



DUARTE SANTOS, RESPONSÁVEL DA NEVES DE ALMEIDA, CONSIDERA

Responsabilidade Social é hoje um fator decisivo na atração de talento executivo

Duarte Santos, principal de search & talent advisory na Neves de Almeida, sublinha que a integração da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) na proposta de valor das empresas enquanto empregadoras é hoje determinante na gestão de talento. Em entrevista à “Vida Económica”, o responsável destaca que “os executivos procuram organizações com propósito, ética e impacto real, e não apenas projeção de carreira ou remuneração competitiva”.

Vida económica - Em que consistem as metodologias RSC e EVP em termos de mercado de trabalho?

Duarte Santos - A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e o Employer Value Proposition (EVP) são hoje pilares estruturais na gestão de talento. A RSC traduz-se no compromisso ético e sustentável das organizações para com a sociedade, o ambiente e os seus stakeholders, internos e externos. Já o EVP corresponde à proposta de valor da empresa enquanto empregador, ou seja, o conjunto de atributos tangíveis e intangíveis que tornam uma organização atrativa para os seus colaboradores e potenciais candidatos. No mercado atual, as duas dimensões são indissociáveis: uma EVP sólida integra a RSC como componente central da sua narrativa de propósito, impacto e autenticidade.

VE - De que forma a integração de políticas de RSC no EVP influencia as escolhas de carreira de executivos e gestores intermédios?

DS - Hoje, os executivos procuram mais do que remuneração ou projeção de carreira — procuram significado. Quando percebem que a organização assume uma postura ativa e coerente em matérias de sustentabilidade, ética e impacto social, isso reforça a



Duarte Santos considera que o propósito e a coerência ética das empresas são cada vez mais valorizados pelos líderes.

identificação e o compromisso. A integração da RSC no EVP é, por isso, um diferenciador competitivo no mercado de talento. Vemos, com frequência, gestores seniores a privilegiar empresas cujo propósito e práticas corporativas se alinham com os seus próprios valores pessoais.

VE - Nos processos de Executive Search, que peso têm hoje fatores como ética, diversidade, sustentabilidade ou compromisso social na decisão de um candidato aceitar uma proposta? Que projetos existem e qual o modelo de Governance?

DS - O peso destes fatores é crescente e, em alguns casos, decisivo. Um número cada vez maior de candidatos recusa propostas de organizações cuja cultura, práticas ESG ou reputação ética não lhes transmitem confiança. Na Neves de Almeida, observamos esta tendência de forma muito clara: o diálogo com candidatos seniores é cada vez mais orientado por questões de governance, diversidade e impacto. As empresas com maior sucesso na atração de talento de topo são as que têm políticas de RSC integradas num modelo de governance robusto, com indicadores de desempenho

ESG, comités de ética, programas de diversidade e inclusão e iniciativas de envolvimento comunitário que não se limitam ao discurso — são práticas efetivas e mensuráveis.

VE - Na avaliação de talento, que novas dimensões estão a ser consideradas além das competências técnicas e de liderança?

DS - Para além das competências técnicas e comportamentais, as organizações valorizam hoje um conjunto de dimensões que refletem uma liderança mais consciente e completa. A consciência ética e social tornou-se essencial, assim como a capacidade de liderar de forma sustentável, com uma visão orientada para o longo prazo e para o equilíbrio entre resultados e responsabilidade. Soma-se a isto a adaptabilidade cultural e a resiliência emocional, qualidades determinantes num contexto de mudança constante.

Empresas nacionais e multinacionais

VE - Quais as diferenças mais evidentes entre empresas multinacionais e nacionais no que respeita à integração da RSC

As empresas com maior sucesso são as que alinham RSC, governance e propósito de forma autêntica

no EVP? A mesma está a ganhar cada vez mais destaque nas empresas portuguesas?

DS - As multinacionais tendem a estar mais avançadas por força das suas políticas globais e da pressão regulatória em mercados internacionais. No entanto, as empresas portuguesas têm dado passos muito significativos, sobretudo nos últimos cinco anos. Assistimos a uma profissionalização da RSC em contexto nacional, com estruturas dedicadas, certificações ESG e uma crescente preocupação em integrar estes temas na cultura e no EVP. Percebemos isso pela procura de profissionais especializados nesta área, e que por vezes temos de atrair talento internacional, e também pelo crescimento de empresas focadas neste tema, exemplo de uma start-up tecnológica portuguesa cuja missão é traduzir a sustentabilidade em negócio, através de uma plataforma 360º que aborda todas as questões ESG de uma organização.

VE - Qual é a perspetiva da Neves de Almeida sobre a ligação entre RSC, EVP e talento?

DS - Acreditamos que a ligação entre RSC e EVP é hoje estratégica e incontornável. O talento de topo procura organizações que têm uma identidade clara — que sabem quem são, o que defendem e de que forma contribuem para um mundo mais sustentável e equilibrado. O nosso conselho aos clientes é direto: é fundamental definir um propósito autêntico e coerente, que vá além das palavras e se traduza em ações concretas. Não importa só participar em estudos para divulgar externamente que são empresas fantásticas, quando depois somos abordados por pessoas que partilham que a realidade não é bem essa. É importante alinhar as políticas de RSC com o EVP, permitindo que cada colaborador compreenda o impacto real do seu trabalho.

Os executivos procuram significado e impacto