



**FITFOR THE
FUTURE**

Entrevista - Núria Amigor Grau

WP 2

Atividade 1 (Entrevista com Líderes)

Desenvolvido por Edensol | Julho, 2025



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



**Co-funded by
the European Union**

Metadados da entrevista

Data da entrevista:	03/07/2025
Nome do entrevistador:	Olena Korzhykova & Arianna Vitiello
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	N/A

Conheça o Líder

Nome:	Núria Amigor Grau
Idade:	41
Género:	Feminino
Função e cargo atuais:	CEO
Anos de experiência profissional:	13 anos
Anos em Cargos de Liderança:	10 anos
Organização:	Biosfer Teslab
Setor de atividade:	Biotecnologia e investigação biomédica
País / Cidade:	Espanha /Tarragona
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	A carreira de Núria começou na academia, onde passou quatro anos como investigadora de doutoramento e membro do corpo docente universitário. Dedicou depois 13 anos à Biosfer Teslab, evoluindo de diretora científica a diretora executiva (CEO). Núria identifica os "traumas" como catalisadores de mudanças significativas. Um exemplo específico é a saída de um membro-chave da equipa. Embora inicialmente traumático, este evento permitiu à organização implementar novas rotinas, protocolos e fluxos de trabalho que minimizaram o impacto de futuras interrupções semelhantes. Isto levou, por exemplo, à introdução da expertise coletiva, garantindo que pelo menos duas pessoas sabiam como executar qualquer tarefa, melhorando assim a sua execução. Estes ajustes foram o resultado direto de situações em que a equipa teve de se readaptar.	"Os traumas podem ser catalisadores de mudanças significativas." "Introduzimos conhecimento coletivo para garantir que pelo menos duas pessoas sabem como executar cada tarefa."
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	Numa pequena empresa com menos de 10 pessoas, é relativamente simples garantir que todos se sentem ouvidos, respeitados e incluídos. Isto é facilitado através de reuniões frequentes e altamente participativas. A organização estabeleceu pequenas equipas autónomas (por exemplo, uma equipa operacional para o gestor de operações, desenvolvimento de software e o laboratório) que se reúnem de forma independente. As suas decisões são então partilhadas com o resto da equipa. Núria sublinha a importância de reuniões regulares e consistentes, onde as opiniões dos membros da equipa são ativamente solicitadas em vez de exigidas, o que considera fundamental para o respeito. O setor da biotecnologia, onde ela trabalha, é caracterizado por um tom geralmente agradável e respeitoso entre as pessoas. Núria nunca teve de pedir a ninguém para ser mais respeitador, pois teve a sorte de estar rodeada por uma equipa que já se comporta desta forma. Reconhecendo que nem todos são igualmente hábeis a ouvir, delegou algumas tarefas de escuta a um membro da equipa (Sara Samino) com fortes	"Acreditamos que é fundamental solicitar ativamente a opinião de cada membro da equipa, em vez de a exigir." "As decisões importantes não devem ser tomadas 'no calor do momento', mas exigem muita reflexão e uma certa frieza emocional." "Sou muito analítico e reflito bastante antes de tomar decisões complexas ou definir rumos." "A minha equipa precisa de ter o desejo de crescer juntamente com a organização, sentindo que o seu crescimento pessoal está ligado ao crescimento da empresa."



	capacidades empáticas, destacando a importância de ter alguém em quem se possa confiar. A reduzida dimensão da equipa e o profundo conhecimento mútuo, fruto de muitos anos de colaboração, contribuem para um ambiente que Núria descreve como uma "pequena família", o que facilita a compreensão dos pensamentos e sentimentos de cada um. Núria acredita que, tal como na vida, as decisões importantes não devem ser tomadas "no calor do momento". Exigem muita reflexão, avaliação, análise e uma certa "frieza" emocional para as racionalizar. Nas decisões difíceis, ela tenta distanciar-se emocionalmente. É muito analítica no trabalho e reflete bastante antes de tomar decisões ou definir rumos complexos. No entanto, isto não significa que demore muito tempo, mas sim que o passo inicial e as mudanças exigem uma análise cuidada. Núria quer que a sua equipa seja motivada pelo desejo de crescer juntamente com a organização. Ela espera que todos os membros da equipa sintam que pertencem a uma empresa que pode crescer e que o seu crescimento pessoal esteja intrinsecamente ligado ao crescimento da empresa.	
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	O principal compromisso de Núria é com a equipa e com os seus clientes. Mantém uma relação muito próxima e constante com os clientes, visando construir lealdade. A consciência dos resultados e o cumprimento dos prazos estabelecidos pelo sistema de qualidade são cruciais para todos. A organização considera o seu impacto na comunidade em geral, operando num setor de nicho como a ressonância magnética nuclear. Existe um profundo entendimento e uma relação de proximidade com o ecossistema envolvente, que inclui empresas, fornecedores e clientes do setor da biotecnologia. A empresa estabelece acordos de desenvolvimento colaborativo com fornecedores e clientes através de redes mais amplas que prosseguem objetivos científicos comuns. Colaboram também com redes de investigação europeias, tendo em conta o ecossistema. Para fomentar a colaboração interna e a responsabilidade partilhada, implementam pequenas equipas muito específicas de três ou quatro pessoas que se reúnem frequentemente e tomam decisões conjuntas. Este mecanismo permite uma responsabilidade partilhada eficaz, com a pequena equipa a abordar desafios numa área específica, por exemplo, o gestor de laboratório, o gestor de operações ou um técnico a resolver um problema específico em conjunto.	“A colaboração e a responsabilidade são partilhadas através de pequenas equipas que tomam decisões em conjunto.” “Um aspeto fundamental é a capacidade de oferecer um elevado grau de flexibilidade para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, pois acredito que os resultados importam mais do que o tempo passado num só local.”



	As relações com instituições e universidades estrangeiras são consideradas fundamentais para promover a inclusão e a representação de pessoas diversas. A colaboração com as universidades traz, naturalmente, pessoas e formas de pensar de várias nações. Não há menção a práticas específicas de sustentabilidade ambiental nas fontes de Núria, mas o foco está no impacto e na colaboração dentro do seu ecossistema científico e empresarial específico. Um aspeto fundamental do cuidado com as pessoas e, por extensão, da sustentabilidade social, é a capacidade de oferecer um elevado grau de flexibilidade para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Núria acredita que os resultados são mais importantes do que o tempo passado num local, permitindo flexibilidade nos dias e horários de trabalho, uma prática geralmente bem aceite.	
Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	A organização de Núria não utiliza ferramentas ou práticas específicas para sensibilizar ou reduzir o preconceito. A abordagem baseia-se fundamentalmente no exemplo dos colaboradores e na meritocracia. As decisões relativas à contratação ou retenção de estudantes, por exemplo, não são influenciadas por preconceitos relacionados com o género ou a idade, mas sim pela competência demonstrada. Núria considera-se absolutamente inclusiva em relação às mulheres; a percentagem de mulheres na empresa, incluindo em cargos de chefia, é superior à de homens. Além disso, no que diz respeito à inclusão de pessoas de outros países, a empresa recebe constantemente estudantes e pós-doutorados de toda a Europa, demonstrando uma notável inclusão em termos de nacionalidade. No entanto, em termos de formação académica, a inclusão é menor, dado que quase todos os colaboradores têm formação superior (doutores ou engenheiros), uma necessidade para as suas funções técnicas. Sabe-se que as mulheres em STEAM enfrentam dificuldades devido a estereótipos e estruturas enraizadas que limitam o seu acesso e crescimento. No entanto, a Biosfer Teslab destaca-se como um modelo de como ultrapassar estes desafios: com empenho e determinação, a empresa demonstra que é possível dismantelar estas barreiras, transformando as limitações sistémicas em oportunidades de progresso e mudança.	“A nossa abordagem para reduzir o preconceito baseia-se no exemplo dos colaboradores e na meritocracia.” “As decisões de contratação não são influenciadas por preconceitos relacionados com o género ou a idade, mas sim pela competência demonstrada.” “Somos muito inclusivos em termos de nacionalidade, recebendo estudantes e pós-doutorados de toda a Europa.”

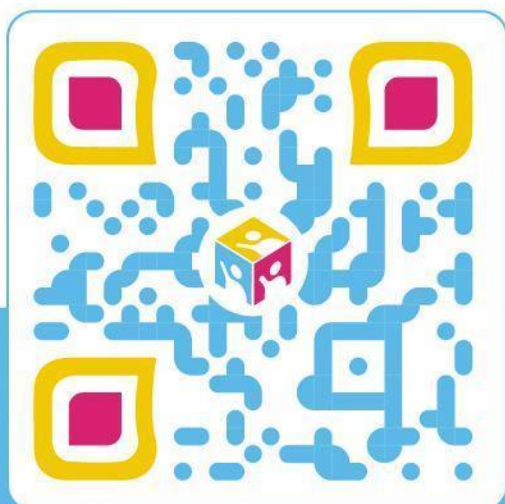


Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	Núria encontra inspiração e exemplos de boas práticas sobretudo nos colaboradores e empresas com quem trabalha. Ela acredita que o enriquecimento advém da comparação de diferentes modelos operacionais, não apenas nacionais ou corporativos, mas também do contacto com instituições de ensino, de investigação e empresariais de natureza diversa (por exemplo, fabricantes de equipamentos de ressonância). A colaboração e o codesenvolvimento de projetos com diferentes empresas permitem-lhe observar outras formas de fazer as coisas, conhecer pessoas diferentes e compreender necessidades distintas. Este processo, segundo Núria, é uma verdadeira fonte de inspiração e formação que acontece de forma “passiva” ou indireta, quase como um “epifenómeno”, quando se trabalha com instituições muito diferentes da sua.	“Encontro inspiração sobretudo nos colaboradores e nas empresas com quem trabalho.” “O enriquecimento advém da comparação de diferentes modelos operacionais e do contacto com instituições de naturezas diversas.”
--	---	--



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.