



COMUNICADO DE IMPRENSA

ASSOCIAÇÃO BRP CONVOCA EMPRESAS PARA COMBATER FUGA DE TALENTO E ATRAIR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

MEDIDAS E CASOS CONCRETOS APRESENTADOS AO PAÍS, COMO EXEMPLO DO QUE AS EMPRESAS PODEM FAZER

- Portugal vive um verdadeiro “inferno demográfico”, com 26% da população a residir fora do território nacional
- 1/3 dos portugueses entre os 15 e os 39 anos vive no estrangeiro – são 850 mil pessoas que contribuem para a recessão demográfica
- Portugal desaproveitou mais de 160 mil licenciados na última década
- Agravamento do *tax wedge* penaliza, de forma preocupante, as famílias com filhos: trabalhador solteiro com 2 filhos sujeito a *tax wedge* 55% acima da média da OCDE
- Fuga da geração mais qualificada tem travado a geração de riqueza nacional e o crescimento do país
- Partindo do conhecimento e experiência dos 40 associados, Associação BRP partilha propostas concretas, e testadas com sucesso, em cinco áreas: Cultura Organizacional, Organizações Ágeis, Liderança, Carreiras e Benefícios

Lisboa, 18 de março de 2024 – A [Associação Business Roundtable Portugal](#) (Associação BRP), organização que representa 40 das maiores empresas e grupos empresariais em Portugal, apresentou hoje ao país, num evento que juntou mais de 200 líderes empresariais, um conjunto de medidas e soluções práticas de valorização e atração do talento, algumas das quais já testadas e implementadas com sucesso, para criar mais e melhores oportunidades de realização em Portugal. Com esta iniciativa, a Associação BRP pretende provocar a mudança que depende das empresas, de forma a ajudar a travar a fuga de talento que continua a assolar o país e a convencer o talento nacional emigrado a regressar.

O trabalho, reunido num documento agora tornado público, resulta do esforço conjunto de 22 empresas da Associação BRP e outras externas, e de cerca de 36 especialistas em liderança, gestão de pessoas e talento.

Portugal é, desde há décadas, um país com uma elevada emigração, o que se traduz em cerca de 2,6 milhões de pessoas a viver fora do território nacional (26% da população residente). Cerca de 70% (850 mil) dos emigrantes são jovens em idade ativa, com idades entre 15 e 39 anos, o que faz com que mais de 1/3 dos nascidos em território nacional nesta faixa etária viva atualmente no estrangeiro, deixando assim de dar o seu contributo para a economia do país.

Apesar de as últimas cinco décadas de democracia em Portugal terem trazido um enorme desenvolvimento ao nível da educação, não estamos a captar todo este potencial para a população ativa. Na última década, 370 mil diplomados integraram a população empregada,

mas o aumento potencial era superior a 530 mil, por isso desproveitámos mais de 160 mil licenciados.

“Numa altura em que o país dispõe das gerações mais qualificadas de sempre, torna-se evidente que não estamos a conseguir atrair e reter talento e a transformar o seu potencial em riqueza. A comparação do nosso mercado laboral e das nossas empresas mostra a necessidade de mudança. As empresas têm um papel relevante para a alteração desta situação, mas é absolutamente essencial adequar as políticas públicas às necessidades do país. Sem pessoas felizes e realizadas não temos empresas de sucesso, nem conseguimos ter um país mais competitivo, justo e sustentável”, refere Vasco de Mello, Presidente da Associação BRP.

“Já no passado as empresas demonstraram que podem ser o indutor e motor da mudança. E as grandes empresas devem ser as primeiras a agarrar e a conduzir a parte da mudança que depende de nós. Isto implica compreender melhor as novas gerações e o que está a mudar, e adotar novas estruturas organizacionais, novas formas de gerir o talento, de o valorizar e de o fazer sentir que não precisa de sair do país para poder cumprir os seus sonhos”, conclui.

O documento hoje apresentado dá continuidade ao primeiro volume do paper BRP, publicado em fevereiro de 2023, no qual a Associação BRP enquadrou e caracterizou o problema da atração e retenção de talento em Portugal e apontou caminhos de solução. Neste segundo volume, além de atualizar o enquadramento geral, apresenta um conjunto de medidas e soluções práticas, assim como casos concretos implementados pelas empresas da Associação em áreas como cultura organizacional, organizações ágeis, liderança, benefícios e carreiras.

ENCARGOS SOBRE O TRABALHO PENALIZAM QUALIDADE DE VIDA DAS FAMÍLIAS E DECISÃO DE PERMANÊNCIA

Portugal continua em desvantagem quando comparamos o nível de impostos e encargos sobre o trabalho, medidos pelo *tax wedge* (percentagem do custo de um trabalhador para a empresa que vai para o Estado). De acordo com dados da OCDE, em 2022, Portugal piorou a sua posição, passando da 10^a para a 9^a taxa mais elevada da OCDE (41,9%).

A situação é particularmente penalizadora nos agregados com filhos. Para um país que se debate há décadas com uma das mais baixas taxas de natalidade da União Europeia, Portugal alcança posições piores para famílias com 2 filhos, estando entre o sexto e o oitavo lugar dos países com mais encargos. **Um trabalhador solteiro com 2 filhos pode estar sujeito a um *tax wedge* 55% acima da média da OCDE.** Esta é uma situação que se reflete na qualidade de vida das famílias, na sua dimensão média e, conseqüentemente, na decisão de permanência em Portugal.

O declínio da natalidade só não é mais acentuado graças ao contributo dos imigrantes. A inversão ligeira na tendência de queda da natalidade em 2022, ano em que nasceram 83,7 mil bebês, só foi possível devido ao número recorde de 14 mil nascimentos de bebês de mães com nacionalidade estrangeira em Portugal (16,7% do total de nascimentos no país).

“Este “inferno demográfico”, que tem vindo a agravar-se ao longo dos anos, acarreta desafios acrescidos ao país e, em particular, às empresas. Acreditamos que a única forma de inverter esta tendência e tornar Portugal económica e socialmente mais desenvolvido será através da complementaridade entre novas políticas públicas e boas práticas empresariais. Só assim será possível criar melhores condições para atrair e reter o nosso talento, seja através de uma experiência profissional mais rica e de melhores salários, do aumento do poder de compra ou do alívio da carga fiscal”, salienta Nuno Amado, líder do Grupo de Trabalho Estado e membro da Direção da Associação BRP.

SOLUÇÕES E CASOS REAIS DE SUCESSO PARA TRAVAR A PERDA DE TALENTO

Este documento é o resultado de um trabalho conjunto de 36 quadros especializados de 21 empresas da Associação BRP, aos quais se juntaram, como parceiros nesta área a Deloitte e a Mind Alliance, em grupos de trabalho focados em cinco áreas: **Cultura Organizacional, Organizações Ágeis, Liderança, Carreiras e Benefícios**.

Perante o desafio, a Associação BRP tem procurado, a partir do conhecimento e experiência dos seus 40 associados, identificar propostas concretas e pragmáticas para atrair, reter e desenvolver o talento em Portugal, contribuindo para tornar as empresas portuguesas e o país mais competitivos face a outros mercados.

Assim, neste estudo, apresenta os resultados positivos de cinco casos concretos de atração e retenção de talento, desenvolvidos pelo **Santander, Fidelidade, Grupo José de Mello, Pestana Hotel Group e Grupo Salvador Caetano**, com o objetivo de informar e motivar outras empresas a adotarem práticas semelhantes.

Desde o reforço da **cultura empresarial**, que deve estar vocacionada para a meritocracia, suportada por uma avaliação de desempenho transparente e conseqüente, à importância da agilidade das organizações, são vários os exemplos apresentados. A **liderança**, que abarca não apenas a forma de exercer a liderança, mas também a forma de seleção de líderes; as **carreiras** flexíveis em *zig zag*, que abrem novas perspetivas a muitos quadros sem que tenham a necessidade de mudar de empresa para serem expostos a novos desafios e oportunidades; e o **“Employee Value Proposition” (EVP)**, sistema de agregação de todos os benefícios colocados à disposição dos colaboradores e que vão muito além dos salários e retribuições materiais, são as restantes dimensões em destaque para inspirar outras empresas a empreender um caminho favorável na atração e retenção de talento.

Consciente de que estas medidas não vêm resolver todos os problemas de atração de talento do país, a Associação BRP acredita que os caminhos de solução apresentados contribuem, a médio prazo, para que as organizações possam criar um ecossistema laboral atrativo e competitivo, e, desta forma, desenvolver, crescer e ganhar escala. Com mais grandes empresas, o país terá maior capacidade para produzir mais, investir mais, gerar mais riqueza e pagar melhores salários.

Consulte do Paper BRP [“Mais e Melhores Oportunidades. O que estão as empresas a fazer para valorizar e atrair o talento?”](#)

SOBRE A ASSOCIAÇÃO BUSINESS ROUNDTABLE PORTUGAL

A Associação BRP refere-se a “Associação Business Roundtable Portugal”, uma organização independente, apolítica, não associada ou relacionada com qualquer outra entidade, 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 40 líderes de empresas e grupos empresariais de diferentes setores, geografias e fases de desenvolvimento. Em conjunto, acumulam receitas globais de 124 mil milhões de euros, 59 mil milhões a nível nacional, empregam 424 mil pessoas, 218 mil em Portugal, onde pagam um salário duas vezes superior à média do setor privado, e investem mais de 10 mil milhões de euros. A atividade da Associação BRP pode ser acompanhada em www.abrp.pt.

###

Para mais informação, contacte:

Miguel Jerónimo | mvj@abrp.pt | 934 013 549
Catarina Brito | catarina.brito@lift.com.pt | 914 310 661