



**FIT FOR THE
FUTURE**

Entrevista – Panayotis G. Anastassopoulos

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:	25.07.2025
Nome do entrevistador:	Chara Stassinopoulou
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	-

Conheça o Líder

Nome:	Panayotis G. Anastassopoulos
Idade:	48
Género:	Masculino
Função e cargo atuais:	CEO
Anos de experiência profissional:	28
Anos em Cargos de Liderança:	13
Organização:	Port Authority of Patras
Setor de atividade:	Autoridade Geral do Governo
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	O percurso de liderança do Sr. Anastasopoulos abrange mais de 13 anos em diversas funções de gestão, combinando responsabilidades técnicas e administrativas. Antes de se tornar CEO da Autoridade Portuária de Patras, ocupou cargos departamentais e de coordenação que o expuseram à gestão de projetos, à colaboração interinstitucional e à liderança de equipas em sistemas complexos. Estas experiências proporcionaram-lhe diferentes perspetivas sobre a liderança — desde a gestão prática e baseada em equipas até à tomada de decisões estratégicas e ao envolvimento dos stakeholders a nível institucional. Sublinha que aprender com os erros e observar como as equipas funcionam a todos os níveis foram fundamentais para moldar o seu estilo de liderança inclusivo e pragmático. A sua transição das funções técnicas para a liderança executiva reforçou a sua crença de que a comunicação autêntica, a simplicidade na resolução de problemas e a visão partilhada são os fundamentos de uma liderança eficaz. Destaca a aprendizagem com os erros e enfatiza o trabalho em equipa e a partilha de visão. Orgulha-se da comunicação autêntica com as pessoas.	<i>“Os meus erros moldaram-me; a questão é transformá-los em lições valiosas.”</i> <i>“O importante é que todos se tornem acionistas da visão.”</i>
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	Foco no respeito, na conexão diária e na simplificação dos processos com a tecnologia. Promove a corresponsabilização pela visão organizacional e mudanças holísticas e bem planeadas. A sustentabilidade é fundamental, sobretudo a económica e a ambiental. Cultiva a corresponsabilidade pela visão da organização através de uma comunicação transparente e de uma tomada de decisões inclusiva. As reuniões regulares permitem que a equipa reveja o progresso e contribua com ideias para projetos futuros. Como CEO, mantém uma política de portas abertas, convidando sugestões de qualquer colaborador, independentemente do cargo, e garante que as ideias bem-sucedidas são	<i>“Até um simples ‘bom dia’ importa.”</i> <i>“A sustentabilidade aqui é inegociável; faz parte da nossa realidade diária.”</i>



	reconhecidas publicamente. Por exemplo, os colaboradores envolvidos em projetos de sustentabilidade ou melhorias de processos recebem crédito durante as reuniões e são convidados a apresentar os resultados em conjunto. Esta abordagem participativa — que combina acessibilidade, transparência e reconhecimento — cria um sentido de propósito e responsabilidade partilhados, onde cada membro da equipa sente que tem uma participação genuína no futuro do porto.	
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	Na sua liderança diária, a colaboração e a sustentabilidade não são objetivos abstratos, mas sim práticas integradas. Por exemplo, a Autoridade Portuária estabeleceu uma parceria com a KOISPE FAROS, uma cooperativa social local que emprega pessoas com desafios psicossociais, para gerir parte da sua manutenção e áreas verdes. Esta colaboração não só garante um trabalho de qualidade, como também promove a inclusão social e o emprego local, transformando uma necessidade operacional de rotina numa iniciativa socialmente responsável. Da mesma forma, aplica a lógica baseada em dados e a transparência nas decisões do dia a dia: os dados de desempenho e os indicadores ambientais são revistos nas reuniões de equipa, garantindo que as melhorias na eficiência ou na utilização dos recursos estão alinhadas com as metas de sustentabilidade. Estes exemplos mostram como as parcerias inclusivas e a tomada de decisões racionais e baseadas em evidências constituem a base do seu estilo de liderança, traduzindo a sustentabilidade a longo prazo em ações tangíveis do dia-a-dia que beneficiam tanto o porto como a comunidade envolvente. Acredita que a transformação do porto beneficia diretamente a cidade.	<i>“Quando as coisas são complexas, devemos pensar de forma simples para que a solução seja viável.”</i> <i>“A metamorfose do porto mudará a própria cidade.”</i>
Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	Promove a transparência, a comunicação aberta e o acesso aos dados. Introduziu espaços de escritório abertos para incentivar o diálogo. Realiza reuniões regulares com a equipa para partilhar a visão e abordar as preocupações. Para promover o sentimento de pertença e reduzir o preconceito, a Autoridade Portuária incorporou a transparência e o diálogo na prática diária. Além de manter espaços de escritório abertos que	<i>“A transparência e a comunicação são as melhores ferramentas contra o preconceito.”</i>

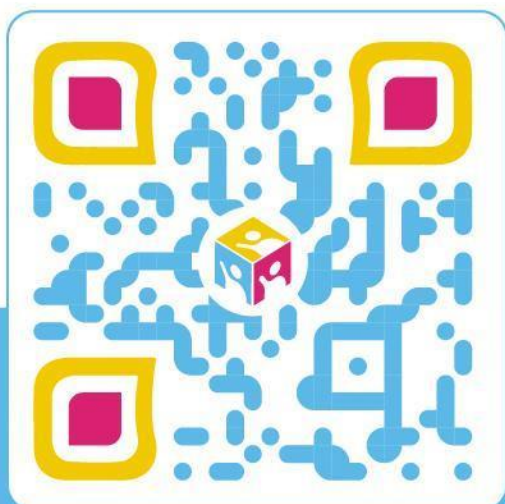


	incentivam a interação espontânea, o CEO organiza sessões mensais de “Open Table”, onde os colaboradores de todos os níveis podem levantar questões ou propor melhorias diretamente. Esta combinação de transparência estruturada e acessibilidade quotidiana ajuda a dismantelar a hierarquia, a evitar mal-entendidos e a construir um genuíno sentido de confiança e pertença entre os colaboradores.	<i>“Criar espaços abertos deu às pessoas total liberdade para comunicarem entre si.”</i>
Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	Defende a transparência, o respeito e a inclusão na abordagem dos desafios. Os colaboradores podem partilhar ideias ou propostas de melhoria através de canais de e-mail dedicados e formulários de sugestões digitais, enquanto os grupos interdepartamentais utilizam espaços de trabalho online comuns para coordenar ações. Paralelamente, o site público da organização funciona como um portal de transparência, partilhando resultados de sustentabilidade com os cidadãos e parceiros. Estas tecnologias de baixo custo complementam a cultura de escritório aberto e as reuniões, transformando a transparência e a participação numa prática diária. Inspira-se na comunicação autêntica e no desejo de criar um mundo melhor para a próxima geração.	<i>“Não nos importa quem oferece a solução — o que nos importa é a solução em si.”</i> <i>“A minha inspiração é o futuro da minha filha; quero que ela viva num mundo melhor.”</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.