

Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é prioridade máxima entre Executivos em 2025

written by O Cidadão | 7 de Agosto, 2025



Baseado em mais de 4 mil respostas de **Executivos em seis continentes**, incluindo 1.500 na Europa, o estudo conduzido pela **Page Executive** evidencia um novo paradigma de liderança, orientado por valores como clareza, propósito e inclusão, num contexto marcado pela disrupção tecnológica e pela transformação profunda das expectativas em torno do trabalho.

“A clareza deixou de ser um luxo para se afirmar como um verdadeiro fator de vantagem competitiva”, afirma Anthony Thompson, CEO da Page Executive. “Os líderes procuram hoje uma compreensão clara da sua posição, da direção que estão a

seguir e da forma como os seus valores se alinham com a missão da organização.”



Anthony Thompson é o CEO da Page Executive

Pedro Borges Carço, Head Page Executive Portugal e Director na Michael Page, acrescentou: *“Os líderes valorizam hoje contextos onde possam crescer com liberdade, equilíbrio e sentido de pertença. Cada vez mais, procuram empresas que ofereçam flexibilidade real, propósito claro e oportunidades de impacto, tanto local como global”*.

Principais Conclusões:

O Equilíbrio assume o protagonismo: Para 25% dos Executivos na Europa Continental, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal surge como a **principal prioridade**, superando a remuneração e a evolução da sua trajetória profissional. A média global atinge os 29%.

Adoção de IA acelera: 60% dos Executivos afirmam recorrer à Inteligência Artificial Generativa, embora 19% revelem não se sentir devidamente preparados, apontando a formação insuficiente e a ausência de uma estratégia clara como principais obstáculos. Ainda assim, os líderes europeus demonstram um nível de confiança significativamente superior ao dos seus pares a nível global, entre os quais 32% reconhecem não estar devidamente preparados para integrar esta tecnologia.

Inclusão continua aquém: Apenas 41% dos inquiridos afirmam poder expressar-se de forma autêntica no local de trabalho, um valor ligeiramente acima da média global (38%). Apenas 26% consideram o seu ambiente profissional verdadeiramente inclusivo, valor em linha com o cenário global (27%).

A Confiança como fator determinante: Quase metade dos Executivos europeus (45%) confia na capacidade da sua organização para equilibrar eficazmente as exigências do negócio com o bem-estar dos colaboradores, um valor ligeiramente abaixo da média global (49%). Em contrapartida, 19% referem níveis reduzidos ou inexistentes de confiança, face a 15% a nível mundial.

Cinco Prioridades para as Organizações

Promover o Desenvolvimento de Carreira e a Mobilidade Internacional

Disponibilizar percursos estruturados de progressão e oportunidades de mobilidade internacional. Os executivos

valorizam contextos que estimulem as suas competências e expandam a sua visão estratégica.

Alinhar Cultura Organizacional com os Valores

Garantir que a cultura interna traduz, de forma autêntica, os valores que mobilizam a liderança, com destaque para a transparência, o propósito e a responsabilidade social.

Clarificar o papel da IA na Liderança

Fornecer orientação estratégica e formação executiva sobre o potencial da IA como ferramenta de apoio à tomada de decisão e não como substituto da liderança.

Liderar com Intenção e Transparência

Comunicar de forma clara os objetivos estratégicos, os desafios e as expectativas organizacionais. A clareza e a transparência são fundamentais para reforçar a confiança e assegurar o alinhamento interno.

Integrar a Inclusão de Forma Estrutural na Liderança

Ultrapassar iniciativas simbólicas de diversidade, promovendo ambientes onde todos os líderes se sintam reconhecidos, escutados e genuinamente valorizados.

O relatório revela ainda um dado particularmente expressivo: **mais de metade dos executivos inquiridos** afirma que rejeitaria uma promoção caso esta comprometesse o seu bem-estar pessoal, uma preferência que se acentua entre as mulheres em funções de liderança, reforçando a primazia do propósito face ao prestígio.

“Reter talento de topo implica que as organizações incorporem, de forma consistente, equidade, clareza e confiança em todos os níveis da sua estrutura de liderança”, sublinha Rani Nandan, Diretora de Cultura Inclusiva e Impacto Social da Page Executive.

Sobre a Page Executive

A Page Executive é a **marca de recrutamento executivo do PageGroup/Michael Page**, caracterizada pelo serviço “boutique-quality”, formada por consultores dedicados a funções de liderança específicas, através de toda a rede internacional em 37 mercados.

A Page Executive fornece a procura, seleção e gestão de talento sénior para organizações de todo o mundo que precisam de recrutar funções seniores, investindo na construção de relacionamentos próximos e a longo prazo com os clientes e com os candidatos que apresenta.

OC/AJS/Isabel Ribas