

STANTON CHASE

CEO Survey 2024 Portugal



INTRODUÇÃO

A **Stanton Chase Internacional**, empresa de referência na área de Executive Search, realizou pela décima segunda vez em Portugal o seu **CEO Survey**.

Conforme aconteceu em anos anteriores, trata-se de um questionário destinado a recolher a opinião de profissionais com responsabilidade de gestão de empresas no mercado português. Acima de tudo procura-se aferir os principais desafios que enfrentam, as suas previsões de evolução organizacional e ainda as suas preocupações enquanto profissionais, numa perspetiva corporativa e pessoal.

Este inquérito decorreu no primeiro semestre de 2024 e revelou dados interessantes, que aqui apresentamos com resultados consolidados, com vista a contribuir para um maior conhecimento sobre a realidade da gestão de pessoas em Portugal.

No essencial e comparando aos Surveys anteriores, os gestores de empresas revelam uma opinião menos otimista nas áreas sobre as quais foram questionados.

De facto, e a título de exemplo, existe um decréscimo de 5,35% em relação ao ano 2023 e 3,35% em relação ao ano de 2022 na opinião destes gestores sobre a evolução do seu setor nos próximos dois anos.

Também o sentimento sobre a evolução do negócio das suas empresas nos próximos dois anos é consideravelmente mais negativo.

Contudo, se em 2023 existiram 72,5% respostas positivas, e apenas 21,4% de respostas neutras, agora as respostas neutras cresceram para 64,2% e as respostas positivas reduziram para 29,6%.

Pensamos que estas e outras conclusões serão úteis para encontrar linhas de orientação, aferir tendências e drivers estratégicos, de forma a apoiar os Gestores nos futuros processos de decisão.

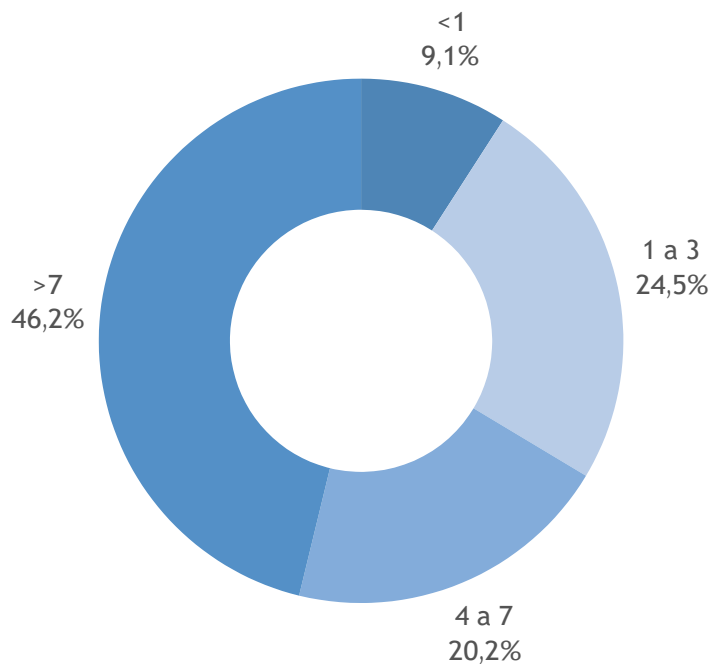
Esperemos que este documento lhe seja útil. Da parte da **Stanton Chase Portugal**, estaremos sempre ao vosso dispor para qualquer apoio adicional.



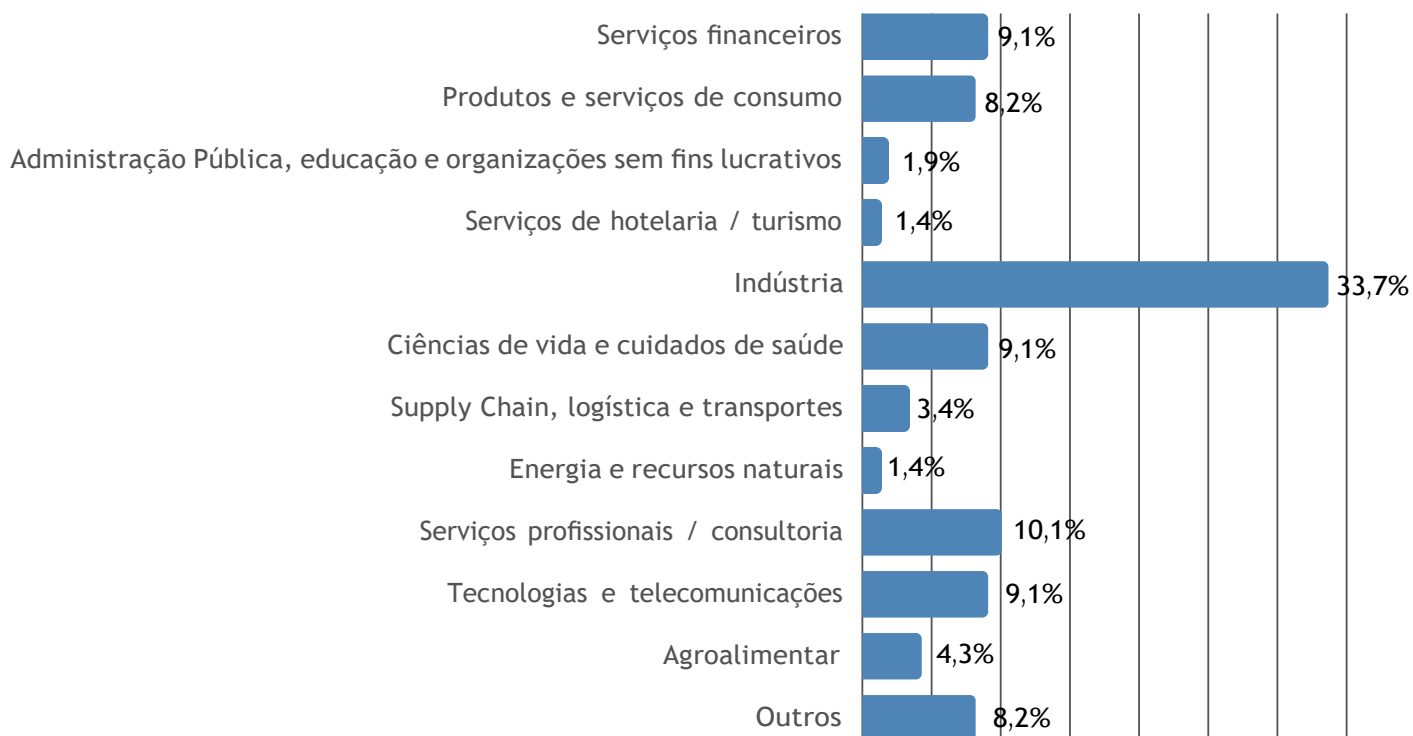
Nuno Moreira
Managing Director at Stanton Chase Portugal

INFORMAÇÕES BASE

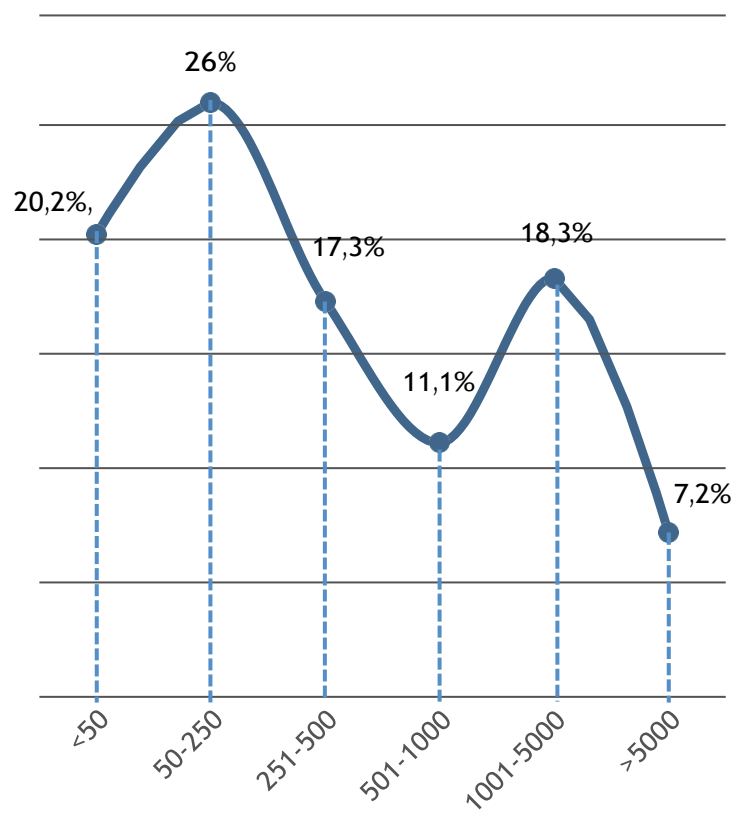
1. Há quanto tempo (anos) ocupa esta posição?



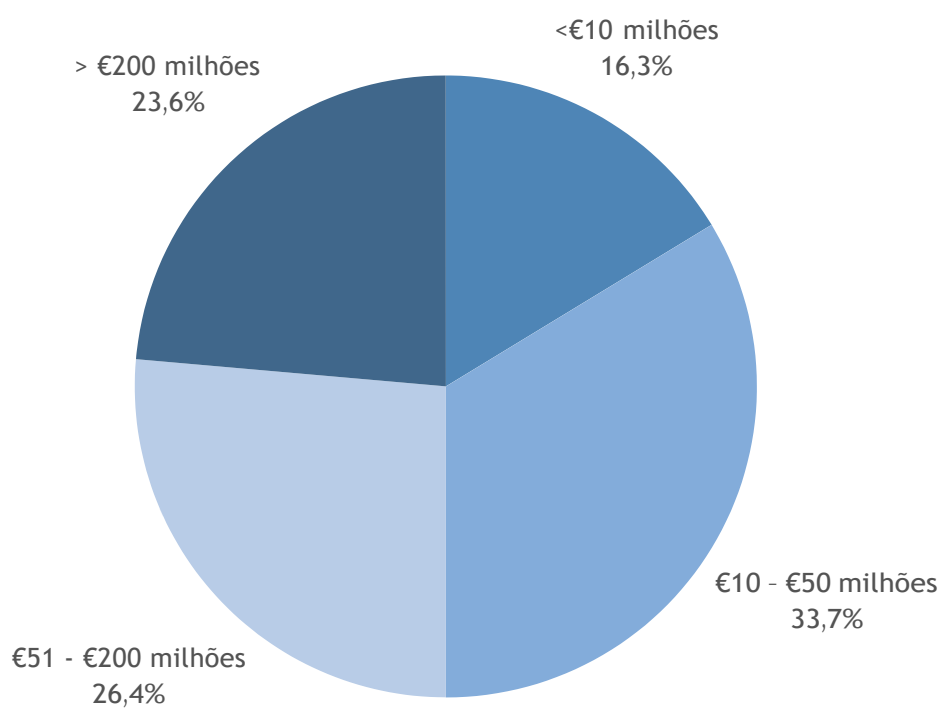
2. Qual é o setor da sua empresa?



3. Qual é o número de colaboradores da sua empresa?



4. Qual é o volume de negócios anual da sua empresa?



PERSPETIVAS DO MERCADO

Os 208 participantes deste estudo, começaram por caracterizar o mercado português e europeu, apreciar as estratégias das suas organizações e projetar os anos que se seguem.

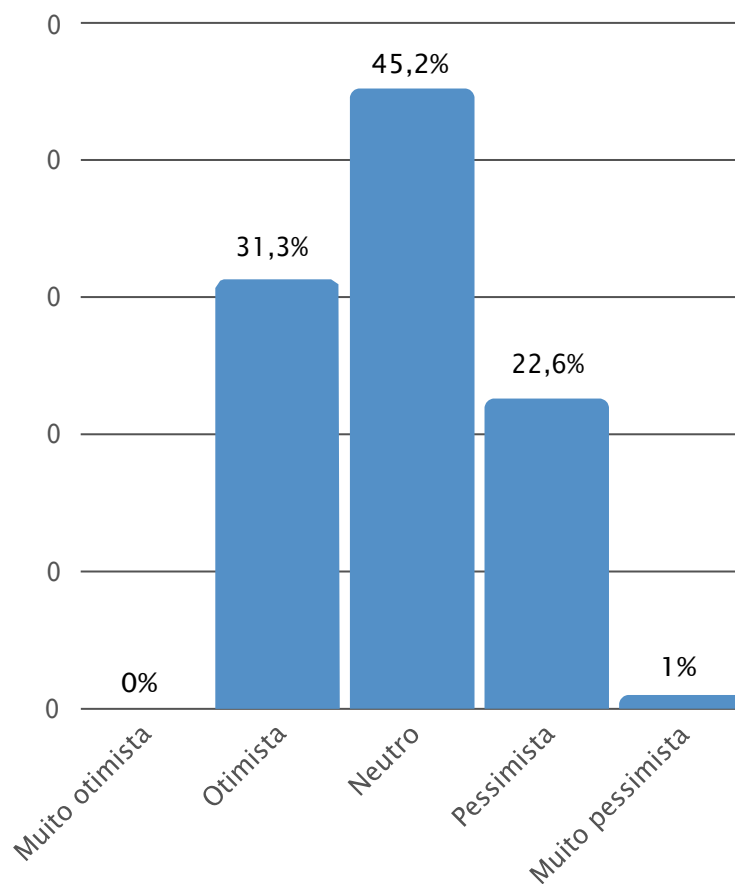
Cerca de 31,3% veem de forma positiva a evolução da economia europeia nos próximos dois anos e 23,6% dos inquiridos mostraram-se pessimistas (pessimista e muito pessimista), no entanto a maioria dos inquiridos revela um sentimento Neutro (45,2%). Comparado com o CEO Survey de 2022, houve uma diminuição das respostas pessimistas (33% para 22,6%) e um aumento das respostas neutras (32% para 45,2%).

Como seria de esperar, três fatores da economia europeia e mundial que mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano, são a Guerra na Ucrânia (59,6%), o impacto de uma eventual vitória de Donald Trump nas eleições Americanas (42,3%) e os riscos de instabilidade provocados pela guerra na Palestina (38,5%).

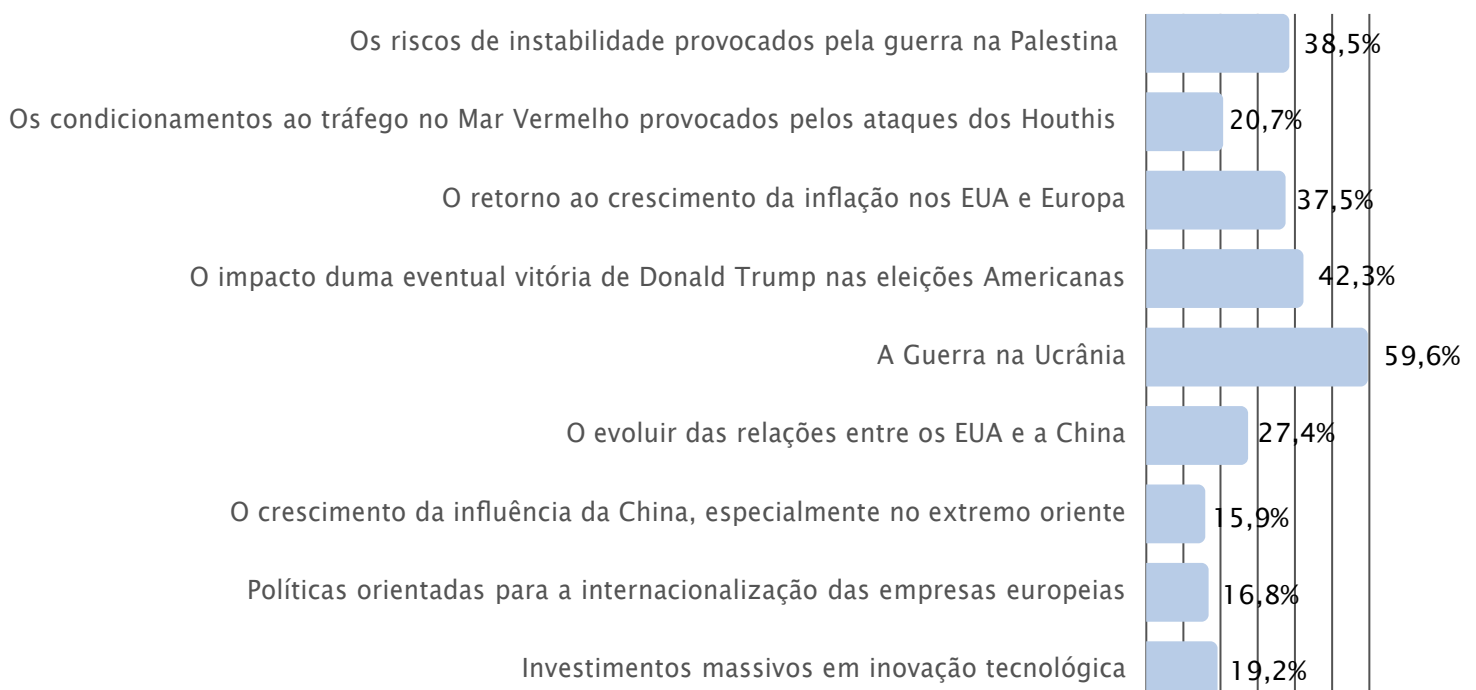
Os CEO's apresentam um sentimento moderadamente positivo no que concerne à evolução da economia portuguesa nos próximos 2 anos. De facto 71,2%, anteveem um crescimento moderado e 22,6% uma estagnação.

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 (com 45,7% face a 58% em 2022), maior previsibilidade e contenção na fiscalidade (com 41,3% face a 48% em 2022) e as expectativas sobre as políticas estratégicas, económicas e financeiras do Governo da AD (com 37,5%).

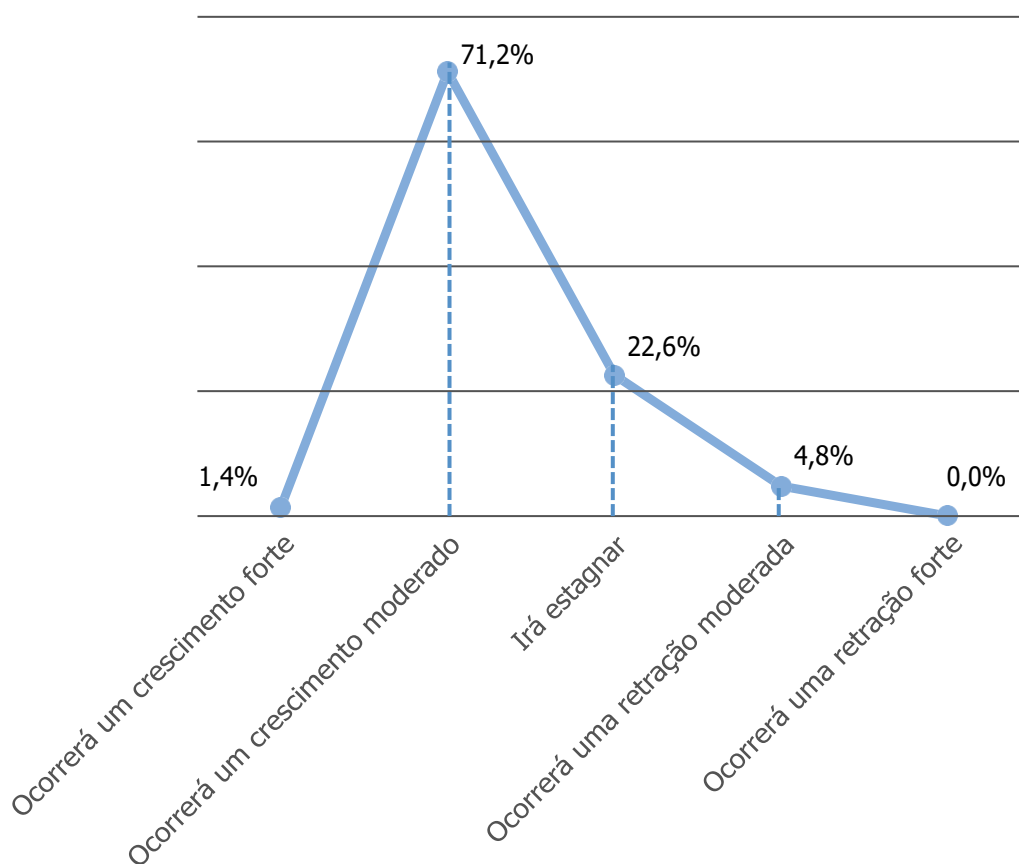
5. Qual o seu sentimento em relação à evolução da economia europeia ao longo dos próximos dois anos?



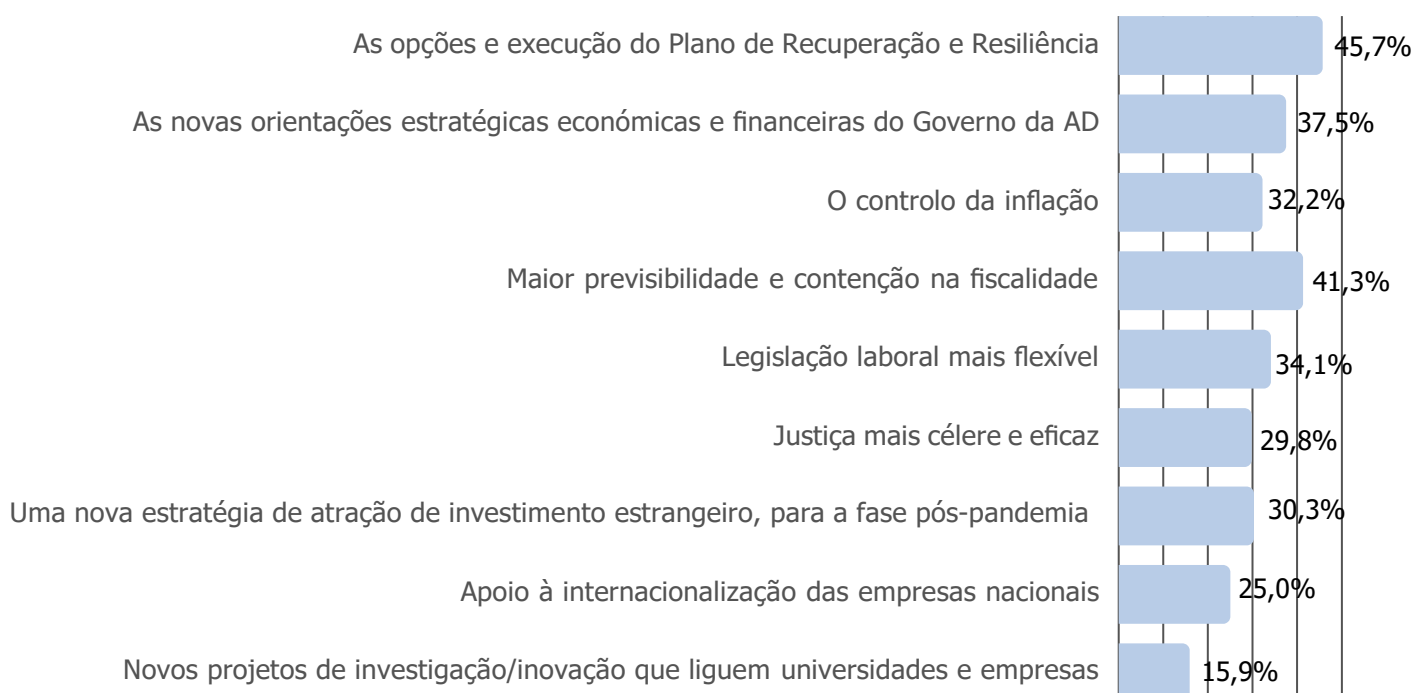
6. Que fatores da economia europeia e mundial mais irão condicionar a evolução da economia em Portugal no corrente ano? (Selecione até 3 respostas)



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



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



PERSPETIVAS DO MERCADO

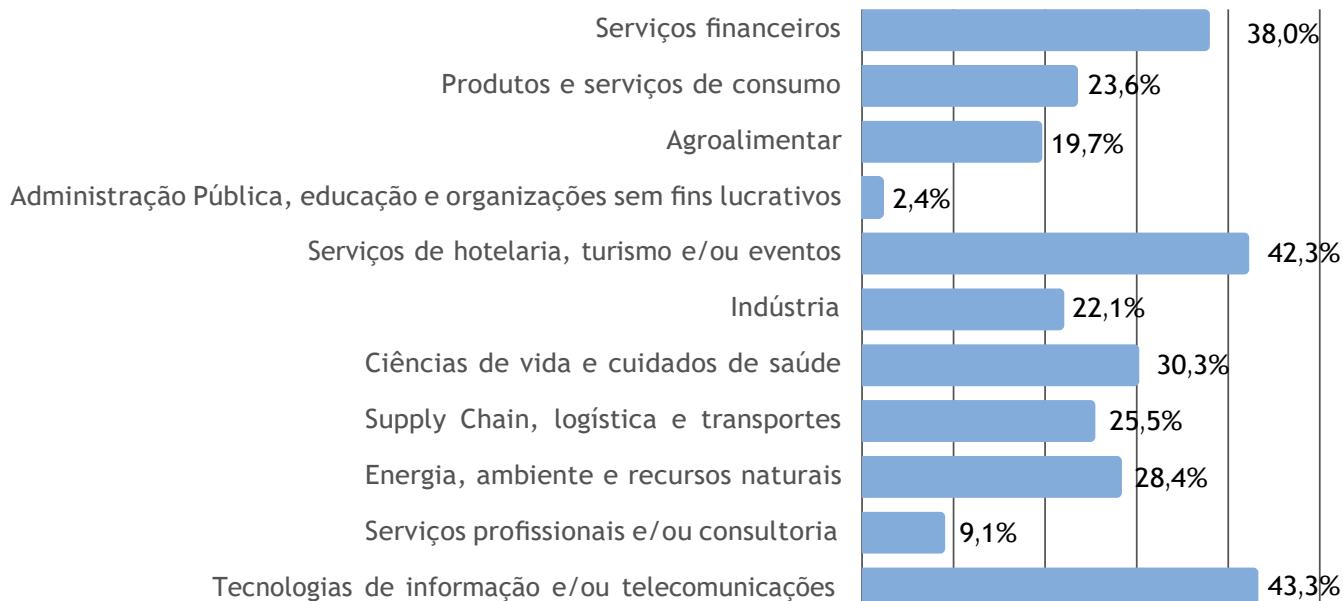
Comparado com o CEO Survey de 2022 os respondentes revelam um sentimento consistentemente mais negativo sobre a evolução dos seus setores de atividade. As respostas "crescimento moderado" tiveram um decréscimo de 70,7% em 2024 face a 75% em 2022 e a estagnação aumentou de 10% em 2022 para 16,3% em 2024.

No que respeita ao tipo de estratégia de negócio assumida pelas respetivas empresas no ano anterior, a Expansão (43,8%), a Diversificação (27,9%) e a Manutenção (22,6%) parecem continuar a ser, à semelhança do ano 2022, as mais características das empresas do mercado nacional.

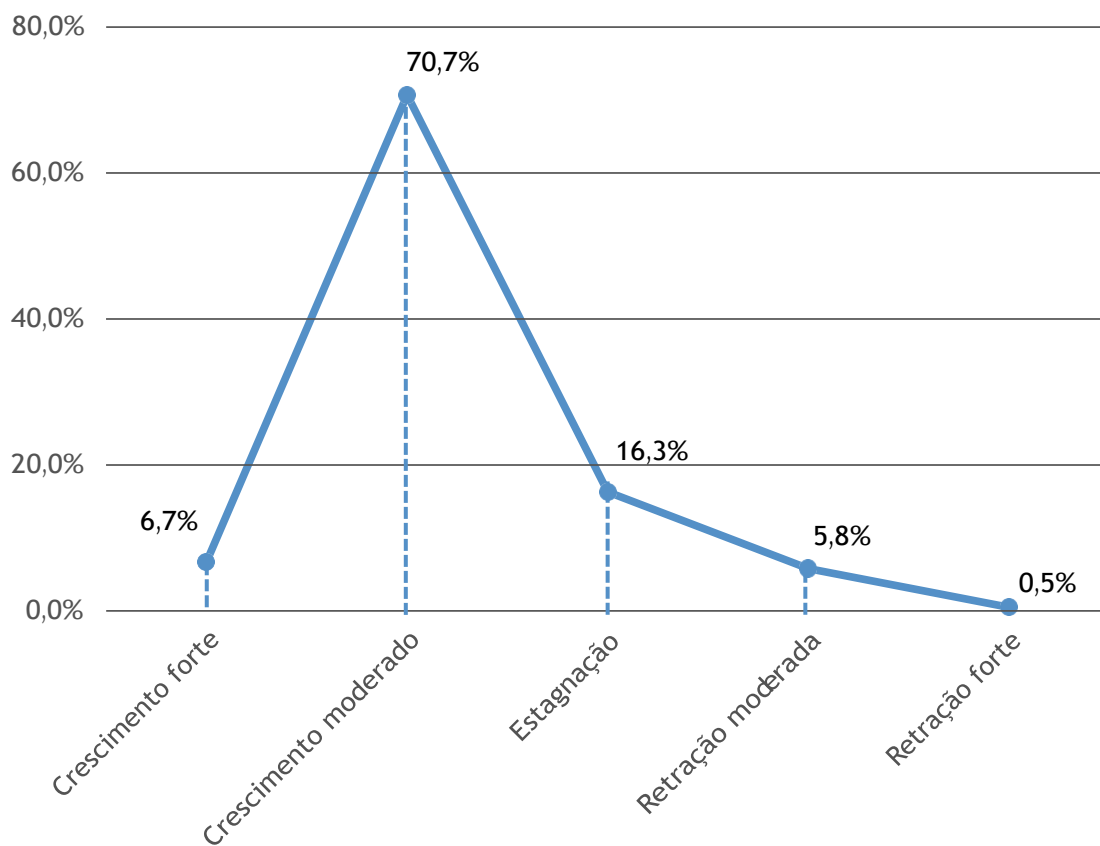
Em sintonia com a questão anterior, os respondentes mantêm um sentimento ligeiramente mais negativo do que no ano 2022 no que se refere às principais linhas de orientação do negócio das respetivas empresas. De facto, as decisões de expansão descem de 55% em 2022 para 49% em 2024, enquanto a Diversificação e a Manutenção mantêm-se quase ao mesmo nível.

Já no que se refere à evolução do negócio da própria empresa nos próximos dois anos, o sentimento existente entre os CEO's é muito similar ao existente em 2022. As respostas otimistas mantêm-se ao nível dos 73% e as neutras sobem muito ligeiramente de 20% em 2022 para 22,1% em 2024.

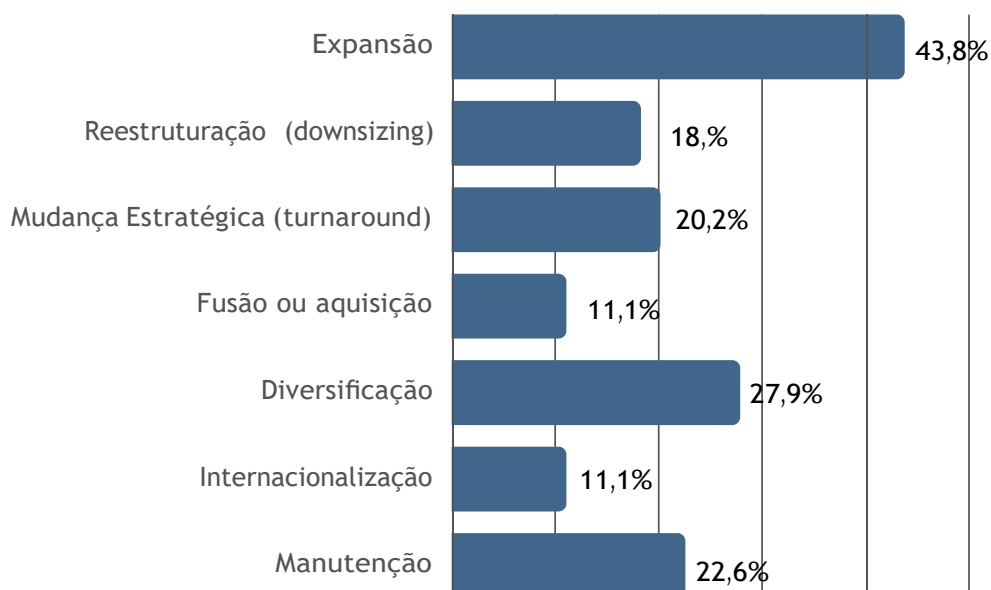
9. Considerando o mercado português neste último ano, quais os setores que pensa terem sido mais resilientes perante a crise pandémica? (Selecione até 3 respostas)



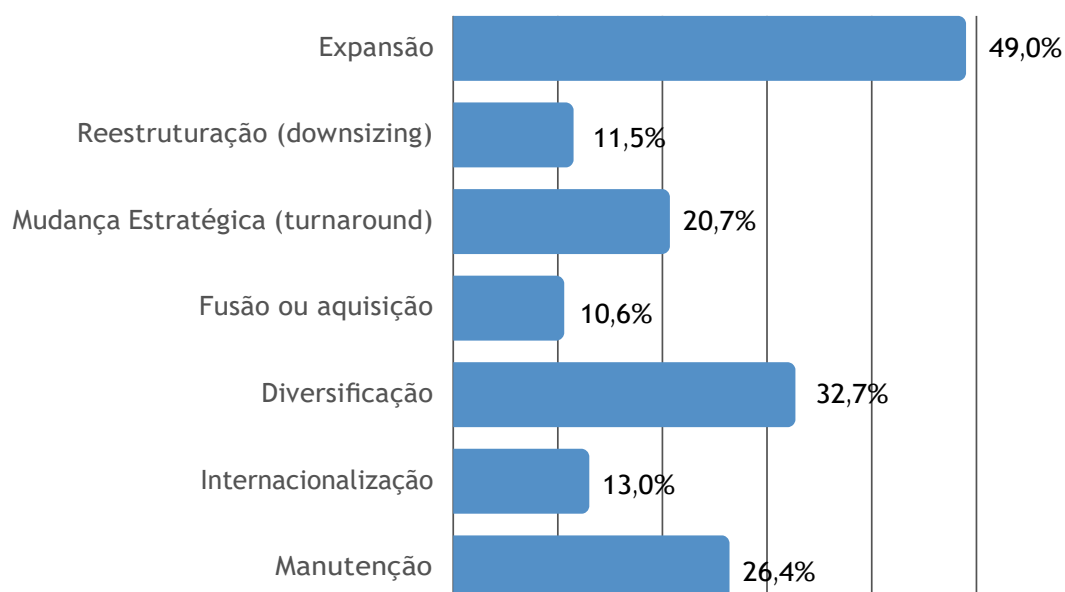
10. Como antevê a evolução do seu sector de atividade/mercado nos próximos dois anos?



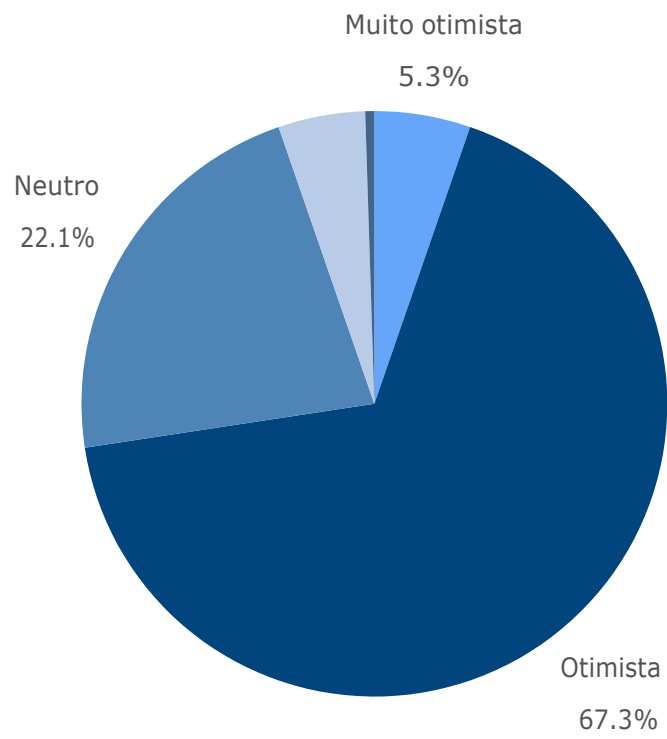
11. Como classificaria a estratégia de negócio assumida na sua empresa no ano transato?
(Selecione até 2 respostas)



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 —

Quando questionados sobre competências mais valorizadas na seleção de líderes executivos, os participantes mantêm uma opinião bastante similar a 2022, sendo de realçar a valorização da visão estratégica que passa de 59% em 2022 para 67,3% em 2024. A orientação para resultados também cresceu de 54% para 63% e a capacidade de atrair e reter talentos desceu 4,1% de 2022 para 2024.

As dificuldades sentidas na gestão das suas pessoas continuam a ser essencialmente as mesmas, atração, retenção e motivação. As dificuldades de recrutamento mantiveram-se em cerca de 60% enquanto a preocupação com a retenção cresce de 29% para 38,9% e com a motivação cresce de 33% para 51,4%.

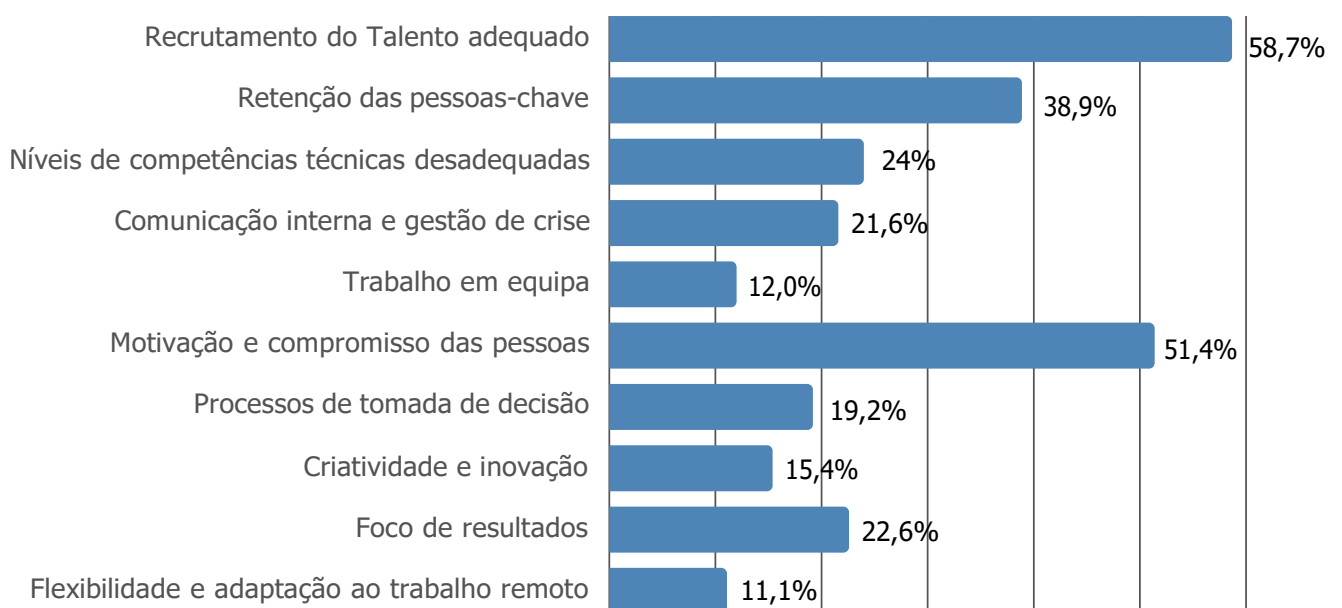
Os fatores que mais motivam os participantes do Survey, parecem continuar a ser os mesmos, os resultados alcançados, os novos projetos e a motivação da equipa de trabalho os quais mantiveram percentagem semelhantes ao ano de 2022. Realçamos o crescimento do reconhecimento pelo líder passando de 7% para 12,5% e a diminuição da valorização da exposição ao trabalho internacional que passou de 13% em 2022 para 5,8% em 2024.

Quanto aos fatores que mais contribuem para o desenvolvimento profissional de um líder executivo, realçamos a subida do domínio das soft skills de 42% em 2022 para 55,3% em 2024 e uma ligeira valorização da participação em projetos de mudança organizacional que subiu de 40% para 44,2%. Salientamos ainda uma ligeira desvalorização da experiência internacional (43% em 2022 para 41,3% em 2024) e da melhoria da marca pessoal (10% para 3,8%).

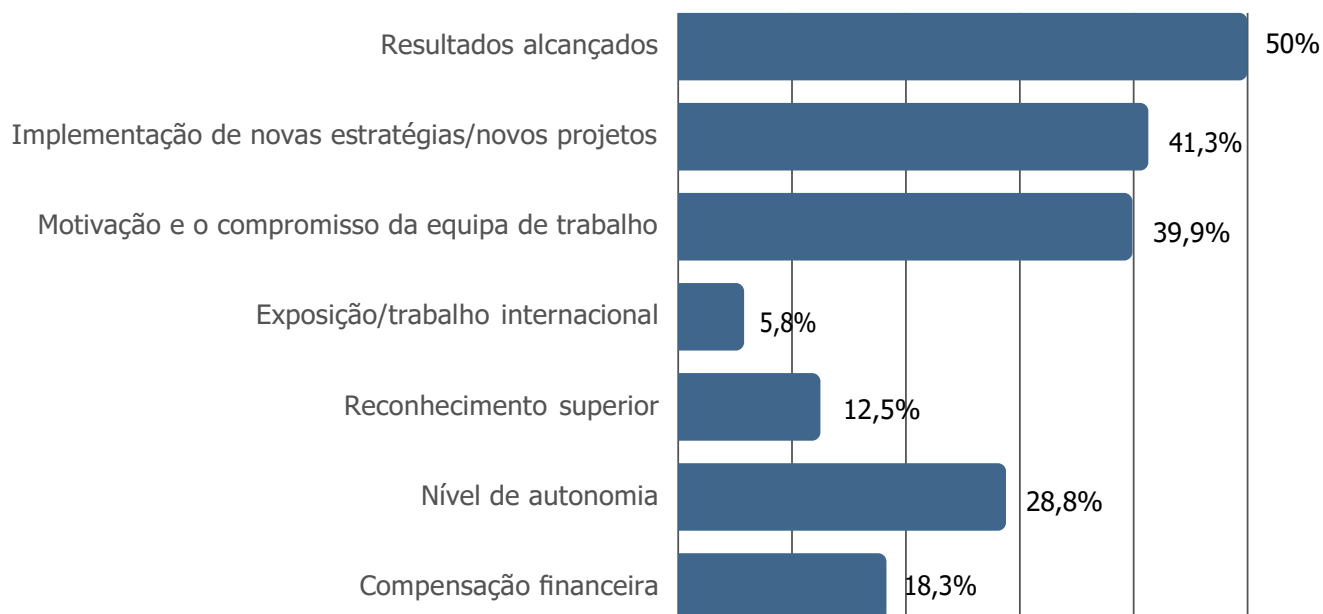
14. Em termos gerais, e considerando o mercado em que se insere a sua empresa, quais os fatores/competências mais valorizados na seleção dos seus Líderes Executivos? (Selecione até 3 respostas)



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



16. Que fatores profissionais mais contribuem, atualmente, para a sua realização?
(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)



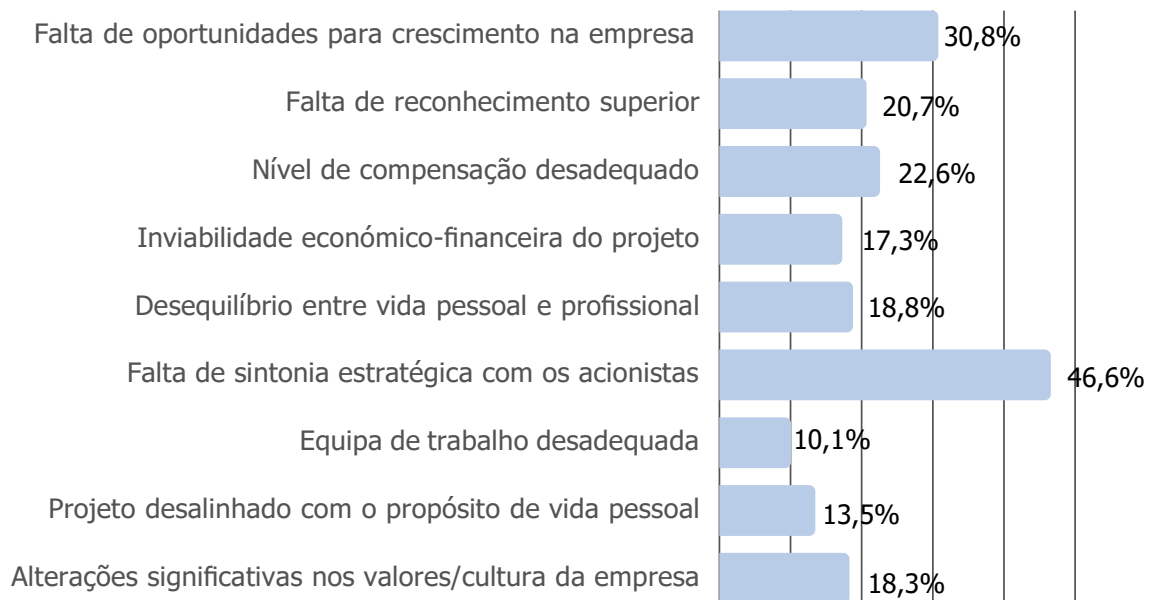
— COMPETÊNCIAS E MOTIVAÇÕES DO CEO —

As principais razões que poderão levar um líder executivo a abandonar um projeto empresarial mantêm-se no essencial as mesmas. São elas, a falta de sintonia estratégica com os acionistas (49% em 2022 para 46,6% em 2024), a falta de oportunidades para crescimento na empresa de 38% para 30,8% e o nível de compensação desadequado que cresce bastante de 13% para 22,6%.

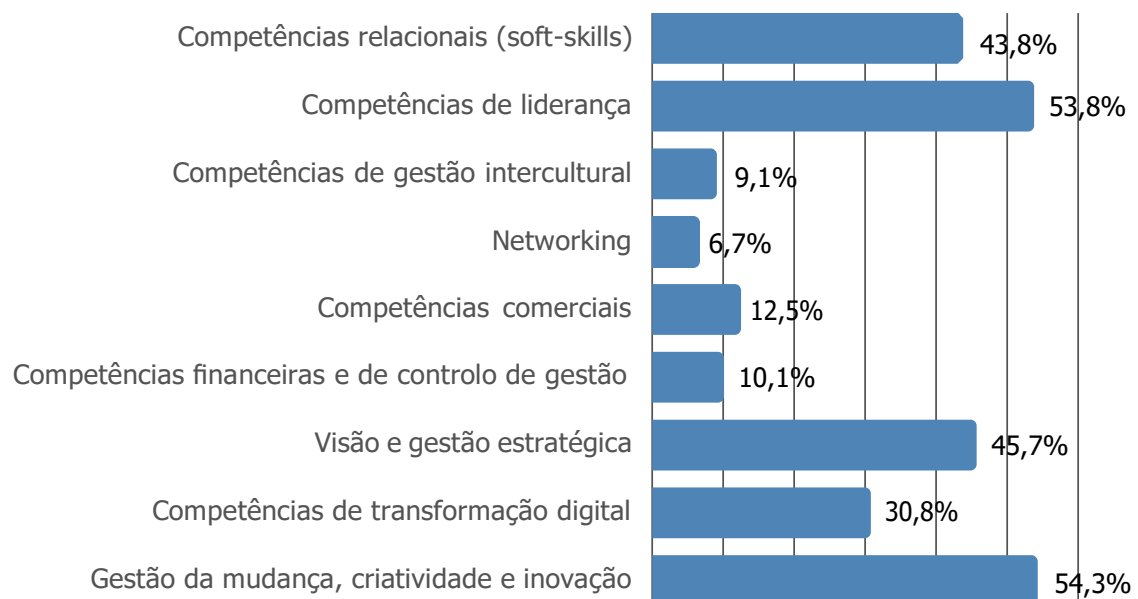
À semelhança da pergunta anterior, também no que se refere às competências mais valorizadas pelos CEO's elas mantêm-se.

De facto, as competências de liderança (53,8%), gestão da mudança, criatividade e inovação (54,3%) e a gestão de estratégia (45,7%) continuam a ser aquelas que os CEO's mais pensam investir nos seus colaboradores.

18. Que fatores, na sua ótica, 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 compara o trabalho em Portugal com outros países. Em termos gerais as apreciações positivas (Bom 46,2% e Excelente 7,7%, total de 53,9%) ultrapassam largamente as negativas (Mau 6,7% e Péssimo 0,5%, total de 7,2%).

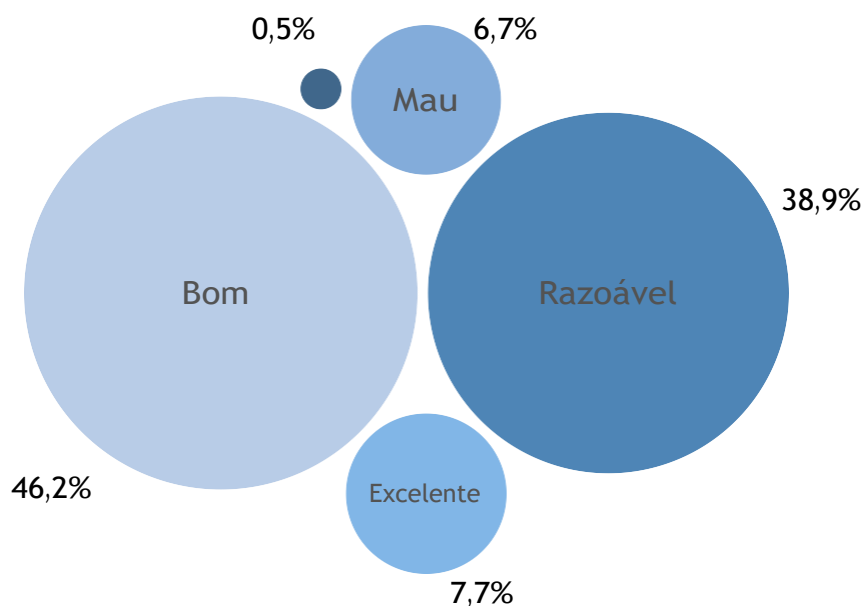
Apesar desta visão claramente positiva existe uma evidente deterioração da opinião dos CEO's em relação ao inquérito de 2022 no qual as apreciações positivas foram de 72%.

Os principais fatores de atratividade de Portugal continuam a ser para os CEO's os mesmos, nomeadamente o nível de segurança do País (60,6%), a qualidade de vida (48,6%), e a cultura de hospitalidade / acolhimento do povo português (34,1%), mantendo, aliás, a tendência que se tem verificado nos inquéritos anteriores.

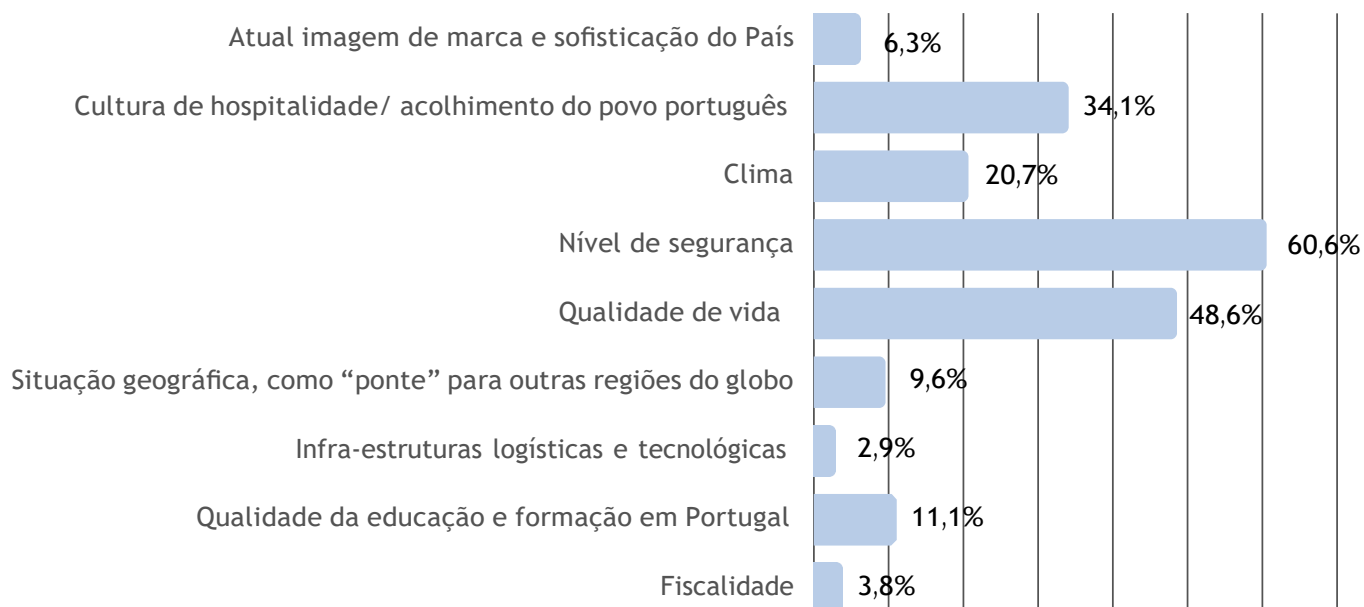
Elucidativas foram também as respostas dadas sobre as competências / qualidades mais características do "gestor português". São elas a dedicação com 67,8%, a resiliência com 65,4% e flexibilidade e orientação à mudança com 53,4%. Estas três competências estão alinhadas com os inquéritos anteriores e destacam-se claramente das restantes.

Por último, a avaliação por parte dos nossos CEO's do nível de competências de liderança dos líderes executivos portugueses mantém-se claramente positiva, totalizando as respostas "Bom" e "Excelente" 56,2% versus 5,3% de apreciações negativas.

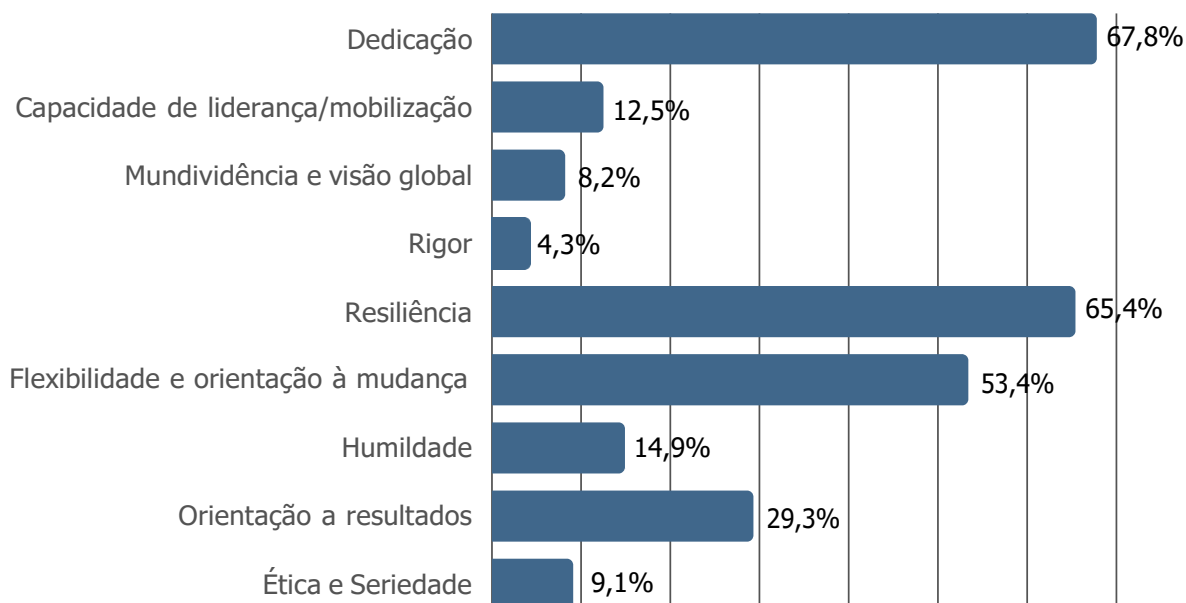
20. Comparando com outros países, como considera Portugal enquanto País para trabalhar.



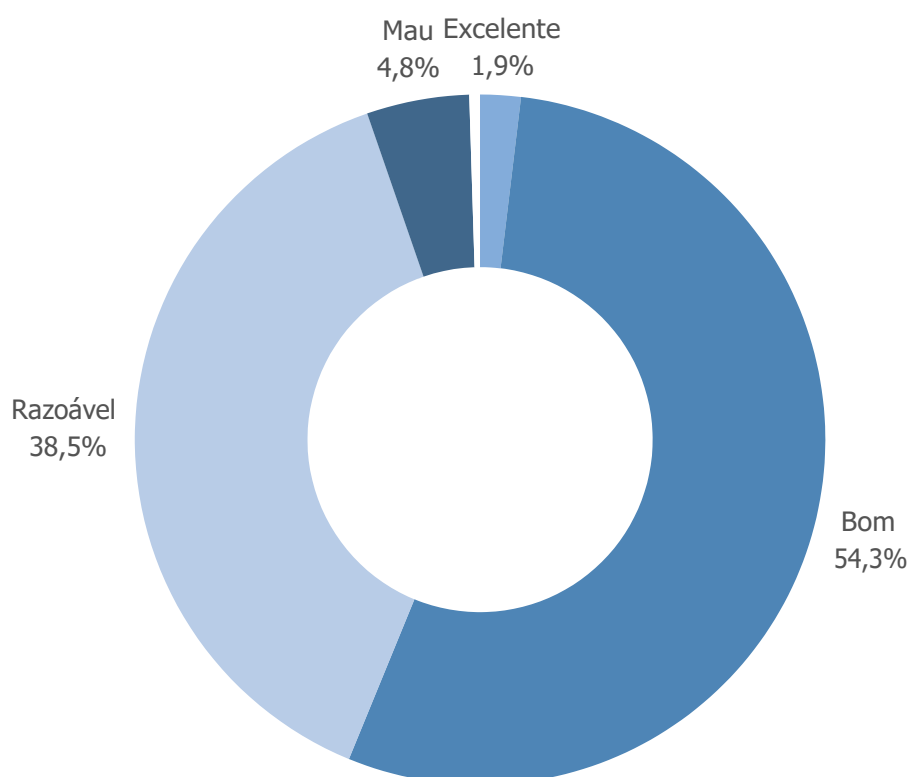
21. Quais acha serem os principais fatores de atratividade de Portugal para profissionais altamente qualificados? (Selecione até 2 respostas)



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 e gestão dos Líderes Executivos Portugueses?



— SOBRE A STANTON CHASE PORTUGAL —

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 Assessment, Human Performance, e 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 séniores, com experiência e 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.



Escritório Lisboa

Tagus Park | Avenida Jacques Delors
Núcleo Central - espaço 384
2740-122, Porto Salvo
Lisboa | Portugal

Escritório Porto

Edifício Gran Via
Rua Engº Adelino Amaro da Costa, 15 6º S/1
4430-134 Vila Nova de Gaia
Porto | Portugal