

3.ª Grande Conferência Liderança Feminina: inspirar as líderes do futuroURL: <https://executiva.pt/3a-grande-conferencia-lideranca-feminina-inspirar-as-lideres-do-futuro/>

3.ª Grande Conferência Liderança Feminina 3.ª Grande Conferência Liderança Feminina: inspirar as líderes do futuro Na 3ª Grande Conferência Liderança Feminina 16 líderes debateram os desafios e competências da liderança do futuro e o papel dos role models com o objetivo de inspirar as novas gerações de mulheres com ambição de chegar a lugares de topo nas empresas.

Cátia Martins, Carolina Carvalheira e Dulce Mota.

Partilhar

22 de Novembro de 2018

A 3.ª Grande Conferência Liderança Feminina encheu esta manhã o Grande Auditório do novo Campus da Nova SBE, em Carcavelos. 400 participantes tiveram a oportunidade de escutar 16 líderes sobre os desafios da liderança feminina. Reunimos um painel de excelência para discutir a liderança no feminino. Ao longo da manhã, as 400 participantes que encheram o Grande Auditório do novo Campus da Nova SBE, em Carcavelos, tiveram a oportunidade de escutar 16 executivos de topo com carreiras sólidas, que com a partilha das suas experiências e opiniões inspiraram as novas gerações de líderes. Isabel Canha, co-fundadora e diretora da Executiva, colocou a fasquia bem alto ao abrir o evento: "Acredito que esta será uma manhã muito inspiradora e motivadora para todas as participantes", disse. Ao longo das três edições, a Executiva já reuniu quase 40 executivos em palco, mais de um milhar de participantes e envolveu 14 empresas, que se identificam e apoiam a causa da igualdade de género nas empresas.

Daniel Traça, dean da Nova SBE, escola que acolheu pela primeira vez este evento, salientou o papel do novo espaço da instituição que dirige no debate dos grandes problemas da sociedade. "Ter aqui uma iniciativa como esta faz parte daquilo que acreditamos ser a nossa missão. As universidades não podem ser só centros onde os alunos vêm aprender, têm de ser sítios onde se reflete, onde se criam novas ideias."

"Há um papel fundamental a ser dado às mulheres, para que possam trazer novas pessoas, capazes de implementar novas soluções que tenham impacto no mundo e tragam um novo ciclo de esperança", Daniel Traça, dean da Nova SBE.

Destacou como as palavras-chave que davam o mote à conferência têm hoje um papel fundamental no mundo e como as mulheres poderão ter vantagem competitiva, pela sua capacidade de inspirar e motivar. "Há um papel fundamental a ser dado às mulheres, não só na lógica da abertura de espaços para captar mais talento, mas sobretudo para que possam trazer novas pessoas, capazes de implementar novas soluções que tenham impacto no mundo e tragam um novo ciclo de esperança."

Por seu lado, Rosa Monteiro, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, iniciou a sua intervenção salientando igualmente o papel das universidades no combate à igualdade de género. Em seguida, destacou a importância das lideranças em assumir que a igualdade deve ser feita através da "construção de novos modelos que contrariem os desequilíbrios sociais e económicos que continuam a penalizar as empresas e a sociedade".

"Esta foi uma lei [quotas de género] difícil de construir, que se deparou com vários obstáculos e resistências por alguma descrença que existia relativamente às medidas de ação positiva", Rosa

Monteiro, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

Rosa Monteiro lembrou ainda a implementação da lei das quotas de género, aprovada o ano passado para as empresas públicas e as empresas cotadas em bolsa. "Foi uma lei difícil de construir, que se deparou com vários obstáculos, com resistências por alguma descrença que existia relativamente às medidas de ação positiva e à sua desejabilidade num quadro em que se sublinha sempre o mérito, como se o mérito não fosse um conceito ou um valor também ele abstrato e neutro." A secretária de Estado sublinhou o aumento de 3 ou 4 pontos percentuais nos números de mulheres em cargos de decisão nas empresas cotadas em bolsa e nas empresas do setor público, verificado desde a entrada em vigor do diploma, em janeiro deste ano.

Como exemplo destas medidas, Rosa Monteiro mencionou duas propostas de lei apresentadas em março deste ano: a ampliação da lei da representação equilibrada de mulheres e de homens aos cargos dirigentes da Administração Pública e a revisão da designada "lei da paridade", que potencie a participação efetiva de mulheres em cargos políticos. A lei da igualdade remuneratória, aprovada este ano, foi também lembrada no seu discurso, bem como o pacote de medidas a serem preparadas e implementadas futuramente, entre as quais estão o reforço de redes de coaching para promover o aumento de mulheres em cargos de decisão, e o desenvolvimento de projetos de combate ao assédio sexual.

Daniel Traça, Soledade Carvalho Duarte, Ana Paula Alho, Vera Pinto Pereira e Carla Rebelo.

Os desafios do líder do futuro

"Quais as competências-chave e os principais desafios da liderança no futuro" foi o tema do primeiro painel, que juntou Vera Pinto Pereira, administradora executiva da EDP, Carla Rebelo, CEO da Adecco, Ana Paula Alho, manager da Liberty Seguros, Daniel Traça, dean da Nova SBE e Soledade Carvalho Duarte, managing partner da Invesco Transearch - que conduziu a conversa.

Soledade Carvalho Duarte iniciou o painel, desafiando os convidados a revelar quais as competências-chave fundamentais na formação dos líderes do futuro e quais os desafios que irão enfrentar.

Daniel Traça começou por referir que, quer as competências, quer as formas como estas se adquirem, estão a mudar, num mundo que vai ser "mais científico, mais tecnológico". Para o dean da Nova SBE, a "única forma de garantirmos que estamos a fazer algo que a tecnologia não vai poder fazer, é sermos mais humanos, mais capazes de motivar os grupos, de encontrar paixão, de ouvir, de saber comunicar". Mencionou também a necessidade de incentivar os futuros líderes a encontrar problemas, lançando três ideias fundamentais para a liderança de uma organização: a capacidade de disrupção, a capacidade de ser cada vez mais rápido e ágil e a necessidade de manter o propósito das organizações, de forma a inspirar quem faz parte delas.

"A liderança pode ser um lugar solitário e é preciso termos coragem, porque há decisões difíceis, e é preciso resiliência, que é algo importante a trabalhar com os jovens", Vera Pinto Pereira, administradora executiva da EDP.

Para Vera Pinto Pereira, administradora executiva da EDP, a melhor forma de preparar a liderança ou a sucessão é estando "pronto para sair, para se ser desnecessário" e que a melhor forma de o fazer é através do exemplo e da procura de competências presentes quer no líder, quer nas pessoas que este recruta e forma. "A liderança cultiva-se desde o primeiro momento", sublinhou a administradora da EDP. Como competências-chave que têm vindo a ser trabalhadas pelas suas equipas, Vera Pinto Pereira destacou a importância de "estar atento" à mudança, dentro e fora das empresas; a necessidade de "descer ao detalhe", ouvindo as pessoas e participando, para construir "credibilidade e valor"; ter criatividade e um espírito disruptivo; a rapidez de atuação; e a capacidade de comunicação, para inspirar as equipas. "Um bom líder gosta de pessoas porque inspira, lidera, motiva, apoia", observou, referindo também a importância da coragem e da resiliência. "A liderança pode ser um lugar solitário e é preciso termos coragem, porque há decisões difíceis, e é preciso resiliência, que é algo importante a trabalhar com os jovens", afirmou.

"Quem não reconhece que tem que adquirir valências, não tem grande capacidade de inspirar os outros nem sensibilidade para prover aprendizagem às suas equipas", Carla Rebelo, CEO da Adecco.

Já Carla Rebelo, CEO da Adecco, optou por salientar três competências-chave sem as quais a nova geração de líderes não terá vantagem competitiva: capacidade de adaptação, que terá de se intensificar cada vez mais; capacidade de antecipar problemas; a necessidade de estar em constante formação e desenvolvimento. "Quem não reconhece que tem que adquirir valências, não tem grande capacidade de inspirar os outros nem sensibilidade para prover aprendizagem às suas equipas. Não podemos estar à espera que as empresas o aportem, temos de ser nós a sentir isso", sublinhou Carla Rebelo. Para a CEO da Adecco, o principal obstáculo é não aceitar a mudança. "As pessoas não ficam nas empresas se não existir quem as inspire", afirmou.

"Precisamos que as pessoas se envolvam, se motivem, que caminhem connosco, que sintam a nossa paixão pelos projetos. É algo que já fazemos hoje e que temos de continuar a fazer no futuro", Ana Paulo Alho, manager da Liberty Seguros.

Finalmente, Ana Paulo Alho, manager da Liberty Seguros, falou na necessidade de reinvenção quotidiana do líder. "Precisamos que as pessoas se envolvam, se motivem, que caminhem connosco, que sintam a nossa paixão pelos projetos. É algo que já fazemos hoje e que temos de continuar a fazer no futuro", referiu Ana Paula Alho. Na sua intervenção, a manager da Liberty Seguros mencionou a importância de incentivar à criatividade dos colaboradores na organização e que o grande desafio, partilhando da opinião dos restantes oradores, é a existência de "uma maior capacidade de adaptação e de aceitação da mudança". "Liderar é algo que se vai aprendendo e construindo, mas também nasce connosco, pela forma apaixonada como tratamos as pessoas", sublinhou.

No final do painel, Soledade Carvalho Duarte pediu aos convidados que deixassem um conselho à nova geração de líderes. Daniel Traça falou no "valor da responsabilidade" enquanto indutor de "inspiração, empoderamento e mudança"; Ana Paula Alho mencionou a importância de "viver verdadeiramente a vida" como forma de trazer valor às organizações; Vera Pinto Pereira aconselhou os líderes do futuro a "não fazer o que é esperado" mas sim "aquilo que dá gozo, com sentido de responsabilidade"; e Carla Rebelo pediu às novas gerações que "utilizem a tecnologia como forma de conexão humana, de aproximar as pessoas e não de as afastar".

Sara do Ó, Carmo Sousa Machado, Paulo Ribeiro, Sandra Perdigão Neves, Isabel Barros e Roberta Medina.

O poder dos role models

Os modelos inspiradores ajudam ou não a construir uma carreira de sucesso? Tendo em conta que em Portugal as mulheres ocupam menos de 30% dos cargos de liderança nas empresas, que role models seguem as mulheres que ambicionam chegar ao topo? Sara do Ó, co-fundadora e CEO do Grupo Your, lançou o tema a Carmo Sousa Machado, chairman da Abreu Advogados, a Isabel Barros, administradora da Sonae MC, Roberta Medina, vice-presidente executiva do Rock in Rio, Sandra Perdigão Neves, diretora de Operações na Altice, e Paulo Ribeiro, partner e responsável pela área de Diversidade na PwC em Portugal, que participaram no segundo painel desta manhã.

"Autenticidade, a entrega e sermos fieis às nossas convicções são o que fala mais alto, independentemente do facto de aquilo que pensamos enquanto indivíduos poder ser diferente do que a empresa pensa ou decide", Roberta Medina, vice-presidente executiva do Rock in Rio.

Roberta Medina iniciou a reflexão sobre a importância de ter um role model, salientando a necessidade de acabarmos com o conceito de supermulher. "A primeira coisa é assumirmos que é muito difícil e até que ponto é que queremos esse papel. Ouvindo o painel anterior, penso até que ponto quero ter todas essas tarefas. A questão é como, somando forças e talentos, formamos uma liderança que não dependa de uma única pessoa. É nesse espaço que estou hoje e não é nada confortável." Roberta Medina destacou ainda o papel da empatia, bem como da "autenticidade, a entrega e de sermos fieis

às nossas convicções são o que fala mais alto, independentemente do facto de que aquilo que pensamos enquanto indivíduos poder ser diferente do que a empresa pensa ou decide", como os atributos que as role models de hoje devem deixar como legado à nova geração de líderes.

"Muitas vezes temos a tentação de sermos perfeitas e é preciso voltarmos à génese do que somos como pessoas e de quais são os nossos talentos e as nossas limitações, para não cairmos nessa tentação", Sandra Perdigão Neves, diretora de Operações na Altice.

Sandra Perdigão Neves leu um excerto de um conto de Sofia de Mello Breyner, "Retrato de Mónica", para referir o paradigma da perfeição que associamos a um modelo inspirador. "Muitas vezes temos a tentação de sermos 'Mónicas', de sermos perfeitas e é preciso voltarmos à génese do que somos como pessoas e de quais são os nossos talentos e as nossas limitações, para não cairmos nessa tentação." Na Altice Portugal a igualdade de oportunidades para as mulheres é também uma prioridade, refletida em números como os 35% cargos de chefia femininos, um valor "muito destacado dos 17% que são a média na indústria das telecomunicações. A capacidade de darmos a todos a oportunidade de serem o que querem ser é uma das nossas grandes prioridades."

"Precisamos de ter consciência de que estamos sobre permanente observação e que aquilo que dizemos ou fazemos impacta verdadeiramente a vida das pessoas", Carmo Sousa Machado, chairman da Abreu Advogados.

Para Carmo Sousa Machado, "o exemplo, a credibilidade, saber comunicar e estar presente" são essenciais para passar confiança de cima para baixo nas organizações, das primeiras para as segundas linhas de direção. "Dar o exemplo, estar presente e no meio das pessoas é essencial." Liderar pelo exemplo é também uma preocupação para a chairman da Abreu Advogados. Numa área como a advocacia, em que não existe a mesma proteção dos trabalhadores por conta de outrem, a presidente do conselho de administração e primeira managing partner na firma, implementou um regime de proteção na maternidade em muito semelhante ao dos trabalhadores por conta de outrem, promovendo medidas como o trabalho a distância. "Temos que nos ajudar", observou. "Precisamos de ter consciência de que estamos sobre permanente observação e que aquilo que dizemos ou fazemos impacta verdadeiramente a vida das pessoas."

"As quotas não são apenas necessárias para os boards, mas para todo o pipeline de talento da empresa. São um mecanismo acelerador", Isabel Barros, administradora da Sonae MC.

Isabel Barros lembrou que "enquanto não existirem mais homens a discutir convictamente os temas da igualdade de género, muito dificilmente vamos conseguir evoluir nas empresas e diminuir o gender gap. Primeiro é bom conhecermos a nossa realidade através dos números - e eu acho que não conhecemos. Depois, atuarmos com medidas concretas como as quotas. Sou profundamente a favor delas - nem sempre fui, porque achava que eram contra o mérito. Hoje acho que quotas e mérito são duas realidades que andam agregadas e felizmente trabalho numa empresa que também acredita que elas são necessárias. Não são apenas necessárias para os boards, mas para todo o pipeline de talento da empresa. São um mecanismo acelerador." É preciso dar palco também às representantes femininas em funções que tipicamente se associam a homens, referiu a administradora da Sonae MC, que lembrou ainda o papel fundamental da orientação vocacional, onde os role models femininos tenham destaque.

"Tenho a convicção profunda que os temas da igualdade de género não se resolvem sem a participação ativa e empenha dos homens", Paulo Ribeiro, partner e responsável pela área de Diversidade na PwC em Portugal.

No lado masculino do debate, Paulo Ribeiro referiu "o particular orgulho" em fazer parte do debate. "Tenho a convicção profunda que os temas da igualdade de género não se resolvem sem a participação ativa e empenha dos homens. Temos que assegurar que existe igualdade de oportunidades nas nossas organizações e potenciar o talento feminino numa ótica de que poderá ser necessário enviesar um pouco as condições para que as oportunidades sejam, de facto, iguais." Ressaltou ainda como na unidade de negócios que lidera e que integra 170 pessoas, há 10 mulheres e

10 homens em cargos de gestão. "Isto aconteceu desta forma porque tive muitos role models que eram mulheres e por isso, muitas vezes, a minha liderança foi feminina." O diversity leader da PwC falou ainda da importância da "consistência de ações e palavras dos líderes, que devem rodear-se de pessoas diferentes de si, para que toda a organização possa ser mais competitiva."

Três gerações à conversa sobre liderança

A 3.ª Grande Conferência Liderança Feminina chegou ao fim com uma conversa, sem filtros nem moderador, entre três mulheres de gerações diferentes. Dulce Mota, CEO do ActivoBank e uma das primeiras a ocupar um cargo de direção no BCP, Cátia Martins, CEO da L'Oréal em Portugal, e Carolina Carvalheira, fundadora do Nova Women in Business, conversaram sobre como foi e como é fazer carreira até ao topo como mulher, o que é que a nova geração traz de mais-avalia para as organizações, como é que as diferentes gerações encaram a igualdade de género no trabalho e o que é preciso mudar para que mais mulheres cheguem ao topo?

Para Carolina era um regresso à escola onde se licenciou, não há muito tempo, e onde começou a pensar na carreira que queria para si. "Comecei a reparar que realmente existam poucas mulheres líderes e nas palestras a que ia também não via muitas". Foi isso que a fez fundar, com a amiga e colega Rita Pereira, o Nova Women in Business, com o intuito de trazer à Nova SBE mulheres com carreiras inspiradoras para falarem das suas experiências em palestras como esta. "Para que quando fossemos nós a tomar estas decisões e a chegar a estes momentos cruciais, o pudéssemos fazer de forma mais natural."

Cátia Martins está na L'Oréal "há meia vida", mas nunca sentiu que a igualdade de género fosse um tema porque a diversidade sempre esteve presente na empresa onde fez carreira. "Mas quando fiz o trabalho de tentar perceber quantos líderes tive, em 13 ou 14 só três eram mulheres. Fui liderada por homens em toda a carreira, mas que me moldaram a ser o que sou hoje, tal como as mulheres. Sempre que passavam nos corredores e pediam a minha opinião." Hoje reproduz esse mesmo exemplo, agendando momentos para estar entre as equipas e escutar e falar com os colaboradores.

"Tenho um percurso de vida em que acho que ser mulher tornou mais difícil atingir o que atingi, porque entrei numa fase anterior", Dulce Mota, CEO do ActivoBank.

Dulce Mota tem 23 anos de carreira num setor como a banca, onde os homens ainda hoje estão em maioria. "Tenho um percurso de vida em que acho que ser mulher tornou mais difícil atingir o que atingi, porque entrei numa fase anterior." Mesmo hoje, as coisas não são exatamente como deveriam ser, observou, partilhando números expressivos: só 2% de mulheres chegam ao cargo de CEO e só 20% estão nos conselhos de administração de empresas ligadas à Banca. "É com equilíbrio e diversidade que as organizações têm melhores resultados. Mas as mulheres também têm que crescer um pouco. Num estudo recente de uma consultora, quando foi perguntado aos colaboradores se ambicionavam chegar líderes, 40% dos homens responderam que sim, enquanto só 22% de mulheres o fizeram. Falta um bocadinho de ambição."

Os maridos e companheiros que as líderes escolhem são muito importantes no seu sucesso profissional, bem como a vida familiar. Dulce Mota referiu a culpa que a atingiu, e que atinge outras mulheres, por não terem estado mais presentes na vida familiar. "Hoje as famílias têm outra estrutura, os maridos apoiam mais e há outra logística, bem como a tecnologia que também nos ajudam. Somos capazes de equilibrar a nossa vida familiar com a vida profissional." Os preconceitos de género afetam hoje os dois géneros, como lembrou Carolina Carvalheira. "Um partner de uma consultora contou-me que ouviu comentários quando disse que não podia ficar para uma reunião porque tinha que ir buscar a filha ao ballet. Um homem deve ter mais à vontade para passar mais tempo dedicado à vida familiar."

"Acho que a minha geração já não olha tanto para o salário e progressão profissional. Ligamos muito ao impacto do que fazemos e se estamos a acrescentar valor à organização. Se não o sentirmos, ou falamos... ou mudamos", Carolina Carvalheira, fundadora do Nova Women in Business.

Dulce Mota relembrou como o skill da inteligência emocional nunca foi tão valorizado em gestão como hoje. "A arte de motivar e extrair talento para atingir objetivos faz-se muito com ela. A liderança tem muito desta competência, que eu penso que a mulher ainda traz de uma forma mais natural. Um líder tem que descer lá abaixo e perceber os problemas das equipas."

O paradigma do sucesso e estabilidade da carreira, mudou para a geração que ainda não chegou aos 30 anos, como a de Carolina. "O que quero muito ter é realização pessoal. Acho que a minha geração já não olha tanto para o salário e progressão profissional; temos muita confiança de que as coisas se vão orientar. Quando digo ao meu avô que se calhar não vou ficar mais de cinco anos na mesma empresa ele fica um bocado assustado. Ligamos muito ao impacto do que fazemos e se estamos a acrescentar valor à organização. Se não o sentirmos, ou falamos - algo que, se calhar, as gerações anteriores não faziam tanto - ou mudamos. Estar numa empresa em que a equipa que lidero está cheia de pessoas com um brilho nos olhos, para mim é tudo. Sinto que é algo que faz muita diferença nas empresas."

"É importante não aceitar dogmas, ou que as coisas são assim porque sempre foram feitas assim; não nos conformarmos com um 'não'. Questionem, a mudança é a única constante da vida", Cátia Martins, CEO da L'Oréal em Portugal.

O painel terminou com conselhos para as gerações de futuros líderes. Dulce Mota destacou o papel da responsabilidade a vários níveis - social, na família e na organização. "As novas gerações vão ter que achar um propósito, deixar um legado e lutar por algo. Deem valor à criatividade, à inovação e à disrupção. E não esqueçam a ética e valores, porque é isso que distingue as pessoas e as organizações." Para Cátia Martins é importante "não aceitar dogmas, ou que as coisas são assim porque sempre foram feitas assim, não nos conformarmos com um 'não'. Questionem, a mudança é a única constante da vida." Um conselho partilhado também por Carolina Carvalheira, que fez um pedido à plateia. "Continuem, porque vocês vão ser o exemplo para mim e para a minha geração e por vezes nem têm noção do impacto que podem ter para ela. "

Texto de Cristina Correia e Manon Abrantes

2018-11-22 22:33:44+00:00