

SÍLVIA BARATA – PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA BP  
EM PORTUGAL P.26

SHONDA RHIMES – ASCENSÃO DO IMPÉRIO SHONDALAND P.32

RANKING – MULHERES COM IMPACTO P.36

MULHERES NA LINHA DA FRENTE

**"PORTUGAL É PRIVILEGIADO PELA SUA  
COSTA E DEVEMOS APOSTAR MAIS  
NA REINDUSTRIALIZAÇÃO DOS PORTOS  
E POTENCIAR AO MÁXIMO OS BIOMATERIAIS  
MARÍTIMOS"**

SÍLVIA BARATA

**SÍLVIA BARATA**

# A Cousteau portuguesa

**A BP EM PORTUGAL ABRIU UM PRECEDENTE NA GESTÃO DE TOPO COM A NOMEAÇÃO DE SÍLVIA BARATA COMO A PRIMEIRA MULHER A PRESIDIR O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA FILIAL PORTUGUESA. AMANTE DE BIOLOGIA E OCEANOGRAFIA, INFLUENCIADA PELOS DOCUMENTÁRIOS DE JACQUES COUSTEAU, A GESTORA DE 49 ANOS OPTOU POR UM PERCURSO DIFERENTE NA GESTÃO DE EMPRESAS PARA GARANTIR CEDO A ESTABILIDADE. A EXPERIÊNCIA QUE CONQUISTOU NESTES 30 ANOS DE CASA, O GOSTO EM GERIR EQUIPAS E A APOSTA EM ACRESCENTAR VALOR À EMPRESA SÃO ALGUNS DOS TRUNFOS PARA TER CHEGADO AO TOPO.**

Texto **Dírcia Lopes** / Fotos **Marisa Cardoso**





**A**s viagens de pesquisa do comandante Jacques Cousteau a bordo do Calypso fazem parte do imaginário de quem acompanhava os documentários sobre oceanografia, que passavam na televisão e influenciaram muitos jovens na altura. A recém-nomeada primeira mulher presidente do conselho de administração da bp em Portugal, Sílvia Barata, não é exceção ainda que tenha mudado o rumo do percurso académico.

“Sempre gostei de Biologia Marinha e Oceanografia, em muito influenciada pelas aventuras e documentários de Jacques Cousteau, e da coleção de revistas que na altura foram editadas e que o meu pai me comprava sempre”, confidenciou em entrevista à Forbes poucos dias depois de assumir o novo cargo. E garante que ainda hoje “tenho esses livros na minha sala. Como tal, o meu coração dizia-me para seguir esta área”.

Apesar desta paixão pelos mares, a nova líder do leme da petrolífera em Portugal mudou de rota. “Mudei da área de Ciências para Economia quando me candidatei à universidade, com o intuito de alcançar mais depressa a minha estabilidade financeira e pessoal”. Na altura, apesar do gosto pela oceanografia, que ainda mantém, “tinha a consciência de que era uma área muito pouco explorada em Portugal”, logo seria mais difícil atingir a tal estabilidade.

A morte do pai, quando ainda estava a frequentar o 12º ano, foi a pedra de toque para esta mudança. “Aprendi que a vida não é totalmente controlável e, como tal, senti a necessidade de racionalizar um pouco mais o que queria” e enveredou pela licenciatura em Gestão de Empresas.

Ainda assim, admite que hoje “adoro o que faço, pois apercebi-me, ao longo da minha carreira, que o que mais me dá prazer é gerir pessoas e equipas e contribuir para o seu crescimento em todas as dimensões, não só em termos profissionais”.

### RESILIÊNCIA E RECONHECIMENTO

Agora que assumiu, desde 1 de agosto, o cargo de presidente da filial portuguesa que acumula com o de diretora das Operações de Retalho, Sílvia Barata admite que esta nomeação teve dois “sabores”. Um primeiro associado à resiliência, persistência e compromisso. E um segundo relacionado com o modo como os outros nos observam e caracterizam. “Foi muito emotivo ver as diversas demonstrações de suporte, confiança e carinho de toda a equipa da bp, por parte de familiares e amigos”.

A gestora de 49 anos admite que “sabia que podia ser uma candidata, como resultado da experiência adquirida ao longos dos anos e da competência demonstrada nas mais diversas áreas. Depois tive pessoas, que admiro e em quem confio, que me apoiaram”. E não esconde que foi sempre um objetivo “poder ter um papel marcadamente transversal na equipa enquanto líder dessa mesma equipa, pois gosto genuinamente de trabalhar com pessoas e para as pessoas”.

Conta com três décadas de casa na bp, onde já desempenhou diversas funções na área financeira. A partir de 2000, passou a ocupar cargos de dimensão Ibérica, com destaque para as funções de Iberia Lubes FC&A Manager, em 2004, Iberia Head of Control, em 2018, Iberia Credit & Treasury Manager em 2011 e Iberia B2B & B2C Pricing Manager, em 2014. Em 2018, Sílvia Barata foi nomeada European Assets Portfolio Manager, função que exerceu até à data.

As visões que, enquanto presidente, pretende incutir na petrolífera já



A 31 de dezembro de 2020, a bp em Portugal tinha

107

COLABORADORES

Lucros da petrolífera britânica ascenderam a

7.783

MILHÕES DE DÓLARES (6.545 MILHÕES DE EUROS) NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2021, CONTRA O PREJUÍZO DE 21.213 MILHÕES DE DÓLARES (17.840 MILHÕES DE EUROS) DO MESMO PERÍODO EM 2020

Receitas totais no primeiro semestre de 2021 atingiram

74.090

MILHÕES DE DÓLARES (62.309 MILHÕES DE EUROS), MAIS 43,4%.

Custos de produção de 13.420 milhões de dólares (11.0286 milhões de euros) e de exploração de 206 milhões de dólares (173 milhões de euros).

Dívida caiu 20,07% para 32.706 milhões de dólares ((27.505 milhões de euros).





estão delineados. Nas palavras de Sílvia Barata será “continuar a trabalhar em ofertas disruptivas que vão ao encontro das necessidades dos clientes, sempre com uma base sólida de excelência operacional; “fazer acontecer” a transição energética e com o “todo” permanentemente assente num grande trabalho em equipa, pois tem sido uma fórmula de sucesso na bp, em Portugal. O nós é sempre mais importante que o eu”.

A liderança da petrolífera, em Portugal, tem sido no masculino. Sílvia é a primeira mulher no cargo. “Sinto-me reconhecida e feliz, pois sei que é o resultado de muito trabalho e compromisso. Sou a primeira mulher, mas tenho a certeza de que não serei a última”, sublinha.

### SERÁ A LIDERANÇA NO FEMININO DIFERENTE?

O mérito, comportamentos e a competência profissional são a base de tudo e como tal não podem ser comprometidos. Mas “isso nunca será um problema, pois podemos perfeitamente alcançar a diversidade sem negligenciar estes princípios. Temos muito talento feminino nas organizações e na sociedade”. A gestora diz que, “uma mulher pode demonstrar maior sensibilidade e inteligência emocional”, mas um homem também pode ter. Acredita “na complementaridade de géneros” que potencia debates mais plenos e melhores decisões. A diversidade de género “adiciona valor às empresas, pois atrai criatividade e inovação, tornando os colaboradores e as empresas com mais “alma”, logo melhores entidades”. Espelha a diversidade na sociedade e nos clientes, melhorando a conexão e a sua compreensão.

A chave do sucesso para chegar a esta liderança de topo foi a aposta em “desenvolver sempre as equipas com que trabalhei, ouvir e respeitar opiniões diferentes e saber construir a partir das mesmas, com o objetivo de alcançar as melhores decisões para o negócio e para as equipas, credibilidade e consistência”.

Sobre o *feedback* dos seus pares, garante que “a reação não podia ser melhor. Tenho sentido uma onda enorme de calor humano e de confiança dentro da empresa, quer seja a nível local ou internacional”. Até porque “vou trabalhar com uma equipa fantástica que demonstra todos os dias que é possível fazer melhor. E não falo exclusivamente da equipa da bp Portugal, mas de toda a equipa que todos os dias trabalha com a *brand bp*”.





“Strive not to be a success, but rather to be of value”. Esta é a frase de Albert Einstein que ecoa sempre na mente da nova líder da bp e que explicam os principais passos ao longo da carreira, que contribuíram para chegar à gestão de topo. Destaca que valores como a integridade, confiança, excelência e respeito, estiveram sempre na base no seu trabalho. Isto sem esquecer que “sempre trabalhei com e para as pessoas, sempre idealizei equipas ganhadoras e tentei sempre incutir essa ambição nas mesmas. Quando mudamos de lugar numa empresa o mais satisfatório é ver que a nossa equipa é melhor hoje do que o era ontem. Essa geração de talento é fundamental para as empresas se desenvolverem e se recriarem, e nós acabamos por crescer com elas, quer a nível pessoal, quer profissional”.

### TER VOZ NUM MUNDO DE HOMENS

O setor das petrolíferas é, por “tradição”, dominado pelo sexo masculino, mas Sílvia Barata garante que “é muito fácil ter voz neste setor, sempre e quando se evidenciam competências, credibilidade e atitudes corretas”. Reconhece que o setor foi, como muitos outros, dominado pelo sexo masculino, porém salienta que “tem evidenciado ao longo destes últimos anos um interesse genuíno em equilibrar a diversidade de género”. Exemplo disso, detalha, é o facto de a bp apresentar todos os anos um aumento na percentagem de mulheres em posições de *Senior Leaders*. “É um trabalho contínuo e que para ser bem feito leva o seu tempo. Deve ser visto como algo natural e como um mecanismo de competitividade positiva nas empresas”, remata.

Muito se tem falado de diversidade e inclusão de género. No entanto, continuam a existir situações em que as mulheres são preteridas face aos homens. Sílvia Barata sublinha que para mudar este tipo de cenários “falta vontade, pois está mais que do que de-



### METAS PARA A BP

Sílvia Barata refere que as metas a partir de agora para a filial portuguesa é “continuar a crescer a nossa presença no mercado. Temos como objetivo terminar o ano 2021 com 512 postos, voltámos a marcar presença nos Açores no início do mês de agosto e em breve em Porto Santo”. Além de continuar a desenvolver “as excelentes parcerias, como é o caso do Pingo Doce, ACP, EDP entre outros, trabalhar e desenvolver novas oportunidades de negócio e novas energias com os nossos clientes, parceiros e sociedade no seu mais amplo sentido”.

monstrado que é perfeitamente possível evoluir na carreira e ser mãe e ter uma família”. Isto sem deixar de realçar que “o papel do homem na paternidade e na forma como assume as responsabilidades familiares é, hoje em dia, muito mais ativo e com isso possibilita um melhor equilíbrio profissional e pessoal”.

Neste mundo digital, Sílvia Barata sublinha que “cada vez mais os candidatos a emprego, em particular os *millennials* se interessam pelas políticas de



“

**É muito fácil ter voz neste setor, sempre e quando se evidenciam competências, credibilidade e atitudes corretas.**

”

diversidade e igualdade, que facilmente se podem tornar um bom fator de diferenciação entre empresas”.

A gestora defende que se deve “assegurar que existam modelos de trabalho que permitam esse contrabalanço e flexibilidade. Devemos saber ouvir as necessidades [das pessoas], e entender como de forma simples as podemos implementar, sem que, com isso, tenhamos o estigma que maior flexibilidade no modelo de trabalho significa perda de produtividade ou de controlo”. E sublinha que a pandemia veio provar que é possível trabalhar de forma diferente. “A digitalização veio ajudar e tenho a



### UMA MÁXIMA DE VIDA

A máxima de Aristóteles que aprendi na escola: “*Educating the mind without educating the heart is no education at all*”.

### UM LIVRO

Gostei muito do realismo descritivo de *O Perfume*, de Patrick Suskind.

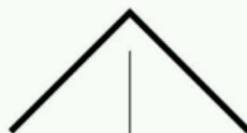
### UM FILME

São muitos, mas para dar um exemplo, *Taxi Driver*, realizado por Martin Scorsese, onde Robert De Niro personifica um homem emocionalmente instável. Gosto muito deste ator pelas suas diversas transformações.

### MOMENTOS-CHAVE

1-No virar do século, a bp apresentou a nova imagem de marca, o Hélios, e lançou as bases para um ambicioso programa de *rebranding* que mudou a face da empresa, em consonância com a política de valores do grupo, orientada para a obtenção de resultados que permitam um crescimento sustentado. Após várias alterações, em 2003 a bp adotou o atual nome BP Portugal, SA.

2- Aquele que se vive hoje com a oportunidade única de contribuir para a transição energética e a neutralidade carbónica até 2050, ajudando o mundo a atingir o mesmo objetivo e melhorar a vida das pessoas. A bp Portugal está a compensar dois milhões de toneladas de emissões de CO2 por ano. Tornou-se na primeira marca do setor no país a incorporar a compensação de emissões de carbono.



certeza de que cada vez mais será um elemento facilitador neste tópico”, diz a nova líder da bp em Portugal.

Silvia Barata alerta que é igualmente importante que as mulheres sejam agentes de mudança, sendo que “as mulheres que alcançam lugares de chefia têm a incumbência de dar o exemplo e de assumirem uma liderança no feminino”.

### EQUILÍBRIO IMPERFEITO

Na gestão de topo o compromisso entre a vida profissional e familiar nem sempre é fácil de atingir. Nesta balança, Sílvia Barata admite que sempre viveu “no que chamo de 'equilíbrio imperfeito' Com isto quero dizer, que não é fácil (e não o foi para mim) gerir em pleno a vida profissional e familiar”. Garante ainda que não existe uma fórmula mágica, já que, cada um de nós é diferente. Por isso, esse chamado equilíbrio constrói-se com diferentes variáveis. No seu caso, uma dessas variáveis é o marido. “Tive e tenho um marido que sempre me apoiou no meu desenvolvimento profissional, e tivemos sempre o cuidado de falar das nossas ambições e de como nos podíamos ir ajustando nas diversas fases da vida do casal, sem que com isso nos desviássemos do objetivo de criar uma família”.

Ainda que refira que “vamos ter fases da vida em que a nossa vida familiar se sobreporá em relação à nossa carreira. Temos de usar o botão de pausa para poder usufruir de momentos como a maternidade em pleno. E ao mesmo tempo ter a confiança, que passado alguns meses, vamos voltar em força ao ambiente de trabalho, e a experiência diz-me que [voltaremos] muito mais resilientes”. “Aprendi que esta angústia de alcançar o equilíbrio estava presente em mulheres, mas também em homens, e como tal deve ser discutida abertamente na sociedade, nas empresas e no seio familiar. É no meu entender um tópico de contínuo ajuste e reajuste”, conclui.