

BRP

ASSOCIAÇÃO
BUSINESS
ROUNDTABLE
PORTUGAL

UM PAÍS COM FUTURO: ATRAIR E RETER O TALENTO EM PORTUGAL

Março 2023



**EIXO
PESSOAS**



I

EDITORIAL

PÁGINA 3

II

SUMÁRIO
EXECUTIVO

PÁGINA 5

III

HOJE
PODERÍAMOS
TER UMA FORÇA
DE TRABALHO
COM MAIS 650 MIL
PORTUGUESES

PÁGINA 8

IV

IMPACTO
REFORÇADO
NA DEMOGRAFIA
- O INFERNO
DEMOGRÁFICO

PÁGINA 13

V

PORTUGAL
POUCO
COMPETITIVO
NA ATRAÇÃO
E RETENÇÃO
DE TALENTO

PÁGINA 15

VI

RESOLUÇÃO
DO PROBLEMA:
CAMINHOS
DE SOLUÇÃO

PÁGINA 26



Precisamos de criar as oportunidades que os jovens talentos merecem

As últimas cinco décadas de democracia em Portugal trouxeram um enorme desenvolvimento ao nível da educação, que não só se generalizou à grande maioria da população como também melhorou a sua qualidade e incrementou o seu grau de especialização.

Este desenvolvimento transportou o nosso país, de uma situação de grave atraso face aos seus pares europeus, para um novo paradigma – as gerações mais jovens são

as mais qualificadas de sempre em Portugal, estando agora ao nível de países mais avançados com que gostamos de nos comparar.

Apesar de todo este investimento, infelizmente, o país não está a cumprir com o prometido a estes jovens (e aos seus pais e avós). Prometemos que, se se empenhassem na sua formação, teriam uma vida melhor, acesso a empregos bem remunerados na sua área de formação, e que poderiam alcançar o nível de vida da Europa desenvolvida, quase sempre superior aos seus pais.



Paulo Rosado

Líder do Grupo de Trabalho Atração e Retenção de Talento
Membro da Direção da Associação BRP
CEO da Outsystems

As oportunidades oferecidas à geração mais qualificada de sempre não são suficientes, nem em quantidade nem em qualidade, o que explica a emigração massiva a que temos assistido, sem paralelo em democracia

Mas não tem sido assim, sobretudo na última década. As oportunidades oferecidas à geração mais qualificada de sempre não são suficientes, nem em quantidade nem em qualidade, o que explica a emigração massiva a que temos assistido, sem paralelo em democracia. Cada vez mais os jovens são empurrados para a emigração pelos baixos salários líquidos, pelos vínculos laborais incertos, pela falta de perspetivas de carreira e crescimento, pela incapacidade de aceder a uma habitação digna e pelo elevado custo de vida.

Acreditamos que, enquanto grandes empresas, temos a responsabilidade de não só nos comprometermos em oferecer a esta geração as oportunidades que merecem,

mas também de dar o exemplo e liderar o tecido empresarial na sua valorização.

Este documento sintetiza um diagnóstico profundo e sem rodeios das condições de atração e retenção de talento do nosso país e avança com um conjunto de propostas de melhoria ambiciosas: o que as empresas e o Estado devem fazer para melhorar as condições de trabalho e de vida das pessoas que todos queremos manter em Portugal.

Esperamos que sirva de mote para uma discussão alargada e, sobretudo, que inspire e convide a ações concretas que permitam fazer de Portugal o país onde os nossos jovens – o nosso melhor talento – querem continuar a viver e crescer.●



PARTE II

SUMÁRIO EXECUTIVO

Portugal vive um verdadeiro inferno demográfico e é urgente tomar medidas para contrariar e inverter esta tendência. Com 25% da população a residir fora de Portugal, a taxa mais alta em 30 anos, apresentamos a 8ª maior taxa de emigração do mundo, apenas ultrapassados por países em zonas de conflito como a Síria e Palestina ou países da ex-Jugoslávia como a Macedónia e a Bósnia.



Na década terminada em 2021, Portugal perdeu 742 mil portugueses, mesmo contando com os 133 mil que regressaram, dos quais 653 mil estavam em idade ativa, o que determina um impacto negativo de 11% na população portuguesa em idade ativa.

E quase 194 mil tinham curso superior, representando 10,4% da população portuguesa licenciada em idade ativa, o suficiente para aumentar a percentagem da população ativa com ensino superior em 2,4 pontos percentuais (pp), ficando acima da média da União Europeia (UE). A cada ano há cerca de 50 mil novos licenciados, mas estão a sair para a emigração uma

média de quase 20 mil (37%).

Com base no custo por aluno reportado pela OCDE, os 194 mil portugueses com ensino superior que saíram na última década teriam um custo de substituição de 18,7 mil milhões de euros, uma média de 1,87 mil milhões por ano, a que acresce o custo que as famílias suportaram para formar estes jovens.

Cerca de 1,9 mil milhões de euros de investimento público perdido, acrescidos da perda de receita de IRS e Segurança Social dos emigrantes em idade ativa, que estimamos em 2,3 e 4,7 mil milhões de euros, equivalem a 60% da receita de IRS cobrada em 2021.

Os 194 mil portugueses com ensino superior que saíram na última década teriam um custo de substituição de 18,7 mil milhões de euros, uma média de 1,87 mil milhões por ano



Mas já não é preciso emigrar para sair de Portugal - a adoção mais generalizada do trabalho remoto está a mascarar as estatísticas de emigração, com um estudo recente da *Landingjobs* a revelar que 22% dos jovens inquiridos com trabalhos no sector das tecnologias a residir em Portugal trabalham para empresas localizadas fora do país - valor que, para além do impacto das restrições da pandemia Covid-19

pode justificar a aparente queda nos números da emigração.

Há um verdadeiro êxodo dos jovens - na década terminada em 2021, 55% dos emigrantes tinham entre 20 e 39 anos - 2,5 vezes o peso desta faixa etária na população residente, o que é confirmado pelo estudo da Associação BRP/Deloitte que mostra que quase 50% da geração Z está propensa ou muito propensa a emigrar.

20% dos filhos de mães portuguesa nasceram fora de Portugal – valor que seria suficiente para elevar a taxa de natalidade de 7,7‰ para 8,6‰, o que seria pouco abaixo dos 9,1‰ da média europeia

É uma idade crítica em que os jovens adultos constituem família, o que, acontecendo no estrangeiro, aumenta o risco do não regresso a Portugal.

Um estudo recente confirma que 20% dos filhos de mães portuguesa nasceram fora de Portugal – valor que seria suficiente para elevar a taxa de natalidade de 7,7‰ para 8,6‰, pouco abaixo dos 9,1‰ da média europeia.

Portugal apresenta um dos piores *tax wedges* (hiato fiscal) sobre o trabalho dos países europeus da OCDE, penalizando excessivamente o sucesso e o trabalho.

Com 42% de hiato fiscal para o salário médio, a situação de Portugal piora bastante quando se comparam salários líquidos – com um trabalhador com o salário médio espanhol a ganhar 1,4 vezes mais em termos líquidos do que em Portugal, 2,7 vezes no Reino Unido e 5,1 vezes na Suíça.

O custo total para as empresas portuguesas é elevado, mas a parte que fica disponível para o trabalhador é de apenas 55% num salário bruto de 28 mil euros / ano. Um aumento de 50% deste salário bruto representa um ganho de apenas 39% no salário líquido em Portugal. Isso contribui para que as carreiras sejam pouco atrativas e penaliza a competitividade das empresas. ●

Alavancas e sugestões para inverter o “inferno demográfico” em Portugal:

SALÁRIO	
Empresas	Estado
Aumentar salários para níveis europeus e/ou o <i>comfortable living wage</i> , sobretudo para empregos mais qualificados e em concorrência europeia	Remover obstáculos e incentivar o crescimento e escala das empresas
IMPOSTOS	
	Estado
	Reduzir o <i>tax wedge</i> sobre os jovens. Essencial maior aproximação do IRS Jovem ao programa Regressar - mais vantajoso para quem sai e regressa ao país
PODER DE COMPRA	
Empresas	Estado
Incorporar na remuneração Pacote de benefícios que poderá incluir habitação e mobilidade	Melhorar a oferta de habitação através da revisão urgente do licenciamento e das leis do arrendamento
MODELOS DE TRABALHO	
Empresas	Estado
Adoção de modelos de trabalho flexíveis (horário de trabalho e trabalho remoto), mais ágeis e hierarquicamente mais horizontais	Melhorar lei laboral para permitir trabalho mais flexível e adaptado às necessidades específicas das empresas e dos trabalhadores

PARTE III

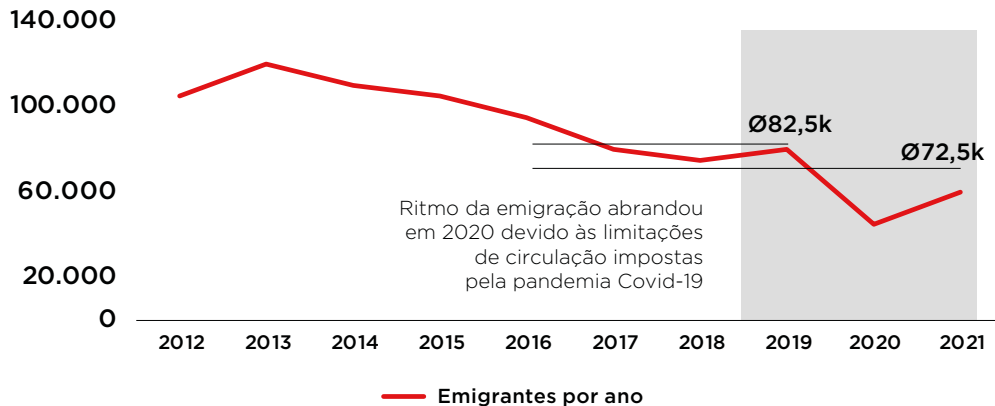
HOJE PODERÍAMOS TER UMA FORÇA DE TRABALHO COM MAIS 650 MIL PORTUGUESES

Na década terminada em 2021, de acordo com as estimativas do Observatório da Emigração¹, Portugal registou uma emigração de cerca de 875 mil residentes, cerca de 8,5% da população, o que foi apenas parcialmente compensado pela entrada de 380 mil imigrantes.



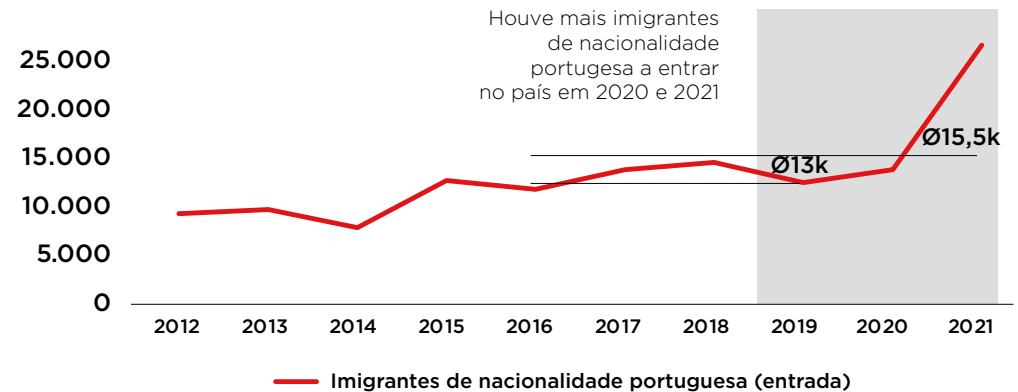
Emigração portuguesa

Fonte: Observatório da Emigração



Imigração portuguesa

Fonte: INE



Para analisarmos o impacto acumulado da emigração entre 2012-2021, decidimos deduzir, ao total dos emigrantes saídos, a estatística

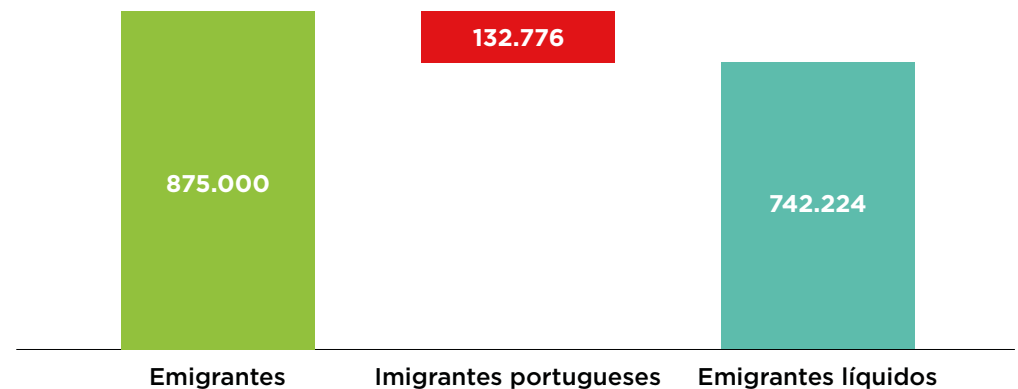
do INE de imigrantes de nacionalidade portuguesa, para eliminar o efeito dos emigrantes que regressaram nesse período.

Ainda que o ritmo da emigração tenha abrandado em 2020 e 2021, devido às limitações de circulação em consequência da Pandemia Covid-19, nos últimos dez anos saíram em média cer-

ca de 88 mil pessoas por ano. Mesmo descontando os 133 mil portugueses que regressaram a Portugal nessa década, o saldo acumulado de emigração líquida é de 742 mil pessoas.

Emigração líquida 2012-2021

Fonte: Observatório da Emigração, INE, análise Associação BRP



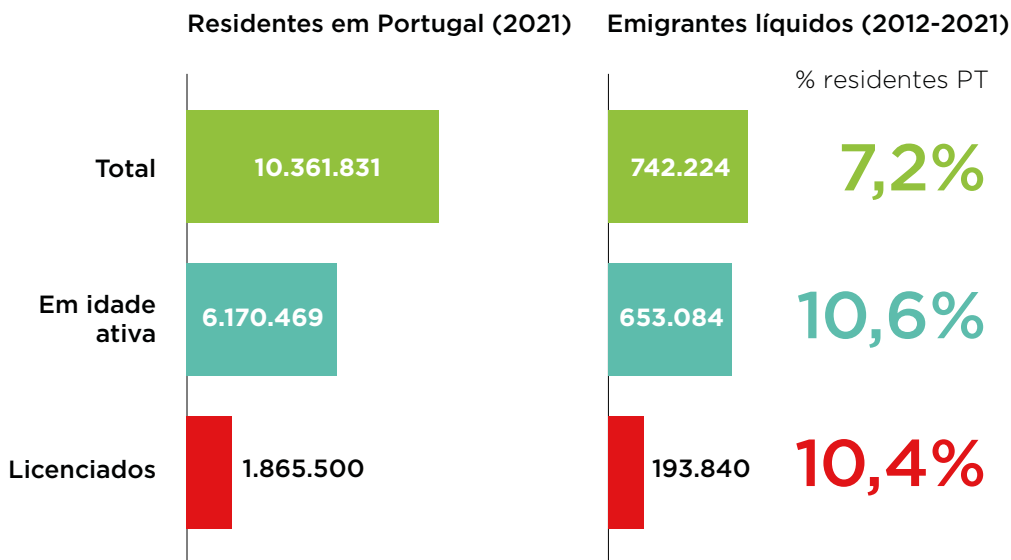
Precisamos, então, de avaliar de que forma a emigração tem impacto na população ativa disponível para trabalhar em Portugal².

Estimamos que, dos emigrantes líquidos portugueses, cerca de 88% tenham saído em idade ativa (653 mil), deixando de

estar disponíveis no mercado de trabalho português, o que representa 10,6% da população em idade ativa. Destes emigrantes, 194 mil serão licenciados, o que equivale a 10,4% da população em idade ativa com este nível de escolaridade³.

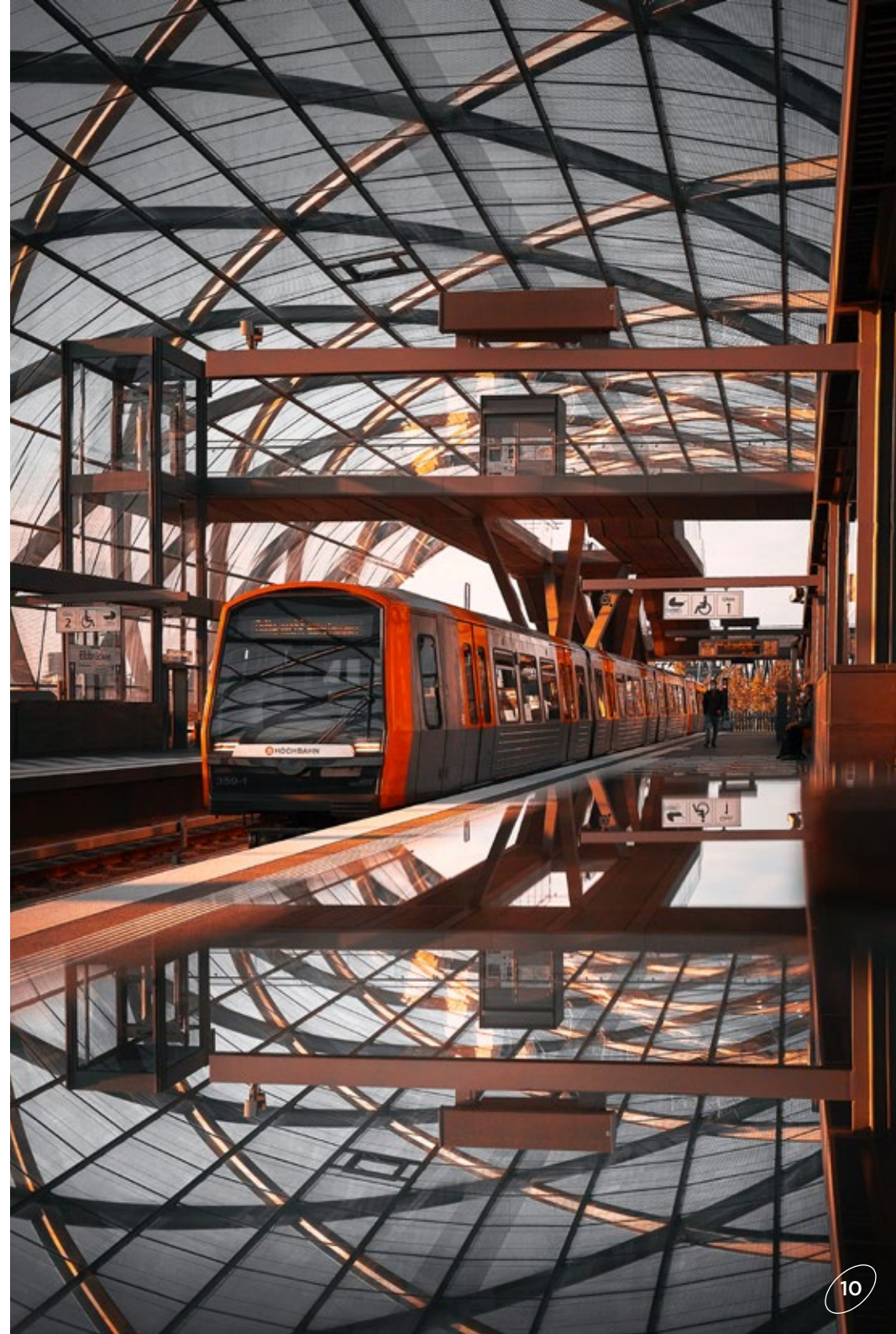
Emigrantes líquidos portugueses

Fonte: Observatório da Emigração, INE, Pordata, análise Associação BRP



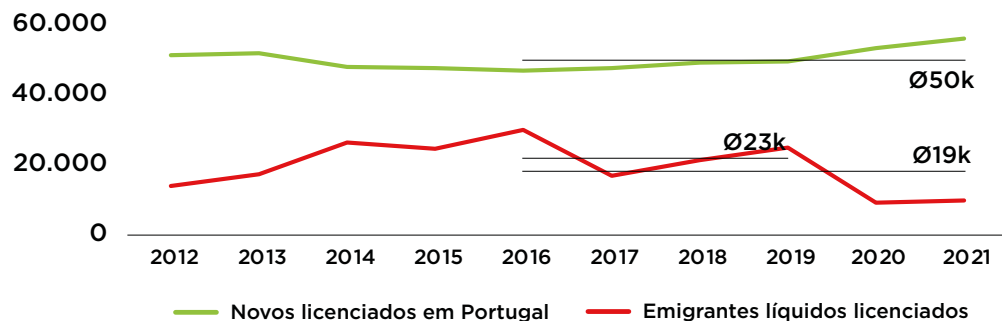
Em média, saíram quase 20 mil licenciados por ano desde 2016, quando a média anual de novos licenciados em Portugal no

mesmo período foi de 50 mil: a cada ano estamos a perder o equivalente a 37% dos novos licenciados.



Licenciados e emigração

Fonte: Observatório da Emigração, INE, Pordata, análise Associação BRP

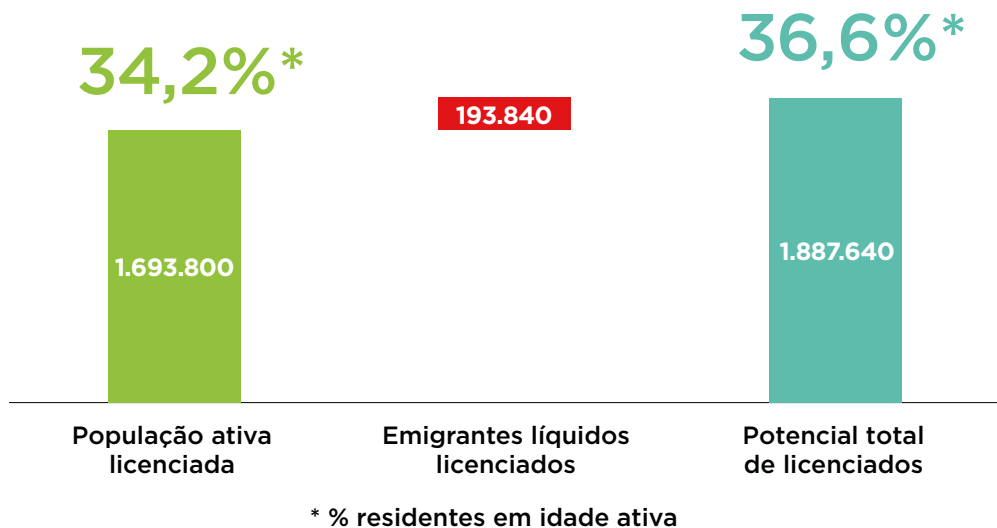


Se tivéssemos conseguido evitar a saída destes portugueses qualificados, os quadros com ensino superior po-

deriam representar 36,6% da população ativa portuguesa, ou seja, +2,4 pp do que os 34,2% verificados em 2021.

Licenciados na população portuguesa

Fonte: Observatório da Emigração, INE, Pordata, análise Associação BRP

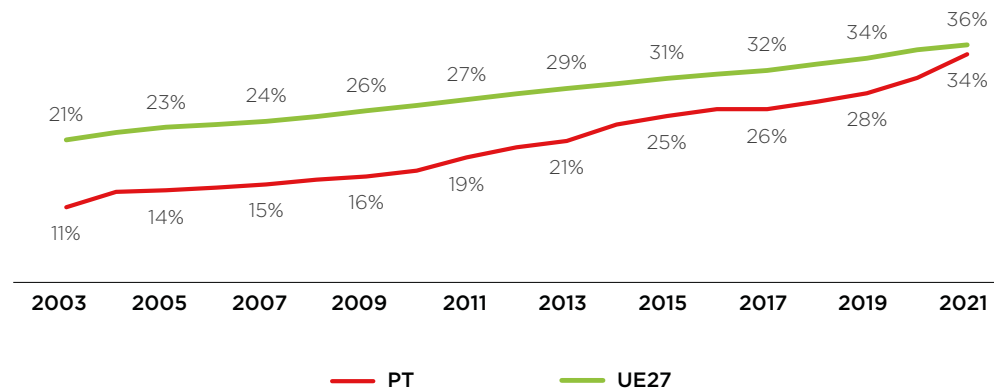


Apesar de um assinalável crescimento da população com ensino superior em Portugal, ainda continuamos abaixo da média europeia (35,6%) e há 20 países com taxas de ensino superior mais elevadas.

Por este motivo, todos os licenciados fazem falta para contribuir para o desenvolvimento e crescimento do nosso país. Se não tivessem saído 194 mil licenciados, já estaríamos acima da média europeia!

População ativa licenciada

Fonte: Eurostat



Considerando que, de acordo com os dados da OCDE para Portugal (2019), o custo atual de formação de um licenciado, desde o ensino primário e até ao ensino superior, é de 96.500 euros⁴, o investimento para repor os 194 mil licenciados que deixaram de estar disponíveis no mercado nacional na última década seria de 18.706 milhões de eu-

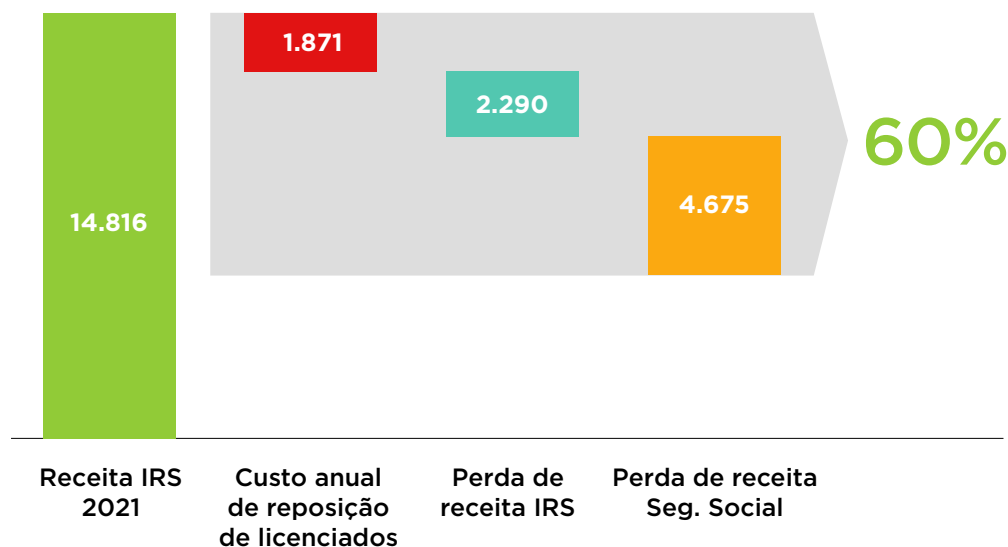
ros, ou 1.871 milhões euros por ano. A este investimento que deixa de beneficiar a sociedade portuguesa e o tecido empresarial nacional, somam-se outros efeitos negativos da saída de talento para o exterior. Assumindo, conservadoramente, que os emigrantes em idade ativa poderiam estar a receber o salário médio de Portugal⁵, estimamos:

- perda de receita de Segurança Social em cerca de 4.675 milhões de euros (considerando os descontos do empregado e empresa)
- perda na receita de IRS de 2.290 milhões de euros

Somando estes efeitos, estimamos que Portugal esteja a perder o equivalente a 60% da receita de IRS de 2021.

Custos de reposição de licenciados emigrados e perda de receitas (IRS+SS), em milhões de euros

Fonte: INE, OCDE, análise Associação BRP



Há ainda outros efeitos que não conseguimos estimar:

- perda na receita de IVA e redução do consumo em Portugal
- perda na receita de outros impostos (IMT e outros)

A agravar o impacto já muito negativo da emigração no mercado de trabalho português, há ainda a possibilidade, que a Pandemia veio acelerar, de os jovens (e não tão jovens) talentos passarem a trabalhar para outros mercados sem saírem fisicamente de Portugal.

De acordo com a Autoridade Tributária, em 2021, 24.660 residen-

tes em Portugal declararam rendimentos obtidos no estrangeiro. Ainda que neste número estejam incluídos os nómadas digitais que residem em Portugal, este indicador é relevante por poder indicar uma nova tendência em relação aos jovens qualificados e que é material quando comparada com a saída média anual de 20 mil emigrantes licenciados.

Adicionalmente, de acordo com estudo da “Landing.Jobs”⁶ efetuado a 3.540 tech professionals residentes em Portugal, entre janeiro e fevereiro de 2021:

- 22% trabalham para empresas localizadas fora de Portugal, dos quais 21% nos EUA, cerca de 17% no Reino Unido e 14% na Alemanha
- dos inquiridos com regime de trabalho na modalidade de prestação de serviços, mais de 50% trabalham para empresas estrangeiras
- em média, a remuneração paga em Portugal a um trabalhador de uma empresa estrangeira em regime de trabalho remoto excede em cerca de 20 mil euros anuais a remuneração paga por uma empresa portuguesa a um trabalhador em regime *full office*

Nestas situações, apesar destes profissionais manterem a residência efetiva e fiscal e o consumo em Portugal, o seu talento e conhecimento não beneficia

a economia portuguesa e o tecido empresarial português e não contribuem para equilíbrio da Segurança Social no nosso país. ●

PARTE IV

IMPACTO REFORÇADO NA DEMOGRAFIA - O INFERNO DEMOGRÁFICO

A situação demográfica em Portugal, caracterizada-se por um forte envelhecimento da população, devido ao aumento da idade média e da redução sistemática da taxa de natalidade, é agravada pela saída de pessoas em idade fértil, que deixam de contribuir para o rejuvenescimento demográfico.

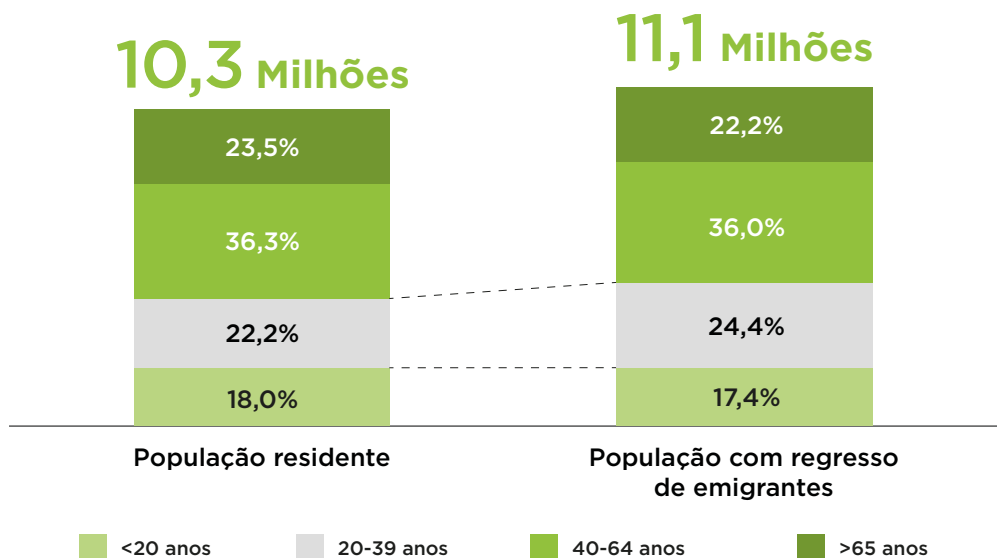


Entre 2012 e 2021, terão saído, em termos acumulados líquidos, cerca de 412 mil emigrantes entre os 20 e os 39 anos (55% dos emigrantes), merecendo destaque a fase crítica, em torno dos 30 anos, em que as condições de “instalação” de jovens são determinantes para formarem família. Depois de terem filhos, a janela de oportunidade para regressarem a Portugal é curta. Apenas 22% da população nacional residente em 2021 tinha entre 20 e 39 anos, podendo esta percentagem subir para 24,4% com o regresso dos emigrantes.

A taxa bruta de natalidade em Portugal foi de 7,7‰ (7,1‰ se considerarmos apenas a população de nacionalidade portuguesa), muito abaixo dos 9,1‰ registados na UE em 2020. Apesar do contributo positivo da imigração na natalidade, nasceram mais bebés filhos de mães portuguesas no estrangeiro do que filhos de imigrantes em Portugal. Caso se ajustasse a taxa de natalidade pelo efeito da emigração⁷, o valor teria sido de 8,6‰, bastante mais próximo da média europeia.

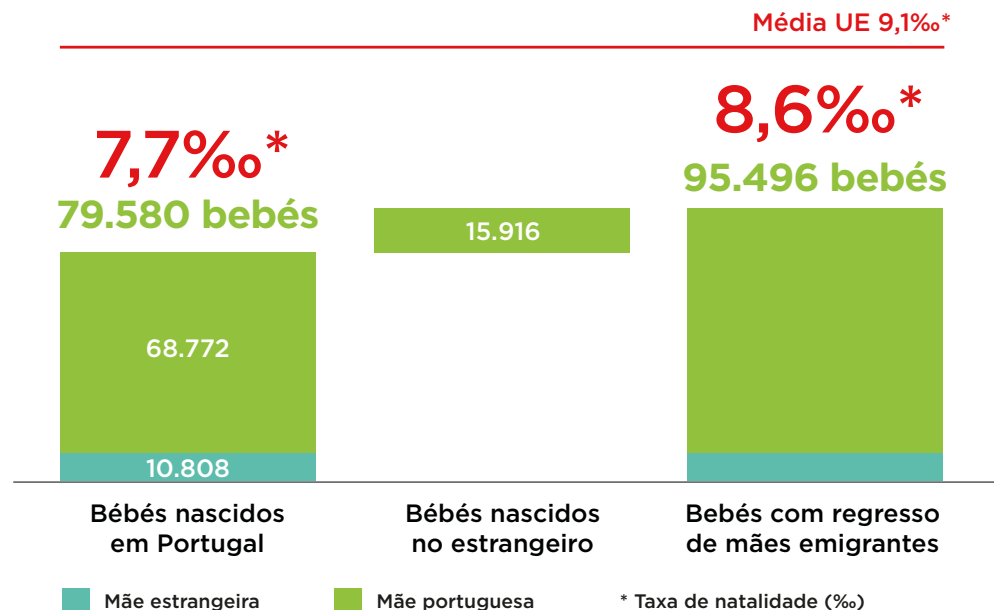
Estrutura etária da população

Fonte: INE, Observatório da Emigração, análise Associação BRP



Natalidade 2021 (nº de bebés)

Fonte: INE, Observatório da Emigração, análise Associação BRP



Este cenário é confirmado pelo trabalho apresentado pelo Professor Doutor Rui Pena Pires no VI Congresso Português de Demografia, no qual sustentou que:

- a emigração tem contribuído para a redução do número de jovens em idade ativa e de mulheres em idade fértil, reduzindo a relação de substituição de ativos e transferindo para o estrangeiro um número significativo de nascimentos de mães portuguesas⁸
- em Portugal, as migrações internacionais, e em particular a emigração, estão a contribuir para ampliar, e não para contrariar, tendências demográficas recessivas devido à prevalência, nas duas primeiras décadas do século XXI, de saldos migratórios negativos. ●

PARTE V

PORTUGAL POUCO COMPETITIVO NA ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO

Como podemos concluir dos números anteriormente apresentados, Portugal está numa situação preocupante no que se refere à atração e retenção de talento. Comparando com os restantes países da Europa e do mundo, a situação é ainda mais penalizadora para o nosso país.



De acordo com os dados publicados pelo Observatório da Emigração, em 2019:

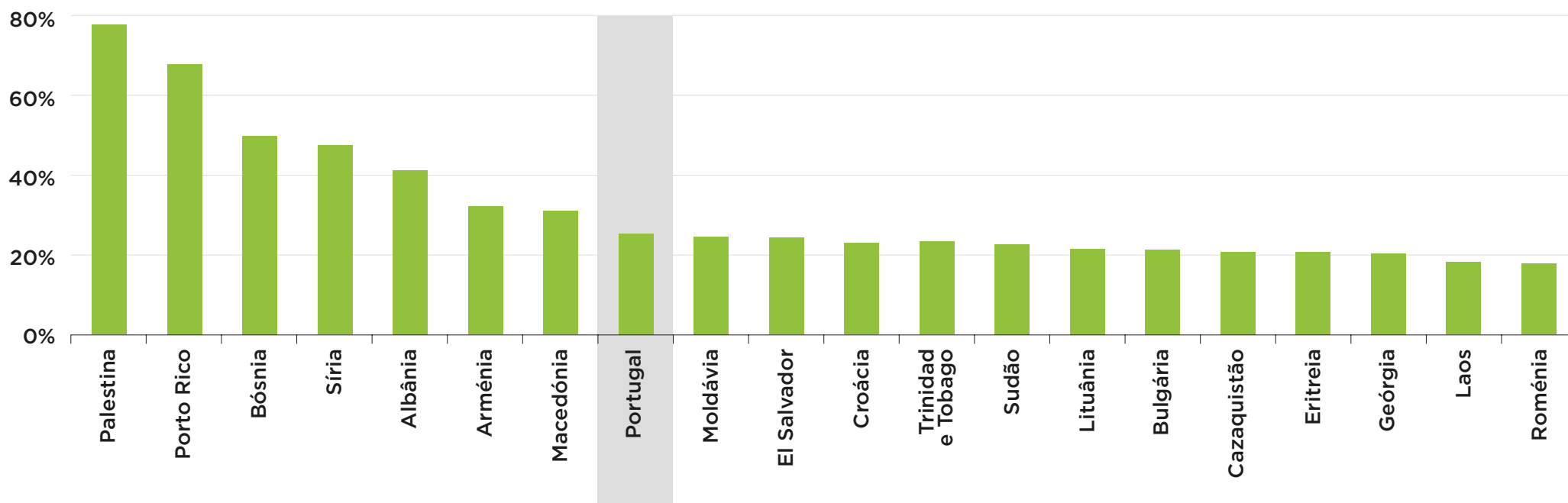
- Portugal era o 4º país da Europa com a maior taxa de emigração - 25% da população nascida em Portugal, a mais elevada nos últimos 30 anos
- Portugal era o 8º país do mundo com a maior taxa de emigração, surgindo numa posição que apenas é ultrapassada por países em zonas de conflito como a Síria e Palestina ou países da ex-Jugoslávia como a Macedónia e a Bósnia



Estes indicadores ajudam-nos a confirmar que a capacidade de retenção da nossa população é muito reduzida e que a atratividade do país é baixa, mesmo para os nacionais, e são vários os motivos na origem da fuga de portugueses para o estrangeiro.

Comparação internacional: taxa de emigração (stock), principais países de origem, 2019

Fonte: Observatório da Emigração - Emigração Portuguesa 2021



Inquérito Associação BRP/Deloitte Competitividade de Portugal no mercado de trabalho global

Após identificação deste problema, que afeta muito materialmente a economia portuguesa e a capacidade de crescimento do nosso tecido empresarial, realizámos, com a colaboração da Deloitte, entre março e maio de 2022, um inquérito de larga escala a cerca de 5.400 pessoas⁹ sobre os fatores que influenciam a

atração e retenção de talento em Portugal.

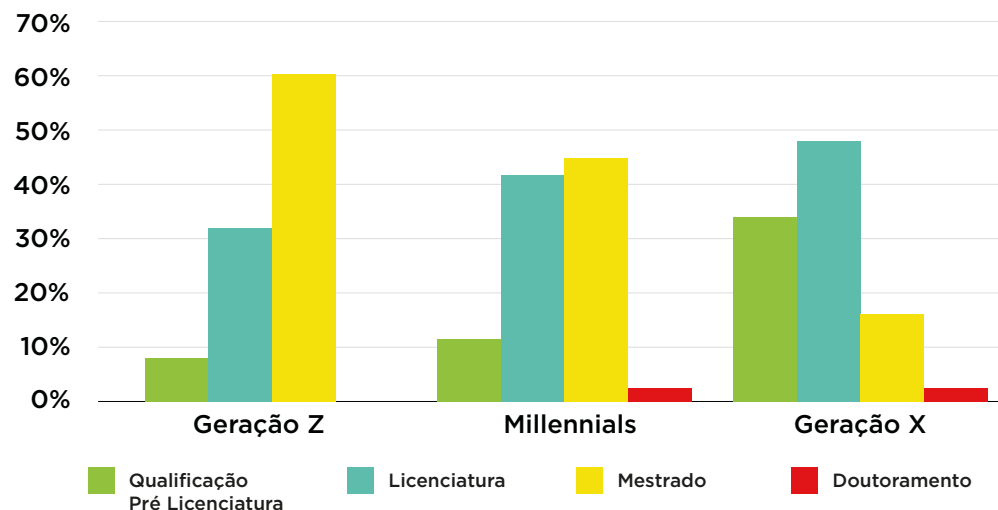
Este inquérito permitiu-nos confirmar o problema da falta de capacidade do nosso país para atrair e reter os nossos jovens mais qualificados e ajudam a perceber quais as razões que determinam a decisão de emigrar dos portugueses:

O problema

- 24% do talento que reside em Portugal e uns impressionantes 48% da geração Z, está propenso ou muito propenso a emigrar
- Os jovens com pouca experiência de trabalho são os mais propensos a emigrar, sendo esta uma geração bem qualificada
- Engenharia e informática são as áreas de formação com população mais propensa a emigrar, o que se revela particularmente relevante se tivermos em consideração que, de acordo com estudo do IEFP – “10 Profissões de Futuro”, os setores que registam maior empregabilidade e maior potencial de crescimento de emprego estão associados a estas áreas de formação: 1. Produção Energética Verde; 2. Eficiência Energética; 3. Mobilidade Elétrica; 4. Indústria 4.0; 5. Eletrónica; 6. Desenho Assistido por Computador; 7. Fresagem CNC; 8. Marketing Digital e E-commerce; 9. Gestão de Redes Informáticas e Web Security e 10. Gerontologia e Saúde
- 61% dos emigrantes não pensa voltar para Portugal

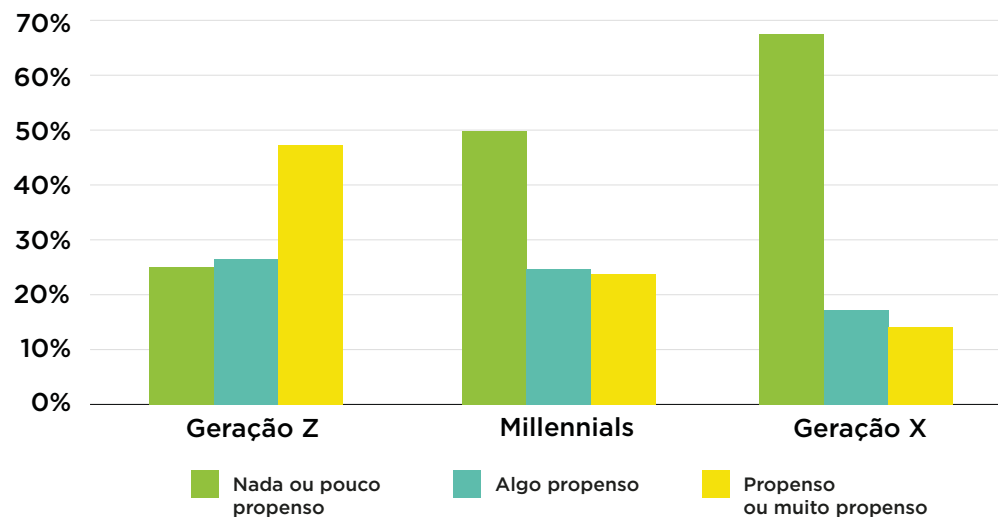
Qualificações por geração

Fonte: Estudo Associação BRP / Deloitte



Propensão para emigrar por geração

Fonte: Estudo Associação BRP/Deloitte



O salário é a principal razão que faria com que os inquiridos que exercem a sua atividade profissional no estrangeiro viessem trabalhar e residir em Portugal

Os fatores de decisão

- Salário e poder de compra é o fator prioritário para a atração e retenção de talento, sendo que o salário é a principal razão para o talento português emigrar, pela fraca competitividade, e também o principal fator que faria com que os inquiridos que exercem a sua atividade profissional no estrangeiro viessem trabalhar e residir em Portugal
- As oportunidades e perspetivas de evolução de carreira são a segunda razão mais relevante para o talento na escolha do país para residir e trabalhar
- Os regimes fiscais são um fator cada vez mais relevante a considerar quando os inquiridos pensam em emigrar e têm um impacto decisivo na decisão de regresso a Portugal



Salários baixos e um sistema fiscal caro e que penaliza o sucesso têm contribuído para a saída dos jovens mais qualificados

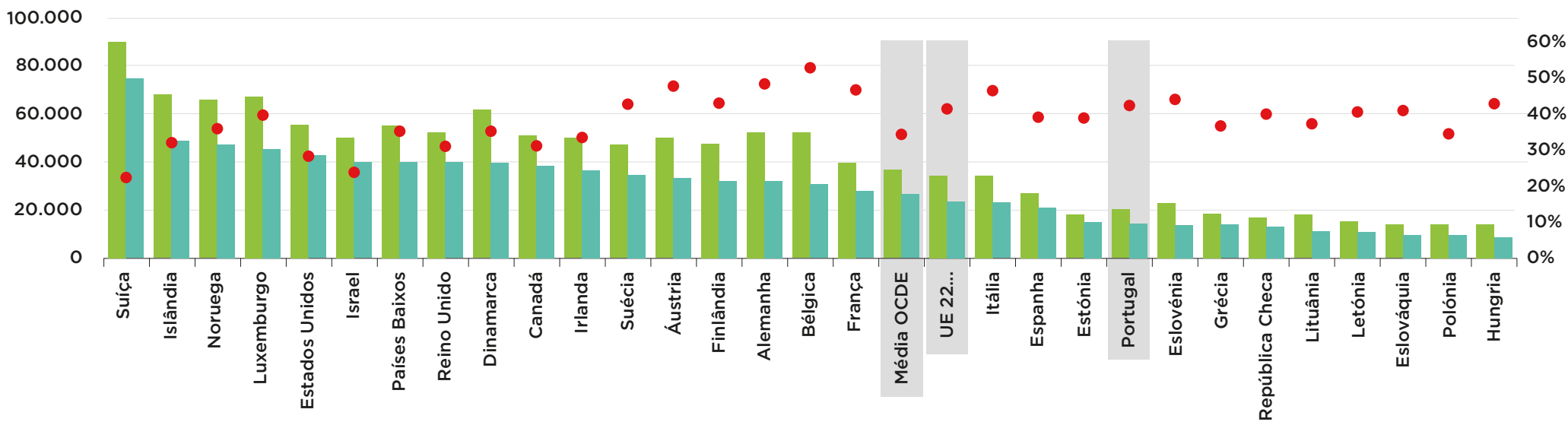
Se tivermos em consideração a estatística publicada pela OCDE relativa aos salários médios para uma pessoa solteira sem dependentes, concluímos que é vasta a diversidade de países com nível salarial médio

superior a Portugal e que estamos próximos essencialmente dos países menos desenvolvidos da OCDE, abaixo da média deste conjunto de países e da média dos 22 países da UE que integram esta organização:



Salário médio anual bruto e líquido e tax wedge OCDE (EUR, Câmbio ECB 31/12/2021)

Fonte: OCDE

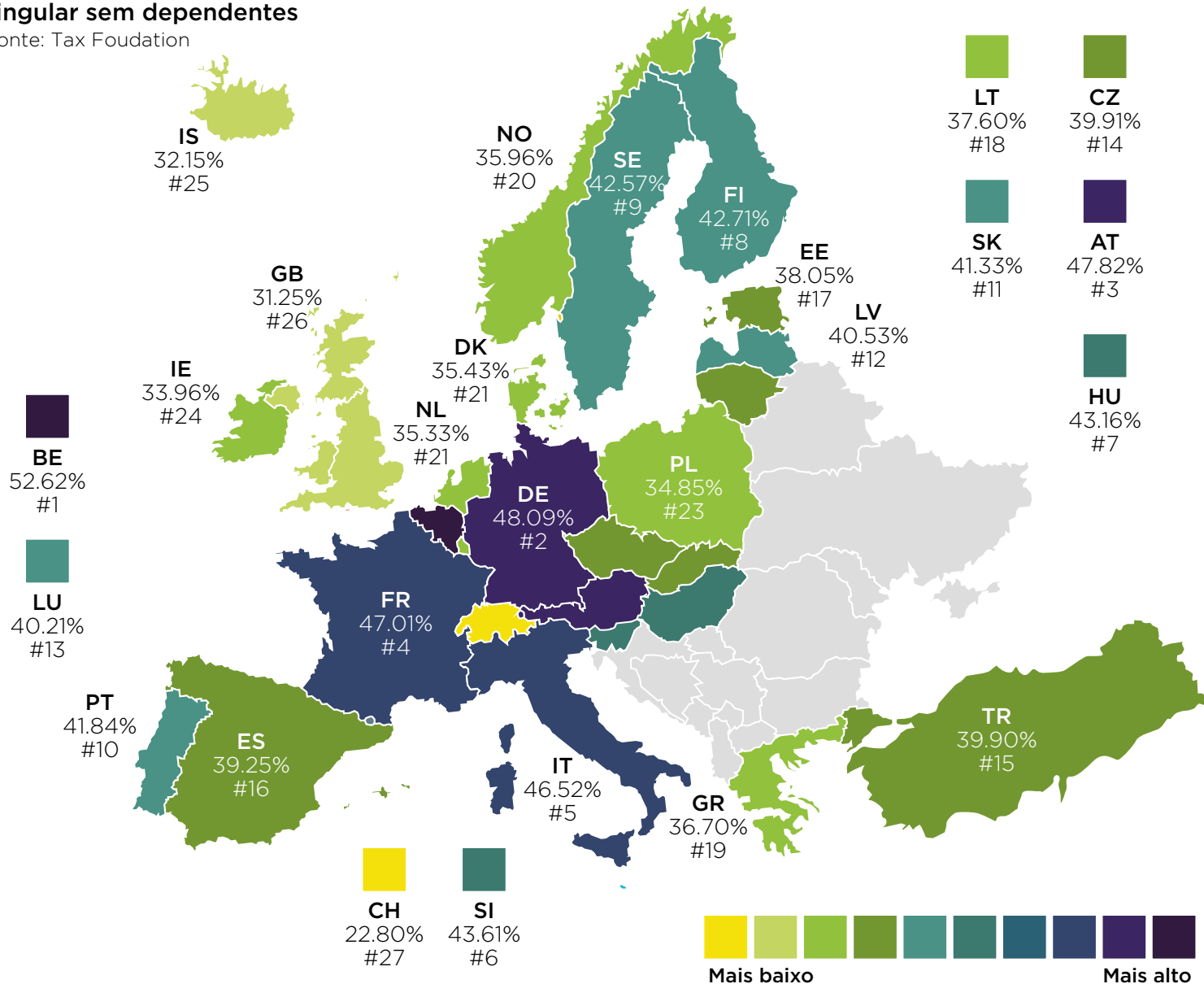


Na primeira posição dos países da OCDE com melhores salários médios surge destacada a Suíça, seguida da Islândia, da Noruega e do Luxemburgo, com os maiores salários brutos e líquidos entre os 75 mil euros e os 46 mil euros. Os países europeus, como a Alemanha, a França, a Itália e a Espanha, registam salários líquidos acima dos 21 mil euros, o que compara com um salário médio líquido em Portugal inferior aos 15 mil euros. Analisando o hiato fiscal do trabalho (*tax wedge*), Portugal aparece no top 10 da carga fiscal sobre o trabalho na Europa.

Analisando o hiato fiscal do trabalho (*tax wedge*), Portugal aparece no top 10 europeu

Carga fiscal sobre o trabalho na Europa. Hiato fiscal (*tax wedge*) para o salário médio do país, trabalhador singular sem dependentes

Fonte: Tax Foudation



Para procurar evitar eventuais viés provocados por diferentes níveis de poder de compra, a OCDE compara o nível de *tax wedge* verificado para múltiplos do salário médio de cada país. Comparámos a situação de Portugal com a dos principais destinos de emigração - Alemanha, França, Holanda, Reino Unido e Suíça.

Para o salário médio mensal bruto de 1.472 euros (x14) Portugal apresenta um *tax wedge* de 42%, percentagem claramente superior aos 23% da Suíça, 31% do Reino Unido, 35% da Holanda ou 39% de Espanha.

Dos principais destinos de emigração portuguesa, apenas a França e a Alemanha apresentam um *tax wedge* mais elevado (47% e 48%,



respetivamente), mas para salários brutos maiores (2.855 euros x14 e 3.754 eurosx14, respetivamente), pelo que o salário líquido auferido nestes países é muito superior.

Considerando 2 vezes o salário médio, o *tax wedge* em Portugal já chega a 49%, +5pp do que em Espanha, +6 pp dos que na Holanda, +9 pp do que no Reino Unido e +19 pp do que na Suíça.

Tax wedge do salário médio por país

Fonte: OCDE, análise Associação BRP

Salário médio

2X Salário médio

	Tax wedge	Salário mensal bruto (EUR)	Salário mensal líquido (EUR)	Salário líquido vs Portugal	Tax wedge
Alemanha	48%	3.754	2.338	2,2x	50%
França	47%	2.855	2.062	1,9x	55%
Portugal	42%	1.472	1.059		49%
Espanha	39%	1.917	1.512	1,4x	44%
Países Baixos	45%	3.953	2.866	2,7x	42%
Reino Unido	31%	3.738	2.853	2,7x	40%
Suíça	23%	6.533	5.366	5,1x	29%

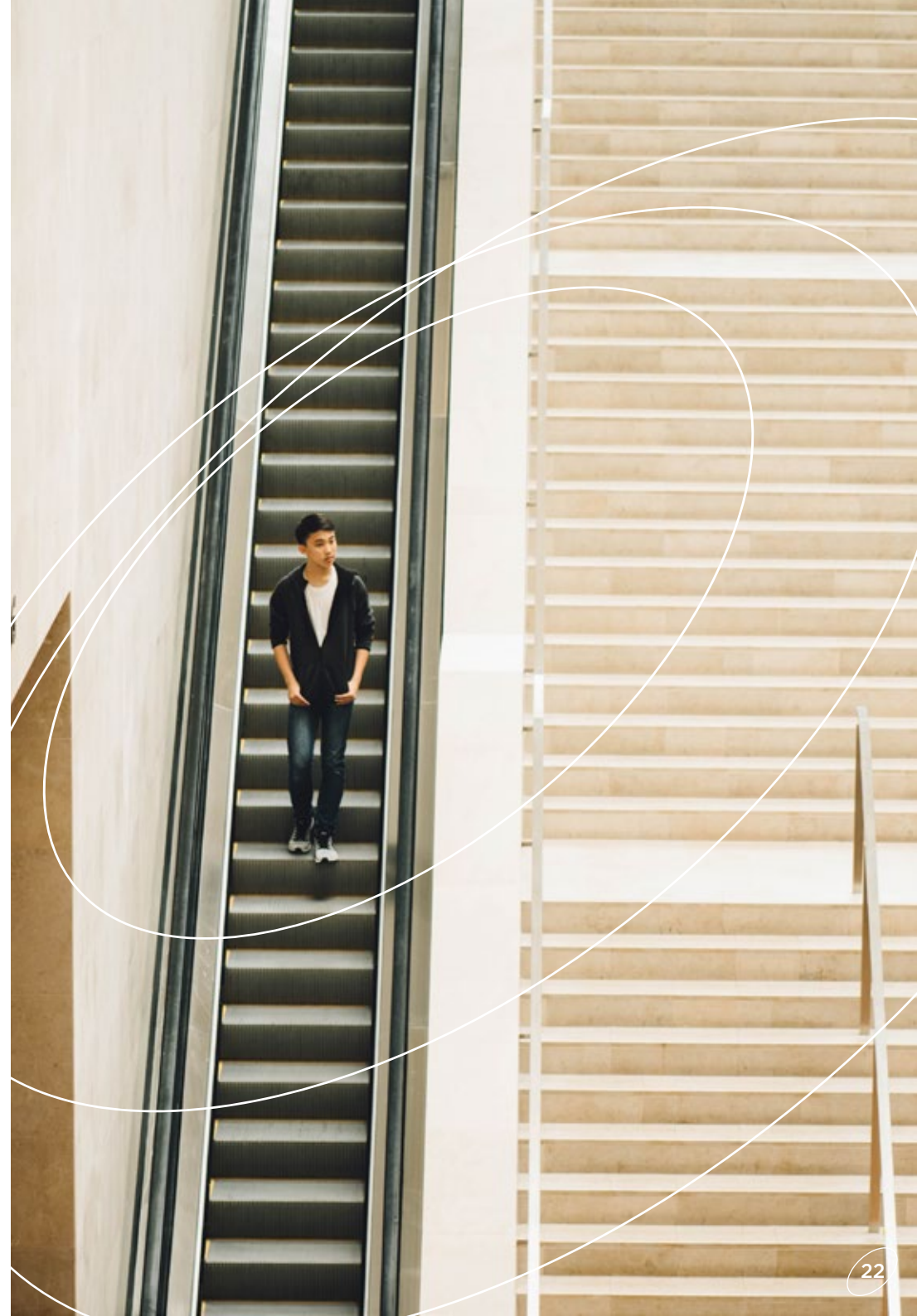
Mesmo em França e na Alemanha, com um *tax wedge* superior ao de Portugal, um trabalhador com o salário médio consegue levar para casa cerca de duas vezes o que conseguiria no nosso país

Importa ainda analisar o salário líquido em cada país, uma vez que o *tax wedge* mede o peso de impostos e encargos para a segurança social sobre o custo total do trabalho. Para um jovem bem qualificado, com poucas “âncoras” ao nosso país, que fala línguas e pode até já ter tido uma experiência internacional (por exemplo no Erasmus), o mais importante é saber que mesmo que vá ganhar o salário médio do país de destino, em Espanha leva para casa 1,4 vezes o que conseguiria em Portugal.

Mesmo em França e na Alemanha, com um *tax wedge* superior ao de Portugal, consegue levar para casa cerca de 2 vezes o que conseguiria no nosso país.

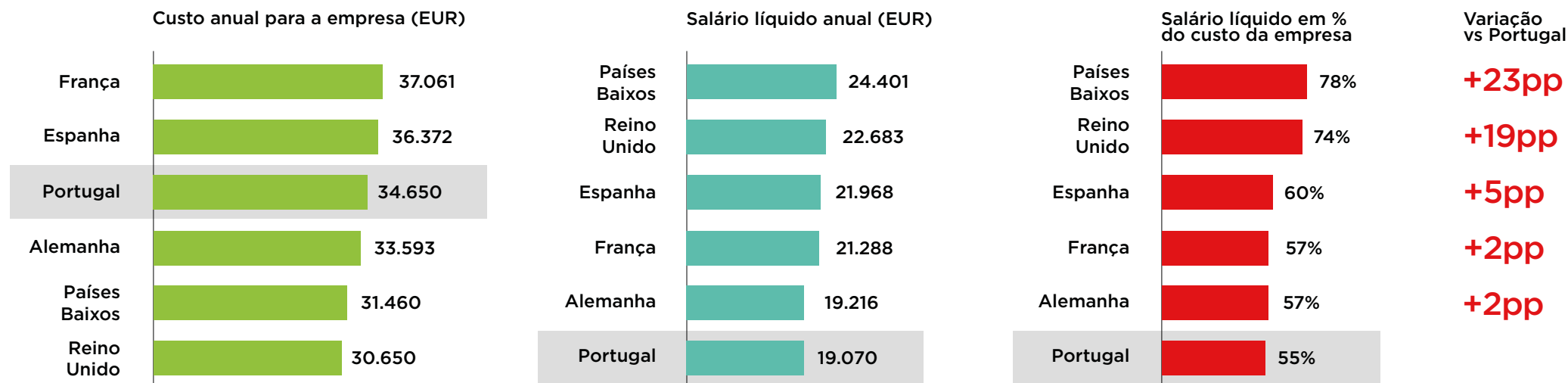
No Reino Unido e na Holanda 2,7 vezes mais. E na Suíça o diferencial chega a 5,1 vezes!

Fizemos ainda o exercício de comparação de salários líquidos e custo total para as empresas, para os salários anuais de 28.000 (14x 2.000) e 42.000/ano (14x 3.000), para os quais conseguimos comparar vários países com os dados da OCDE.



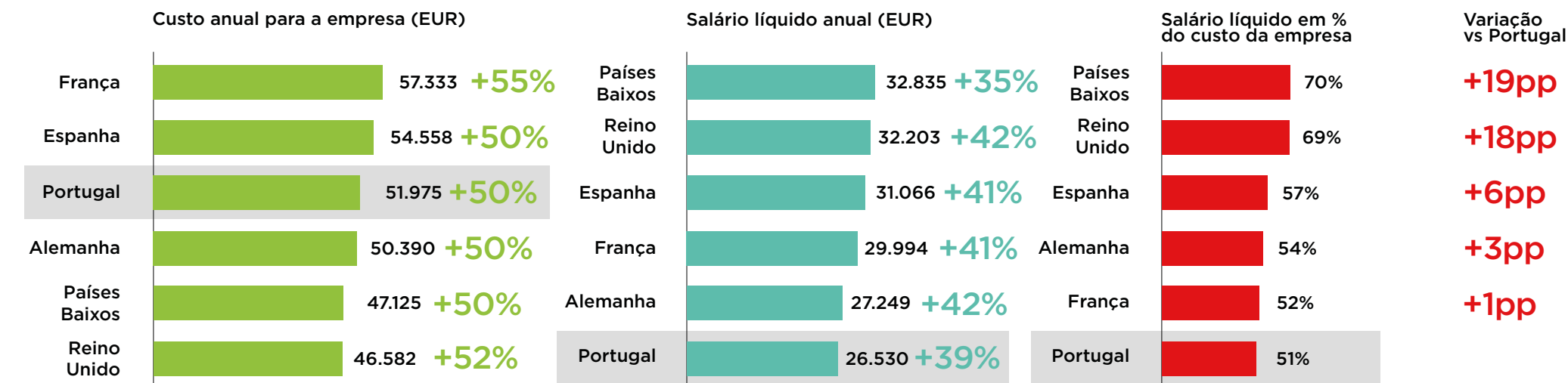
28.000 euros Salário bruto anual

Fonte: OCDE, análise Associação BRP



42.000 euros Salário bruto anual (+50%)

Fonte: OCDE, análise Associação BRP



As carreiras em Portugal são pouco atrativas e a competitividade das empresas para atrair e reter talento é negativamente afetada pela carga fiscal

Como se pode ver, Portugal tem, em ambos os cenários, o salário líquido mais baixo e está no 3º lugar em termos de custo total para a empresa. Analisando a relação entre estas duas variáveis, verifica-se que em Portugal o trabalhador fica com 55% do custo total para a empresa para um salário anual de 28.000 euros e 51% para um salário anual de 42.000 euros, o pior rácio dos países analisados. São mais cerca de 20 pp do que na Holanda ou no Reino Unido:

Um aumento de 50% do salário bruto (de 28 para 42 mil euros) representa um ganho de apenas 39% no salário líquido em Portugal, situação só ultrapassada pela Holanda, onde o acréscimo é de

35% mas ainda assim o valor absoluto é muito superior, porque o nível de carga fiscal é muito menor para estes salários. Portugal começa a taxar de forma muito pesada a partir de níveis baixos de rendimentos, o que penaliza gravemente o sucesso individual. Assim, as carreiras em Portugal são pouco atrativas e a competitividade das empresas para atrair e reter talento é negativamente afetada pela carga fiscal, o que aumenta o incentivo para que a geração mais qualificada de sempre emigre.

O modelo do IRS Jovem permitiu reduzir a carga fiscal, por via da redução do IRS face ao regime “normal”. Considerando as melhorias introduzidas no Orçamento do



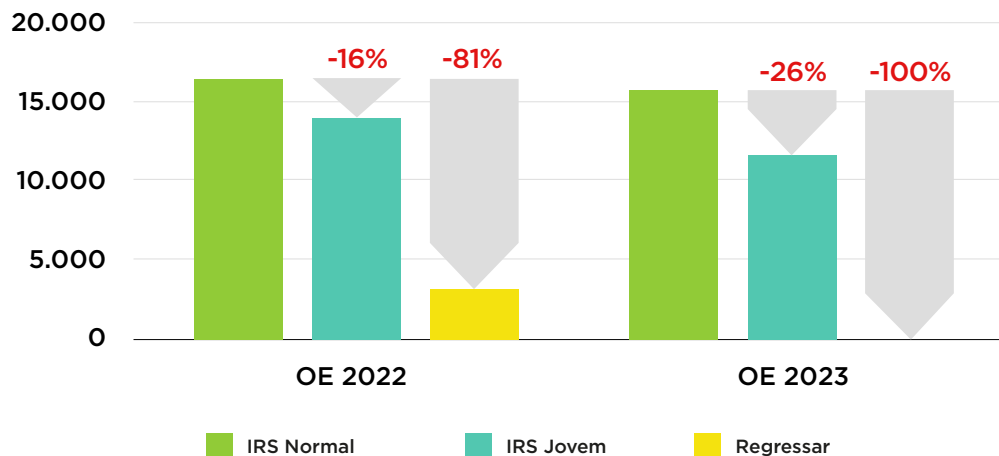
Estado para 2023 (OE 2023), verificamos que no prazo de 5 anos a poupança face ao regime normal para um salário anual de 21 mil euros é de 26% e 11% para um salário anual de 42 mil euros (compara com 16% e 7% no regime em vigor em 2022). Ainda assim, estas

poupanças são muito inferiores às que é possível alcançar com o programa Regressar, o qual, com as condições aprovadas no OE 2023, isentará o pagamento de IRS para rendimentos anuais de 21k euros e reduzirá o imposto em 71% no caso de rendimento de 42 mil euros.

IRS acumulado a 5 anos (solteiro sem dependentes)

Rendimento 21 mil euros/ano

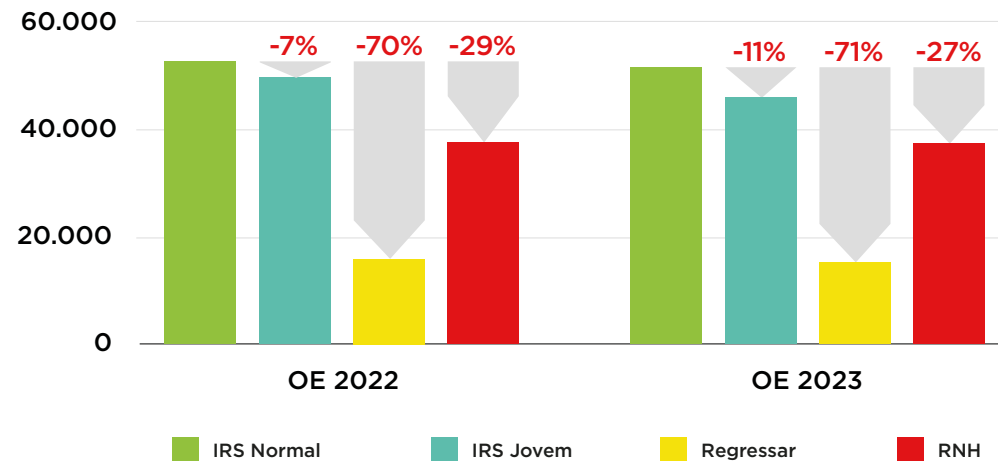
Fonte: OE, análise Associação BRP



IRS acumulado a 5 anos (solteiro sem dependentes)

Rendimento 42 mil euros/ano

Fonte: OE, análise Associação BRP



O regime atual incentiva a saída de jovens para o seu posterior regresso, o que consideramos ser um incentivo perverso

Existem atualmente mecanismos fiscais mais vantajosos para (re)atração de talento – como sejam os programas “regressar” e RNH, e que estes devam ser estendidos para melhorar a retenção dos jovens qualificados. Como está, o regime atual incentiva a saída de jovens para o seu posterior regresso, o que consideramos ser um incentivo perverso. Ou pior ainda, como está, o regime atual incentiva a emigração definitiva de uma parte muito significativa da geração mais bem preparada de sempre. Urge encarar este problema com medidas estruturais e não meramente conjunturais. ●

PARTE VI

RESOLUÇÃO DO PROBLEMA: CAMINHOS DE SOLUÇÃO

Os dados apresentados são inquestionáveis – a perda de talento qualificado é um problema estrutural para o nosso país e tem de ser endereçado.

Com base nos dados disponíveis, nos resultados do estudo realizado ao longo do último ano, identificámos um conjunto de caminhos de solução concretos e exequíveis para que coletivamente consigamos dar as oportunidades que os nossos jovens e o país precisam.



PROPOSTAS PARA AS EMPRESAS E PARA O ESTADO

O foco desta atuação divide-se em 4 áreas - salário e poder de compra, carga fiscal e ways of working:

MEDIDAS	SALÁRIO	IMPOSTOS	PODER DE COMPRA	WAYS OF WORKING
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • <i>comfortable living wage</i> Salário deve ser “suficiente” para habitação, carro, despesas correntes, viagem anual 		<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar na remuneração Pacote de benefícios que inclua comparticipação de rendas para habitação, carro ou cartão mobilidade (exemplo Salvador Caetano) e viagem anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Definição de um Modelo de Remote Working • Modelo de trabalho orientado para desafios/tarefas • Possibilidade de rotação de funções entre áreas/departamentos da mesma empresa • Experiência internacional em empresas do grupo ou empresas parceiras • <i>Reverse mentoring</i> • Dia de trabalho com a Administração para aproximação, conhecimento e apresentação de desafios • Transparência nos <i>career paths</i> • Acompanhamento mais individualizado de cada trabalhador • <i>Dual career path</i> (técnico vs gestão) • Aposta mais cedo em liderança e responsabilidade • <i>Agile reorg to empower young talent</i>
Governo	<ul style="list-style-type: none"> • Remover obstáculos e incentivar o crescimento e escala das empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do <i>tax wedge</i> (IRS e SS) para níveis de rendimento mais baixos • Ampliação do pacote de complementos salariais que beneficiam de isenção de IRS e/ou Segurança Social <ul style="list-style-type: none"> • Habitação • Viagens 	<ul style="list-style-type: none"> • Desbloquear temas oferta habitação: <ul style="list-style-type: none"> • Licenciamento • Arrendamento 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilização da Lei Laboral para permitir <i>one size does not fit all</i>

O nível salarial é o fator de atratividade mais importante mas apenas até um determinado patamar, que se caracteriza por permitir um nível de vida confortável

Salário e poder de compra - *Comfortable living wage*

O salário e o poder de compra são as dimensões mais importantes no que diz respeito à atratividade do nosso país (ou à falta dela).

Uma das principais conclusões do estudo foi que o nível salarial é o fator de atratividade mais importante, mas apenas até um determinado patamar, que se caracteriza por permitir um nível de vida confortável e que dê acesso a benefícios essenciais como: habitação, mobilidade, despesas essenciais, saúde, lazer (e.g. férias familiares anuais) e a constituição de família, com tudo o que isto implica.

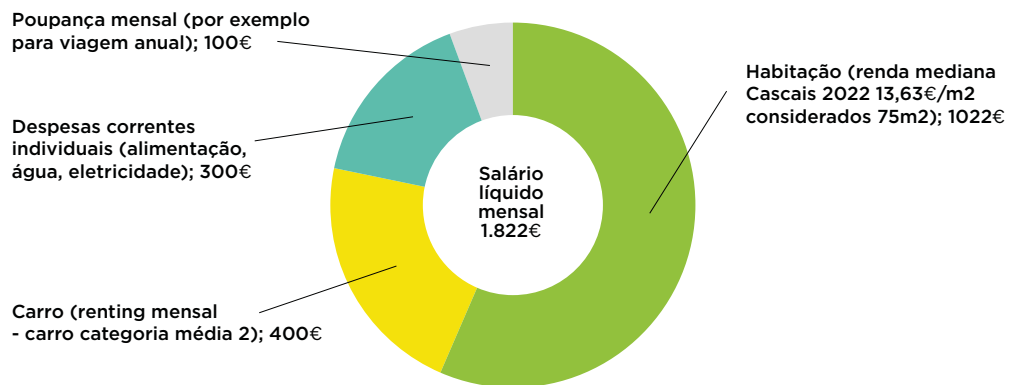
Esta conclusão levou-nos a definir um *comfortable living wage*, ou seja, um nível salarial que permita atingir os benefícios descritos e que está necessariamente muito influenciado pela componente de habitação, a qual determina grandes discrepâncias entre o *comfortable living wage* para um jovem talento que resida nos principais centros urbanos ou que resida na periferia ou no interior do país, na eventualidade de, por exemplo, a empresa permitir um modelo de trabalho híbrido ou totalmente remoto.



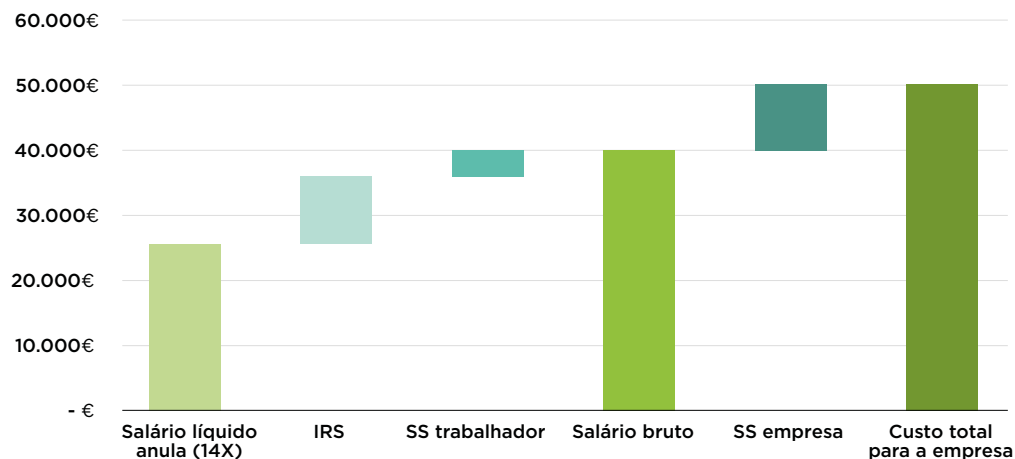
A nossa primeira estimativa é que, em Portugal *o comfortable living wage* (líquido), se situe entre:



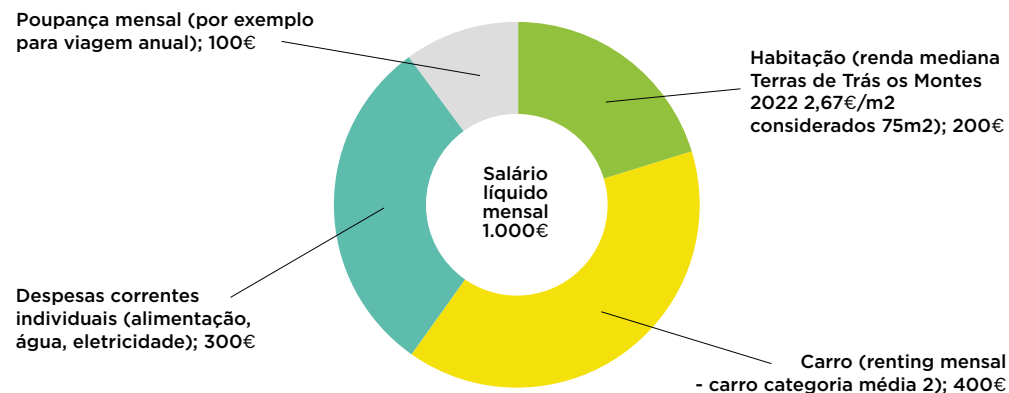
1.822 euros em Cascais, o que representa um custo total anual para a empresa de 49.714 euros



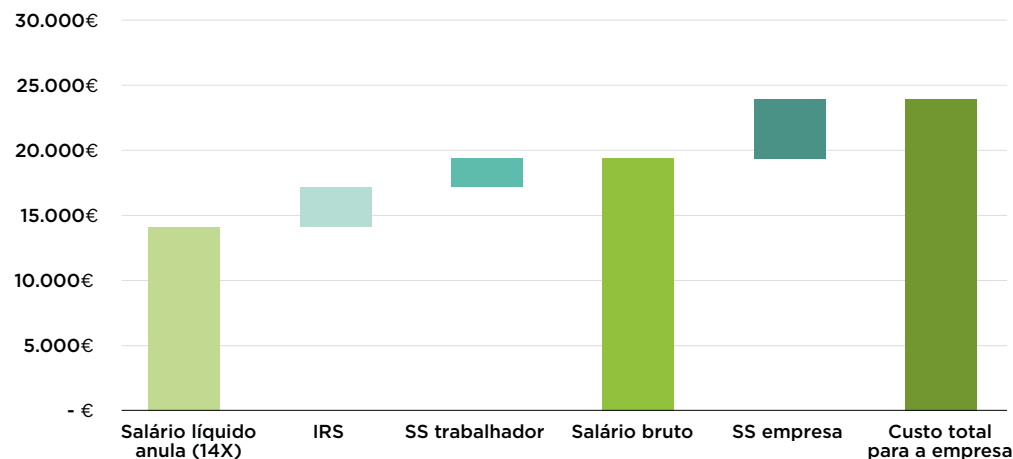
Custo total empresa: 49.714€



1.000 euros em Trás-os-Montes, o que representa um custo total para a empresa de 23.965 euros



Custo total empresa: 23.965€



Ainda que, em termos médios para o território do Continente, a renda mediana para os novos contratos de arrendamento celebrados no 3º trimestre de 2022 de 6,58 euros/m² determine um *comfortable living wage* de 1.294 euros/mês ou 26.287 euros de salário bruto anual, acima

da média nacional (salário bruto anual médio: 21 mil euros/ano), e um custo total para a empresa de 32.633 euros/ano, provavelmente difícil de acomodar por parte das empresas face ao nível de produtividade médio da força de trabalho no nosso país, importa salientar que:

- **este nível salarial será preferencialmente aplicado aos trabalhadores jovens altamente qualificados, uma vez que é o adequado para garantir, numa primeira fase, que o talento não tenha no salário um motivo para sair do nosso país,**
- **a sua definição deverá ter em consideração o modelo de trabalho adotado pela empresa, sendo este um fator incentivador da adoção de modelos híbridos ou totalmente remotos, mediante os casos,**
- **a sua aplicação não poderá ignorar as qualificações, área de especialização e a experiência dos restantes colaboradores.**



Adicionalmente, não é estritamente necessário que o *comfortable living wage* seja oferecido 100% em numerário.

Uma parte significativa dos benefícios que acreditamos serem fundamentais para este nível salarial podem ser oferecidos através de benefícios em espécie. Estes pacotes incluem benefícios mais tradicionais, como o automóvel, mas também soluções mais inovadoras como um cartão mobilidade, compatível com várias plataformas, e ainda benefícios pouco explorados como um subsídio de habitação ou a disponibilização direta de habitação

aos trabalhadores que permitam proporcionar a sua independência e a saída de casa dos pais.

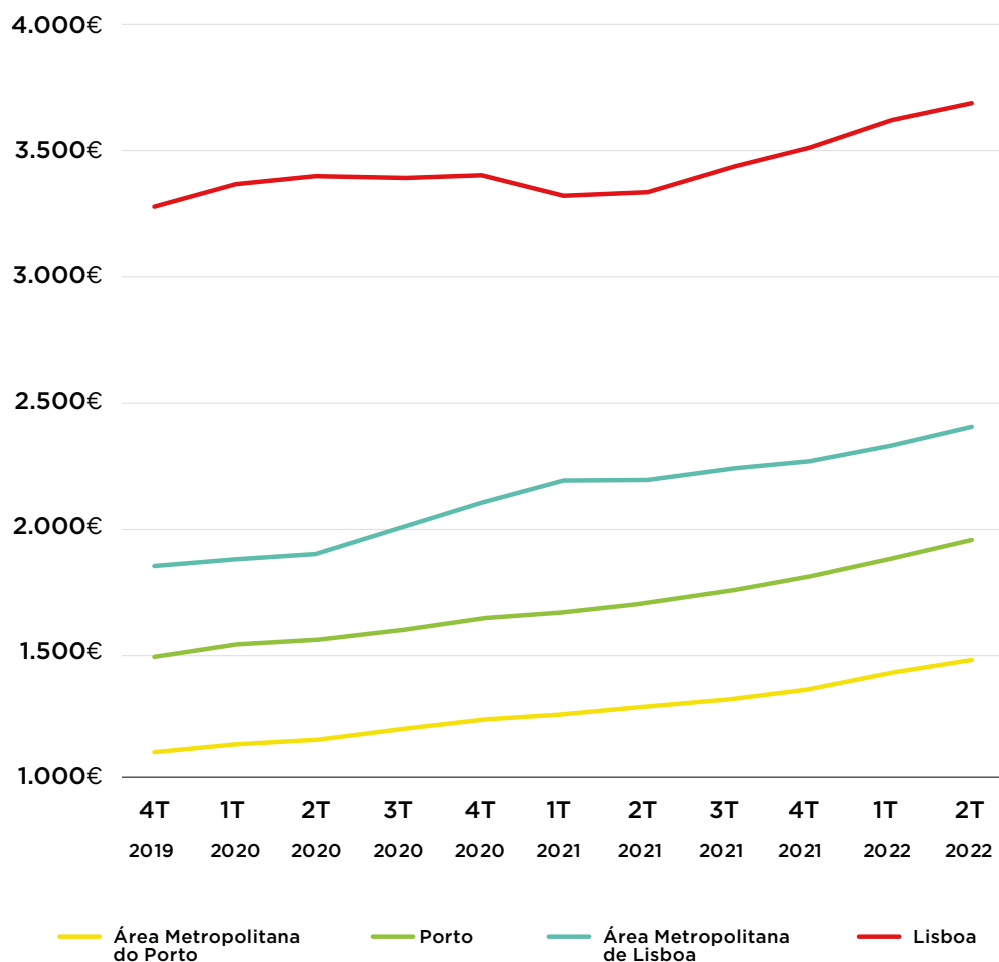
No que se refere à disponibilização de habitação aos trabalhadores, na medida em que a carga fiscal desta remuneração em espécie irá incidir sobre o custo efetivo para a empresa e não sobre o valor de mercado, reconhecemos esta como uma medida bastante vantajosa para a empresa e para o colaborador, capaz de potenciar sinergias quando oferecida por diferentes empresas que operam na mesma área geográfica, diferenciadora e com forte potencial para atrair e reter o talento em Portugal.

Habitação

O acesso à habitação tem-se revelado nos últimos anos como um dos principais problemas a afetar o poder de compra dos portugueses, sobretudo nos grandes centros urbanos.

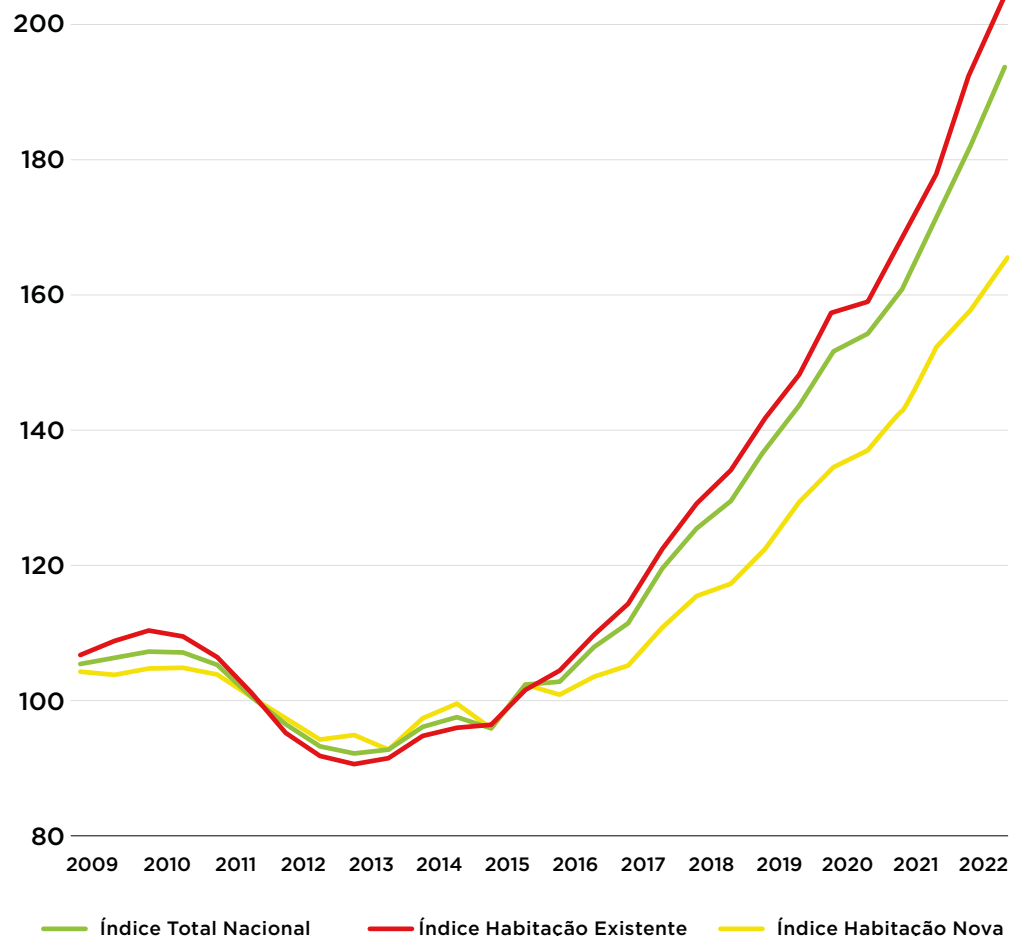
Valor mediano das vendas por m2 de alojamentos familiares

Fonte: INE



Índice de Preços da Habitação (total nacional, Base 2015)

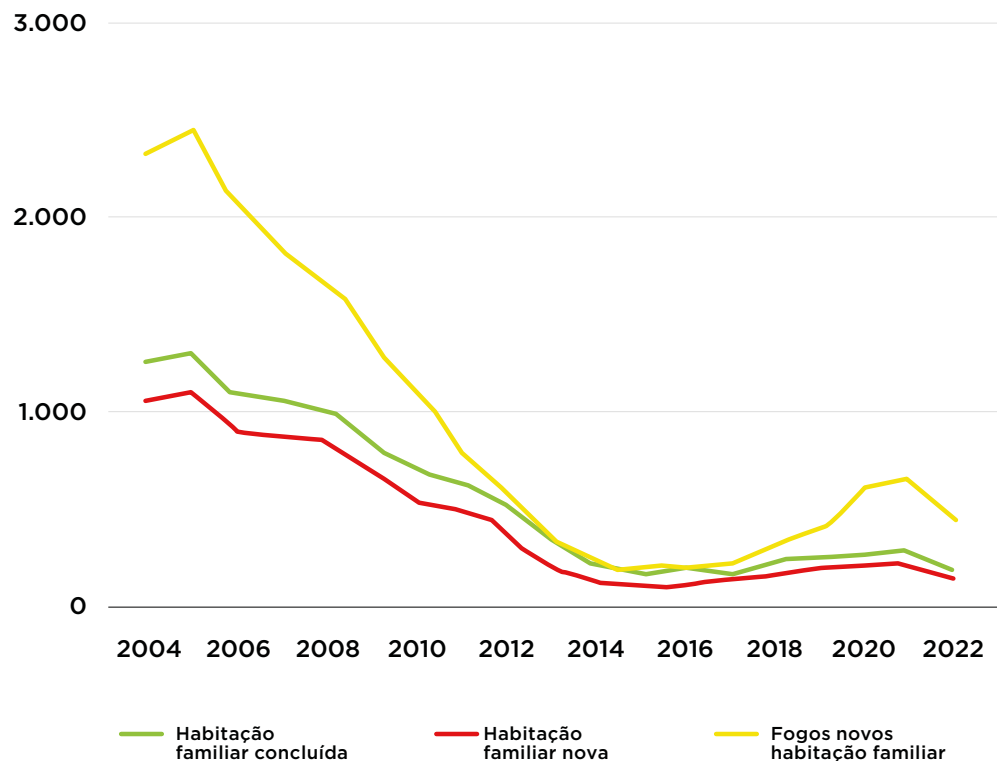
Fonte: INE



É importante debater os fatores que causaram o aumento dos preços da habitação muito acima do aumento dos rendimentos nos últimos 10 anos. Mas é ainda mais importante debater que medidas podem mitigar este problema e facilitar o acesso à habitação, sobretudo num contexto em que o nível de construção de novas habitações está historicamente baixo.

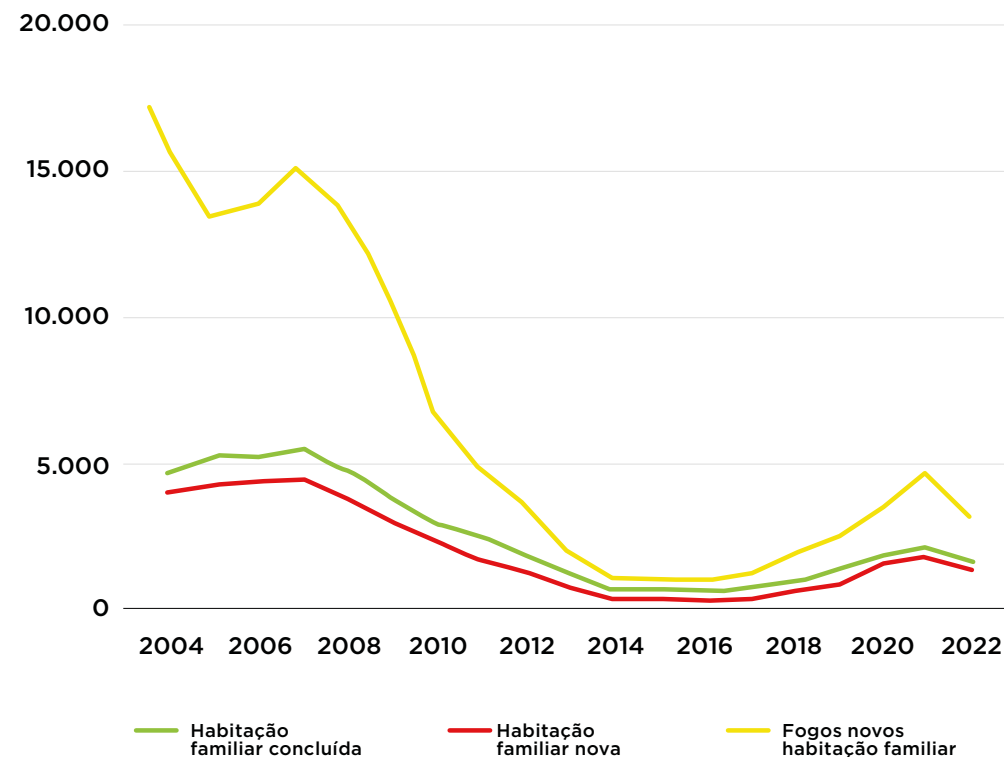
Edifícios concluídos - Norte

Fonte: INE



Edifícios concluídos - Área Metropolitana de Lisboa

Fonte: INE



Da parte do Estado, deve estar na ordem do dia a agilização dos licenciamentos de construção de novas habitações de maneira a aumentar a oferta no mercado

Da parte do Estado, deve estar na ordem do dia a agilização dos licenciamentos de construção de novas habitações de maneira a aumentar a oferta no mercado. Adicionalmente, ao nível do arrendamento, é necessário estudar as alterações regulamentares e os incentivos que possam levar ao aumento da oferta acessível neste segmento.

Acreditamos que estas medidas permitirão incrementar a oferta de habitação e, conseqüentemente, reduzir o preço, sobretudo nos centros urbanos, e facilitar o acesso dos jovens talentos à aquisição ou arrendamento de habitação, o que permitirá antecipar a sua independência e incentivará à permanência no nosso país.

Impostos

Tal como já apresentámos neste documento, a carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho é extremamente elevada em Portugal, o que dificulta às empresas o pagamento de salários competitivos em relação aos países para os quais os portugueses emigram, para além de onerar excessivamente aumentos de salário, mesmo em patamares salariais baixos.

Consideramos absolutamente crítica a redução do *tax wedge* (peso do IRS+SS no custo total para o empregador) que incide sobre os rendimentos do trabalho, sobretudo para os níveis mais baixos e com prioridade para os jovens qualificados.

As poupanças proporcionadas pelo IRS Jovem são muito inferiores às proporcionadas pelo programa Re-

gressar, o qual, com as condições aprovadas no OE 2023, isenta o pagamento de IRS para rendimentos anuais de 21 mil euros. Acreditamos por isso que, a aplicação desta isenção a todos os jovens qualificados, seria um forte incentivo de combate à emigração do nosso talento.

Adicionalmente, a ampliação do pacote de complementos salariais que beneficiam de isenção de IRS e/ou Segurança Social, com destaque para áreas como a habitação e a mobilidade, a incorporar na remuneração dos trabalhadores, tal como acima referimos, aumentaria a competitividade das empresas na atração e retenção de talento e daria resposta à dificuldade de acesso a estes bens que muitos portugueses enfrentam atualmente.

A ampliação do pacote de complementos salariais que beneficiam de isenção de IRS e/ou Segurança Social, aumentaria a competitividade das empresas



É também necessário repensar as organizações atuais, demasiado hierarquizadas e verticais, de modo a torná-las mais horizontais e com a tomada de decisão mais descentralizada

Ways of Working: Flexibilidade do trabalho

O trabalho remoto ganhou enorme preponderância desde a pandemia ao ponto de se ter tornado numa das poucas práticas do “Novo Normal” que vieram mesmo para ficar, apesar do regresso progressivo aos escritórios em grande parte das empresas. É inegável que o trabalho remoto se generalizou, nas funções em que é aplicável, ao ponto de ser hoje um fator diferenciador em termos de proposta de valor para os trabalhadores.

De modo a fortalecer a capacidade das empresas em atrair e reter talento, é necessário a adoção de uma política de trabalho flexível ao nível das equipas, que permita acomodar as preferências

dos trabalhadores de uma forma compatível com as necessidades das empresas e que proporcione aos trabalhadores a residência em áreas geográficas com menor especulação imobiliária, permitindo uma poupança para o trabalhador e o crescimento demográfico em zonas menos densamente povoadas. O trabalho remoto veio também romper com algumas convenções anacrónicas relacionadas com a rigidez dos horários de trabalho e centradas no número de horas trabalhadas. Atualmente, é possível estabelecer modelos flexíveis a este nível através do foco em tarefas ou desafios, dando maior liberdade em termos de horários



de trabalho, o que vem também ao encontro da valorização que os jovens talentos atribuem às experiências e ao propósito no trabalho que fazem.

É também necessário repensar as organizações atuais, demasiado hierarquizadas e verticais, de modo a torná-las mais horizontais e com a tomada de decisão mais descentralizada por várias equipas

interdependentes, aproximando as pessoas das decisões, assumindo maior responsabilidade e reforçando o sentimento de que os jovens talentos são parte da empresa e do resultado.

Por fim, a possibilidade de rotação de funções oferece um maior leque de experiências aos trabalhadores e pode ser um fator importante na atração e retenção dos mais jovens.

Reconhecimento e desenvolvimento de carreira

A falta de reconhecimento por parte da chefia e a progressão lenta na carreira constituem fortes incentivos para a saída de trabalhadores das empresas portuguesas, sendo esta situação fruto de um histórico acumulado de equipas de gestão pouco qualificadas e sem capacidade de adaptação aos desafios colocados pelos mercados, pela globalização e pelas novas gerações que procuram autonomia e progressão rápida de carreira.

Portugal é visto como um país onde o talento muitas vezes não é reconhecido e onde é difícil progredir na carreira. Os jovens contratados são alocados muitas vezes a tarefas de execução que tiram pouco partido das suas qualificações, reportando, em muitos casos, a chefias menos qualificadas das quais dependem em todas as suas tarefas e funções, o que representa um fator de enorme desmotivação e frustração.

Os jovens contratados são muitas vezes alocados a tarefas que tiram pouco partido das suas qualificações, o que representa um fator de enorme desmotivação e frustração

A oferta de um *Dual Career Path*, que separa o percurso de carreira técnica e da carreira de gestão, poderá permitir uma progressão mais rápida e motivadora, sem que esta implique responsabilidades na gestão de pessoas, tornando as organizações mais atrativas para o talento com perfil mais técnico. Os grupos empresariais com filiais no estrangeiro podem oferecer programas de mobilidade internacional de maneira a proporcionar oportunidades de carreira mais enriquecedoras aos seus trabalhadores em termos pessoais e profissionais.

Numa economia que não cresce, as oportunidades escasseiam e a emigração é tida como uma maneira de progredir mais rápido e

de obter reconhecimento, permitindo inclusive voltar ao país para uma posição mais elevada do que aquela que obteria permanecendo em Portugal.

É vital que as empresas tenham modelos de organização mais horizontais e ágeis, que reflitam a maior qualificação da força de trabalho e que responsabilizem e desafiem o talento a aplicar o seu conhecimento ao serviço do desenvolvimento e crescimento das empresas e da economia nacional.

Finalmente, as empresas necessitam de definir concretamente o seu propósito e partilhá-lo com os seus trabalhadores de maneira a criar um ambiente de pertença e de união em torno do mesmo objetivo. Acreditamos que,



em particular para as novas gerações, a clara identificação e envolvimento do colaborador com o propósito da empresa, terá um peso cada vez maior na decisão de mudar de emprego.

As várias medidas que apresentamos neste capítulo de Ways of

Working têm um enorme potencial na transformação das empresas em organizações mais ágeis e no incremento da produtividade dos seus colaboradores reforçando a posição competitiva das empresas portuguesas num mercado de trabalho globalizado.

Legislação laboral

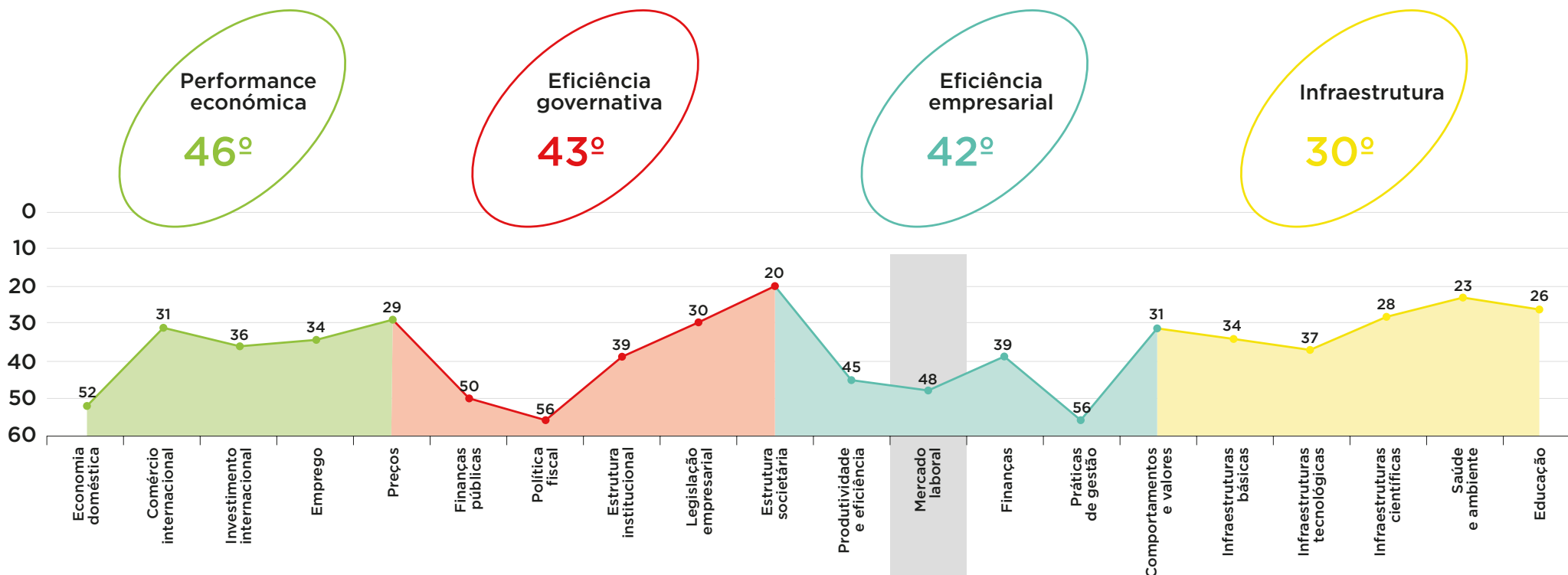
É sobejamente conhecido que a legislação laboral portuguesa é altamente rígida e complexa, o que tem impactos negativos ao nível do emprego.

De acordo com *World Competitiveness*

Ranking que classifica 63 países a nível mundial tendo por base vários fatores de competitividade, Portugal ocupava, em 2022, a 42ª posição em termos globais e o 48º lugar no que se refere a legislação laboral:

Fatores de competitividade de Portugal

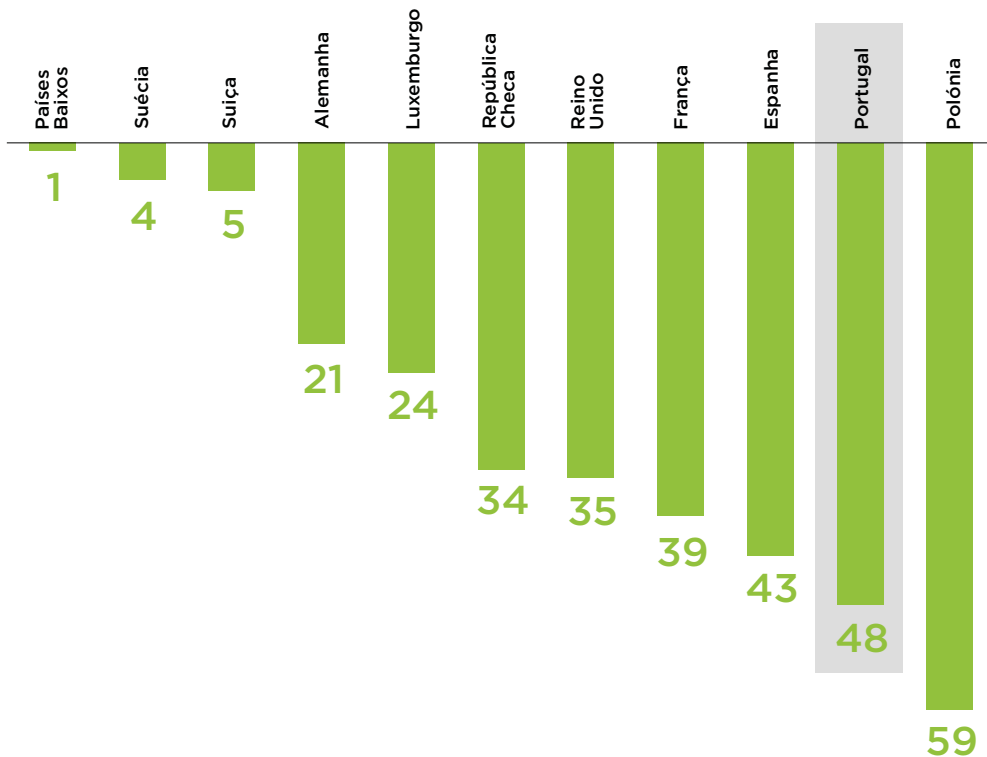
Fonte: IMD – International Institute for Management Development. World Competitiveness Booklet 2022



Quando comparamos Portugal com os principais países da UE concorrentes em termos de atração de talento, Portugal é o país menos competitivo no que se refere ao mercado de trabalho o que cria um forte condicionamento na nossa competitividade e atratividade:

Ranking do mercado de trabalho

Fonte: IMD – International Institute for Management Development. World Competitiveness Booklet 2022



Apesar de ser uma matéria politicamente controversa, é crítico estudar e implementar medidas que possam modernizar e flexibilizar esta legislação, no sentido de

facilitar novos modelos de trabalho e dinamizar o mercado laboral, sem pôr em causa os mecanismos necessários para um nível de proteção laboral justo.

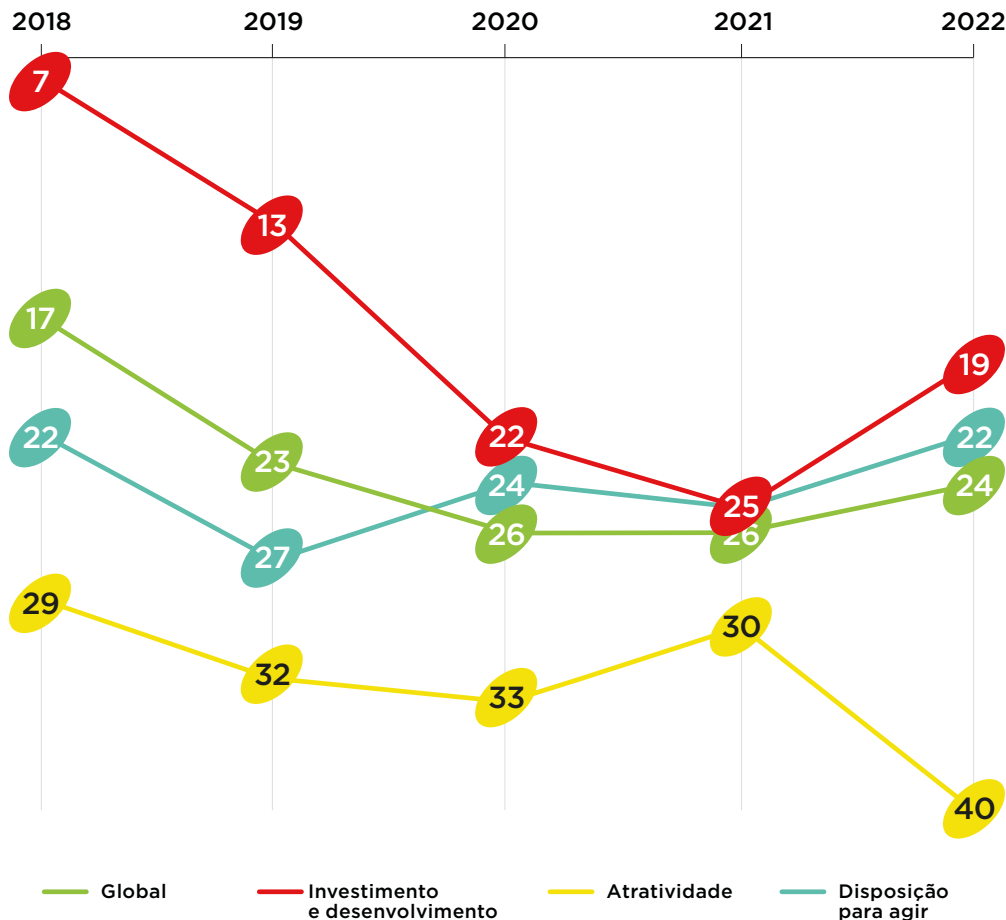


O indicador de atratividade (“appeal”) no Ranking do IMD World Talent Ranking coloca Portugal no 40º lugar em 2022 (num total de 63 países), tendo caído 10 posições face a 2021.

Esta regressão não é um fator de orgulho, mas deve ser encarada como um sinal de alerta para a mudança e uma fonte de motivação para melhorarmos a atratividade de Portugal.

Performance Global de Portugal

Fonte: IMD - International Institute for Management Development - World Talent Ranking



Variáveis do indicador de atratividade sobre as quais é urgente atuar:

- o custo de vida
- a atração e retenção de talento como uma prioridade para as empresas
- a motivação dos trabalhadores
- a carga fiscal sobre os salários

Conclusão

Reconhecemos que apenas com uma atuação complementar entre empresas e governo vai ser possível mudar a atratividade e competitividade de Portugal para o talento interno e também para atrair talento estrangeiro.

Não podemos aceitar que, uma vez identificado o problema e os potenciais caminhos a seguir para a

sua resolução, Portugal continue a ocupar posições pouco dignas em rankings internacionais de competitividade. É urgente atuar, uma vez que estes resultados refletem a situação atual do país, mas também influenciam as escolhas de muitos jovens, que enfrentam a difícil decisão de emigrar em busca de futuro melhor. ●

Referências:

¹ Os dados do Observatório da Emigração resultam da compilação dos dados de imigração dos países de destino dos emigrantes portugueses, sendo uma fonte mais correta para estimar o fluxo de emigrantes do que as estatísticas do INE. Estas últimas decorrem de um inquérito telefónico aos alojamentos e, de acordo com os especialistas, resultam numa subestimação. Adicionalmente, a classificação entre “permanentes” e “temporários” decorre da intenção demonstrada no momento da saída, não sendo validada posteriormente.

² Usando as estatísticas do INE de emigração total por faixa etária (entre os 19 e os 65 anos) e aplicando essa percentagem à estimativa dos emigrantes do Observatório da Emigração

³ Assumimos que os emigrantes líquidos têm o perfil de licenciados idêntico ao divulgado pelo INE para os emigrantes permanentes a partir do ano 2014. Nos anos anteriores, para os quais essa estatística não está disponível, estamos a assumir o mesmo perfil educacional da população em geral (15-18%).

⁴ OECD, Education at a Glance 2022 (dados 2019): o custo da educação em Portugal em preços correntes é 5.395 euros no ciclo primário (4 anos), 6.997 euros no secundário (8 anos) e 7.115 euros no superior (3 anos para considerarmos uma licenciatura)

⁵ Usando os valores da OCDE para o salário médio português relativos ao IRS (3.507 euros), Segurança Social do empregado (2.266 euros) e Segurança Social da empresa (4.893 euros)

⁶ Landing.Jobs - Tech Careers Report 2021 Developed by Future.Works

⁷ Para o cálculo da taxa ajustada consideraram-se mais -16.000 bebés e -782.000 residentes adicionais (emigração líquida da década 2011-2020)

⁸ De acordo com o Professor Doutor Rui Pena Pires, os filhos de mães portuguesas no estrangeiro representam 20% dos bebés nascidos em Portugal atualmente (cerca de 16.000 bebés)

⁹ Não obstante termos concluído que a amostra em estudo difere da população portuguesa, principalmente na representação dos principais setores de atividade e no grau de escolaridade, comparativamente alto face à média nacional, no que se refere ao fator idade dos inquiridos temos uma composição mais próxima da população empregada em Portugal.

¹⁰ Excluimos a Suíça porque os dados da OCDE não permitiam avaliar os níveis salariais em análise (começam nos 47 mil euros). As percentagens de impostos e encargos com SS usadas correspondem às estatísticas da OCDE para o valor mais próximo do nível de rendimento em questão.

Sobre a Associação BRP

A Associação BRP refere-se a "Associação Business Roundtable Portugal" e constitui-se como uma instância independente e de exercício do dever de cidadania das empresas associadas, das suas lideranças, e não de defesa dos seus interesses. A Associação BRP é composta por 42 líderes de empresas e grupos empresariais relevantes pelo seu valor acrescentado, emprego, investimento e contributo genérico para Portugal. Integra setores de atividade económica diversos, localizações geográficas diferentes e empresas em fase de desenvolvimento distintas. O conjunto dos líderes empresariais é representado por uma direção composta por nove membros, nomeados numa base rotativa, em mandatos de três anos. A atividade da Associação BRP pode ser conhecida em www.abrp.pt.