

CAPITAL HUMANO

Liderança e migração: Desafios de um mundo em movimento

As migrações não são uma crise passageira, mas uma característica do nosso século (...) Liderar num mundo em movimento não é tarefa simples. Exige visão, humildade e compromisso. Mas é também uma oportunidade ímpar de reinventar instituições, revitalizar comunidades e dar sentido à promessa de humanidade partilhada.

JOSÉ RODRIGUES



Expert in Human Resources & Entrepreneur, Certified Coach PLD19, Harvard Business School Alumni

Vivemos num tempo em que as migrações de pessoas deixaram de ser um fenómeno periférico para se tornarem uma constante estrutural das sociedades. Guerras, alterações climáticas, desigualdades económicas e perseguições políticas levam milhões a deixar os seus países de origem em busca de segurança, dignidade e oportunidades. Neste cenário, a liderança, em todas as suas dimensões — política, empresarial, comunitária — é chamada a posicionar-se com responsabilidade, visão e coragem.

Um dos maiores desafios para quem lidera hoje é lidar com a complexidade social gerada pelas migrações. A diversidade cultural, religiosa e linguística torna-se parte do tecido quotidiano de empresas, escolas, cidades. Liderar neste contexto exige mais do que tolerância — requer competência intercultural, empatia genuína e capacidade de comunicação inclusiva. Muitos líderes formaram-se em ambientes homogêneos, e agora veem-se confrontados com a necessidade de reformular práticas, discursos e estruturas que já não respondem à nova realidade.

Outro desafio crítico é o da percepção pública. A migração, muitas vezes instrumentalizada politicamente, é associada a insegurança, perda de identidade ou pressão sobre serviços públicos. Cabe à liderança combater estereótipos com dados, promover narrativas assentes na dignidade humana e,



CESAR MAGALHÃES

Preparar próximas gerações para viver e prosperar em contextos plurais é missão educativa e estratégica

sobretudo, demonstrar que sociedades inclusivas são mais resilientes, inovadoras e coesas. Isto implica coragem para contrariar o discurso do medo, mesmo que tal represente custos políticos ou empresariais.

No plano organizacional, liderar equipas multiculturais exige novas competências. A diversidade, quando bem gerida, potencia criatividade e resolução de problemas, mas também pode gerar conflitos e tensões. A liderança deve promover ambientes seguros, onde todos se sintam valorizados, combatendo discriminações subtis, assegurando igualdade de oportunidades e apostando na formação contínua em competências interculturais.

Ignorar estas dinâmicas é desperdiçar talento e comprometer o desempenho coletivo.

A liderança deve ainda encarar o desafio ético. Em tempos de deslocamento forçado, é inaceitável que organizações ignorem a sua responsabilidade social. As empresas devem rever políticas de recrutamento, abrir portas à integração profissional de migrantes e refugiados, colaborar com instituições sociais e influenciar políticas públicas justas. Liderar, neste contexto, é colocar o propósito acima do lucro imediato e reconhecer que a prosperidade só é verdadeira se for partilhada.

Por fim, importa sublinhar o papel da liderança na construção do futuro. As

migrações não são uma crise passageira, mas uma característica duradoura do nosso século. Preparar as próximas gerações para viver e prosperar em contextos plurais é uma missão educativa e estratégica. A liderança deve inspirar um novo contrato social, baseado em valores de justiça, solidariedade e pertença, onde cada pessoa, independentemente da sua origem, encontre espaço para contribuir e crescer.

Liderar num mundo em movimento não é tarefa simples. Exige visão, humildade e compromisso. Mas é também uma oportunidade ímpar de reinventar instituições, revitalizar comunidades e dar sentido concreto à promessa de humanidade partilhada.