



Entrevista – Charitini Maria Skoulidi

WP 2

Atividade 1 (Entrevista com Líderes)

Desenvolvido por EMVIO | Novembro, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadados da entrevista

Data da entrevista:	29.07.2025
Nome do entrevistador:	Chara Stassinopoulou
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	-

Conheça o Líder

Nome:	Charitini Maria Skoulidi
Idade:	48
Género:	Feminino
Função e cargo atuais:	CEO Chefe do Departamento Internacional de p-consulting.gr
Anos de experiência profissional:	27 anos
Anos em Cargos de Liderança:	17 anos
Organização:	p-consulting.gr
Setor de atividade:	Serviços de Consultoria, Investigação e Tecnologia (TIC)
País / Cidade:	Grécia Patras
Tamanho da organização:	☐ Micro ☒ Pequena ☐ Média ☐ Grande

Conteúdo principal da entrevista

Secção de Entrevistas	Resumo das respostas	Citações selecionadas
O Caminho para a Liderança Momentos-chave, desafios, valores	Construiu a sua carreira ao longo de muitos anos em consultoria e TIC, orientada por mentores. Ela sublinha que os erros e os fracassos foram pontos de aprendizagem fundamentais. Tem muito orgulho na sua equipa forte e dedicada.	<i>“Os erros e os fracassos foram os pontos de viragem mais críticos na minha jornada.”</i> <i>“A equipa é o alfa e o ómega da nossa empresa.”</i>
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	Ela valoriza a empatia e a comunicação aberta. Incentiva a autonomia, equilibrando-a com a orientação. Discute ativamente os planos da empresa com a sua equipa para que se sintam parte de uma família. Introduziu o trabalho remoto para promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.	<i>“Acredito firmemente na empatia e em tentar colocar-me no lugar do outro.”</i> <i>“O trabalho remoto ajudou os colegas a conciliar a vida familiar e profissional.”</i>
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	A tomada de decisões baseia-se na experiência, na intuição e na avaliação criteriosa dos dados. Promove a igualdade de tratamento, a inclusão e a sustentabilidade ambiental. Procura feedback contínuo de eventos e parceiros para melhorar o impacto.	<i>“É melhor tomar uma decisão, mesmo que errada, do que deixar as coisas como estão.”</i> <i>“Sustentabilidade deve ser a palavra-chave para todas as empresas.”</i>
Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	Políticas estabelecidas para a igualdade de oportunidades e respeito pela diversidade. Enfatiza a prevenção através do diálogo aberto e da expressão democrática. Acredita que todos se devem sentir à vontade para serem quem são no trabalho. Para incentivar a abertura e a confiança genuínas, deu prioridade à adoção de várias práticas simples, mas eficazes, na empresa: As reuniões regulares de equipa e as análises de projetos incluem tempo para que todos partilhem opiniões ou proponham mudanças, garantindo que nenhuma voz é ignorada.	<i>“Devemos prevenir os problemas em vez de os resolver mais tarde.”</i> <i>“A liberdade de expressar opiniões sem medo é essencial.”</i>

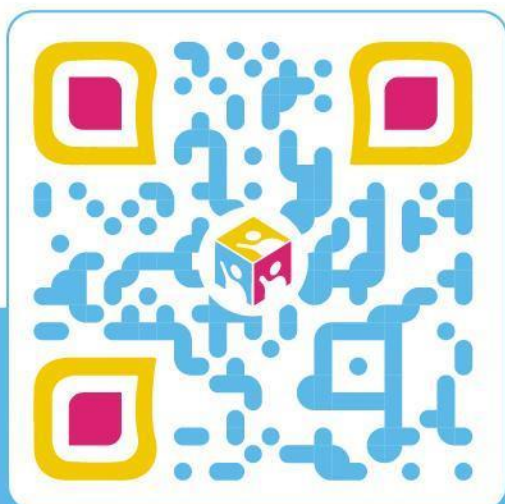


	Inquéritos internos anónimos são distribuídos ocasionalmente para recolher feedback sobre o clima organizacional e a inclusão, complementando a discussão aberta. A CEO mantém um contacto individual com os membros da equipa para abordar os problemas precocemente, em consonância com a sua crença de que prevenir é melhor do que remediar. Os canais de comunicação dedicados (fóruns online e grupos de chat) permitem que os colaboradores expressem ideias ou preocupações fora dos ambientes formais. Estas práticas cultivam um ambiente de trabalho seguro e democrático, onde expressar opiniões sem medo faz parte da cultura quotidiana e não se limita a procedimentos oficiais.	
Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	Defende a aceitação, a empatia e o trabalho em equipa como princípios fundamentais. Observa que cada organização deve adaptar os métodos ao seu contexto. Inspira-se nas suas próprias experiências enfrentando o preconceito de género e na promoção de ambientes abertos e acolhedores. O ambiente acolhedor é mantido através de hábitos simples e estruturados que estimulam a abertura e o equilíbrio, tais como: As reuniões de coordenação semanais reservam sempre tempo para reflexões pessoais e feedback, ajudando a prevenir tensões e a fomentar a colaboração. Os horários flexíveis e o trabalho remoto são padrão, apoiados por plataformas digitais para comunicação transparente e acompanhamento conjunto de tarefas. A empresa organiza formação interna periódica — frequentemente após projetos Erasmus+ — sobre temas como a inovação digital, a sustentabilidade e a igualdade. As celebrações regulares em equipa e os momentos de reconhecimento criam uma atmosfera positiva e fortalecem o sentido de pertença.	<i>“A aceitação, a empatia e o trabalho em equipa são os pontos de partida para todos nós.”</i> <i>“Como mulher em posição de liderança, eu própria já experienciei preconceito, e isso tornou-me mais consciente.”</i>



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.