CISION

VISÃO

ID: 54230724

05-06-2014

Tiragem: 87040
País: Portugal
Period.: Semanal
Âmbito: Interesse Geral

Pág: 76
Cores: Cor
Área: 20,51 x 26,80 cm²
Corte: 1 de 1

TIAGO MIRANDA

Em Portugal Viajou pelo Douro, espreitou Sagres e ainda quis ver a famosa onda da Nazaré...

Susan Mann

Diretora de Formação e Desenvolvimento na Fundação Bill e Melinda Gates

'Temos o dever de lutar por um mundo melhor'

A norte-americana assumiu como missão ajudar a formar líderes mais empáticos e corajosos

POR **TERESA CAMPOS**

À primeira vista, parece uma figura saída de um filme dos anos cinquenta. Em Portugal para dar duas palestras, e ainda lecionar dois módulos aos alunos de mestrado da Nova School of Business and Economics, esta executiva trouxe na bagagem os segredos da liderança do futuro. «O mundo precisa de nós e todos temos talentos para partilhar», disse aos estudantes, enquanto desafiava a audiência a pensar nas suas mais-valias: «Quem as usa todos os dias é seis vezes mais feliz no que faz.» Acompanhada pelo marido, a norte-americana aproveitou para conhecer o País, do Douro a Sagres, passando pela Nazaré, onde viu uma onda como a que o surfista Garret McNamara celebrizou. Por estes dias, aceitou falar com a VISÃO sobre a sua experiência na fundação que o criador da Microsoft, o magnata e filantropo Bill Gates, ergueu na sua cidade natal, Seattle, há 14 anos: «Sentimos que há uma grande necessidade de criar líderes autênticos, empáticos e corajosos.»

A Fundação Bill e Melinda Gates é de cariz filantrópico. O que podemos aprender com a filantropia?
A responsabilidade social... Que todos temos o direito, mas também o dever, de lutar pela mudança, por um mundo melhor. Ao prosseguirmos tais objetivos de forma persistente, somos atores da mudança. Queremos ser a chama, a ignição... e que isso seja também a forma de inspirar outros a prosseguirem os seus objetivos. Isso faz-se com bons líderes, que sejam autênticos, que motivem a equipa, que a elogiem quando é caso disso, e que compreendam os seus erros, ajudando-a a melhorar. O que muitos não sabem é que é possível desenvolver essas características. É aí que eu entro, para mostrar que não é preciso um título para ser líder e influenciar uma equipa.

Falou aqui de otimismo e de otimistas impacientes, à imagem de Bill e Melinda. Os otimistas são melhores trabalhadores?
Um otimista acredita sempre que tudo se pode resolver mas o impaciente é o que não deixa isso nas mãos do acaso, que se empenha para que haja um final feliz o mais rapidamente possível. E, sim, esses são os melhores. São os mais persistentes, nunca desistem, nem ficam à espera que alguém venha resolver.

O que é preciso para ser um bom líder?
Diria conhecimento e coração. Um mau chefe é a principal razão para as pessoas se despedirem. Os números dizem que 70% dos trabalhadores não se empenham quando têm maus líderes e que um mau gestor pode levar à perda de 50% da produtividade.

Diz que a vulnerabilidade pode ser um valor. Em que circunstâncias?
Não em todas, é claro. O exemplo que dou sempre passou-se comigo: a minha equipa errou e o meu chefe, que me conhece bem, sossegou-me dizendo: «Da próxima vez, vai tudo correr bem.» Deve ser um valor sobretudo para nós próprios. Temos de saber que não somos perfeitos nem infalíveis. E quando nos conhecem bem, tanto os nossos pontos fortes como os fracos, é possível mostrar isso. O importante é termos consciência de que somos mais do que trabalhadores, somos pessoas.

Fazem falta mais mulheres líderes?
Fazem, como faz falta a diversidade, em todo o tipo de organizações. Quando mais diversidade houver, mais equilíbrio há, mais eficiente a organização se torna para todos.

A crise por que passamos é também uma crise de liderança? Já não há pessoas carismáticas?
As pessoas gostam sempre de ter alguém em quem se inspirar, em serem seguidores, mas estar nessa busca é muitas vezes uma desculpa para não se fazer nada e, na verdade, somos todos responsáveis por criar um mundo melhor. A famosa frase de Gandhi aplica-se hoje como nunca: «Sê a mudança que queres ver no mundo.»