

## *grande* **CONSUMO.**

dá que pensar

# 89% dos profissionais consideram urgente renovar os modelos de liderança

Por **Bárbara Sousa**  
29/05/2025, 09:41

 8 Views



Liderança, talento e agilidade estratégica estão no centro das prioridades para o futuro das organizações. É este o ponto de partida dos resultados do estudo “The New Strategic Drivers”, conduzido pela QSP – Marketing Management & Research, que antecipa os grandes temas da 18ª edição do QSP SUMMIT, a decorrer de 1 a 3 de julho de 2025 no Porto e em Matosinhos.

### **Liderança em mudança e drivers de futuro**

A liderança surge como um dos principais pontos de tensão. A necessidade de transformação é amplamente reconhecida: 89,3% dos inquiridos consideram que os novos drivers estratégicos exigem novos perfis de liderança, numa opinião transversal a vários contextos profissionais. Esta perceção é particularmente vincada entre trabalhadores por conta de outrem (93,8%) e independentes (100%). Já entre proprietários e sócios, observa-se uma maior diversidade de opiniões quanto à urgência dessa mudança.

Para além do consenso quanto à necessidade de novos perfis de liderança, subsiste uma visão crítica sobre o grau de preparação das lideranças atuais: 59,5% consideram que a maioria não está preparada para enfrentar os desafios emergentes, enquanto apenas 0,6% acredita que estão verdadeiramente prontas.

Os drivers estratégicos considerados mais relevantes para o futuro das organizações são a gestão de talento e competências (51,8%), a inteligência artificial e automação (47%) e a transformação digital (36,9%). A cultura organizacional, a inovação, a ética e a transparência surgem também como prioridades relevantes. Já temas como diversidade e inclusão, embora pertinentes, são menos frequentemente mencionados.

### **Formação, cultura de experimentação e governação ágil**

Para responder aos novos desafios, os profissionais destacam o desenvolvimento de lideranças mais humanas e adaptativas, o reforço da formação contínua e a promoção de uma cultura de experimentação. Modelos de governação mais ágeis, alianças estratégicas e investimento em I&D completam o leque de estratégias valorizadas.

Apesar disso, apenas 10,7% das empresas dizem ter uma estratégia altamente adaptável à mudança. Um quarto (25,6%) reconhece dificuldades reais de adaptação, e 10,1% não tem sequer uma estratégia formalizada. A maturidade digital surge como fator-chave: empresas mais avançadas nesse domínio são também mais ágeis e resilientes.

### **Cultura e pessoas continuam no centro**

No plano cultural, os valores mais referidos são o foco no cliente (47,6%), a orientação para resultados (38,1%) e a excelência e qualidade (37,5%). A colaboração, a ética e a inovação também são frequentemente mencionadas, sublinhando uma cultura empresarial voltada para desempenho e entrega de valor.

Na gestão de pessoas, os principais desafios são o bem-estar e motivação dos colaboradores (31%), a retenção de talento (24,4%) e o desenvolvimento de competências (18,5%).

## **Competências mais críticas para o futuro**

As competências mais valorizadas para o futuro incluem o pensamento crítico e resolução de problemas (57,1%), a adaptabilidade (39,9%), a capacidade de trabalhar com IA e dados (38,7%), a inteligência emocional (37,5%) e a literacia digital (35,1%). Estas capacidades equilibram domínio técnico com inteligência relacional e são vistas como determinantes para responder à complexidade crescente.

Pedro Carneiro, Head of Marketing Research da QSP, afirma: *“os resultados deste estudo refletem uma consciência clara, por parte das organizações, de que os modelos de liderança, as estruturas de talento e a capacidade de adaptação são fatores críticos de competitividade num contexto de mudança acelerada. Mais do que identificar tendências, este trabalho pretende ser um contributo estratégico para que as empresas possam reavaliar as suas prioridades, alinhar as suas culturas internas e desenvolver as competências certas para liderar o futuro com ambição, responsabilidade e visão”*.

*“Num mundo onde a tecnologia tem um papel cada vez mais preponderante, o foco deverá continuar a estar nas pessoas – na sua capacidade de adaptação, na valorização das competências críticas e na construção de culturas organizacionais mais ágeis, inclusivas e orientadas para a aprendizagem contínua. É nesse equilíbrio entre inovação tecnológica e desenvolvimento humano que se joga, em grande medida, a sustentabilidade das organizações no futuro próximo”,* finaliza.

A partir das respostas de 168 profissionais de vários setores e funções, o estudo revela os principais desafios e oportunidades da transformação organizacional. Serve também de antevisão aos temas centrais da edição 2025 do QSP SUMMIT, dedicada aos “New Strategic Drivers”, e ajuda a perceber o que vai definir a gestão nos próximos anos.