

“UM MODELO DE GESTÃO ASSENTE NO AUTORITARISMO NÃO CONDUZ à otimização dos resultados operacionais”

Iolanda Mouta Mendes é uma jovem talentosa Advogada. Em sociedade com Fátima Pereira Mouta fundou, em 2009, a Pereira Mouta Mendes & Associados, Sociedade de Advogados, RL. A área fiscal e tributária é aquela que mais tem marcado o seu percurso profissional, até porque, “num contexto de crise, aumenta a tensão entre o Estado e os Contribuintes, no que concerne à carga fiscal. Daí que tenha sentido a necessidade de aprofundar conhecimentos técnicos na área da fiscalidade”. Recentemente apostou também na sua formação em gestão. “Enquanto Sócia-Fundadora de uma Sociedade de Advogados, senti necessidade de assumir um papel de líder e adquirir conhecimentos de gestão”, afirmou em entrevista à Revista Pontos de Vista.

Apesar de ser ainda jovem, é Advogada e Sócia Fundadora da Sociedade de Advogados Pereira Mouta Mendes & Associados. Quais são os desafios que enfrenta uma jovem advogada?

A Advocacia é uma profissão desafiante, não só do ponto de vista intelectual, mas também do ponto de vista pessoal. Um advogado não pode limitar-se a ser tecnicamente bom, deve ser igualmente um líder carismático, inspirador, empreendedor e visionário, capaz de colocar a técnica jurídica ao serviço da Justiça. Ser Sócia-Fundadora de uma Sociedade de Advogados é ter a possibilidade de edificar um projeto ímpar, que tem como objetivo a prestação de um serviço jurídico especializado e personalizado, de modo a ir ao encontro das necessidades específicas das pessoas e das empresas.

Enveredou no seu percurso pela área tributária. Porquê? Como é trabalhar nesta área num período conjuntural de crise como aquele que Portugal tem vindo a viver nos últimos anos?

Num contexto de crise, aumenta a tensão entre o Estado e os Contribuintes, no que concerne à carga fiscal. Daí que tenha sentido a necessidade de aprofundar conhecimentos técnicos na área da fiscalidade. As empresas estão focadas na redução dos seus custos, incluindo os custos fiscais, atribuindo prevalência a um adequado planeamento fiscal. Outras empresas viram o seu volume de faturação reduzir significativamente, de tal modo que deixaram de conseguir cumprir pontualmente as suas obrigações, incluindo as fiscais. Se a empresa é viável, apesar de se encontrar em situação económica difícil, pode submeter-se a um Processo Especial de Revitalização ou apresentar um Plano de Insolvência. Em ambos os casos, a Autoridade Tributária tem demonstrado uma postura inflexível no âmbito das negociações com os contribuintes, escudando-se na indisponibilidade dos créditos tributários para inviabilizar a aprovação de Planos de Recuperação. Tal conduz inevitavelmente a empresa a uma situação de insolvência, com a consequente liquidação do seu património, encerramento do estabelecimento e destruição dos postos de trabalho.

A formação constante está patente no seu CV. Recentemente frequentou também uma formação em gestão de empresas, sentiu essa necessidade enquanto Sócia Fundadora da Pereira Mouta Mendes & Associados? De que forma esta decisão será importante no futuro da Sociedade?



De facto, enquanto Sócia Fundadora de uma Sociedade de Advogados, senti necessidade de assumir um papel de líder e adquirir conhecimentos de gestão. A formação em gestão permite-me intervir de forma eficaz no desenvolvimento da Sociedade, através da definição de objetivos e da colocação dos meios para os atingir. Esta formação é essencial ao futuro da Sociedade, já que pretendemos seguir uma via de crescimento, expansão e internacionalização.

Acha que homens e mulheres são diferentes na forma como gerem os negócios? Onde se evidenciam essas diferenças?

Penso que os homens tendem a ser mais lógicos, racionais e pragmáticos, ao passo que as mulheres são mais intuitivas, emocionais e altruístas. Nos últimos anos, proliferou a ideia de que um bom líder deve ser competitivo, autoritário e dominador, características que melhor se enquadram num perfil masculino. Contudo, provou-se que um modelo de gestão assente no autoritarismo não conduz à otimização dos resultados operacionais: a equipa não expressa livremente as suas opiniões, age cerceada pelo medo e cedo perde a

motivação para melhorar a performance da empresa. Atualmente exige-se que os líderes consigam realizar todo o potencial da sua equipa, incentivando-os a pensar criticamente e ajudando-os a alcançar os seus objetivos.

O que é para si liderança no feminino? O futuro passa por aqui?

Na minha opinião, a liderança no feminino significa uma alteração no paradigma dos modelos de gestão adotados nas organizações. O futuro das empresas depende essencialmente da sua capacidade de inovação. Ora, a inovação surge num cenário de liberdade criativa, partilha de informação e interdependência. Às competências tradicionais de gestão, tais como dirigir e controlar, juntam-se novas competências, como a capacidade de relacionamento interpessoal, típicas de uma liderança feminina. Há quem fale num fenómeno de “feminização da gestão”, no sentido em que os chefes duros e intransigentes devem ser substituídos por executivos abertos, flexíveis e compreensivos. Neste sentido, penso que o futuro passa certamente por uma crescente presença feminina na gestão e liderança das empresas. 🍀