

Empresas devem adotar novas estratégias de talento para enfrentar tempos turbulentos

written by O Cidadão | 17 de Outubro, 2025



Num cenário global marcado por **volatilidade económica, tensões geopolíticas e avanços tecnológicos acelerados**, as empresas enfrentam um nível de incerteza que não se verificava desde a crise financeira de 2008. A conclusão é do estudo **“Turbulent Times Call for a New People Strategy”**, realizado pela **Boston Consulting Group (BCG)** e apresentado em **Lisboa**, a **13 de outubro de 2025**.

O relatório sublinha que esta nova era de instabilidade obriga os líderes empresariais a **reconsiderar os seus modelos operacionais** e a colocar o **talento no centro das decisões estratégicas**. Para a BCG, a gestão de pessoas deve ser redesenhada para garantir **organizações mais ágeis, resilientes**

e preparadas para múltiplos cenários futuros.

Entre as principais forças que alimentam esta turbulência, o estudo identifica três fatores estruturais:

- **Multipolaridade desequilibrada**, com uma economia mundial mais fragmentada e competitiva;
- **Rivalidades geopolíticas e corrida tecnológica**, que alteram cadeias de valor e aceleram a disputa pela liderança em **inteligência artificial**;
- **Choques globais recorrentes**, como conflitos, alterações climáticas e polarização social, que exigem reforço da **resiliência empresarial**.

A BCG propõe um novo modelo de abordagem, designado por **“Triângulo do Talento”**, assente em três eixos fundamentais:

- **Repensar a contratação** de perfis críticos, adotando mercados de talento mais amplos e diversificados;
- **Integrar a inteligência artificial** nos processos centrais das organizações, libertando tempo e recursos para tarefas de maior valor;
- **Investir na requalificação (upskilling)** das equipas, capacitando os profissionais para novas formas de trabalho em conjunto com a IA.

“Quando a velocidade da mudança atinge os níveis a que estamos a assistir, deixa de fazer sentido pensar em organizações que não estão constantemente a investir na formação das suas pessoas. Precisamos de organizações de ‘alunos’, que sabem ser ‘escola’. Isto não será solução para todos os défices, mas tem de ter um papel muito mais central do que aquele que observamos em geral em Portugal.”, afirma **Eduardo Bicacro**, Managing Director e Partner da BCG em Lisboa.



Eduardo Bicacro.

O estudo salienta ainda que **CEOs e Diretores de Recursos Humanos (CHROs)** desempenham papéis complementares e decisivos nesta transformação. Aos **CEOs** cabe liderar com propósito, preparar a empresa para múltiplos cenários e colocar o **talento como principal motor estratégico**. Já os **CHROs** devem atuar como **copilotos da estratégia de negócio**, modernizando sistemas de gestão e garantindo a **execução resiliente** das políticas de pessoas.

A BCG defende que o sucesso futuro das empresas não dependerá da capacidade de evitar a instabilidade, mas sim de **a transformar em oportunidade**. As organizações que reinventarem a sua **estratégia de talento** estarão mais bem posicionadas para **prosperar e liderar** num mundo em constante transformação.

OC/RPC