

O preço de subestimar – Por Rui Rodrigues

written by Rui Rodrigues | 19 de Julho, 2025

OCIDADÃO
Journalism 1.0

OPINIÃO
Rui Rodrigues



Mais de 99 por cento das empresas em Portugal são pequenas ou médias e, no entanto, continuamos a falar e a ver a estratégia empresarial como se Portugal fosse feito de multinacionais. Visitam-se fábricas, participam-se em fóruns, fazem-se relatórios de boas práticas, tudo certo. Mas o essencial, escapa. Nas PME, o talento não está a ser reconhecido nem promovido, está a ser esgotado.

Continuam a gerir-se equipas como se apenas fosse preciso pagar salários e exigir produtividade, quando o que se pede, na verdade, é outra coisa. Uma cultura treinada para reconhecer o mérito. Uma cultura que promova o potencial e que estruture o desenvolvimento. Afirmo que o reconhecimento de talento deveria ser visto como fundamento estratégico. Porque o talento não reconhecido transforma-se em risco, e o risco

acumulado transforma-se em crise. Uma crise silenciosa, de consequências invariavelmente fatais.

O que me inquieta verdadeiramente é o modo como esta ausência de reconhecimento **afeta de forma persistente as mulheres.**

Em Portugal, segundo os dados da Informa D&B publicados em Março de 2024, apenas 27 por cento das mulheres estão em cargos de direção. No topo, na direção geral, esse número desce para 17 por cento. E apenas 16 por cento das presidências de conselhos de administração estão entregues a mulheres. Isto não acontece pela falta de formação, porque as mulheres representam metade da população licenciada ativa. Estamos a falar de bloqueios sistémicos, de uma falha crítica nas estruturas de promoção, da ausência de planos reais de progressão e do preconceito que apesar de atualmente se apresentar como algo subtil, continua a associar a liderança à masculinidade.

Já não me interessam relatórios bem diagramados se não forem acompanhados de decisões corajosas. Gostaria de saber quantas PME em Portugal estão dispostas **a nomear o talento feminino que já têm nas suas fileiras.** Quantas estão a medir indicadores de género. Quantas estão a implementar mentorias estruturadas. Quantas têm planos de reconhecimento não só para os que mais vendem, mas para os que fazem realmente crescer as equipas. Porque não pode existir um futuro possível com metade da força impedida de subir. E é por isso mesmo que falo tanto de reconhecimento. Não como prémio, mas como um instrumento real estratégico.

A maioria das empresas não precisa de mudar de missão. Precisam de criar estruturas de validação interna. Precisam de saber agradecer, de recompensar com justiça, de comunicar com verdade. Porque sem o reconhecimento, o esforço cansa mais depressa, o talento migra mais cedo e a lealdade... desaparece.

Dizem-me muitas vezes que a escassez de talento é algo

inevitável, especialmente com o advento da IA, que já não é algo do futuro nem do presente. Mas se é inevitável, tanto mais grave é desperdiçá-lo.

O Banco Mundial alerta que em 2030 **vão faltar mais de oitenta milhões de profissionais qualificados ao nível global**. Ora, neste nosso Portugal que rapidamente envelhece, no mercado atual que se transforma num piscar de olhos onde tudo exige adaptação à velocidade do deslizar de dedo num ecrã, o que conta verdadeiramente é a capacidade de reconhecer quem já está connosco, de investir em quem já acredita, de fazer subir quem já demonstrou que sabe.

É isso que me move como profissional, e que exijo enquanto cidadão. Que Portugal saiba cuidar dos seus talentos com seriedade. Portugal precisa de começar a construir estratégias reais de reconhecimento, começando pelas PME, onde vive o verdadeiro motor do nosso país. Porque não há crescimento sustentável sem pessoas reconhecidas. E não há justiça organizacional **sem o justo lugar para a liderança feminina**. Tudo o resto é ruído.

E já tivemos ruído suficiente.