

EXAME **você**s/a



Maria José Amich, diretora do The Lisbon MBA: “As metodologias de mentoria, inclusive a reversa, ajudam os mais experientes” | Divulgação

O que você precisa saber para ser um líder do futuro

Para Maria José Amich, diretora do The Lisbon MBA, é fundamental ter conhecimento plural, de tecnologia a design thinking, e valorizar diversidade de gênero, etária, de nacionalidade e de religião

POR KARINA FUSCO

24/09/2019 19:09

No Brasil, mulheres ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Apenas 31,4% das que não têm filhos pequenos ocupam cargos de diretoria, segundo a Organização

Internacional do Trabalho. Entre as mães de crianças menores de 6 anos, o índice cai para 25,1%.

Para Maria José Amich, 53 anos, diretora executiva da escola de negócios The Lisbon MBA, em Lisboa, apesar de a desigualdade de gênero ser mais debatida no mundo corporativo, é preciso olhar também para a diversidade de nacionalidades, de religião e etária nas organizações.

Ela, que é formada em economia pela Université de Genève, na Suíça, tem MBA pela IESE Business School, em Barcelona, e já ocupou cargos de gestão na Dinamarca, na Espanha e em seu país, Portugal, defende que as empresas precisam avançar em iniciativas que favoreçam a ascensão feminina.

Fluente em cinco idiomas, a executiva veio ao Brasil pela primeira vez no final de agosto com a missão de atrair mulheres para os cursos de MBA internacional da instituição que dirige.

Em conversa com a VOCÊ S/A, ela abordou questões relacionadas ao desenvolvimento de carreira e ações para favorecer a diversidade.

Como a senhora vê a questão da diversidade de gênero no mercado de trabalho?

Não devemos nos limitar a falar apenas da diversidade de gênero no mundo empresarial. Temos que abordar também a diversidade de nacionalidades, de religião e etária. Esses elementos, em conjunto, levam as empresas a ganhar mais performance e a atrair as novas gerações, que dão muito valor ao tema.

Dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mostram que o crescimento da força de trabalho no mundo ocidental se dá pela incorporação da mulher no mercado. Questionamos, então, por que mais de 50% das mulheres têm ensino superior e não ocupam cargos de liderança, nem estão em conselhos de administração na mesma proporção?

Nos cursos que preparam líderes, elas também são minoria?

Sim, a presença da mulher em cursos de MBA ainda é desproporcional. Nos dois programas

do The Lisbon MBA também não chegamos à paridade de gêneros. No Internacional, que é full time, as mulheres correspondem a um terço dos alunos, e, no Executive, a um quarto.

Queremos atrair mais talentos femininos, por isso temos o Women in Business Award, que é um programa de bolsas de estudos destinado a mulheres que se destacam em sua trajetória acadêmica ou profissional. Mas também temos bolsas para outros tipos de diversidade e buscamos dar oportunidades inclusive para pessoas que se destacam em contextos mais complexos, como no continente africano.

Além da maternidade, quais são os principais fatores que impedem a mulher a buscar o crescimento profissional?

Muitas vezes, as mulheres têm menor autoconfiança e estão menos presentes nos momentos em que existem as oportunidades de ascensão de carreira. Mas também é verdade que as empresas têm um trabalho a fazer em termos de mentoria, de criar espaços onde a mulher possa brilhar e dar condições para isso como, por exemplo, oferecendo flexibilidade de horário.

Quais são as vantagens que a liderança feminina traz às empresas?

Fala-se muito da perda de empregos por causa da inteligência artificial e da automatização dos processos. É verdade que teremos postos eliminados, mas o fato é que a maior parte dos trabalhos vai mudar.

Na mais recente conferência do MIT Sloan School of Management, o professor Roberto Rigobon disse que, hoje em dia, procuramos pessoas que tenham habilidades STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática – traduzidas do inglês).

Realmente precisamos dessas habilidades na perspectiva de gestão para saber como usar as novas tecnologias para melhorar os processos, ter mais eficiência e revisitarmos os modelos de negócios.

A inteligência artificial vai ajudar nesse sentido, mas cada vez mais será necessário o contato humano. No mundo empresarial, se não temos missão, valores definidos, equipes alinhadas com a cultura da organização e a capacidade de motivar os colaboradores, não conseguiremos avançar.

As máquinas podem fazer todo o trabalho, mas tem o lado humano. Aí entra a sigla EPOCH (Ética e julgamento; Presença e contato humano; Abertura e empatia; Criatividade e Imaginação; e Esperança – traduzidas do inglês).

Quando falamos de liderança feminina, sabemos que ela tem características muito próprias desses elementos: é colaborativa, aberta, com preponderância à empatia e capacidade de negociar e resolver conflitos. Nesse mundo em mudança, são habilidades muito importantes.

A senhora acredita que essas habilidades vão se tornar mais importantes do que a própria formação?

Mais importantes, não, mas complementares. Antes, procurávamos pessoas com competências técnicas muito apuradas. Pessoas que tenham esse conhecimento não deixarão de ser procuradas, mas se elas não tiverem as habilidades comportamentais de liderança, não vão conseguir vingar nas empresas.

inteligência artificial e design thinking, por exemplo, para que possam obter os benefícios que as tecnologias podem dar às companhias em termos de novos modelos de negócios. São elementos técnicos que precisamos nos gestores e líderes, mas esse componente humano comportamental é tão importante quanto o conhecimento técnico.

Profissionais que não querem ser líderes também devem se preocupar em desenvolver essas habilidades?

Entre as pessoas que não ambicionam a liderança, o lado humano é o que vai diferenciá-los. Profissionais empáticos, com capacidade de compreender as dificuldades e os problemas e de expressar afeto, são os que vão se destacar em postos intermediários.

Como a tecnologia pode ser uma aliada, e não uma ameaça, para os líderes com muitos anos de carreira, já próximos da aposentadoria?

Há uma resistência natural, pois essas pessoas não cresceram com a tecnologia na palma das mãos. Mas não podemos deixar de aprender tanto questões técnicas como de liderança.

Treinamos a empatia com o contato humano, e quanto mais momentos de conflitos e de mudanças experimentarmos, mais conseguiremos desenvolver a capacidade de liderar. As metodologias de mentoria, inclusive a reversa, ajudam os mais experientes. Ganha-se muito nesse diálogo com os mais jovens.

Por que o Brasil é um mercado interessante para instituição que a senhora dirige?

Pelo idioma e por questões culturais, o Brasil é um mercado de proximidade. Hoje, um terço dos alunos estrangeiros em Portugal é de brasileiros, e cerca de 40% dos brasileiros que querem fazer uma pós-graduação internacional optam por Portugal e Canadá.

Para quem escolhe Portugal, há condições interessantes como visto imediato, integração cultural e oportunidade de trabalhar em perspectiva mais global. Onze brasileiros já passaram pelo The Lisbon MBA e, atualmente, há cinco matriculados.