

# VALOR

MAGAZINE

Mensal - Maio de 2023 - n°035 - Gratuito



## MULHERES DE VALOR

O sucesso no feminino

## RELAÇÕES LUSO-BRASILEIRAS

O impacto da reaproximação entre Portugal e Brasil

## ENGENHARIA ESPACIAL

O papel de Portugal no Espaço

## SAÚDE MENTAL

Os novos desafios

# Rodolfo Martins, CEO da Evoleo Technologies:

"Queremos tornar-nos numa referência europeia no fornecimento de sistemas para New Space"



# Uma família SEGURA é uma família FELIZ!

Se os seus seguros são importantes para a sua família, ou para a sua empresa, não abdique de um aconselhamento especializado e profissional.

Conte com a **DS SEGUROS** para ter os Seguros com as coberturas mais adequadas **poupano centenas de euros por ano!**



**DS**  
**SEGUROS**

GRUPO DECISÕES E SOLUÇÕES

[dsseguros.pt](http://dsseguros.pt)

**A**s mulheres são resilientes, capazes, decididas e empáticas. Conseguem levar a bom porto várias tarefas em simultâneo. A conciliação entre todos os papéis sociais – mulher, mãe, amiga, profissional... – torna-se, por vezes, difícil, mas quase todas assumem que o equilíbrio entre todas estas vertentes é fundamental para o seu bem-estar e realização.

Por isso, em mais uma edição mensal, a Valor Magazine continua a trazer até si exemplos de mulheres incríveis, que seguem os seus sonhos e concretizam os seus objetivos traçados, seja no que respeita à sua progressão na carreira, seja na criação do seu próprio negócio, onde muitas encontram uma forma de construir uma empresa à sua imagem, com as características que prezam e a filosofia de mercado que consideram correta.

No entanto, não são apenas as mulheres que são exemplos de empreendedorismo. Pelo contrário, a Valor Magazine destaca o exemplo de Gonçalo Mota, um jovem que aprendeu desde a adolescência a conquistar a sua independência financeira e que é, hoje, um empresário nato, com a noção exata de onde está, para onde quer ir e da forma como lá vai chegar.

Um outro tema em destaque nesta edição é o Espaço e o ecossistema empresarial que existe neste setor. A Agência Espacial Portuguesa considera que 2023 será um ano decisivo para o avanço e posicionamento deste setor na economia, bem como para o posicionamento do país enquanto player do mercado do Espaço. Sobre este tema, a Valor Magazine entrevistou o engenheiro Rodolfo Martins, da EVOLEO Technologies, que forneceu uma perspetiva empresarial do setor, com os seus desafios e mais-valias.

A Saúde Mental continua a ser um tema também em destaque, em linha com a importância que a sociedade está, agora, a começar a atribuir a esta área clínica. Além disso, os seguros de saúde também já disponibilizam opções para quem queira cuidar e proteger a sua saúde mental e fomos descobri-las.

As relações luso-brasileiras estão também em destaque nesta edição, sobretudo no que respeita ao impacto do investimento brasileiro em Portugal e às vantagens que esta reaproximação entre estes dois países pode trazer a cada um deles.

Não perca mais esta edição, que preparámos inteiramente a pensar em si!

Sara Freixo Editora

sarafreixo@valormagazine.pt

maio  
'23

DESTAQUES

8



**PIEP**

um pilar estratégico do setor do polímeros em Portugal

16



**Ingtrust**

As características que fazem de Portugal um país único

36



**Grupo Zerca**

"As crianças devem crescer com o exemplo de que pai e mãe podem ter carreiras bem-sucedidas"

38



**Prosegur Alarms**

Helena Águeda partilha a receita para o sucesso profissional:

"Exigência, superação e inconformismo"

5

### Engenharia Aeronáutica e Espacial

5 - Agência Espacial Portuguesa - Portugal - uma nação espacial  
6 - EVOLEO Technologies - "O Espaço democratizou-se"  
8 - PIEP - um pilar estratégico do setor do polímeros em Portugal

10

### Seguros de Saúde: uma alternativa ao SNS

10 - DS Seguros - A importância de proteger as Pessoas em detrimento dos Bens

13

### Saúde Mental: os novos desafios

13 - Congregação das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus - Os novos desafios da Saúde Mental

14

### Jovens de Valor

14 - Aúpa - "Devemos ser sempre capazes de competir connosco"

15

### Relações luso-brasileiras

15 - Câmara de Comércio e Indústria Luso-Brasileira - O reforço dos laços entre países-irmãos  
16 - Ingtrust - As características que fazem de Portugal um país único

19

### Portugal Criativo: empreendedorismo e criatividade feminina no imobiliário

19 - Home Senses - "A liderança faz-se de emoções"

20

### Mulheres de Valor: sucesso no feminino

20 Instituto Karina Leite - A marca da qualidade em Odontologia Digital chegou a Portugal  
22 - Kyniska - "Um líder tem de confiar em si mesmo"  
23 - LNEG - "A diversidade enriquece a discussão"  
24 - Corbroker - "O setor segurador precisa do dinamismo feminino"  
26 - KAUSA Advogados - "A mulher tem de se esforçar mais para ser reconhecida"  
28 - Soniaimo - Uma liderança humana, democrática e igualitária  
29 - Family Agency 17 - "A fusão de pensamentos e formas de trabalhar é um grande benefício"  
30 - craftable software - "Temos vontade de trazer mais mulheres para a área tecnológica"  
32 - Grand Atelier - Quando a Arte inspira a Vida  
33 - Tasting Design | Flor d'Alecrim - Um propósito, duas mulheres e a liderança que as diferencia  
34 - ITG - "Crescer profissionalmente na única empresa onde trabalhei é gratificante"  
36 - Grupo Zerca - "As crianças devem crescer com o exemplo de que pai e mãe podem ter carreiras bem-sucedidas"  
38 - Prosegur Alarms - Helena Águeda partilha a receita para o sucesso profissional: "Exigência, superação e inconformismo"  
40 - Gabinete de Saúde Marisa Marques - "A sociedade desacredita o duplo papel da mulher enquanto mãe e profissional"  
42 - SSS - "Um líder vale pela equipa que tem"  
44 - TrazerIdeias - "Todos os dias se aprende a ser líder"  
46 - Mediaweb - A atenção ao detalhe que faz a diferença



# “Portugal – uma nação espacial”

A Agência Espacial Portuguesa foi criada em 2019 e é presidida pelo engenheiro Ricardo Conde. Ao longo destes quase cinco anos, foi possível criar condições para que o país consolidasse o seu ecossistema de empresas ligadas ao Espaço, mas 2023 desenha-se como um ano particularmente decisivo nesta jornada para fazer do Espaço uma atividade de valor acrescentado no país.

Portugal deu o primeiro passo no seu interesse espacial quando, em setembro de 1993, lançou o primeiro satélite português, o PoSAT-1. O engenheiro Ricardo Conde, que preside à Agência Espacial Portuguesa, estava presente na fase final deste acontecimento. Muito embora este tenha sido o primeiro momento alto da história do Espaço em Portugal, só com a adesão de Portugal à Agência Espacial Europeia, em 2000, é que o setor se começou a estruturar: “Só a partir daí é que nos foi possível conseguir uma política pública de capacitação industrial, através de uma task force criada para ajudar a desenvolver um ecossistema de empresas ligadas ao Espaço. A função da task force era encontrar a mais pequena ideia ou produto que se pudesse aplicar ao Espaço e ajudar a desenvolvê-lo. De 2000 até hoje, o país capacitou-se e hoje temos mais de 70 entidades que desenvolvem atividades dentro do ecossistema do Espaço. Este desenvolvimento era, no entanto, um desenvolvimento de capacidades individuais das empresas, desagregadas de uma estratégia nacional comum”.



Ricardo Conde  
Presidente

Quando, em 2019, foi criada a Agência Espacial Portuguesa, o país já tinha um ecossistema com maturidade suficiente para que fossem estabelecidas linhas orientadoras: “Na altura pensámos que Portugal tinha de se desenvolver em vários eixos e de se estruturar em torno de uma estratégia nacional, passando assim do desenvolvimento de componentes para a implementação de um programa espacial nacional. Foi isso que foi definido pelo Governo na criação da Estratégia “Portugal-Space 2030”, uma estratégia de inovação e crescimento.

## Aplicar o Espaço à Sustentabilidade e Segurança, criando impacto económico

Na capacitação da indústria espacial nacional, Portugal está a olhar para algumas dimensões que compreendem as grandes preocupações como a sustentabilidade e segurança, onde as soluções tecnológicas espaciais podem ser aplicadas. Em particular quando se fala de sustentabilidade, fala-se na gestão do território. Na sua vasta dimensão atlântica, e na dimensão dos problemas resultantes das alterações do clima, a dimensão terrestre torna-se cada vez mais uma área de intervenção crítica, em particular na gestão da floresta, na prevenção de fogos, na necessidade de uma gestão da água, na agricultura e também nas temáticas emergentes como o sequestro de carbono. Mas a dimensão da sustentabilidade passa também por assegurar a sustentabilidade do espaço exterior, dando relevância ao problema do lixo espacial. Portugal tem olhado

para este problema não só atuando na capacitação das nossas empresas na criação de tecnologias com capacidades de monitorização utilizando inteligência artificial, mas também no desenvolvimento de capacidades para missões de remoção de lixo espacial.

## Portugal pode ser uma “nação fly”?

A resposta é sim: “A democratização do acesso ao Espaço permite hoje abordar este domínio numa perspetiva económica, a chamada “New Space Economy”. Construir e lançar um ou mais satélites para providenciar novos serviços tornou-se acessível à maior parte das empresas e vemos nascerem verdadeiras perspetivas com várias constelações. O objetivo da Agência é que, nesta década, o ecossistema nacional acompanhe esta perspetiva e que cresça em volume de negócios e em empregos especializados. Neste sentido, Portugal tem hoje a oportunidade de constituir uma Agenda Industrial para integradores de satélites, alavancada pela perspetiva de, através do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), se construírem 27 satélites para providenciarem serviços em várias constelações, contribuindo assim para alavancar uma política de dados ao nível nacional para a observação da Terra. Queremos terminar esta década com um ecossistema totalmente diferente, mais robusto, com uma direção e pensamento estratégico, afirmando assim Portugal como uma nação espacial”.





A aposta da EVOLEO no New Space

# “O Espaço democratizou-se”

Rodolfo Martins  
CEO

A EVOLEO Technologies é uma PME portuguesa que existe há 16 anos e que, desde 2018, se expandiu para a Alemanha, com a abertura de uma filial em Munique. À conversa com o seu fundador, o engenheiro Rodolfo Martins, é possível compreender a evolução que o setor espacial está a atravessar e como a EVOLEO se procura posicionar para se tornar num parceiro fundamental das grandes empresas e de quem quiser lançar o seu satélite de baixa órbita, com fins científicos ou comerciais.

**A** EVOLEO Technologies trabalha na Engenharia e Desenho de sistemas complexos, sobretudo a nível de eletrónica e desempenha atividades em três áreas distintas. Que áreas são estas e quais as aplicações do vosso trabalho em cada uma das áreas?

A EVOLEO tem sido uma empresa fundamentalmente de Engenharia, com alguma capacidade produtiva e de criação de soluções à medida do cliente. As três áreas em que trabalhamos são o Espaço, a Infraestrutura (ferroviária), e a área Industrial. Nesta última, a EVOLEO desenha, muito à medida do cliente, sistemas de teste, máquinas industriais de apoio ao teste em linha de produção ou de suporte aos departamentos de verificação de qualidade. No entanto, estamos numa fase em que nos procuramos afastar desta personalização e da especificidade.

Queremos conseguir aproximar-nos mais do produto recorrente. A segunda área em que trabalhamos é a área da Ferrovia. Aqui, operamos principalmente com equipamentos de monitorização, ou seja, de aquisição de sinais para analisar as condições (o estado) do material circulante quando passa por algumas secções da infraestrutura ferroviária. Em Portugal, temos instalados vários projetos-piloto que servem para analisar os comboios que passam por cima da infraestrutura, nomeadamente no que respeita à pesagem dinâmica ou danos nos rodados e verificar se existe possibilidade de descarrilamento. Mais recentemente, no âmbito dos PRR's, trabalhamos no projeto SMART WAGON, que é o futuro vagão inteligente português. Este projeto é liderado pela dinâmica Medway e o nosso papel é na parte da instrumentação desse vagão. Ainda na área ferroviária, temos

projetos fora do país, com os caminhos de ferro alemães, que passam pela operação remota de locomotivas, através das redes de comunicação normais. Isso, em termos de eficiência, aumenta radicalmente a capacidade de criação da composição (junção de vagões). A terceira área – e a que mais se destaca – é o Espaço, até porque a EVOLEO nasceu na sequência da continuidade do trabalho que eu desenvolvia na EFACEC. Esse foi, na altura, o nosso maior projeto nacional, na área do hardware espacial, e eu quis continuar com o trabalho quando saí da EFACEC. A EVOLEO começou com atividades espaciais e é aí que tem, atualmente, a maior parte do seu negócio.

**Que serviços desenvolvem na área espacial?**

A EVOLEO atua no Espaço em quatro áreas: a primeira são Unidades de Computação - computadores - para Espaço e para pequenos



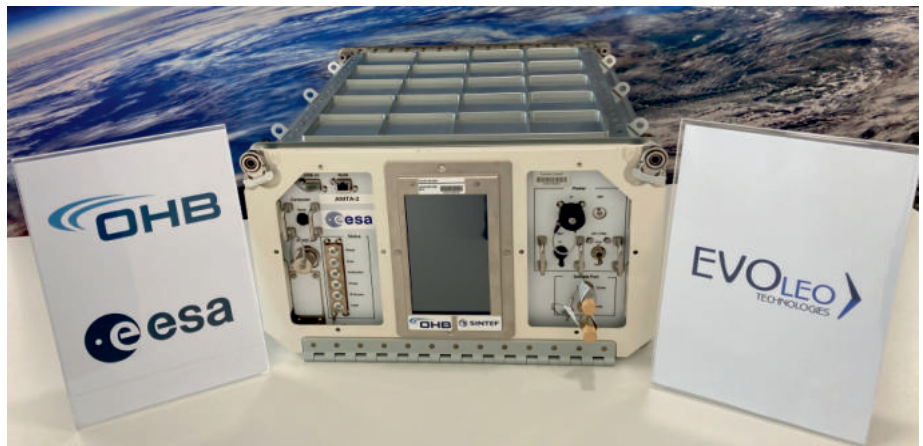


satélites, ou para equipamentos científicos; uma segunda área está relacionada com Fontes de Alimentação, ou seja, adaptação e distribuição de energia para os diferentes componentes do satélite; na terceira área são criados sistemas de teste – tal como fazemos para a área de industrial, também os componentes espaciais têm de ser testados e criamos esses sistemas de teste. Há, depois, uma quarta área, de Desenho Digital, que é fundamentalmente baseada em engenharia e agrega eletrônica e programação, e são principalmente serviços, ou seja, não há produtos, mas sim partes de produtos.

**O Espaço divide-se em *Old Space* (ou *Classic Space*) e o *New Space*. Quais as diferenças entre estas áreas e as vantagens para as PME no *New Space*?**

A EVOLEO começou a sua atividade no *Old Space* (agora designado *Classic Space*). Os sistemas ou satélites desenvolvidos nesta filosofia exigem fiabilidade extrema, são complexos e usualmente operam para lá do campo magnético terrestre. O acesso ao negócio nesta forma de trabalhar sempre foi muito difícil, porque é muito peculiar. O campo magnético da Terra ajuda a proteger tudo o que está contido nele, nomeadamente os Seres Humanos e a vida terrestre. Da mesma forma, os componentes eletrónicos que voem ainda dentro do campo magnético terrestre estão mais protegidos, mas os componentes eletrónicos que voam fora do campo magnético da Terra têm grande probabilidade de falhar, se não forem consideradas medidas específicas. Por isso, têm de ser criados de forma especial, para que suportem as agressões das partículas cósmicas e da radiação. Esse know-how é muito específico e muito caro. Imagine que um componente para automóvel ou industrial custe 1 euro, facilmente custa na versão militar entre os 100

a 1000 euros, e pode ir até aos 3 ou 4 mil euros, na versão espacial. Este é um mundo que só está ao alcance das grandes agências espaciais. Desde há cerca de 10, 15 anos, o acesso ao Espaço e à tecnologia espacial começou a democratizar-se, de modo que empresas privadas pequenas pudessem lançar os seus próprios satélites. Os grandes fabricantes, como a Airbus Defence and Space ou Thales-Alenia Space, são empresas privadas que constroem os satélites em parcerias com as agências espaciais. As pequenas empresas, como a EVOLEO, fazem pequenos trabalhos para essas grandes empresas. Os negócios do *Old Space* são negócios institucionais e são missões de muitas dezenas ou centenas de milhões de euros. São missões com ciclos de muitos anos, que podem demorar muito tempo, o que significa que só teremos trabalho enquanto estivermos envolvidos nos projetos.



No entanto, para soluções à volta da Terra, de baixa órbita, a EVOLEO tem conhecimento para produzir e lançar micro-satélites – também conhecidos como cubesat. Qualquer empresa pode agora aceder ao Espaço. Só que, em vez de utilizar equipamentos que têm

de ser, todos, protegidos contra a radiação, uma vez que estes satélites estão protegidos pelo campo magnético terrestre, podemos usar componentes típicos da indústria, o que reduz consideravelmente os custos. Conseguimos lançar um satélite por 50-100 mil euros. Isso é chamado *New Space* e é para aí que a EVOLEO está a tentar caminhar. De mãos dadas com a excelente engenharia e lições aprendidas do *Old Space*, mas a tentar caminhar para a recorrência baseada em tecnologia *New Space*, seja para a Estação Espacial Internacional, seja para os próprios lançadores de foguetões ou para pequenos satélites. Os últimos dois lançamentos em que participámos foram em dezembro de 2021, um para a Estação Espacial Internacional, e outro com o lançamento do James Webb Space Telescope.

**Tendo por base este vosso novo objetivo, como se querem posicionar neste setor, futuramente?**

A EVOLEO quer tornar-se o equivalente à BOSCH, para o Espaço, em matéria de referência para fornecer subsistemas para o *New Space*. Na área do *New Space* ainda não há uma referência que se destaque das outras para produção de diferentes equipamentos ou produtos. O nosso objetivo é multiplicarmos por 10 os nossos resultados em cinco anos e posicionarmo-nos, no âmbito do *New Space* e através de parcerias, como a empresa a bater à porta quando precisam de um componente/subsistema. É isso que queremos fazer. Aproveitar o know-how que temos no contexto de *Old Space* e aplicá-lo no *New Space*. Queremos tornar-nos numa referência,

pelo menos europeia, no que diz respeito a sistemas para aplicações no *New Space*, sejam elas no âmbito de lançadores, experiências científicas, pequenos satélites ou em futuras estações espaciais.

PIEP

# “Um pilar estratégico do setor dos plásticos em Portugal”

Sendo o setor dos plásticos e compósitos estrategicamente relevante para a economia nacional com reconhecido valor, pendor de exportação, altamente tecnológico e inovador em setores que nos são mais tradicionais, como é o caso do automóvel, torna-se imperativo a consolidação da sua afirmação nos domínios da aeronáutica e espaço, como explicam a engenheira Cláudia Cristóvão - diretora-geral e o engenheiro Carlos Ribeiro - diretor de operações e PMO do Pólo de Inovação em Engenharia de Polímeros.



**Q**uão importante foi, há 22 anos, o lançamento deste Pólo de Inovação?

A forte colaboração do Departamento de Engenharia de Polímeros da Universidade do Minho (UMinho) com o meio empresarial do setor dos plásticos e compósitos apelou à criação de uma infraestrutura dedicada, de resposta às necessidades de Investigação, Desenvolvimento e Inovação das empresas nacionais a operarem num mercado global altamente competitivo. Ao longo de mais de duas décadas de existência, o PIEP tem-se consolidado enquanto parceiro de referência para a inovação, cumprindo e aprimorando a sua missão, assente num conjunto de atividades principais de investigação, desenvolvimento e inovação, transferência de tecnologia, consultadoria técnico-científica, formação e prestação de serviços.

Movido pelo lema de "Converter Ideias em Produtos", o PIEP desenvolve a sua atividade em inúmeros setores de aplicação através do desenvolvimento de produtos e tecnologias inovadoras, com elevados níveis de integração e funcionalidade, visando evidenciar a capacidade endógena nacional de responder às tendências do setor e a desafios específicos de inovação, assente na promoção dos princípios do desenvolvimento sustentável, fomentando o desenvolvimento socioeconómico e a competitividade industrial.

**Que evolução/desenvolvimentos são esperados nos próximos tempos na Engenharia de Polímeros? Poderá Portugal tornar-se um país de referência nos setores do espaço e aeronáutica por via da tão consolidada indústria dos plásticos nacionais?**

O plástico tem propriedades únicas e tão interessantes que fizeram dele um material amplamente utilizado e transformador da sociedade moderna, possibilitando ganhos de eficiência em veículos, a massificação de produtos eletrónicos, o aumento do tempo de prateleira dos alimentos e usos inovadores na saúde. A utilização de plásticos veio democratizar o acesso generalizado a um conjunto alargado de bens de consumo, e eles vislumbram um mundo de oportunidades de evolução e de novas aplicações. O desenvolvimento de produtos em polímeros e compósitos tem evoluído para soluções de elevada integração, funcionalidade, design e materiais inteligentes, baixo peso, customização e conseqüente elevada complexidade produtiva. A cadeia de valor do setor dos plásticos, baseada nos desafios da economia circular e da sustentabilidade, encontra-se em profunda alteração. A vertente da economia circular tem um papel central na história e estratégia do PIEP, no capítulo da circularidade - circularidade pelo design de materiais e produtos, pela reciclagem e pelas matérias-primas alternativas.

O setor dos polímeros e compósitos nacional tem vindo a apresentar um forte dinamismo e soluções inovadoras, tecnologicamente avançadas. Tendo como base o conhecimento científico e tecnológico,



o investimento em recursos humanos qualificados, a capacidade, o know-how acumulado, o envolvimento das empresas e o suporte do Cluster AED Portugal, este setor reúne todos os ingredientes para se tornar uma referência nas áreas do espaço e aeronáutica. O PIEP, como o principal centro de investigação neste setor em Portugal, terá por certo um papel fundamental no processo.

### Que projetos de referência nacional ligados aos setores da Aeronáutica e Espacial contaram com a participação do PIEP?

Na sua maioria em consórcio com Empresas, Universidades e outros Centros Tecnológicos, o PIEP teve envolvimento num largo conjunto de projetos de referência nos setores da Aeronáutica e Espacial, nomeadamente:

cTPS, onde um consórcio totalmente nacional desenvolveu, com o suporte da European Space Agency (ESA), uma cápsula de reentrada atmosférica, para a recolha de amostras de solo em missões espaciais com características termomecânicas otimizadas a uma reentrada atmosférica passiva. Este design focou-se no desenvolvimento de um sistema de proteção térmica e capacidade de absorção de impacto.

PECTF, que em parceria com a ESA, obteve um filamento para produzir peças por impressão 3D sem sair do espaço, com especificações diferenciadoras. A UMinho e o PIEP são os únicos fornecedores a nível mundial deste tipo de material a incluir em sensores de sondas lunares e no revestimento de satélites.

Imperio UAS, que resultou no 1º UAV português. O Imperio SP1 é uma aeronave para monitorização de fogos e vigilância marítima. A plataforma do UAV foi



desenvolvida e fabricada em colaboração com a Lockheed-Martin, o gigante aeroespacial dos EUA.

NACO, projeto ESA, que identificou aplicações espaciais de “esqueletos” de nanotubos de carbono (CNTs) ou “CNT Network”, impregnados por matrizes poliméricas, metálicas ou cerâmicas.

BetterSky, desenvolvimento, teste e demonstração de novas metodologias de projeto e qualificação de aeroestruturas em ambiente better design.

KC-390, o maior projeto de desenvolvimento de uma aeronave em que a engenharia aeronáutica portuguesa esteve envolvida, com a produção em Portugal de componentes do KC-390.

HYPROP, desenvolvimento e integração de um sistema de propulsão híbrida/elétrica distribuída num veículo aéreo não-tripulado da TEKEVER.

ACE, de migração de motores a combustão para motores elétricos com o desenvolvimento de novas soluções de energia para aplicações aeronáuticas, em particular de sistemas de armazenamento de hidrogénio pressurizado.

FLY.PT, um novo conceito de transporte aéreo urbano modular que integra a mobilidade horizontal com a mobilidade vertical, através da combinação de um veículo elétrico autónomo com um drone.

### O que é o projeto POLARISE e quais os seus principais objetivos?

Como Centro de Tecnologia e Inovação, o PIEP dedica-se à produção, difusão e transmissão de conhecimento, orientado para as empresas e para a criação de valor económico, contribuindo para a prossecução de objetivos de política pública, enquadrados nos domínios de especialização prioritários nacionais. Neste contexto, o projeto POLARISE é um projeto estratégico do PIEP, ao abrigo do programa de financiamento base do Plano de Recuperação e Resiliência, que assenta na identificação das novas necessidades do tecido empresarial e social dos setores onde os polímeros e compósitos atuam (setores do espaço e aeronáutica incluídos), e tem como prioridades: o desenvolvimento de atividades colaborativas de transferência de tecnologia com as empresas, centros tecnológicos, universidades e a sociedade; o desenvolvimento de conhecimentos científicos e tecnológicos em temáticas críticas (Transformação Digital, Transição Verde, Descarbonização, Economia Circular e Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo); a capacitação e reforço do conhecimento baseado nas pessoas, pela contratação de recursos altamente qualificados e up-skill/re-skill de pessoas dos quadros; e o incremento do posicionamento do PIEP nos fóruns de discussão científica, técnica e tecnológica, associações e redes europeias.



POLARISE

A mudança de paradigma no setor dos Seguros

# A importância de proteger as Pessoas em detrimento dos Bens



Luís Tavares  
Diretor coordenador nacional da  
DS SEGUROS

Luís Tavares é o diretor coordenador nacional da DS SEGUROS, uma marca com mais de 120 agências espalhadas pelo país. Os seguros de Saúde são um dos produtos que mais cresce, atualmente, no setor segurador e, nesta entrevista, é possível perceber a dinâmica que se vive na área e a forma como o cliente valoriza, agora, o seu seguro.

**O**s seguros de saúde tiveram uma subida enorme nos últimos anos, sobretudo com a dificuldade que a população tem em conseguir aceder ao Serviço Nacional de Saúde. Quando questionada, a maioria das pessoas ainda não assume o serviço privado de saúde como uma verdadeira alternativa ao SNS, mas veem-no como um complemento. Para a DS Seguros, enquanto player deste mercado, qual o impacto de que os seguros de saúde já têm nas vendas de produtos de seguro?

A aquisição de Seguros de Saúde em Portugal, quer a nível particular, quer a nível empresarial, tem crescido a dois dígitos nos últimos anos.

Em 2023 a produção de Seguros de Saúde na DS SEGUROS está a crescer cerca de 100%, comparando com o período homólogo, tendo já emitido perto de 600 mil euros em prémios de Saúde novos, em 2023.

Na produção total da DS SEGUROS, os seguros de Saúde têm um peso de pouco menos de 15%.

**Que diferenças fundamentais existem entre Plano de Saúde e Seguro de Saúde?**

Os planos de Saúde são, na prática, um cartão de desconto em consultas e exames de diagnóstico, que podem ser importantes para reduzir os custos com a Saúde de pessoas que não tenham disponibilidade financeira para ter um seguro de Saúde, ou não consigam devido à idade ou preexistências.

O seguro de Saúde tem, para além do capital disponível para o ambulatório (consultas e exames de diagnóstico), um capital de hospitalização e esta é a principal diferença entre ambos.



### Qual das alternativas mencionadas é mais procurada?

Depende da capacidade financeira do cliente, da sua idade e do seu histórico de preexistências em termos de saúde. Para fazer um seguro de Saúde é necessário ter uma idade abaixo de um limite e não ter doenças ou problemas clínicos preexistentes.

### Atualmente, os clientes procuram seguros à sua medida, que se adaptem às suas necessidades. Esta já é uma realidade à qual é possível corresponder? Ou, na verdade, existem diferentes pacotes de seguro onde é possível adicionar proteções “extra”?

Hoje existe de facto uma oferta, em termos de seguros de Saúde, muito abrangente, com soluções muito personalizadas, de forma a que o cliente esteja de facto a contratar apenas aquilo que pretende.

Esta oferta deve-se ao grande crescimento do número de seguradoras a oferecer este seguro no mercado, o que faz com que existam seguros de Saúde à medida da capacidade financeira dos clientes, desde seguros com coberturas muito completas e capitais elevados, até seguros mais simples e, por isso, bem mais acessíveis.

### Com o impacto que a inflação teve nas famílias portuguesas, muitas delas viram-se obrigadas a desistir de despesas que consideravam dispensáveis, entre as quais se encontravam os seguros de saúde. Sentiram esse impacto?

Na DS SEGUROS não sentimos esse efeito. É normal que as famílias tenham de cortar em várias despesas, mas a Saúde não será seguramente uma das primeiras a cortar.

### Com mais de 120 lojas em Portugal, este é um momento para a DS Seguros continuar a crescer, em agências, clientes e recursos humanos? Como pode esta conjuntura influenciar o setor segurador em Portugal?

A DS SEGUROS, e especialmente o grupo DS do qual faz parte, já existe há 20 anos e, nestes últimos 20 anos, várias crises surgiram, algumas de impacto muito significativo no país e no mundo, no entanto a DS SEGUROS sempre teve a capacidade de crescer em todos esses períodos, olhando para as necessidades do mercado, dos



nossos clientes e ajudando-os nas suas dificuldades.

Esta estratégia de adaptação à realidade tem levado a DS SEGUROS a transformar as dificuldades existentes em oportunidades de crescer e criar valor, como tem acontecido com muito sucesso.

A dimensão que fomos ganhando tem-nos também ajudado a poder retribuir à sociedade, através da responsabilidade social, alguma ajuda a quem mais precisa, como é o exemplo, de que muito nos orgulhamos, do apoio dado à Associação Sara Carreira, onde o grupo DS, do qual a DS SEGUROS faz parte, é um dos maiores mecenas, tendo no início de 2023 apoiado a associação com 100 mil euros, que tão importantes serão nas causas que a associação apoia.

### Estamos, efetivamente, a atravessar uma época de mudança no setor dos seguros, em Portugal? Lidamos com uma nova mentalidade, por parte dos clientes e das próprias seguradoras?

Nos últimos anos assistimos a grandes mudanças no que diz respeito aos seguros, especialmente em relação ao paradigma de os clientes passarem a valorizar mais fazer seguros para a proteção das pessoas, da família, como por exemplo com o crescimento dos seguros de Saúde, de Vida,

de Acidentes Pessoais, que visam proteger as pessoas ou a família, em detrimento da proteção das “coisas”, que era a linha dominante até há cerca de uma década.

Passou a ser mais importante a proteção da Saúde, da Vida ou Invalidez do que propriamente do carro, da casa, do negócio, etc.

Isto tem a ver com as mudanças na sociedade, muito significativas, como por exemplo o degradar do Sistema Nacional de Saúde, o degradar do Sistema Nacional da Segurança Social e ainda a perda do apoio familiar que há umas décadas era importante, hoje as famílias são cada vez mais nucleares, vivem em cidades, muitas vezes isoladas, logo o apoio familiar é quase inexistente...

Esta nova realidade tem levado a DS SEGUROS e os seus profissionais a trabalharem no sentido de sensibilizar os clientes para estas novas realidades e os seguros podem e devem ter aqui um papel de prevenção e ajuda em caso de necessidade muito importante para as famílias.





# A SUA DOAÇÃO ALIMENTAR!

A Legião da Boa Vontade desenvolve programas socioeducativos que apoiam pessoas em situação de vulnerabilidade social e económica, desde a grávida, o bebé, crianças, jovens, idosos, famílias, pessoas em situação de sem-abrigo.

**IBAN:**

**PT50 0007 0438 0002 3420 0093 5**

Faça o aporte dos 0,5% do IRS para o Centro Social da Legião da Boa Vontade indicando o NIF: 503349410, utilizando o campo 1101 no anexo H da declaração do IRS.



**LBV**

**PORTO**

Rua Comandante Rodolfo de Araújo,  
n.º 104 a 120 Bonfim 4000-414 Porto  
Tel.: 22 208 6494

**LISBOA**

Avenida do Brasil, 33A 1700-062  
Tel.: 21 715 4890

**COIMBRA**

Urbanização Portas São Miguel,  
Lote 7 - Loja A - R/C esq. Eiras.  
Tel.: 239 838 133

**SIGA-NOS EM**   

@LBVPortugal  
www.LBV.pt



# Os novos desafios da Saúde Mental

O Instituto das Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus está presente há cerca de 130 anos em Portugal, com 12 unidades de saúde, e tem por missão prestar cuidados diferenciados e humanizados na área da saúde, especialmente na área da saúde mental e psiquiatria, de acordo com as melhores práticas clínicas, com qualidade e eficiência, respeitando sempre a dignidade, individualidade e sensibilidade, numa visão humanista e integral da pessoa. É sobre saúde mental que se fala, de seguida, com o diretor clínico das Irmãs Hospitaleiras de Condeixa-a-Nova, Alexandre Mendes.

**E**m Portugal, um estudo recente da farmacêutica Lundbeck indica que cerca de um terço das pessoas inquiridas no estudo já foram diagnosticadas com depressão. Estes dados enquadram-se na realidade vivenciada pelas Irmãs Hospitaleiras?

Os quadros depressivos, juntamente com as perturbações de ansiedade são, por larga maioria, aqueles com maior prevalência na população geral e é por isso uma das áreas na qual damos resposta a todos os que nos procuram, criando programas terapêuticos inovadores, baseados nas evidências científicas, criados e adaptados de forma individualizada. Para além desta área, temos respostas especializadas a muitos outros problemas de saúde mental como sejam a esquizofrenia, doença afetiva bipolar, patologia aditiva (dependência de álcool e de outras substâncias psicoativas, quadros de dependência ao jogo, à internet, ao telemóvel), perturbações de personalidade, alterações neuropsiquiátricas associadas às demências, burnout ou alterações graves do comportamento associadas às perturbações de desenvolvimento intelectual.

**Que impacto teve a questão pandémica e o respetivo confinamento no agravamento de situações de depressão, inclusivamente entre a população mais jovem?**

A pandemia afetou a saúde mental da população de modo muito significativo. Para além do seu impacto negativo nas pessoas com doença mental já diagnosticada, nos últimos anos tem sido notório o surgimento de quadros de doença mental em pessoas sem antecedentes psiquiátricos. Para isto contribuíram os confinamentos, as quarentenas, o afastamento físico entre as pessoas, as alterações das rotinas e das regras sociais, o medo, a culpa, a insegurança, o isolamento social, as mortes, entre outros. Esta é uma realidade

transversal a todas as faixas etárias e a toda a população, mas há grupos de maior vulnerabilidade, nomeadamente os adolescentes/jovens e os idosos. Percebendo este impacto, as nossas equipas multidisciplinares iniciaram de imediato a intervenção nestas populações mais vulneráveis, através de projetos adaptados a cada faixa etária.

**As Irmãs Hospitaleiras de Condeixa-a-Nova inauguraram, o ano passado, uma unidade de apartamentos terapêuticos que visa ajudar pessoas que necessitam de ser acompanhadas de perto por uma equipa multidisciplinar de profissionais de saúde. Que conceito é este e a quem se destina?**

Os apartamentos terapêuticos constituem uma resposta específica destinada a pessoas com doença mental, deterioração cognitiva e/ou física, a carecer de programa de tratamento, reabilitação cognitiva, física e/ou funcional, que pretendam um espaço habitacional individualizado no que respeita quer ao conteúdo do apartamento, quer à possibilidade de ser habitado com algum familiar direto. Conta com uma equipa multidisciplinar especializada, disponível 24h/dia, de acordo com um plano de



Alexandre Mendes  
Diretor Clínico das Irmãs Hospitaleiras de Condeixa-a-Nova

cuidados individualizado e adaptado às necessidades, potencialidades e expectativas das pessoas que nos procurem. Neste contexto, para além do acompanhamento médico, de enfermagem, psicoterapêutico e social, dispomos de um conjunto de espaços e serviços tal como piscina, sala de snoezelen®, psicomotricidade, jardins terapêuticos e sala de fisioterapia.

**Como podem os especialistas em Saúde Mental, tal como as Irmãs Hospitaleiras, ajudar neste desígnio?**

Acreditamos que, para dar uma resposta com proximidade e equidade a todos os portugueses, é fundamental que todos consigamos unir esforços e trabalhar em conjunto. Trabalhamos em parceria com o SNS há vários anos e os nossos projetos são realizados em parceria com entidades estatais e com várias entidades presentes na comunidade, como Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Agrupamentos de Escolas, Redes Sociais, empresas, entidades hospitalares, associativas e institucionais (IPSS). Os desafios são de todos e as soluções passam por todos.



Gonçalo Mota, um empreendedor nato

## “Devemos ser sempre capazes de competir connosco”

Gonçalo Mota foi, desde muito novo, um empreendedor. A família ensinou-o a ser independente, o que fez nascer a sua capacidade empreendedora. Desde as festas de garagem até à sociedade na Mete Segunda, sempre teve uma veia de líder e de empresário. Atualmente, está empenhado em fazer crescer a sua agência de Marketing – Aúpa – e o seu novo projeto de coworking, bem como uma nova aplicação, direcionada para jovens, mas sobre a qual ainda nada pode divulgar.

### Como se descreveria atualmente?

Desde cedo, a minha família fazia para que eu próprio pudesse aprender a ter a minha independência. A nível das festas, sempre foi algo que gostei mas nunca me imaginei a fazer isso até aos 25 anos. Lembro-me que, quando acabei a faculdade, já tinha alguns projetos de festas. Nesse setor, devo muito, principalmente, a duas pessoas, Tiago Caetano e Pedro Sousa, que pegaram em mim com 18 anos e aos 20 me deram a mão e fizeram de mim sócio deles. Foi um bom percurso mas chegou uma altura em que, por vários motivos, senti que estava na hora de ir para outros voos e ter algo que me desse para conciliar com o meu tempo pessoal. Cresci muito neste percurso e consegui ganhar a coisa mais importante que qualquer empreendedor pode ter: contactos.

### Atualmente, em que projetos está envolvido?

Sou um dos sócios de uma empresa que abri mal acabei o curso de Gestão de Marketing: Aúpa – Agência de Marketing e Comunicação. O meu maior sonho sempre foi ter uma agência de comunicação e o caminho está a ser feito. Para além disso, tenho dedicado mais tempo a dois novos projetos que estão a nascer: Bunker Cowork – sempre quis poder juntar, no mesmo espaço, vários freelancers e/ou empresas de diversos setores, de forma a que todos possam aprender coisas sobre novos negócios ou pontos de vista empresariais. O foco é crescer em conjunto, apesar de todos terem negócios diferentes; e uma aplicação, sobre a qual não posso ainda falar.

### Como descreve as características necessárias para se fazer este percurso no mundo empresarial?

Na minha perspetiva um empreendedor deve: fazer as coisas sem medo; procurar rodear-se dos melhores; saber lidar com stress e ansiedade; estar bem mentalmente, porque, como líder, se algum colaborador teu está menos bem ou desmotivado, tu tens de ser

capaz de o puxar para cima. O foco principal de um empreendedor, pelo menos no início, não pode ser o retorno financeiro, mas sim procurar ter sucesso. Com sucesso o resto vem atrás. O ponto mais importante: fazer o que se gosta. Assim a motivação é diferente e é a maior vantagem de ser empreendedor, porque estás a lutar por algo teu. O foco deve ser ser capaz de competir connosco.

### Porquê a aposta numa agência de Marketing e qual o impacto que a pandemia teve na sua maior aposta neste negócio?

A aposta parte de dois sentidos: sempre foi o meu negócio de sonho; e, no fundo, se já fazia eventos e tinha ideias “fora da caixa” para convites de eventos ou causar impacto durante uma festa, porque não dedicar-me a isso e ajudar outras empresas? Durante a pandemia, os pequenos negócios começaram a perceber a necessidade de investir nas suas próprias redes sociais. Muitos deles queriam começar a investir nesse sentido mas não se sentiam confortáveis porque a qualquer momento as regras podiam mudar e podiam não ter como pagar, mas começou a haver uma preocupação maior com esses pontos de comunicação. A Aúpa, quando nasce, sempre teve como foco as pequenas e médias empresas. Quando a pandemia acabou, começámos a trabalhar com empresas de maior dimensão.



Gonçalo Mota  
Empreendedor

### Qual o seu objetivo, no que respeita ao seu posicionamento enquanto empresário, a

#### curto e médio prazo?

Atualmente, quero mesmo investir. Penso que é quando se é jovem que tem que se arriscar. No passado, acabava por não fazer as coisas com a maior maturidade e não sabia lidar bem com alguns fatores. Acabei por desligar de outros pontos da minha vida que considero importantes para estar bem consigo mesmo. Quanto aos meus objetivos, tenho dois: poder proporcionar sorrisos e valor acrescentado na vida das pessoas; e poder mostrar às pessoas que devemos fazer o que gostamos, independentemente do caminho ser fácil ou difícil. No futuro, existem outros negócios que tenho interesse em explorar, mas vamos com calma!

**AÚPA**

Agência de Marketing e Comunicação

geral@aupa.pt

Portugal e Brasil

# O reforço dos laços entre países-irmãos

A Câmara de Comércio e Indústria Luso-Brasileira existe desde 1948 e foi criada para promover as oportunidades de negócio e networking entre a comunidade portuguesa e brasileira. Portugal e Brasil inauguraram uma nova fase de relacionamento, após a vinda do Presidente da República Federativa do Brasil, Lula da Silva, a Portugal. De notar que Portugal não se encontra entre os cinco países aos quais o Brasil mais compra, aparecendo apenas em 13º lugar. O produto mais comprado por Portugal ao Brasil é o petróleo, enquanto que o mais vendido pelos portugueses ao país-irmão é o azeite. Dados importantes para uma entrevista com o Presidente da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Brasileira, Otacílio Soares da Silva Filho.

**C**omo caracteriza a importância económica de Portugal e Brasil nas respetivas economias, no que respeita à internacionalização de empresas e à realização de negócios entre ambos?

O Brasil é uma das economias mais relevantes e diversificadas do mundo, sendo o país mais populoso da América Latina e uma das principais potências emergentes. O Brasil representa um mercado significativo para muitas empresas portuguesas, que têm encontrado no país uma oportunidade de negócio, sobretudo no setor dos serviços financeiros, tecnologias de informação, turismo, transportes, energia, entre outros. De acordo com os dados compilados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) para a Lusa, Portugal exportou, em 2022, 918 milhões de euros, quando as vendas de produtos portugueses foram de 943 milhões de euros. Ainda assim, a balança comercial, pelo menos nos últimos seis anos, tem sido favorável ao Brasil, que quase quadruplicou as vendas para Portugal, que passaram de 1,2 mil milhões de euros, em 2017, para mais de 4,5 mil milhões de euros no ano passado.

**A CCILB disponibiliza três Comités, para ajudarem as empresas destas áreas a interagirem entre si. Qual o impacto destes comités na melhoria da interação entre empresas e no maior foco em cada uma das áreas em causa?**

Os comités de desenvolvimento de negócios, inovação e tecnologia e trade finance são extremamente importantes para melhorar a interação entre as empresas, fornecendo um ambiente onde as empresas podem trocar ideias e informações, além de se manterem atualizadas sobre as últimas tendências e melhores práticas nas suas áreas de atuação. Com a ajuda desses comités, as empresas podem identificar novas oportunidades de negócios, colaborar em projetos conjuntos e aprimorar as suas habilidades e competências. Além disso, esses comités incentivam a internacionalização das empresas.

**Considerando a maior facilidade de ligação e comunicação que a**

**internet fornece, bem como a maior possibilidade de deslocação de todos, qual o papel da CCILB juntos dos empresários e das instituições governativas de cada país?**

Nós continuamos a promover eventos e iniciativas que fomentam a aproximação entre empresários e instituições governamentais de ambos os países. Além disso, a CCILB está a atualizar o seu site, transformando-o num Portal de Informações, usando a internet e as tecnologias digitais disponíveis para ampliar a nossa atuação e garantir o acesso à informação de forma clara e objetiva.



Otacílio Soares da Silva Filho  
Presidente

**Na visita do Presidente do Brasil a Portugal, falou-se da importância da comunicação e do "reatar dos laços" entre Portugal e Brasil, a nível de investimento empresarial. Esta é uma área que necessita de um impulso renovador?**

Embora as relações económicas e comerciais entre Portugal e Brasil sejam históricas e importantes, é possível que haja espaço para melhorias e inovações no

investimento empresarial de ambas as partes. A comunicação e o diálogo são fundamentais para estabelecer um ambiente de confiança e colaboração entre empresários e governos de ambos os países. O "reatar dos laços" mencionado pelo Presidente do Brasil pode ser um passo importante para impulsionar o nível de negócios.

**Qual o impacto económico e empresarial esperado com esta reaproximação entre Portugal e Brasil? Quais as áreas que mais beneficiarão?**

A reaproximação entre Portugal e Brasil pode ter um grande impacto económico e empresarial em ambos os países. Algumas das áreas que mais beneficiarão incluem: Comércio, sobretudo no setor da tecnologia; Investimentos; Turismo - Portugal é um destino turístico crescente e o Brasil possui atrações turísticas exclusivas que atraem um número crescente de visitantes; Desenvolvimento tecnológico; Educação: a cooperação académica pode levar a uma expansão do intercâmbio de estudantes e professores, além de novas oportunidades de colaboração em projetos conjuntos.



# ingtrust



Josué Costa  
Diretor

Empresários brasileiros apostam cada vez mais em Portugal

## As características que fazem de Portugal um país único

A Ingtrust conta com uma panóplia muito completa de serviços, que ajudam os empresários a focar-se naquilo que realmente importa: fazer a sua empresa crescer. Enquanto especialistas em Contabilidade e Fiscalidade, os profissionais da Ingtrust, administrada por Josué Costa, convivem de perto com a realidade da chegada de empresários estrangeiros a Portugal, nomeadamente brasileiros, que já representam 25% da carteira de clientes da empresa. Que tipo de empresários são e que vantagens tem Portugal num estreitamento de relações com o país-irmão são alguns dos assuntos presentes nesta entrevista.

**H**á dois anos, a Ingtrust tinha o objetivo de continuar a crescer, apostando num aumento da equipa e da carteira de clientes. Tal veio a concretizar-se? Como definiria atualmente a empresa?

Sim, de certa forma foi concretizado. A equipa cresceu, é uma equipa sólida que está sempre em constante formação, porque a mesma é extremamente essencial para a excelência do resultado técnico. Juntamos isso à parte humana e à forma como tratamos os clientes – quase como amigos. Isso faz com que a nossa postura e filosofia se reflitam, depois, na recomendação dos clientes, que já nos procuram sem que tenhamos de fazer por isso.

**Além do serviço de Recrutamento, Contabilidade e Fiscalidade e Recursos Humanos, têm também ao dispor dos clientes Assessoria Jurídica, Seguros, Marketing e Comunicação. Quão importante é este serviço completo?**

É extremamente importante. Um empresário, hoje, não tem tempo a perder. Para que uma empresa exista, há demasiadas regras e obrigações que têm de ser cumpridas e é fácil a pessoa perder-se e perder o foco. Nós garantimos estes serviços todos – uns temos internamente, outros através de parceria – para que os clientes não precisem de se preocupar com nada a não ser a gestão do seu negócio. A parceria mais recente é a de Mediação de Seguros, que está a ser muito bem recebida pelos nossos clientes.

**Os investimentos feitos em Portugal, nos últimos anos, têm surgido, em parte, de empresários brasileiros, pelo que esta é uma comunidade em crescimento no país. A Ingtrust notou este crescimento?**

Notámos muito. O Brasil está em franca expansão, seja por crises internas, seja por outras situações, e Portugal é sempre, por uma questão de proximidade histórica e linguística, bem como pelo estilo de vida, o país para onde o empresário brasileiro olha quando procura sair do Brasil. A Ingtrust é muito procurada pela comunidade

empresarial brasileira e ela já representa cerca de 25% da nossa carteira de clientes.

**Como caracteriza os investidores brasileiros que chegam a Portugal? Procuram uma área de investimento em particular?**

O empresário brasileiro funciona muito por comunidades. Nós temos muitos empresários que vêm porque outro empresário seu amigo já veio, está em Portugal, conhece-nos e nos indicou. A comunidade brasileira é muito unida. O empresário brasileiro é muito esclarecido. Primeiro, faz questão de obter a informação e só depois avançar com o projeto. No que respeita às áreas de investimento, a Ingtrust está referenciada em duas áreas de investimento em particular: software houses – o Brasil é uma mega potência na parte de informática e vêm do Brasil para Portugal muitos empresários desta área. Este é um trabalho de elevado valor acrescentado, o que gera investimento e receita fiscal. Para eles, é bom porque conseguem ter um nível de vida em Portugal que não têm no Brasil. Outra área, um pouco mais recente, é o imobiliário. Hoje, alguns empresários brasileiros que vêm para Portugal têm um alto poder económico e investem no imobiliário.

**No que respeita ao nosso sistema contributivo, como está Portugal preparado para receber investidores de outros países? Seria importante simplificar as leis fiscais?**

Em resultado do convívio com os empresários brasileiros, cheguei à conclusão de que o nosso sistema fiscal, embora complexo, com muitos impostos e taxas, é muito mais simples que o sistema fiscal do Brasil. O Brasil tem uma lei fiscal comum a todo o país, mas depois cada Estado tem a sua própria lei fiscal e isso cria uma confusão tremenda. Fiquei muito satisfeito de perceber que a devolução do nosso IRS, que demora duas a três semanas, é ótima comparada com a devolução fiscal brasileira, que demora entre seis e nove meses. O sistema contributivo nacional está programado para funcionar bem, mas precisamos de

modernizar as ferramentas burocráticas. Os sistemas informáticos e aplicações estão obsoletos. Nós queremos trabalhar e não conseguimos. Às vezes queremos submeter documentos e formulários e é impossível. A Covid já ajudou a melhorar muito a parte digital em Portugal. A modernização digital despontou após a Covid. Antes, a constituição online das empresas demorava dois a três meses, agora leva cerca de três dias. Outra coisa muito importante é a atribuição de número fiscal. É muito difícil conseguir atribuir um número de contribuinte. Esta dificuldade, e a burocracia da assinatura presencial, mantêm o peso da burocracia muito alto.

**Tendo em conta que Portugal e Brasil estão unidos por uma história em comum de há séculos, e por uma língua comum, quão forte poderá ser esta dinamização das relações comerciais de que se falou recentemente?**

Há muitas vantagens para Portugal. A economia nacional tem crescido, como se vê, e há dados que dizem que estamos a crescer o dobro da média europeia. Portugal é especialista em vender serviços. Veja-se o caso do Turismo. Como somos prestadores de serviços, isso torna Portugal muito apetecível para serem sediadas cá grandes software houses, por isso é um ambiente propício para os empresários brasileiros. Portugal beneficia e muito deste estreitar de relações, porque assim vai também exportar mais para o Brasil outro tipo de produtos, nomeadamente produtos agrícolas. No caso do Brasil, este país vê Portugal como um parceiro de excelência, e uma porta aberta para a Europa. Assim facilmente consegue introduzir na Europa os seus produtos, serviços e matérias. Além disso, uma das coisas que os empresários e os cidadãos brasileiros mais gostam em Portugal é a segurança. Isso é crucial para eles. Aqui todas as pessoas convivem e se toleram tranquilamente. Isso é muito importante manter. Somos realmente um grande país porque temos qualidades formidáveis.



# SUSTENTABILIDADE

## MULHERES DE VALOR O SUCESSO NO FEMININO

As mulheres têm vindo a conquistar, ao longo do tempo, um lugar mais proeminente na sociedade e na economia nacional. Em Portugal, há cada vez mais mulheres a estudar em áreas tradicionalmente associadas ao sexo masculino, como as Tecnologias de Informação e Comunicação, Programação e Informática.

Nesta edição, centrámos atenções nos exemplos, que nos surgem das mais variadas áreas, de mulheres cujos percursos profissionais as levaram a tornar-se líderes nas empresas onde trabalham ou mesmo donas do seu próprio negócio.

Desde a Medicina Dentária à Arte, as mulheres estão presentes em todos os setores da economia. Embora em setores como a Contabilidade, a Consultoria, os Seguros, e o Imobiliário o sexo feminino seja uma presença mais evidente, a verdade é que as mulheres começam a dar cartas também em áreas como a Programação e TI, como é o caso de Inês Neves, da Mediaweb, e de Márcia Marinho, da Kyniska.

No que respeita à criação do seu próprio negócio, temos também exemplos para si. Sara Santos Silva, Karina Leite, Sónia Oliveira, e Raquel Alves são apenas alguns dos casos de sucesso no feminino que temos para lhe contar.

Sonhos, objetivos, metas que as mulheres se propõem alcançar e que, na sua maioria, conseguem, devido às suas características de resiliência, multitasking, empatia, profissionalismo e organização. O caminho para o equilíbrio no mundo dos negócios faz-se devagar, mas firmemente e as mulheres cujas histórias encontrará de seguida são algumas das responsáveis pela construção deste futuro.

# REENDEDORAS

# Líderes





# “A liderança faz-se de emoções”

A engenheira Ani Santos fundou a Home Senses com o propósito de assegurar um serviço de compra e venda de imóveis que vá mais além do que apenas o aspeto financeiro. Para Ani Santos, é fundamental a transparência, o humanismo, a proximidade e a tranquilidade com que o processo ocorre, pelo que procura posicionar-se como um parceiro dos clientes ao serviço dos sonhos, metas e ambições, percorrendo um caminho juntos, ao encontro do imóvel perfeito. Uma entrevista sobre empreendedorismo, empoderamento feminino e os desafios deste setor.

**A**s mulheres têm vindo a posicionar-se de forma diferenciada no mercado, seja porque conseguem alcançar mais vezes posições de liderança, seja porque optam por criar os seus próprios negócios. Como analisa esta fase de empoderamento feminino?

No passado, o mundo dos negócios estava associado a uma imagem masculina, mas essa ideia de facto já está ultrapassada. Hoje já encontramos várias mulheres em lideranças de topo, desde o Governo, passando pelas instituições europeias, no imobiliário, nos serviços, na Banca e em vários setores da atividade económica. As mulheres têm lutado em todas as frentes para fazer valer os seus direitos e têm demonstrado que as suas capacidades de gestão, sensibilidade e competência são uma mais-valia para os cargos que ocupam.

**Como lhe é possível conciliar o tempo dedicado ao negócio e à família? Que impacto isso tem no seu bem-estar pessoal?**

Manter o equilíbrio e conciliar a vida profissional com a família, sem me esquecer de mim, é um dos maiores desafios do quotidiano. Após o término de um casamento e com a guarda total de duas crianças, cuidar deles e trabalhar com igual dedicação é e continua a ser desafiador para mim. Acredito que o meu equilíbrio passa pela organização, definição de prioridades, planeamento e uma boa gestão do tempo. Aprendi a canalizar a minha energia para o que é realmente essencial, imprescindível e positivo, sem esquecer da pessoa mais importante do mundo, eu! Com coragem, resiliência e amor tudo é possível.

**Quão importante é saber utilizar a**

**inteligência funcional e emocional no seu dia a dia e na gestão do seu projeto?**

Numa sociedade liderada pela razão, integrar a emoção com a razão e valorizar a dimensão emocional pode ser um dos grandes contributos das mulheres no mundo dos negócios. A liderança de futuro será aquela que conseguir integrar e equilibrar a força



Ani Santos  
Diretora

masculina e feminina, de modo a que o mundo dos negócios, e consequentemente a sociedade, possa atingir a sua melhor versão.

**O que a levou a criar um negócio na área do imobiliário, considerando que a sua formação é totalmente diferente desta área de negócio?**

Após uma fase de divórcio acompanhada de desemprego, baixar os braços não foi solução. Felizmente, encontrei na área imobiliária o “equilíbrio perfeito” para conciliar horários para gerir a minha família e realizar

sonhos. A decisão de dar um passo adiante e criar a minha empresa, após a passagem por duas agências imobiliárias, foi o desejo de construir algo à minha imagem, onde o lado humano, o profissionalismo e a proximidade se conjugam em total equilíbrio.

**A criatividade e a inovação são fundamentais em áreas como a consultoria e a mediação imobiliária. Como definiria a Home Senses, tendo em consideração estas duas características?**

A Home Senses procura diariamente soluções únicas e diferenciadas que possam agregar valor ao negócio e atender às necessidades específicas de cada cliente. Existe uma constante preocupação na elaboração de estratégias para venda de imóveis, buscando a criatividade, aplicando soluções personalizadas e criativas para cada cliente, oferecendo uma abordagem diferenciada e inovadora para o mercado imobiliário, investindo em diferentes abordagens e ferramentas, como o marketing digital e de conteúdo, redes sociais e diferentes canais de comunicação para a divulgação de imóveis e promoção de serviços. Outra das grandes apostas é no estabelecimento de parcerias, como arquitetos, construtoras, empresas de decoração, de modo a oferecer serviços adicionais e aumentar a sua base de clientes. Existe também um investimento na criação de parcerias no mercado internacional, através de um grupo de Networking. A última viagem foi ao Dubai, onde apresentei a Home Senses e criei a minha primeira parceria internacional, com a AXN Capital. Já se seguiram parcerias com Miami, México, Colômbia e ainda este ano a Home Senses estará a ser apresentada em Miami e no Brasil.

Home Senses

www.homesenses.pt



@homesenses

ANI SANTOS





# A marca da qualidade em Odontologia Digital chegou a Portugal

Karina Leite  
Fundadora e Diretora Clínica

O desejo de se tornar médica dentista e especialista em reabilitação oral surgiu por causa de um problema de saúde da sua mãe. A esta motivação juntou-se o desejo de conseguir cativar os pacientes e fazê-los entender a importância que uma ida atempada ao dentista pode ter para a sua saúde física geral. Karina Leite, hoje uma profissional com mais de 25 anos de carreira reconhecida no Brasil, é a primeira mulher brasileira que internacionaliza o seu nome em prol de odontologia de qualidade e da tecnologia, através da criação, em Portugal, do Instituto Karina Leite, uma marca de qualidade e humanismo nos tratamentos odontológicos, no Brasil.



## **C**om mais de 20 anos de profissão, como se descreve, enquanto profissional?

O meu desejo de me tornar dentista, com especialização em reabilitação oral, teve um propósito de início que foi justamente o desafio de reabilitar a minha mãe, que era um caso muito complicado há 20 anos. Para mim, todos os desafios me estimulam e me servem de inspiração para que eu consiga obter o resultado desejado. Hoje, com mais de 20 anos de profissão, descrevo-me como alguém que vai ajudar as pessoas a melhorarem a sua autoestima, o seu bem-estar, a sua saúde geral, a sua oclusão, a sua mastigação, isto porque a reabilitação oral não é apenas colocar o dente que está a faltar. O objetivo é dar um equilíbrio e um conforto neuromuscular no tecido inferior da face e fazer com que as pessoas tenham mais confiança em tratar-se comigo e com a minha equipa, mudando o estigma de medo do dentista que muita gente tem. Uma das características mais importantes que acredito possuir é ser fonte de inspiração. Estimular as pessoas e a comunicação. Acredito que sou uma boa comunicadora, tanto com os meus pacientes, como com os meus colaboradores portugueses e brasileiros. Por isso mesmo, também acredito ser uma líder, pois uma das funções de um líder é justamente estimular as pessoas a continuarem o seu propósito de vida.

## **Quais as características que considera importantes para se ser um bom profissional?**

Uma das principais características para se tornar um bom profissional é sabermos o que queremos. Temos de ter em mente os nossos objetivos, os nossos propósitos de vida. É muito importante ter paixão pelo que se faz, eu tenho essa paixão, mas também tenho de ter objetivos, tenho de saber onde quero chegar e onde é o meu limite, bem como saber onde a minha competência não me deixa ir e onde tenho de melhorar. Além disso, é fundamental equilibrar os lados profissional, pessoal e o da saúde, para que consigamos sentir-nos bem connosco.

## **As mulheres são 80% da sua equipa de trabalho. Esta é uma opção clara pelo género feminino, ou existem características e méritos técnicos/profissionais que a levaram a escolher essas profissionais?**

80% são mulheres, de facto, mas não acredito que o género influencie diretamente a escolha. Acredito no ser humano como um todo, independente de ser homem ou mulher. Têm de ser pessoas que tenham foco, que queiram realmente vestir a camisa da empresa e queiram crescer connosco.

## **Enquanto profissional, já venceu vários prémios, alguns deles logo no início da sua carreira. Que impacto isso teve em si e na sua responsabilização, enquanto profissional?**

Foi uma responsabilidade imensa. Imagine sair da faculdade com um prémio de âmbito nacional, que eu venci com um trabalho científico de promoção da saúde oral inovador, baseado na remoção e tratamento de cáries em 300 crianças, bem como na orientação da alimentação e higienização oral dessas mesmas crianças. Houve casos em que mudei a estrutura familiar – havia famílias que tinham uma única escova de dentes para escovar os dentes a cinco filhos! Há mais de 25 anos, isso foi muito inovador. Ao mesmo tempo, é uma grande responsabilidade, porque com um prémio na mão eu senti-me na obrigação de ser uma boa profissional, uma profissional inovadora, visionária, alguém que elevasse o nível da medicina dentária.

## **O Instituto Karina Leite**

### **No Brasil, já fazem turismo odontológico há alguns anos e, em 2022, surgiu a oportunidade de criar o Instituto Karina Leite em Portugal, que se situa em Oeiras. Quem são os vossos pacientes?**

Sim, no Brasil já fazem turismo odontológico há alguns anos. No meio da pandemia, recebemos muitos pacientes vindos da Europa que procuravam tratamentos dentários, pela qualidade e pelo valor, que é inferior em relação ao praticado na Europa. Com isso, surgiu-me a questão “porque não também ter o Instituto Karina Leite em Portugal?”. O Instituto Karina Leite nasceu em Oeiras e, hoje, temos muitos portugueses que vêm fazer os seus tratamentos dentários connosco – alguns residentes em Portugal, mas muitos que residem em França, na Suíça e noutros países europeus e que aproveitam as férias para tratar do problema dentário. Temos aproximadamente 30% de clientes que são brasileiros que vieram morar

em Portugal, e muitos desses pacientes são indicações dos colegas do Brasil que me conhecem, conhecem o trabalho do Instituto Karina Leite no Brasil e indicam a esses pacientes o nosso instituto em Portugal.

## **Que conceito inovador trouxe o Instituto Karina Leite para Portugal?**

Este conceito surgiu baseado numa tríade: o primeiro ponto é o tratamento personalizado e humanizado – as pessoas aqui sentem-se em casa e isso, para mim, é tudo, porque a nossa maior joia são os nossos clientes; o segundo ponto é a Medicina Dentária Digital, que garante tratamentos mais rápidos, mais previsíveis e de alta qualidade; e o terceiro é o preço – um preço justo. Estes três pontos são fundamentais.

## **A Odontologia Digital é uma das marcas do Instituto Karina Leite. Que vantagens ela traz aos pacientes e aos próprios profissionais de saúde oral?**

Com a Medicina Dentária Digital, é possível estar em qualquer lugar do mundo e comunicarmo-nos com o paciente. Por exemplo, se tivermos um caso com um paciente do Brasil, os meus colaboradores fazem um scanner da boca do paciente, mandam via email para mim, eu vejo, analiso, faço os ajustes necessários, reenvio para eles e eles executam, após o meu projeto, a reabilitação oral daquele paciente. Então, hoje, com a internet, com o mundo digital, tomou-se muito mais fácil comunicarmos e resolvermos os problemas.

## **Que análise faz à Medicina Dentária praticada em Portugal e no Brasil? O que lhe parece que poderia melhorar, em Portugal?**

A diferença entre a Odontologia do Brasil e a praticada em Portugal é a quantidade de dentistas que existe no Brasil e a exigência do cliente brasileiro. Como existem muito mais dentistas no Brasil, a facilidade que temos de desenvolver técnicas para corrigir determinados problemas odontológicos é maior. Além disso, a exigência estética dos brasileiros é muito grande. A procura pela estética é grande, e essa exigência do cliente força o dentista a ser, ele próprio, exigente com o seu trabalho e com as soluções que apresenta.

# “Um líder tem de confiar em si mesmo”

A Kyniska é uma empresa de serviços nearshore com três anos, liderada por Márcia Marinho, uma dos três sócios da empresa. Providencia serviços de Consultoria, Recursos Humanos, Tecnologia e Desenvolvimento de Software e o grande objetivo é reforçar o mercado europeu. Márcia Marinho falou sobre a sua liderança, a forma como se posiciona profissionalmente e o preconceito existente relativamente às mulheres na área das TI.

**Quem é a Márcia, enquanto profissional? Quão importante é poder liderar esta empresa, sendo mulher, sabendo que as mulheres, na área das TI, ainda não são a maioria ou estão perto de atingir o equilíbrio com os homens?**

Estou neste cargo de liderança muito recentemente. Este é um projeto novo. Eu tenho 27 anos, a minha área de licenciatura é Antropologia e fiz Mestrado em Recursos Humanos. Durante a minha carreira trabalhei sempre na área de Recursos Humanos, bem como na área de Assistente de Operações – estive muito ligada à Hotelaria, e nessa altura geria as operações diárias de um hotel. Depois,

quando voltei para o Norte, voltei a trabalhar na área dos Recursos Humanos e foi nesse momento que surgiu a oportunidade de fazer parte da equipa fundadora da Kyniska. Juntei-me a ela, enquanto sócia, porque dois dos meus sócios já tinham empresas de TI no Paquistão e queriam começar a trabalhar mais no mercado português e europeu. Além disso, sempre ambicionei ter, um dia, um projeto que pudesse chamar de meu. Relativamente ao impacto que esta minha experiência possa ter em outras mulheres, acredito que possa servir de exemplo de que as mulheres podem, sim, fazer parte de uma empresa de tecnologia e, sim, podem liderá-la.

## Como analisa as capacidades de liderança de homens e mulheres?

As mulheres são igualmente capazes de liderar e em certas e, determinadas circunstâncias, a capacidade de liderança de uma mulher é superior à do homem. Estou cada vez mais convencida disso. Isto é uma opinião pessoal, geralmente os homens, líderes, têm uma capacidade ótima de criar redes de networking e relações mas depois possuem alguma dificuldade em enfrentar situações que impliquem o confronto com alguém ou tomar uma decisão mais drástica. As mulheres, por sua vez, conseguem separar bem a questão das relações da gestão da empresa e, quando é necessário enfrentar um problema, fazem-no. No entanto, para todos os casos existem exemplos bons e exemplos menos bons, mas acredito que, cada vez mais, a mulher como figura de liderança tem vindo a ganhar espaço nas empresas e isso é naturalmente positivo, não só por uma questão de desmistificação que cargos de liderança são para homens, como também uma inspiração para outras mulheres.

## Que características lhe parecem fundamentais numa liderança?

Um líder tem de ser muito confiante das suas capacidades, tem de saber aquilo que vale, para passar confiança à equipa. Outra

característica importante que eu valorizo, e também me considero assim, é ser uma pessoa direta ao problema. Nunca devemos ignorar os problemas das empresas. Depois, é fundamental ter uma capacidade para gerir egos. É particularmente complicado reter recursos humanos ligados às TI, porque, dada a elevada procura por estes profissionais, o mercado é cada vez mais competitivo e os benefícios que as empresas oferecem (trabalho remoto, flexibilidade horária...) são fatores importantes para manter os talentos.

## Qual o impacto que tem a questão da paridade em empresas de tecnologia? Como vê a Kyniska esta questão?

Um estudo recente da McKinsey demonstrou que 22% das mulheres europeias estão em cargos de chefia em empresas tecnológicas. Ainda é um número bastante reduzido. Além disso, importa realçar que paridade não são só números. Não é só termos o mesmo número de homens e mulheres na mesma empresa. Paridade é ter os mesmos acessos aos mesmos cargos, de uma forma justa e não enviezada, o que depende muitas vezes de quem está à frente do processo de recrutamento. É também políticas salariais justas e principalmente percebermos que liderança está relacionado com competências de cada indivíduo e não diretamente ao género, apesar de acreditar que este também possa influenciar o estilo de liderança.

## Que mensagem gostaria de deixar às novas gerações que querem entrar para a área das TI?

Não tenham medo. Devemos fazer sempre algo pelo qual sejamos apaixonados, mas, na dúvida, vão, procurem, aprendam. Devemos sempre posicionar-nos da maneira que nós queremos que a sociedade nos veja. Se queremos chegar a um cargo de liderança, temos de agir como tal desde cedo e nunca perder as oportunidades que nos vão aparecendo pelo caminho.



Márcia Marinho  
CEO

**KYNISKA**  
NEARSHORE SERVICES



# “A diversidade enriquece a discussão”

A Presidente do Laboratório Nacional de Energia e Geologia, Teresa Ponce de Leão, é responsável pela liderança desta instituição que desenvolve Ciência em torno da Energia e da Geologia, sempre com o sentido de uma aplicação prática ao serviço da economia nacional. Enquanto líder, preocupa-se em alcançar os objectivos do LNEG, enquanto assegura que a investigação decorre de acordo com as respectivas linhas orientadoras.



Teresa Ponce de Leão  
Presidente

**E**stá há quase 15 anos a desempenhar as funções de presidente do LNEG. Como tem sido este percurso e que mudanças nota, enquanto líder, ao longo deste tempo?

Ser líder é ter a capacidade de inspirar, motivar e conduzir as equipas a alcançar os objectivos, que devem estar sempre alinhados com as agendas de investigação e desenvolvimento da Europa e para a capacidade de resposta ao apoio à política pública do nosso país. Obrigada ainda à capacidade de decidir, em momentos estratégicos, estando sempre muito atentos ao mundo que nos rodeia. Penso que a principal mudança é a permanente atenção às oportunidades e necessidades da sociedade, através de colaborações internacionais e nacionais que permitem a observabilidade do sistema em

que estamos inseridos.

**Enquanto mulher ligada à Ciência, tem vindo a aperceber-se de uma maior quantidade de mulheres que escolhem esta área de trabalho? Que diferenças isso pode trazer ao ambiente de trabalho e à forma de conduzir um trabalho de investigação, por exemplo?**

Não há diferenças na capacidade de trabalho entre homens e mulheres que, ao longo dos tempos, têm vindo a ganhar esse reconhecimento, apesar de sabermos que não é assim em todas as sociedades. A diversidade enriquece o trabalho pois permite incluir diferentes perspectivas e fomenta a discussão. Penso ser essa diversidade que enriquece as equipas.

**Que características assume ter que lhe permitem não só levar a**

**bom porto o seu trabalho, como também gerir de forma equilibrada os outros lados da sua vida?**

Sou observadora, atenta aos outros líderes das instituições pares, e tento liderar aplicando e replicando os bons exemplos adaptados às orientações nacionais. A gestão das equipas é simultaneamente estratégica (em linha com as directivas nacionais) e democrática, tendo em conta as linhas de investigação. Desde longa data procuramos reforçar as equipas envolvendo-as em redes internacionais, o que tem sido bem-sucedido, pelo que podemos constatar da nossa intervenção reconhecida nessas redes. Neste momento, sou vice-presidente executiva da *European Energy Research Alliance*, a rede europeia para a investigação na Europa, o que tem sido simultaneamente uma aprendizagem e instrumental para seguirmos as melhores práticas. Tenho ainda uma capacidade de organizar as tarefas e otimizar o aproveitamento do tempo, o que permite encaixar todas as tarefas da minha vida.

**Como avalia a importância de um mercado de trabalho mais equilibrado entre homens e mulheres?**

Posso afirmar que nunca me senti discriminada, mas reconheço que a fricção dos números nos diz que ainda estamos muito distantes da paridade. No sector onde me movo, investigação e energia, apesar de ter como pares

mulheres muito competentes, com sensibilidade para a liderança, a paridade está longe de ser realidade, em contraponto da qualidade. Faço notar que para além das qualidades científico-técnicas, as mulheres têm um perfil mais eclético que os homens, tendo capacidade para aliar ao rigor e determinação a sensibilidade e a inteligência emocional. Este equilíbrio entre homens e mulheres é fundamental.

**Relativamente ao posicionamento de Portugal no sector do lítio, na sua exploração e aplicação, qual tem sido o papel do LNEG nesta questão?**

Lideramos a Estratégia Nacional para o Lítio e temos a informação sobre os nossos recursos disponível no nosso GeoPortal de forma aberta a todos os cidadãos. Temos ainda colaborado na divulgação à sociedade dos impactos, mas também dos benefícios, desta riqueza nacional.

**Como pode o lítio ser explorado da melhor forma?**

Há ainda um caminho a fazer junto das populações na sensibilização e na garantia de que há benefícios para a região. É necessário ainda assegurar que a exploração estará associada à valorização do recurso através do processamento do minério e da sua transformação numa fábrica de baterias.

A autora não segue o Novo Acordo Ortográfico





## “O setor segurador precisa do dinamismo feminino”

Raquel Silva descobriu a sua paixão pelo setor segurador em resultado de um trabalho em part-time, que procurou quando ainda estava na faculdade. Nunca mais deixou a área. Celebra, este ano, 20 anos enquanto colaboradora da Corbroker, e seis anos de sócia desta empresa, onde é a gerente executiva da região Norte. Acredita que o gênero não define competência e que, por isso mesmo, a competência não pode ser influenciada pelo facto de se nascer homem ou mulher. Considera que a mulher ocupar o seu lugar em cargos de liderança não é uma oportunidade, mas sim um direito, pelo reconhecimento da sua competência.

Foto: Sónia Seixas



## **O** que a levou a seguir um percurso profissional ligado ao setor segurador? Que análise faz do mesmo, até ao momento?

Nos primeiros anos de faculdade, comecei a procurar trabalho em part-time ligado à área financeira, em linha com o curso em que me estava a formar. Nesse contexto surgiu a oportunidade de ser recrutada por um corretor de seguros ligado a um forte grupo económico. Reconheci cedo que o setor segurador desempenha uma função essencial na sociedade, garantindo a cobertura de riscos inerentes à atividade das empresas e das pessoas. O facto de o meu trabalho estar centrado no mercado empresarial, em atividades tão diversas, trazia-me desafios constantes de busca de conhecimento e procura de soluções. Aí percebi que queria fazer este caminho profissional. Em 2003, surge a oportunidade de abraçar um novo projeto. Acreditei profundamente no valor das pessoas com quem ia trabalhar e que iria encontrar um contexto muito desafiante que me permitiria crescer profissionalmente e foi o que de facto encontrei no Grupo Corbroker. Comecei como gestora de conta e hoje dirijo a Corbroker Norte, para além de ser sócia desde 2017.

## **Quais as características pessoais que acredita serem fundamentais em si enquanto profissional?**

Os meus pais transmitiram-me sempre a importância do trabalho. A seriedade e dedicação que empenharam no trabalho fazem deles a minha primeira referência profissional. O desporto (andebol) que pratiquei durante alguns anos deu-me claramente o foco, a disciplina e a objetividade de como uma equipa tem de cooperar para vencer e que a busca incessante de atingir objetivos não se faz sozinho. A persistência é fundamental no nosso setor, mas não basta, temos de correr atrás de conhecimento, fazer acontecer, ter inteligência emocional, criar relações e conexões que gerem confiança.

## **Como consegue conciliar a vida pessoal com a profissional, tendo em consideração que este setor é muito dinâmico e as**

## **novidades estão constantemente a surgir?**

Sou uma mãe e profissional realizada, mas com uma «mochila» muito pesada e com alguma dificuldade em ceder algum desse peso. A exigência que tenho para comigo não deixa muitas vezes espaço para tudo o resto e isso tem consequências, nomeadamente de desgaste emocional. É complexa a harmonização e conciliação entre as dimensões do meu trabalho e família. Gerir a pressão e as exigências do nosso setor e do meu cargo e conciliá-los com os deveres e tarefas familiares torna-se ainda mais desafiador quando se tem dois filhos, por isso planejar, delegar e fazer uma boa gestão de tempo tem sido o caminho.

## **Temos, de facto, diferenças entre uma liderança masculina e uma liderança feminina? Se sim, em que aspetos isso mais se nota?**

Um líder terá sempre algumas características intrínsecas da sua personalidade, que definem o seu estilo de liderança, independentemente de ser homem ou mulher. Vejo nas mulheres uma liderança mais democrática e liberal e muito assente na cooperação empática com as equipas. Os homens por norma têm uma liderança mais verticalizada, com maior foco na supervisão.

## **As mulheres apenas ocupam 27% dos cargos de liderança, no que respeita ao setor segurador. Por que lhe parece que tal acontece?**

A condição de género não faz dos homens nem das mulheres melhores gestores, mas é uma realidade que continua a existir pouca representatividade feminina em cargos de liderança, no nosso setor. As mulheres estão a fazer o seu caminho, estão cada vez mais a saber o seu valor e a não considerar que estar num cargo de liderança seja uma oportunidade, mas sim um direito, pelo reconhecimento da sua competência. É esse empoderamento e a necessidade de democratizar cargos de poder no feminino que pode acelerar a trajetória rumo à paridade no setor.

## **Que impacto lhe parece que teria, na mudança do setor segurador, a maior presença de mulheres em cargos de**

## **liderança?**

Uma consequência direta seria a captação de talento do sexo feminino. Sendo o nosso setor dominado por homens, as mulheres reconhecem maiores dificuldades de progressão na carreira e por isso é mais difícil recrutá-las. A inversão deste paradigma é fundamental para atingir a paridade no setor em geral e não apenas nos cargos de liderança. Num setor tão tradicional como o nosso, aliar a necessidade de inovação à falta de resistência à mudança tão característica das mulheres pode claramente trazer impacto e acelerar mudanças fundamentais para a sustentabilidade do nosso negócio.

## **Relativamente ao equilíbrio entre géneros no mercado de trabalho, como se posiciona a Corbroker?**

O Grupo Corbroker tem nas suas equipas maior representatividade no género feminino e isso tem tido impacto nos cargos de chefia. Os responsáveis departamentais são maioritariamente mulheres. A liderança de topo é executada pelos acionistas e sócios do grupo, onde a única representante feminina sou eu. Nunca senti que a minha condição feminina fosse impeditiva de progredir na carreira dentro do grupo, mas considero importante que os planos de carreira dentro das organizações possam ser desenhados tendo em consideração as diferenças de género.

## **Que avaliação faz ao mercado de trabalho que existe atualmente? Está, de facto, mais equilibrado entre mulheres e homens? O que falta fazer para assegurar um equilíbrio ainda maior?**

Por tudo o que falamos até aqui, não considero que o mercado de trabalho esteja equilibrado a esse nível. Ainda está muito por fazer desde democratizar os cargos de poder, definir planos de carreira em função das especificidades de género, políticas salariais justas em função da competência... E o que nós, mulheres, podemos fazer? Continuar a capacitar-nos, reconhecer o nosso valor e exigir o reconhecimento das nossas competências, continuarmos a fazer acontecer e acreditarmos em nós e umas nas outras, porque a união entre as mulheres também faz parte do caminho da mudança.

NA PROXIMIDADE COM OS CLIENTES  
E NA DIFERENÇA PELAS SOLUÇÕES À MEDIDA  
CONSTRUÍMOS OS NOSSO VALORES.

Na Corbroker a gestão de **TODOS** os ramos de **SEGUROS**  
com acesso a **TODO O MERCADO SEGUADOR**.

**CORBROKER**  
N O R T E

Tel.: + 351 22 374 47 52/+ 351 91 662 72 91  
Geral: seguros.norte@corbroker.pt

www.corbroker.pt • www.uniba-partners.com

Em comparação com os colegas homens

# “A mulher tem de se esforçar mais para ser reconhecida”

A advogada Raquel Alves é sócia-fundadora da KAUSA Advogados e uma profissional que, como tantas outras, tem de conjugar a vida pessoal e familiar com uma carreira exigente. Apesar de acreditar ter encontrado o seu próprio equilíbrio, assume que a Advocacia é a única profissão que conhece onde os direitos de proteção à maternidade e à assistência à família não estão garantidos. Esta é uma realidade que urge mudar e Raquel Alves reconhece que viveu o problema pessoalmente.

**S**empre foi seu propósito profissional tornar-se advogada?

Não nasci com a vontade de ser advogada, mas quase! A minha personalidade sempre foi muito reivindicativa e contestatária, portanto as pessoas diziam que eu tinha perfil para advogada. Aos 12 anos, manifestei pela primeira vez que queria ser advogada e nunca mais alterei o meu propósito. Não só nunca mudei de ideias até entrar na universidade, como durante a licenciatura ou o exercício da profissão nunca tive dúvidas. É algo que adoro fazer e, se voltasse atrás, faria tudo igual.

**O que lhe parece que esta profissão já lhe trouxe, enquanto pessoa e profissional?**

Enquanto pessoa, esta profissão ajuda-nos a sair do nosso próprio mundo e a entrar no mundo dos outros, a criar pontes. Criar empatia com os problemas dos outros e ir mais além do que aquilo que são os nossos problemas. Isso faz-nos entender melhor as pessoas e todos os dias nos faz crescer um bocadinho. Enquanto profissional, é uma profissão extremamente desafiante, porque se queremos ser bons naquilo que fazemos, temos de estar em permanente evolução. Nós temos de partir do pressuposto que sabemos muito pouco e que há muito mais para conhecer. Exige de nós estudo, conhecimento e isso faz com que os nossos horizontes estejam sempre a crescer.

**Quais as áreas em que exerce?**

O meu foco principal é no Direito Administrativo e no Laboral, na vertente do emprego público.

**Todas as pessoas têm a dimensão pessoal, profissional, familiar... Simultaneamente, a área da Advocacia é muito exigente em termos laborais. Como consegue conjugar estas vertentes todas, de forma a sentir-se realizada?**

Acredito que é muito difícil sentirmo-nos plenos e encontrarmos o equilíbrio certo entre a gestão da vida pessoal, profissional e familiar a todo o momento. Não creio que seja possível. O que acho que vai acontecendo é que há momentos em que temos de

nos dedicar um pouco mais à vida profissional e ficamos em falta nas outras vertentes; e há momentos, depois, em que nos dedicamos mais à vida pessoal e familiar e a profissão resente-se um pouco. É sempre tudo muito exigente, sobretudo quando já se está numa posição em que não se é só advogada, mas também se gere uma Sociedade. Por isso, considero que não interessa a quantidade de tempo que se passa em cada lado, interessa, sim, a qualidade do tempo.

**Apesar de já existirem bastantes mulheres a exercer Advocacia, já alguma vez vivenciou uma situação de discriminação / descontentamento pelo facto de ser mulher e de assumir determinado caso? Como lidou com a situação?**

Nunca senti diretamente de um cliente alguma manifestação direta de descontentamento de que, por eu ser mulher, era uma desvantagem. Isso nunca foi verbalizado. Aquilo que se sente são microagressões – por força de sermos mulheres. Por exemplo, se uma pessoa se exalta um pouco é porque é histérica, ou porque está “naqueles dias”. Há comentários mais desagradáveis. Há também uma desconfiança latente, à partida, o que faz com que eu, pessoalmente, sinta, nalgumas circunstâncias, que não parti do mesmo sítio do meu colega homem. Partii em desvantagem, tenho de me esforçar mais para alcançar o mesmo resultado. Isso acontece, quer nos Tribunais, quer no dia a dia com os clientes, embora, felizmente, cada vez menos.

**Até que ponto se justifica que ainda se fale da questão da paridade laboral? O que é que é preciso fazer para encerrar o assunto, resolvendo as questões que não permitem que homens e mulheres estejam em igualdade quando em cumprimento das mesmas tarefas?**

Faz todo o sentido continuarmos a falar da preocupação com a paridade laboral, porque não há dúvida nenhuma de que no mercado, e particularmente em posições de topo, as mulheres ainda não estão em igual número (embora no mercado da Advocacia sejamos maioritariamente mulheres). Isso tem uma razão de ser: há um preconceito latente na escolha de

K  
A D V



uma mulher para o exercício de cargos mais exigentes. Esse preconceito vem, ainda, de um conceito enraizado de que depois não conseguirá conciliar a família, porque tem uma obrigação acrescida em relação ao homem. Por outro lado, mesmo quando estamos a falar de contratar, na dúvida entre um homem e uma mulher, escolhe-se quase sempre o homem. Enquanto os números revelarem que assim é, e consequentemente também é assim na remuneração, continua a fazer sentido falar na paridade laboral. Por isso entendo que a questão das quotas é um mal necessário, para que obriguem as pessoas a contrariar esse preconceito.

de que a integração na Segurança Social deva ser a solução, mas de facto as coisas não podem continuar como estão. Desconheço outra profissão que esteja tão precária como a nossa nesse nível e ao nível da proteção na doença e fiquei chocada quando senti isso.

#### **Que mensagem gostaria de deixar às gerações mais novas?**

Eu diria para não perderem o foco. Se nós quisermos chegar mais longe, temos de nos focar sem cair nos extremos. Temos de trabalhar, fazer bem o nosso trabalho e manter sempre o equilíbrio – esta é a chave.



# AUSA

O G A D O S

**Nesta profissão, as mulheres ainda não têm todos os seus direitos assegurados, nomeadamente no que se relaciona com a maternidade e a assistência à família. Ainda é assim? Por que lhe parece que tal ainda acontece?**

Confirmo que a realidade existe. Eu própria passei por ela. Fui mãe duas vezes e foi complicado. Isso resulta de uma desproteção enorme que as mulheres advogadas têm. As profissionais que trabalham para as grandes Sociedades de Advogados têm esses direitos protegidos por causa das próprias Sociedades, que lhes criam planos de proteção, mas isso não pode ser, porque assim está assente na vontade de quem contrata fornecer ou não determinados direitos. Tem de haver um sistema de proteção, sobretudo para as advogadas que exercem em prática individual. Não tenho a certeza de qual alteração deva ser. Tenho dúvidas



Raquel Alves  
Advogada



## Uma liderança humana, democrática e igualitária

Sónia Oliveira fundou a Soniainmo devido às suas aptidões humanas e necessidade familiar. Enquanto líder, reconhece as qualidades femininas e acredita ser uma líder democrática, que ouve e pratica o valor da Igualdade. Uma entrevista onde se fala do setor, de vida, de profissionalismo e de sonhos, numa altura em que a empresa completou 20 anos de atividade.

**O que a levou a criar a sua própria agência de mediação imobiliária? Que características pessoais e profissionais inculcaram a este novo negócio?**

Encaminhar-me para a criação da minha própria agência imobiliária, no meu ponto de vista, tem a ver com vários fatores que estão implícitos na segunda parte desta questão, quem sou eu enquanto profissional... As necessidades a nível familiar também me empurraram para este caminho, que felizmente tem corrido bem. As minhas características ou virtudes pessoais entrelaçam-se nas profissionais, no meu sentir. Um dia, numa ferramenta de autoconhecimento, percebi que a resiliência humana, a justiça, a perseverança, a capacidade de conquista e a generosidade eram aptidões humanas que caracterizavam a minha personalidade. Assim sendo, penso que estas virtudes se propagam no meu negócio e enquanto ser humano. No dia 26 de maio, a Soniainmo completou 20 anos. São muitas histórias para contar, muitos ciclos económicos ultrapassados, tudo isto com a humildade que nos caracteriza.

**Como se caracteriza enquanto líder?**

Escolho ser uma líder democrática, aquela que permite escutar, observar, fazer acordos assertivos e praticar um valor que considero essencial, mas difícil por vezes, a Igualdade! Naturalmente que tem um impacto, diria,

desafiante. Sinto que estou a lidar com segurança financeira, que, de alguma forma, “vendo sonhos”, afinal ter um estúdio ou um palácio, é algo impactante, do ponto de vista emocional/financeiro. Na Soniainmo lutamos pelo mesmo objetivo, cuidamos uns dos outros, somos uma família.

**Enquanto mulher, que impacto tem a sua vida profissional no tempo que sobra para dedicar à sua vida familiar, pessoal, social? Como consegue gerir todas estas vertentes?**

Penso que são as mulheres que lideram o mundo... Após 20 anos observando a dimensão deste negócio, do tipo “salve-se quem puder”, tomo a consciência que, por vezes, queremos abrandar mas parece que estamos numa ilusão sem sentido. Questiono-me, muitas vezes “o que vou ganhar com isto?”, levando-me a questões como “estarei a querer manter que imagem?”. Tenho que trazer os pés à terra, pois o meu sentido de vida é, acima de tudo, VIVER mais que VENCER! É preciso coragem para sermos imperfeitos, num mundo competitivo que é o ramo da imobiliária! Assim costumo dizer que existem valores inegociáveis, como o meu tempo de qualidade, a harmonia com aqueles que amo e a paz interna. Estes são os guiões que me ajudam a gerir todas as frentes desafiantes deste ramo.

**Na Soniainmo, a equipa é, na sua maioria,**

**constituída por mulheres. Que impacto isso tem no dia a dia laboral e nas relações interpessoais?**

Continuando o raciocínio da questão anterior, e o impacto frente às relações interpessoais, tem a ver mais com “o jogo de cintura”, a comunicação assertiva, a empatia e os processos compassivos que propriamente o género da pessoa. Querendo com isto dizer que, no momento da venda, é necessário conquistar a emoção daqueles que nos procuram, e depois, sim, preto no branco, formalizar a venda! Isso é algo intrínseco do indivíduo, não do género!

**Como analisa o mercado imobiliário, enquanto área de atividade profissional, e a forma como as mulheres são tratadas, relativamente aos colegas homens?**

Estamos em alta, por isso aparece de tudo neste momento no nosso ramo, é um trabalho que exige tempo, exige que estejamos sempre em conexão com as mudanças, quer sejam elas legislativas ou económicas. É uma profissão que também tem a ver com sentimentos, daí que, modéstia à parte, a mulher ganha vantagem. Não vejo que haja qualquer diferenciação de género relativamente a tarefas e salários, o ramo imobiliário está à frente nesse sentido, sinto que dentro da nossa área somos mesmo tratados por igual.



Vendas e Gestão de Imóveis  
Sales and Property Management

[www.soniainmo.pt](http://www.soniainmo.pt)



M.: +351 933 339 902  
(REDE MÓVEL NACIONAL)

T.: +351 282 082 660  
(REDE FIXA NACIONAL)



A importância do equilíbrio entre gêneros

# “A fusão de pensamentos e formas de trabalhar é um grande benefício”

Cristina Albuquerque e Ana Macário fundaram a Family Agency 17, uma agência de branding e publicidade que se destaca pelo espírito "família". Com três anos de atividade completa, esta é uma empresa equilibrada, no que respeita ao número de colaboradores homens e mulheres, e que se prepara para continuar a crescer.



Equipa Family Agency 17

## **D**e que forma consideram que a vossa liderança contribui para o espírito de união desta agência?

Aquilo que nos uniu na criação da nossa agência foi termos trabalhado juntas em outras agências. Percebemos que o que os clientes querem – projetos únicos, diferenciadores, com impacto – só acontece quando olhamos para o lado humano dos desafios, à frente de tudo. Esta é a nossa forma de trabalhar para dentro e para fora. Estamos incondicionalmente juntos, nas oportunidades e também nos desafios, seja com colaboradores ou clientes. Somos uma família cá dentro e há clientes que nos convidam para estarmos presentes nas suas reuniões internas, como se fizéssemos parte da ‘sua família’.

## **N**a área do Marketing Digital, Publicidade e Branding, as mulheres dominam o mercado. Isso torna-o distinto das restantes áreas de atividade? Que características aportam as mulheres ao mercado, que o homem não é capaz de fornecer?

Gerir uma agência criativa requer um ‘malabarismo’ que talvez as mulheres estejam mais preparadas para conseguir. Mas não classificaria o mercado como feminino. É um mercado de todos, onde, de facto, há muitas mulheres a liderar. Talvez porque trabalhar comunicação requeira uma combinação particular de sensibilidade e espírito prático que as mulheres sempre estiveram habituadas a ter em casa.

## **E**nquanto líderes de uma empresa, como avaliam a responsabilidade corporativa no que respeita à necessidade de criar um ambiente laboral equilibrado entre homens e mulheres?

Na Family Agency procuramos sempre um equilíbrio entre homens e mulheres, acima de tudo pelos benefícios desta fusão de pensamentos, criatividade e formas diferentes de trabalhar. Isto acontece não só no género, mas também na cultura e forma de estar. Beneficiamos muito com o acolhimento da diferença. Quando fazemos entrevistas é como se estivéssemos em provas cegas. Não olhamos a nada que não seja o background, compromisso e potencial.

## **C**omo equilibram todas as vertentes da vida, de forma a conseguir conciliar o trabalho com o lado pessoal/familiar, sobretudo tendo em consideração que esta área é uma das mais exigentes e que exige apresentação de resultados mais rapidamente?

Este é de facto um grande desafio, principalmente nos projetos de publicidade, que requerem respostas muito rápidas. Na Family Agency temos um sistema de rotatividade de horários, que nos permite estar ON em todos os desafios dos nossos clientes. Vamos alternando entre todos, de forma a garantir um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Valorizamos o tempo livre das equipas, por todas as razões já conhecidas e por funcionarem como fonte de inspiração para a criatividade que tanto precisamos.

## **Q**ue análise fazem ao impacto que este setor tem nas empresas? Os próprios empresários já reconhecem a importância de uma boa estratégia de comunicação?

O impacto dos projetos de comunicação é enorme, e sempre visível para os nossos clientes. Os projetos de Branding e Rebranding são os que nos dão uma maior visibilidade, porque acontecem em momentos estratégicos e pontos de viragem da vida dos clientes, com espaço evidente para o progresso. Já tivemos feedback de clientes que aumentaram bastante o negócio, outros que sentiram forte impacto no posicionamento, outros que procuravam leads para inscrição e que rapidamente esgotaram as vagas.

## **C**umpridos que estão três anos desta “Family”, como antecipam os próximos? Que projetos novos existem, que possam revelar?

Nestes três anos temos estado em crescimento contínuo. Os nossos projetos passam pela solidificação deste crescimento. Mas também, muito possivelmente, pela internacionalização. Temos estado envolvidos em projetos além-fronteiras via clientes multinacionais, mas temos como ambição trabalhar projetos que comecem lá fora e que sejam trabalhados cá dentro.

# "Temos vontade de trazer mais mulheres para a área tecnológica"

Formada em Psicologia do Trabalho e especialista na área de Recursos Humanos, Teresa Taveira é hoje a Business Manager da craftable software. Foi na área tecnológica que encontrou a abertura para desenvolver os conceitos principais de bem-estar no trabalho, reconhecendo ainda a necessidade contínua de equilibrar a polaridade organizacional e a paridade laboral.

## Enquanto profissional, já conta com uma carreira de sucesso na área dos Recursos Humanos. O que a fascina nesta área?

Enquanto profissional nesta área, continuo-me a fascinar por estudar as relações humanas e novas formas de potencializar e motivar equipas em contexto organizacional. Quando trabalhamos com e para pessoas, aprendemos a gerir emoções, a posicionar a nossa comunicação, a compreender e conciliar diversos pontos de vista, na tentativa de encontrar soluções que possam satisfazer todas as partes.

## Como é que a sua formação em Psicologia a ajuda a desenvolver o seu trabalho, diariamente? É crucial, hoje, que as empresas sejam voltadas para as suas pessoas?

As pessoas são o principal ativo de qualquer organização. Empresas que valorizam e investem nos seus colaboradores, geralmente, têm um ambiente de trabalho mais saudável, colaborativo e produtivo. Este é o ponto principal da minha área de formação, a Psicologia do Trabalho. Quando potenciamos as pessoas, avaliamos como reagem em contexto empresarial e proporcionamos um contexto de trabalho saudável, equilibrado, com oportunidade de crescimento, obtemos os melhores resultados para ambas as partes. A Psicologia trouxe-me essa sensibilidade e visão que mais tarde encontrei, essencialmente, nas empresas tecnológicas, que adotaram modelos organizacionais e culturais que se preocupam em proporcionar melhores condições laborais.

## Os profissionais com carreiras bem construídas também têm outras vertentes – pessoal, social, familiar – que precisam de ser nutridas e trabalhadas. Como consegue equilibrar estes papéis?

Nem sempre é fácil equilibrar e proteger as diferentes áreas da nossa vida. Já houve momentos na minha vida profissional em que, por imaturidade profissional ou empresarial, negligenciei a minha vida pessoal e social. É importante encontrar empresas e líderes que permitam e respeitem esse equilíbrio. Que confiem no bom senso e

na responsabilidade individual. Hoje sinto que consegui alcançar esse equilíbrio, fruto da visão e posicionamento da empresa onde trabalho e esse é um dos motores principais da minha motivação, dedicação e empenho.

## Que análise faz à problemática da paridade laboral e à forma como a sociedade portuguesa lida com a questão?

Ainda que tenham sido dados passos importantes em Portugal nos últimos anos para promover a igualdade de género no mercado de trabalho, ainda persistem desigualdades salariais e de representatividade em determinados setores e posições de liderança. É importante lembrar que a diversidade traz benefícios para as empresas, seja no combate ao estigma, normalização, diversidade de perspetivas e inovação. Na craftable existe uma sensibilização enorme nesse sentido, que promove e incentiva a transparência na comunicação, bem como o espírito de cooperação, igualdade, equidade e inclusão.

Num mercado maioritariamente dominado pelo género masculino, existe na nossa empresa a vontade de trazer mais mulheres para a área tecnológica e equilibrar a polaridade das nossas equipas.

## A craftable software

### O ano passado ficou registada a intenção de crescerem para cerca de 70 colaboradores, 20% deles fruto da vossa formação interna. Tal já se concretizou?

O nosso foco em atrair, reter e desenvolver talentos continua a ser uma prioridade. No ano passado ultrapassámos os 60 colaboradores. Temos investido cada vez mais em formação e desenvolvimento de carreira para os nossos colaboradores, e acredito que temos feito um trabalho notável no desenvolvimento e crescimento técnico das nossas equipas. Sabemos que a competição por trabalhadores qualificados na área tecnológica é alta, mas acreditamos que a nossa competência, conciliada à cultura organizacional, nos ajudará a atrair e reter pessoas que se identificam com a mesma missão e valores que nós.



Teresa Taveira  
Business Manager





### **...na População:**

Segundo os CENSOS de 2021, no total da população, o número de indivíduos do sexo feminino é superior ao do sexo masculino, contando Portugal com mais de cinco milhões de mulheres na sua população;

### **...no Trabalho:**

Em 2022, 49,7% da população que trabalhava eram mulheres. Destas, 37,3% eram trabalhadoras por conta própria e 28,2% eram empregadoras e responsáveis por outros empregos;

### **...no Salário:**

O ordenado médio mensal das mulheres é de 981 euros, enquanto o do homens chega aos 1212 euros. Os homens ganham, em média, mais 231 euros mensais que as mulheres, muitas vezes desempenhando as mesmas funções e tendo as mesmas competências.

### **...na Educação e Formação Superior:**

Em 2021, 59,5% das mulheres em idade de frequentar o Ensino Superior faziam-no, comparativamente com os 10,8% que o faziam em 1978, altura em que começam a existir dados sobre esta realidade;

Do total de 7474 pessoas que se formaram nas universidades e nos politécnicos, na área de Tecnologia da Informação e Comunicação, em 2021, 1638 são mulheres. A subida tem sido constante e bastante representativa, sobretudo nos últimos seis anos, com uma ligeira quebra em 2020, ano de pandemia.

### **...na Família:**

Dos 3 795 084 agregados familiares que existiam em Portugal em maio de 2022, de acordo com o INE e PORDATA, 12% são famílias monoparentais (um pai ou uma mãe, com filhos). Desta percentagem, 82% são mulheres com filhos a cargo.

A idade média das mulheres aquando do nascimento do primeiro filho tem vindo a aumentar, enquanto que o número de filhos por mulher tem vindo a diminuir com o passar das décadas. Em 1960, as mulheres tinham o primeiro filho, em média, aos 25 anos e tinham três filhos, em média; em 2000, a idade média para ter o primeiro filho aumentou para 26,5 anos, tendo as mulheres entre 1 a dois filhos; em 2021, a idade média para ter o primeiro filho estava quase a alcançar os 31 anos e a média de filhos por mulher era de, aproximadamente, um filho.

### **...na Política:**

Nas eleições de 2019, foram eleitos deputados 141 homens e 89 mulheres. Estas foram as eleições que asseguraram uma maior presença feminina no Parlamento.

Fontes: Assembleia da República | DGEEC/ME-MCTES | INE | PORDATA | Dados recolhidos em [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)



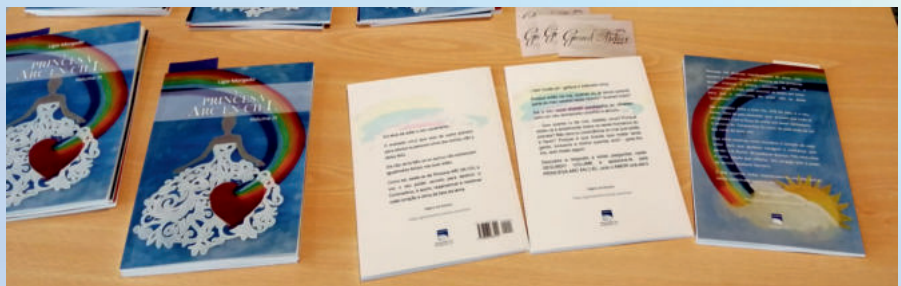
**A REALIDADE SOCIAL DAS MULHERES  
EM NÚMEROS...**

# Quando a Arte inspira a vida



Lígia Morgado  
Autora e pintora

Lígia Morgado é uma mulher para quem a mudança de vida chegou em 2015. Numa altura em que se viu acometida de uma doença, forçada a parar e sem vontade de continuar a desempenhar funções na empresa de limpezas industriais fundada pelo pai, optou por dar azo à imaginação e criatividade e assim nasceu o Grand Atelier. Em 2020, lançou o primeiro volume da trilogia “Princesa Arc-en-Ciel”, uma história escrita ao longo da pandemia.



marginem não seja esmagada por encargos sociais. Esta é a base fundamental de uma empresa, pois é no trabalho, na qualidade, na pontualidade que se faz crescer uma empresa. A sua marca será uma consequência e dará frutos à sua visibilidade. O sucesso irá ser a resposta do backoffice que estiver por detrás de toda a logística empresarial.

“brincadeira” resultou um pequeno atelier, onde ia dando asas à criatividade. Apesar de a pintura em móveis, hoje, já não ser tão procurada, o atelier continua, com pinturas em telas, grafite ou móveis, pois tudo se enquadra numa decoração ao gosto do cliente.

## Antes dos seus atuais projetos, a Lígia foi proprietária de uma empresa no setor da limpeza industrial. Como nasceu esse projeto, e porquê?

A empresa Sirius Lda nasce de uma viragem na vida do fundador da empresa, meu pai, que decide abandonar a França, onde foi emigrante durante 17 anos. Depois de ter ocupado um cargo de chefia dentro de uma empresa de limpezas industriais francesa, estabeleceu-se dentro da mesma atividade no concelho de Esposende, em 1985. Mais tarde, esta empresa foi passada para os filhos. Eu tinha funções de gerência e contabilidade até ao ano de 2015, onde pus termo a tais cargos nessa empresa.

## Que características são cruciais para que uma liderança possa ser positiva e funcionar, na medida do crescimento e sucesso de uma empresa ou de uma marca?

É fundamental haver uma boa organização e comunicação entre as partes de direção e de produção. Além da comunicação, é necessário que os custos sejam bem calculados para que a

## Como conjuga a vida profissional com a familiar/social e mesmo pessoal? Qual a importância de um bom equilíbrio entre estas vertentes para a sua realização pessoal?

A vida pessoal fica um pouco penalizada, pois há forçosamente muitas horas de trabalho à volta de uma empresa. No meu caso, tenho muito tempo livre para me dedicar ao trabalho, visto que a nível pessoal terei que reconstruir essa estrutura na minha vida. É necessário, sim, um bom equilíbrio, entre as duas vertentes pois sem ânimo, sem alegria de viver, a vida empresarial torna-se um marasmo, uma rotina que não acrescenta valor nem à empresa nem à nossa realização pessoal. Temos que trabalhar com alegria e entusiasmo.

### Grand Atelier

## Em que período da sua vida decidiu mudar de área? E porquê a vertente artística?

Mudei de área quando a saturação profissional e emocional já era impossível de gerir, de tal forma que resultou num Linfoma de Hodgkin, em 2015, o que me levou a fazer uma paragem. Nessa pausa, voltei-me para a pintura em móveis decorativos, dando um novo look ao mobiliário Vintage. Dessa

## O livro da “Princesa Arc-en-Ciel” surge de que forma, e porquê?

Esta semente, com três pequenos volumes, surge no confinamento, em França. Como se fosse uma urgência de deixar uma mensagem de esperança de que “tudo isto vai passar”, fui dando asas a outra vertente minha, desconhecida até então - criar uma princesa que iria destruir o Coronavírus (a infelicidade), tendo como arma o amor universal (construir a felicidade). Uma luta entre o bem e o mal. Onde o Amor venceria. O livro foi escrito em tempo real, onde cada ação que se ia desenvolvendo ao longo do confinamento foi adaptada de forma imaginária. Nessa fase, além da escrita, fui igualmente ilustrando a história com trabalhos gráficos já existentes e outros criados de raiz, necessários para o enredo em si.

## O que podemos esperar do Atelier no futuro?

Do Atelier espero poder continuar a lançar para o mundo pérolas bonitas para que o meu tesouro escondido se revela e se renove a cada dia que passa. E para que vá ao encontro do sentimento do outro. O mundo precisa com urgência de amor, pois ainda vivemos uma tensão bem presente entre nós.

*Grand Atelier*

encomende os volumes e outras obras decorativas através do nosso mail

[www.https://grandatelier.wixsite.com/lham](https://grandatelier.wixsite.com/lham) [✉ grandatelier@gmail.com](mailto:grandatelier@gmail.com) [@grandatelier](https://www.facebook.com/grandatelier)



# Um propósito, duas mulheres e a liderança que as diferencia

A Atelier N8 – Design & Consulting, Lda é a empresa mãe de duas marcas – Tasting Design e Flor d'Alecrim, e nasceu em março de 2017 pelo espírito jovem e empreendedor de duas amigas designers e colegas de trabalho, Lara Gil, CEO e Gestora de Projetos, e Mariana Leal Rato, Diretora Criativa. Em 2022 tiveram um crescimento com o início da exportação de serviços em maior escala e continuam em expansão no mercado internacional. Simultaneamente têm um novo projeto, a avançar em breve no domínio da economia circular. Uma entrevista com Lara Gil, sobre ser mulher, líder e ter a capacidade de crescer em conjunto com as suas pessoas.



Lara Gil  
CEO e Co-founder

**A** Lara Gil é CEO de uma empresa com duas marcas e tem de gerir, também, a sua vida particular, que engloba todos os restantes papéis sociais. Como concilia tudo isto?

O que me torna capaz de conciliar tudo é uma enorme disciplina e uma grande capacidade de gestão de tarefas, conseguindo fazer um planeamento eficaz. Não deixo de estar com a minha família e com os meus amigos, mas mentiria se dissesse que não trabalho fora de horas. Ainda assim tenho tempo para fazer o meu exercício físico matinal pelas 7:30h. É o meu momento sem telefone, desligada do mundo empresarial e familiar, focada em mim e na minha saúde física e mental.

**Que características pessoais traz consigo para o trabalho na empresa? Quais aquelas que considera que a ajudam a conseguir ser uma boa líder?**

Considero-me uma pessoa bastante dedicada e com um grande sentido de compromisso e responsabilidade. Sou também extremamente metódica e organizada, mas o que me distingue é a forma como me relaciono com as pessoas, sejam elas clientes, fornecedores ou colaboradores. Procuro sempre manter uma postura humilde, transparente, amigável e flexível. É sempre importante para mim que todos à minha volta estejam bem, que se sintam confortáveis, satisfeitos e que gostem de trabalhar connosco.

**A área do Marketing e Comunicação Digital é das poucas áreas profissionais em que as mulheres estão em maioria em relação aos homens. Por que lhe parece que tal acontece?**

Defendo o mérito e a capacidade de cada um independentemente do género, acho que há pessoas com mais perfil para liderar e gerir equipas e projetos, da mesma forma que existem perfis que se encaixam melhor noutro tipo de funções. O que tenho de facto sentido, e que verdadeiramente me revolta, é a existência de clientes com grandes recursos financeiros que não valorizam devidamente o trabalho de conceção e têm práticas recorrentes de espremer preços muito para além do razoável, sem disso terem qualquer necessidade. E isso sim, da experiência que tenho tido, sinto que advém de um aproveitamento de sermos uma empresa recente com profissionais jovens e talvez também de, por vezes, ser a jovem mulher a negociar com gestores masculinos que representam grandes clientes. Este comportamento é infelizmente típico no mercado nacional, pois não vivencio situações semelhantes com clientes estrangeiros.

**Como caracteriza as marcas Tasting Design e Flor d'Alecrim, dado trabalharem ambas na área da Comunicação e do Design?**

Ambas as marcas nasceram de uma grande paixão pelo design e por trabalhar com papel, e embora existam no mesmo setor de atividade, elas servem um público-alvo muito diverso. A Tasting Design dá resposta a uma variedade maior de projetos, de maior escala, numa dimensão essencialmente B2B. Falamos de criação de Identidades, Branding, Web Design, Editorial, Ilustração, Fotografia, Exposições, etc. A Flor d'Alecrim tem uma abordagem completamente diferente, mais delicada, numa dimensão B2C e com uma relação muito próxima com o cliente. Nasceu com uma grande ambição para fazer diferente, completamente personalizado e exclusivo no setor dos casamentos e, mais genericamente, de eventos e celebrações de cariz particular. Na Flor d'Alecrim desenvolvemos convites e todo o estacionário necessário a este tipo de eventos, assim como produtos que se enquadrem neste mesmo âmbito.

**Quão importante é a personalização para garantir a satisfação do cliente e para assegurar que o resultado final tem impacto junto de quem o vai vivenciar?**

Não há pessoas iguais, da mesma forma que não existem empresas, marcas ou projetos iguais. No trabalho de design que desenvolvemos a personalização tem obrigatoriamente de existir. A solidez e consistência de um projeto está assente no equilíbrio entre comunicar os seus valores e posicionamento com a forma visual e funcional que o mesmo assume e isto só é possível com um trabalho estritamente personalizado, pensado e refletido. Só desta forma conseguimos garantir a satisfação do nosso cliente e o sucesso de cada um dos projetos.

Design you can trust

Mercado Municipal de Matosinhos  
Espaço 12, Rua França Júnior  
4450-135 Matosinhos

+351 918 083 368  
design@tastingdesign.com

tastingdesign\*

tastingdesign.com

Flor d'Alecrim\*

flordalecrim.com

A engenheira Rita d'Araújo é diretora-geral do Instituto Técnico do Gás (ITG), onde trabalha há mais de 43 anos. Foi nesta instituição que desenvolveu toda a sua carreira. Quando entrou, foi a primeira mulher a trabalhar no ITG. Nesta entrevista, fala-nos de crescimento profissional, objetivos alcançados e da evolução que a mulher teve, profissionalmente, enquanto destaca também o que falta fazer para equilibrar a realidade da mulher no mercado de trabalho, face ao homem.

Rita d'Araújo foi a primeira mulher a trabalhar no ITG e aí se mantém há 43 anos

**“Crescer profissionalmente na única empresa onde trabalhei é gratificante”**



## **A**tualmente é diretora-geral do Instituto Técnico do Gás. Apostar na sua carreira e desenvolvê-la foi sempre algo que quis fazer?

Fui a primeira mulher a trabalhar no ITG (na época APGPL, em 1980), era uma empresa de homens. Ao longo do tempo fui desempenhando funções em várias áreas de negócio, entre 1994 e 2014 ligada à Formação, já com um cargo de Direção. Ser nomeada Diretora-Geral e, posteriormente, Administradora-Delegada foi um desafio que me fez crescer enquanto pessoa, mulher e profissional. Para mim, o mais importante é a paixão que colocamos no que fazemos, o quanto gostamos de o fazer e a confiança que temos nas pessoas que nos rodeiam.

## **Quão importante é a função que agora desempenha, não só para a concretização de objetivos profissionais, mas também para contribuir para o número de mulheres que ocupa, atualmente, cargos de decisão?**

Atingir esta posição, na única empresa em que trabalhei e onde estou há quase 43 anos, é extremamente gratificante. Fui a primeira mulher a exercer um cargo de direção, direção-geral e administração. Todos os cargos de decisão são ocupados tendo por critério a competência e as habilidades, pelo que sinto muito orgulho na presença feminina ao nível da coordenação e direção.

## **É importante passar a mensagem de que é possível progredir na carreira, até ao topo?**

Claro que sim! É fundamental acreditarmos em nós e na mais-valia que as nossas competências podem trazer à empresa. Nunca devemos deixar de sonhar, devemos, pelo contrário, manter o foco. A sociedade caminha para a igualdade de oportunidades e só a competência é que irá ditar quem atinge ou não o topo.

## **Qual a importância de um bom equilíbrio de todos os papéis sociais, para que consiga sentir-se bem e plena, enquanto pessoa?**

É fundamental existir esse equilíbrio. Tradicionalmente as mulheres acumulam as funções profissionais com a gestão do “lar” e a educação dos filhos. Ao longo da minha carreira, tive oportunidade de conciliar a

minha vida profissional e pessoal, sendo atualmente uma preocupação do ITG garantir às nossas colaboradoras condições para atingirem esse equilíbrio através de flexibilização de horários, teletrabalho, ...

## **Que impacto tem, para as gerações vindouras, que cada vez mais mulheres se formem no campo das Ciências e das Engenharias e consigam, com base no seu mérito e conhecimentos, atingir os seus objetivos de carreira?**

Irá ter um impacto positivo, porque as abordagens aos diversos temas serão diferentes, dadas as características intrínsecas das mulheres. Não pondo em causa a competência, mas a forma de dirigir. Os objetivos de carreira devem ser alcançados, tendo por base a competência, habilidades e o perfil, independentemente do sexo.

## **Considera que pode faltar, ainda assim, um maior equilíbrio entre mulheres e homens nestas áreas?**

Sim, no entanto, o acesso à educação e à formação permite um posicionamento diferente das mulheres dentro das empresas. Estamos a caminhar para uma sociedade com maior igualdade de oportunidades, tudo isso passa pela educação, que é dada aos nossos jovens, para a igualdade. Creio que as gerações mais jovens já têm uma postura completamente diferente.

## **Como avalia o papel das quotas, estabelecidas em algumas áreas, de forma a assegurar uma presença feminina mais equilibrada nas decisões?**

Não concordo com quotas e acho que é necessário trabalhar para a mudança de mentalidades. Isso é fulcral. A competência e as habilidades de cada um, mulher ou homem, é que devem ditar quem atinge os lugares de decisão.

## **O ITG é uma associação sem fins lucrativos reconhecida como Entidade de Utilidade Pública, que presta serviços a particulares, indústrias, comércio, serviços e outros, no âmbito do gás. Além disso, é uma entidade inspetora de Gás e Combustíveis e reconhecido, também, enquanto entidade**

## **formadora. Quais são as vossas áreas de trabalho?**

O ITG completa este mês 47 anos de atividade e detém competências nas seguintes áreas: organismo de inspeção, organismo notificado, organismo de certificação de produtos, organismo de certificação de pessoas, organismo de normalização setorial, academia de formação, laboratório e consultoria. O ITG detém maioritariamente o ITG Engenharia, que desenvolve atividade na área da soldadura.

## **Quão estratégico é este instituto para que as restantes atividades económicas e sociais possam decorrer com normalidade?**

Toda a atividade do ITG é dirigida para a segurança, através da inspeção das redes de combustível que nos abastecem, as instalações de gás em nossas casas, os reservatórios e garrafas de gás. Também atuamos na certificação da qualidade de produtos e certificação de pessoas na área metalúrgica, na formação profissional de técnicos desta área e apoiamos a indústria através de ações de consultoria técnica especializada. Enquanto ONS somos responsáveis por elaborar as normas técnicas na área dos combustíveis. A título de curiosidade, fomos a primeira entidade inspetora reconhecida em Portugal: Organismo de Inspeção nº I0001.

## **Que impacto tem no futuro, no conceito de indústrias transformadoras que começa a surgir e que abarca questões de uma readaptação das empresas a uma realidade menos poluente e mais sustentável?**

Estamos a desenvolver competências na área dos biocombustíveis e hidrogénio e, enquanto ONS, participamos em diversas comissões técnicas de normalização europeias e internacionais nessa área, o que nos permite garantir um fluxo de informação constante sobre as diversas áreas de desenvolvimento, por forma a podermos funcionar como suporte a uma transição energética rumo à sustentabilidade ambiental.



## **Qualidade & Segurança**

**Sintra (Sede)**  
Av. Almirante Gago Coutinho Ed. 15  
Centro Empresarial Sintra Nascente  
2710-418 Sintra  
itg.pt

Mariana Serra Coelho é psicóloga e Diretora de Recursos Humanos e Comunicação do Grupo Zerca, que tem negócios em Angola. Enquanto profissional com uma carreira firme, mãe de uma criança de três anos e casada com alguém cuja carreira também é exigente, Mariana Serra Coelho reconhece que os desafios para equilibrar a vida profissional e familiar são diários, e assume a necessidade de uma estrutura de apoio forte para proporcionar a todos uma vida familiar saudável e, sobretudo, transmitir ao filho a importância do valor do trabalho.

Profissional de sucesso, mulher e mãe

**“As crianças devem crescer com o exemplo de que pai e mãe podem ter carreiras bem-sucedidas”**

Mariana Serra Coelho  
Psicóloga e Diretora de  
Recursos Humanos e Comunicação



**E**nquanto diretora de recursos humanos e comunicação do Grupo Zerca, quais os maiores desafios que sente, no seu dia a dia laboral? Algum deles pode ser mais evidente pelo facto de ser mulher?

Em primeiro lugar, é importante referir que os desafios que existem na área dos recursos humanos estão em constante evolução e temos de estar atentos a isso. No entanto, sem dúvida que um dos principais desafios continua a ser a retenção de talento. No Grupo Zerca apostamos bastante na captação de jovens talentos, através do nosso programa de estágios. Num mercado tão competitivo e dinâmico como o nosso, é essencial que, após o estágio, consigamos manter colaboradores motivados e com vontade de construir o seu percurso profissional dentro do nosso Grupo. Não acredito que haja um maior desafio nesta área por ser mulher, talvez até possa constituir uma vantagem, pelo facto de termos, em alguns casos, uma sensibilidade mais apurada e podermos contribuir com outras visões sobre os temas.

**Como coordena e equilibra a vida profissional com a pessoal e familiar, considerando a eventual necessidade de viagens entre Portugal e Angola?**

As viagens entre Portugal e Angola têm sido constantes e, sendo mãe do Afonso, de três anos, apenas é possível devido a uma estrutura de apoio muito forte. O meu marido tem também uma profissão bastante exigente - é Oficial do Exército. No entanto, com apoio, temos conseguido conciliar a vida profissional e familiar. O meu filho está completamente adaptado a esta realidade. No meu ponto de vista, é fundamental que as crianças consigam entender, através do exemplo, qual o valor do trabalho. Muito mais importante que os discursos sobre igualdade de género, é o facto de podermos transmitir, na prática, às nossas crianças, que tanto o homem, como a mulher podem ter as suas carreiras e, ao mesmo tempo, ter uma vida familiar saudável. A somar a tudo isto, tenho a sorte de estar a trabalhar num Grupo cuja Administração é bastante atenta às nossas

questões familiares, o que faz toda a diferença.

**Tendo em consideração a sua área de atividade e a empresa onde a desenvolve, que importância lhe parece que o ponto de vista feminino possa ter, numa situação de liderança deste género? Há uma clara diferença entre o comportamento de liderança masculino e feminino?**

A diferença entre o comportamento de liderança masculino e feminino tem sido uma questão altamente debatida. Da minha experiência em empresas, considero que o estilo de liderança não está diretamente associado ao género, depende, muitas das vezes, da personalidade e competência dos líderes, mas fundamentalmente da cultura organizacional. Na nossa área de atividade, é muito importante que haja um estilo de liderança orientado para as pessoas, mas também para as tarefas e resultados e os comportamentos de liderança associados a estes estilos podem ser trabalhados e estar presentes tanto no masculino, como no feminino.

**Que vantagens lhe parece que uma maior presença de mulheres nas empresas cujas áreas são mais viradas para o sexo masculino pode ter para a visão de negócio e o desenvolvimento e crescimento da empresa?**

Não há dúvida que a diversidade, nomeadamente de género, é fundamental. As mulheres proporcionam novas perspetivas às empresas, promovendo a inovação e a visão de negócio. Os estudos (e a prática) fazem-nos concluir que as empresas que apostam na igualdade de género têm uma maior capacidade para atrair e reter os talentos. Tudo isto tem impacto no desenvolvimento e crescimento das empresas, aumentando a sua rentabilidade.

**Como leva o Grupo Zerca a cabo a sua política de paridade laboral?**

No Grupo Zerca, as mulheres têm uma representatividade significativa nos Órgãos de Administração e de Direção, bem como em funções mais operacionais, nomeadamente na

área da produção de obra. Algumas das nossas colaboradoras, engenheiras civis, assumem funções de coordenação, funções estas associadas, pela maioria, ao universo masculino. Desta forma, integrado na nossa política de gestão de recursos humanos, temos sempre presente o tema da igualdade de género em diversos aspetos, nomeadamente ao nível do recrutamento, da formação e da mobilidade interna. Um outro aspeto também importante é a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres. Neste aspeto em concreto, em Angola é obrigatória a implementação do Qualificador Ocupacional. Neste documento, os salários estão definidos consoante a função e atividades desenvolvidas, contemplando uma remuneração idêntica pelo mesmo trabalho desempenhado. Em termos de liderança, tentamos sempre promover nos nossos colaboradores a conciliação entre a vida profissional e familiar. Paralelamente, fazemos a monitoria mensal dos nossos indicadores associados à paridade laboral, por exemplo, analisamos a percentagem de mulheres na empresa e percentagem de mulheres alvo de ações formativas.

**Que análise faz ao facto de a paridade laboral ainda ser um assunto discutido em pleno século XXI?**

Apesar de termos vindo a progredir bastante, há desigualdades que continuam a persistir. Em várias partes do mundo, ainda existem limitações no acesso das mulheres à educação. No mundo profissional, continuamos a assistir a desigualdades e discriminações que prejudicam o desenvolvimento do seu potencial, especificamente em profissões relacionadas com a Ciência, a Tecnologia e a Engenharia. Desta forma, e alinhados com o Objetivo 5 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU), é fundamental as empresas, nomeadamente do nosso setor, fazerem mais e melhor para que se ultrapassem os obstáculos à construção de uma carreira, bem como trabalharmos para eliminar alguns dos estereótipos enraizados.



Helena Águeda partilha a receita para o sucesso profissional

# “Exigência, superação e inconformismo”

Helena Águeda é diretora comercial na Prosegur Alarms Portugal. Tendo desde sempre trabalhado na área comercial, reconhece que, ao longo da sua carreira, foi alvo de maior exigência por ser mulher. No entanto, é perentória em afirmar que também vivenciou situações de absoluto respeito e camaradagem entre colegas de profissão. Na Prosegur Alarms, onde está há 13 anos a desempenhar a mesma função, os colaboradores são tratados de forma não discriminatória e o género não é uma questão relevante.

**E**nquanto diretora comercial, como se descreve, no que respeita às principais características a ter em conta por quem trabalha nesta área?

A primeira palavra que me surge é “paixão”. Acredito verdadeiramente que o sucesso está intimamente ligado a fazermos aquilo que nos apaixona, nos move e nos faz sentir realizados e felizes. Eu sou uma felizarda pois adoro o meu trabalho e sou “apaixonada” pela Prosegur Alarms, portanto tenho a vida muito facilitada! Adicionalmente, existem competências que são cruciais para um desempenho de sucesso: resiliência, inteligência emocional, empatia, intuição, comunicação transparente, clara e assertiva, uma preocupação genuína pelo outro, um comportamento humano. Se associarmos exigência, vontade de nos superarmos e uma boa dose de inconformismo com o “status quo”, creio que temos “a receita” certa para o sucesso.

**Quais os desafios que assume ter tido que ultrapassar para alcançar determinado objetivo profissional, e que poderia ter sido mais fácil caso fosse homem?**

A minha experiência profissional sempre foi marcada por empresas mais dominadas pelo género masculino. Iniciei a minha carreira como comercial em 1990. Na época, éramos 22 comerciais na zona Norte e apenas havia uma mulher: eu. Tive a clara noção de que me foram

Helena Águeda  
Diretora comercial





exigidas maiores demonstrações de competência para me afirmar e que existia muito menos tolerância com os meus erros. Em 1999, abracei um novo projeto. Recordo-me que o país estava dividido em três áreas e que apenas o Norte era gerido por uma mulher: quando pedia alguma ajuda a um colega, a resposta habitual era “não sei”. Percebi que, para alguns homens, é difícil ver uma mulher num cargo idêntico e a ter sucesso. Por outro lado, também tenho experiências muito positivas: em 2004 assumi um cargo de Gerência, sendo a única mulher, e os colegas foram inexcedíveis a ajudar-me.

**Relativamente à paridade laboral, que análise faz ao comportamento do mercado laboral atualmente? Como vê algumas situações de desequilíbrio que ainda surgem, nomeadamente no que respeita ao pagamento do mesmo salário a homens e mulheres com as mesmas funções?**

Na Prosegur Alarms nunca senti qualquer discriminação pelo facto de ser mulher. A prova disso é que entrei em 2010 para a função que hoje ocupo. A filosofia da Prosegur Alarms é encontrar os melhores profissionais para o desempenho das diversas funções. Investimos muito na formação das equipas e tentamos reter e fidelizar os talentos, proporcionando-lhes um ambiente de trabalho de confiança. Os colaboradores são escolhidos pelas suas capacidades e nenhum colaborador é discriminado pelo seu género. O reflexo desta filosofia é ter equipas mistas e multidisciplinares e ter em lugares de Direção

ou Intermediários algumas mulheres.

**Como lhe parece que o mercado de trabalho evoluiu, desde que iniciou a sua carreira, e que aspetos lhe parecem necessitar de alterações?**

Falamos em realidades perfeitamente distintas: passámos de um mundo em que o papel imperava para um mundo digital onde a informação corre a uma velocidade estonteante e que está à distância de um clique. Vivemos numa Era com uma dinâmica de transformação e mudança rápidas. Quem não tiver a flexibilidade para se adaptar à mudança, de se reinventar diariamente, fica naturalmente excluído. A globalização e o progresso tecnológico criaram novas profissões e extinguiram outras: o teletrabalho, as reuniões em plataformas digitais, o e-commerce. Atualmente, os profissionais procuram, não só o salário, como outras características que consideram igualmente importantes: qualidade de vida, o bem-estar e o desenvolvimento, os chamados fringes benefits (seguros de vida, seguros de saúde, etc.), flexibilidade entre trabalho presencial e remoto ou híbrido, o sentimento de pertença e o propósito de vida. As carreiras são feitas por projetos e não por antiguidade. As empresas que não lhes proporcionarem as qualidades acima descritas estarão desenquadradas, não retendo os melhores talentos e não obtendo os melhores resultados.

**Que novidades existem no campo da segurança e que a Prosegur Alarms utilize,**

**de que nos possa dar conta?**

A Prosegur Alarms está empenhada em melhorar continuamente os seus produtos e serviços de segurança. O Prosegur ContiGo é uma solução de proteção pessoal que permite aos usuários controlar a sua segurança em qualquer lugar, através da App Prosegur Smart. Além disso, a empresa lançou recentemente um sistema de alarme compatível com animais de estimação, com tecnologia Pet Ready, que permite que os animais circulem livremente em casa com o alarme ativado. A tecnologia utilizada combina inteligência artificial e análise de vídeo para fornecer supervisão remota e maior segurança.

**Quais os desafios que esperam o setor da segurança e proteção, no futuro?**

A segurança residencial é uma prioridade fundamental para garantir a proteção dos bens materiais e a tranquilidade das famílias. Através da evolução tecnológica, é possível desenvolver soluções inovadoras e robustas para atender às necessidades dos clientes. O setor de sistemas de alarme apresenta um grande potencial de crescimento, visto que a taxa de penetração no nosso país é muito inferior em comparação com outros países europeus e os EUA. Neste sentido, existe espaço para o desenvolvimento de novas soluções e para a expansão do mercado, sendo que o maior desafio é a penetração no mercado de habitação.



Pelo 8º ano consecutivo:  
Segurança Cinco Estrelas

A todos os nossos clientes: muito obrigado. Continuaremos a inovar e procurar sempre as melhores soluções de segurança para uma vida mais tranquila.





707 22 23 22\*  
prosegur.pt  
Alvará 24B A) e C) do MAI

\*Custo de uma chamada nacional = 0,09€/min através de rede fixa ou 0,13€/min através de rede móvel. Aos valores apresentados acresce IVA à taxa legal em vigor



# “A sociedade desacredita o duplo papel da mulher enquanto mãe e profissional”

Marisa Marques é psicóloga Clínica e da Saúde e tem dedicado grande parte da sua vida ao trabalho, à pesquisa e ao desenvolvimento da sua carreira. Enquanto mulher, já ouviu opiniões que contrastam com a sua opção de, para já, apostar no seu crescimento profissional, mas acredita que a sua opção lhe permitirá, também, formar uma família feliz. Nesta entrevista, fala ainda sobre a Neuromodulação, particularmente relacionada com as técnicas de Neurofeedback e Estimulação Transcraniana por corrente contínua (tDCS).

Marisa Marques  
Psicóloga Clínica e da Saúde



## O que a levou a seguir Psicologia? Como caracteriza o seu percurso profissional e quais as áreas em que está particularmente envolvida?

O meu interesse sempre foi muito específico para a área das Neurociências/Neurologia – Cérebro e Pediatria. Foi assim que, em 2009, ingressei no Mestrado Integrado em Psicologia na Universidade do Minho. Aí, surgiu a oportunidade de ingressar num grupo de investigação na área das neurociências, mais especificamente Neuromodulação. Em 2013, ingressei na Unidade de Neonatologia do Hospital de São João, onde consegui fundir as duas áreas que me faziam sentir uma mulher-menina realizada e feliz: Pediatria e Neurociências. Fiz ainda uma Especialização em Psicologia Clínica, Psicologia da Infância, Psicologia da Gravidez e Parentalidade, Terapia Familiar, pois de acordo com estudos realizados na área sabemos que o Neurodesenvolvimento é um contínuo que inicia na gravidez e termina com a nossa morte. Como tal, tenho de estar inteirada no todo da criança ou do meu paciente. Não satisfeita, decidi embarcar num grande desafio que em Portugal ainda está agora a dar os primeiros passos - terminei os estudos avançados em Neuromodulação - Neurofeedback e Estimulação Transcraniana por corrente contínua (tDCS). No futuro, pretendo continuar o meu caminho de procura e evolução constante nas áreas da Psicologia e Neuropsicologia/Neuromodulação; Avaliações de Desenvolvimento, Avaliação Psicológica Infantil; Perturbações de Neurodesenvolvimento; Perturbações Emocionais, Comportamentais e Cognitivas na Primeira Infância e na Idade Pediátrica; Avaliação e Acompanhamento Psicológico Materno-Infantil.

## Que desafios considera que estão reservados para o género feminino, considerando a desigualdade existente a nível laboral entre homens e mulheres?

Quando olho para a participação da mulher no mercado de trabalho, sinto que ainda existe uma luta enorme pela igualdade de género. Ao longo destes anos, devido à total dedicação à minha vida profissional, fez com que diariamente acabe por ter acesso a comentários mais desagradáveis que em tempos me afetavam, tais como “tu és uma mulher, não podes viver só para o trabalho... estás sempre a trabalhar e estudar e assim não podes construir a tua vida e a tua família” ou “vais ter de optar entre teres a tua família e

filhos ou continuares a investir em ti enquanto profissional”. Sinto que diariamente a sociedade desacredita no papel da mulher enquanto mãe e profissional, parecendo que apenas poderão ser um deles. No entanto sinto que uma mulher empreendedora tem as mesmas possibilidades de gerar um lar coeso e feliz sem se dissociar do mundo empresarial atual.

## Como lhe parece que, hoje, a Saúde Mental já é vista em Portugal?

Acredito que a saúde mental é, há várias décadas, o elemento mais descurado do Sistema Nacional de Saúde. Começando pelos atrasos na implementação e desenvolvimento de medidas, até à falta de respostas e à escassez/falha de recursos humanos. Nós sabemos que a saúde mental não pode centrar-se apenas no tratamento e estabilização da doença mental e na reabilitação, tendo em vista a inclusão social e profissional. É necessário também que o nosso Governo promova a saúde e previna a doença mental, investindo na criação de modelos de intervenção adequados e no aumento do número de profissionais de saúde.

## De entre as metodologias de intervenção que são conhecidas, existem a de Neurofeedback e a tDCS, ambas relacionadas com neuromodulação. De que trata cada uma delas e como funcionam?

A tDCS é uma técnica de estimulação cerebral não invasiva e indolor que utiliza correntes elétricas fracas que passam através do couro cabeludo para o cérebro, modificando as atividades neuronais subjacentes à área que está a ser estimulada e a conectividade da mesma nas redes neuronais. É realizada com recurso a um equipamento que contém uma bateria elétrica (neuroestimulador). A dose (carga elétrica total) de estimulação aplicada depende de vários parâmetros, nomeadamente, da intensidade da corrente (1-2 mA), da duração da estimulação (em média 20 minutos), do número de sessões administradas e da montagem dos elétrodos (tamanho e posição). A tDCS é uma técnica complementar aos tratamentos convencionais (fisioterapia, terapia ocupacional, terapia da fala, neuropsicologia, etc) e que tem como objetivo acelerar a recuperação, ao facilitar a aprendizagem motora, as funções cognitivas e o controlo emocional. Já a intervenção por Neurofeedback é um procedimento não

invasivo, nem doloroso, que consiste na colocação de elétrodos no couro cabeludo do paciente para medir a atividade cerebral e treinar determinada atividade através de jogos e imagens projetadas num monitor. Este treino permitirá alterar padrões de ondas cerebrais promovendo a capacidade de autorregulação, sendo esta generalizada posteriormente para outras áreas da vida.

## Quais as principais doenças/sintomas possíveis de tratar com este tipo de metodologias?

A tDCS pode ser indicada para patologias neurológicas, perturbações funcionais, doenças do foro psiquiátrico, entre outras, sendo as mais frequentes Depressão e/ou ansiedade; Fibromialgia; Dor Crónica Neuropática; Insónia; PHDA; Sequelas motoras e da fala pós-AVC/ TCE; Hemi-negligência; Disfagia neurogénica; Cefaleia; Zumbido; Parkinson; Doença de Alzheimer; Adições (tabagismo, álcool, drogas); Impulsividade; Bulimia; Disfunção executiva; Enxaqueca; Esquizofrenia; Síndrome de Fadiga Crónica; Ataxia. Utilizar o Neurofeedback na Intervenção Psicológica revela-se uma ferramenta adicional imprescindível de forma a fortalecer padrões-chave cerebrais, melhorando a comunicação e o timing cortical, bem como permite que áreas cerebrais diferentes tenham um desempenho mais eficiente na sua atividade cerebral. No entanto, também poderá ser útil em casos que não existe uma patologia específica associada, mas sim problemas do dia a dia. Revela-se útil no que diz respeito a intervir no âmbito escolar, profissional ou desportivo; qualidade e rapidez na tomada de decisão; competências de lidar com o stress, interações sociais; na resiliência emocional e também na autoexpressão. Neste sentido, o Neurofeedback pode ser aplicado em diagnósticos como: Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção (PHDA); Dificuldades de Aprendizagem (Dislexia, discalculia, exemplo) e/ou de processamento Cognitivo; Stress Pós-Traumático; Depressão e/ou Ansiedade; Fibromialgia e Dor Crónica; Epilepsia; Problemas neurológicos (ex: TCE, etc); Dificuldades a nível do sono (em adormecer, manter-se acordado ou acordar antes da hora) e Pesadelos; Mente agitada e/ou ruminação; Dificuldades em gerir emoções; Dificuldades a nível da linguagem ou expressividade; Perturbações a nível do processamento sensorial motor; Traumas desenvolvidos, entre outros.



**MARISA MARQUES**  
PSICÓLOGA CLÍNICA E DE DESENVOLVIMENTO

Hospitais Grupo Trofa Saúde  
(Barcelos, Braga, Guimarães e Famalicão)  
como Psicóloga Clínica Infantil.  
**PODEM ENCONTRAR-ME EM ALGUMAS CLÍNICAS NA ZONA DE BRAGA E BARCELOS**

+351 961 900 179  
marisa.marquespsi@gmail.com  
Travessa Nova do Corujo, N.º 5  
4750-347 Arcozelo - Barcelos  
gabinetedesaudeMarisaMarques  
psicologa.marisamarques



# “Um líder vale pela equipa que tem”

Sara Santos Silva já tinha uma carreira consolidada nos setores financeiro e automóvel quando decidiu avançar para a criação de uma empresa que cumprisse as suas expectativas face ao serviço que deveria ser prestado ao consumidor final. Fundou a SSS Lda, empresa em nome próprio, para ajudar quem a procura a contratar crédito bancário ou a resolver qualquer outra situação burocrática e administrativa no ramo automóvel. A entrevista a uma mulher que acredita que os líderes valem pelas equipas que têm.

**O que a fez apostar neste tipo de negócio? Sempre foi um objetivo seu ter um negócio próprio?**

A fundação da SSS Lda, há 13 anos, mais do que um objetivo de vida, foi o passo lógico na minha carreira. Com uma experiência acumulada no setor automóvel e financeiro, com cinco anos no comércio automóvel e dois anos numa financeira do setor, a que se junta a formação académica na área da gestão, acabou por ser uma opção natural dar corpo às minhas ideias, energia e vontade de fazer diferente, e sempre melhor, criando a minha linha de negócio e o meu caminho enquanto empreendedora. Parecia-me clara a necessidade e a urgência de apresentar um serviço integrado, mais abrangente e pessoal, que pudesse ajudar não só no crédito automóvel, mas em todos os serviços e produtos associados (seguros, documentação automóvel, etc). Atendendo a que o meu perfil é de problem solver, e focada na solução, e dado que não conhecia nenhuma empresa do setor que resolvesse este conjunto de questões num só momento, criei em produtos e serviços a minha visão, a minha empresa.

**Aquando da pandemia, muitas empresas fecharam portas, outras continuaram a trabalhar em modo diferenciado. Como foi para si, enquanto líder de um negócio, ultrapassar esta fase?**

O meu foco foi assegurar que a equipa SSS tinha a segurança e tranquilidade da continuidade dos postos de trabalho. Foi uma altura complexa, de adaptação, que implicou um trabalhar e gerir à distância, garantindo que tínhamos internamente, e para o exterior, as ferramentas certas para a atividade continuar, em segurança para todos. Os processos foram alterados numa aposta digital, num trabalho extremamente burocrático e de contacto direto com o cliente, mas que permitiu uma entrada em 2023 preparada para a transformação digital e mais segura do futuro. Nunca receei por perdas de capital humano e conhecimento da empresa ou pelo fecho, pois a estratégia seguida desde o início, e reajustada antes da pandemia, assegurava o nosso papel enquanto uma mais-valia no mercado e um papel sólido na supply chain do setor automóvel.

**Quais as características que considera mais importantes num líder, para gerir a sua empresa e os seus recursos humanos?**

Liberdade, Fraternidade e Humanidade! Um líder só vale pela equipa que tem. A maior e mais importante característica que um líder pode ter é o saber rodear-se de competência, ética e inteligência emocional. Tenho uma equipa que escolhi ao pormenor e que também me escolheu, competente, séria, com sentido de humor e rigor, que confiam na sua gestão e sabem que estou sempre disponível, e que compreendo o trabalho que desenvolvem, pois, ao longo do meu percurso profissional, também desempenhei as funções que agora ocupam. Todos contam, as opiniões de todos são valorizadas e os processos são sempre partilhados com metodologias adaptadas a partir de soluções criadas em equipa.

**Como consegue conciliar a sua vida pessoal e profissional, considerando que as áreas em que desenvolve atividade são exigentes e dependem de prazos apertados?**

Com um sorriso, alegria, resiliência e muita capacidade de adaptação. A minha predisposição para a mudança tem de estar sempre presente, e apesar das dificuldades de conciliação, está sempre presente uma dinâmica fluída, mas rigorosa, com um planeamento ao pormenor, nunca faltando a tempos e prazos. A conciliação do meu eu profissional e pessoal, da carreira e família, é o maior desafio que tenho diariamente. No início, com mais ginástica, e praticamente sozinha, hoje conto já com ajuda para as tarefas domésticas e o apoio aos meus filhos.

**Quais os maiores desafios que ainda são colocados às mulheres empreendedoras, no seu dia a dia?**

O reconhecimento de competências. Qualquer mulher que queira entrar no mercado de trabalho em quadros superiores ou num ramo exclusivamente masculino, como é o meu caso, tem de provar que é muito mais competente que o seu par do sexo masculino. A que se junta o conciliar do trabalho com a vida pessoal (casa, filhos), onde a grande maioria das mulheres continua a ter a quase

totalidade do trabalho doméstico e das responsabilidades que daí advêm a seu cargo.

**O que falta fazer para que esta seja uma sociedade mais equilibrada entre homens e mulheres, no que respeita aos direitos e oportunidades profissionais de cada um?**

Educação e formação. A única forma que temos de equilibrar a balança no mercado de trabalho é com a introdução, evolução e qualificação da mão de obra feminina, que tradicionalmente estava mais designada a trabalhos menos qualificados, e garantir que desde a infância, as diferenças entre géneros deixam de ser consideradas, numa educação aberta. Existe mercado de trabalho para todos e em igualdade, e já vemos uma geração onde este tema já não é assunto. Penso que estamos a evoluir naturalmente para a igualdade mas ainda temos umas gerações a percorrer até à efetiva igualdade de género na sua verdadeira essência.


**Como definiria a SSS? Considerando o seu tempo de existência, como posiciona a empresa no mercado?**

A SSS é uma de três empresas na área de intermediação financeira no ramo automóvel gerida por mulheres, a única sem elementos masculinos na gestão e, num mercado maioritariamente masculino, posicionamo-nos no TOP 50 nacional. Temos uma visão abrangente do mercado e um nível de dedicação e de empenho e profissionalismo reconhecido pelos nossos pares e parceiros, sendo reconhecidas como problem solvers.

**Que impacto pode ter o acompanhamento prestado pela SSS aos clientes, sejam eles clientes empresariais ou particulares? É importante serem um parceiro desses mesmos clientes?**

Na SSS o acompanhamento pode ser desde um pedido de crédito a uma reestruturação financeira total, sabendo de antemão que, havendo um problema, procuramos uma solução. Desde financiamento via banca, apoios nacionais e comunitários, basta contactar que iremos certamente encontrar o fato certo para a medida.





**"A maior e mais importante característica que um líder pode ter é o saber rodear-se de competência, ética e inteligência emocional".**

Sara Santos Silva, Fundadora da SSS Lda



# “Todos os dias se aprende a ser líder”

A arquiteta Rita Ervideira criou a TrazerIdeias em 2011, porque sempre se viu, no mundo dos negócios, como uma empresária. Acredita que as mulheres precisam de mais oportunidades de trabalho e que as coloquem em pé de igualdade com os seus colegas homens, embora creia que esse momento ainda está longe de acontecer.

Rita Ervideira  
Diretora e arquiteta

**F**ormar-se e seguir Arquitetura sempre foi o seu objetivo profissional? Fazendo um balanço do seu percurso profissional, como o descreveria?

Durante o meu percurso escolar, tive sempre várias “ideias” dispersas no que respeita ao que seguir no meu percurso académico: quis ser enfermeira, bióloga marinha... acabei por seguir a área de ciências como opção no ensino secundário, no entanto sempre tive um “bichinho” pelas artes. No final do meu percurso escolar do secundário, talvez por influência do meu pai, que na altura tinha uma empresa na área da construção, acabei por entrar no curso de Arquitetura. Após licenciar-me em Arquitetura, ingressei no mercado de trabalho, estagiei no gabinete de arquitetura de uma colega, com a qual adquiri alguma experiência profissional e que me incentivou a procurar criar o meu próprio negócio. O balanço é

excelente, sinto-me feliz pela minha escolha, é desafiante, mas enriquecedor, uma vez que todos os dias continuo a aprender mais um pouco sobre este “carrocel” empresarial.

**Criou a TrazerIdeias pouco tempo depois de se formar em Arquitetura. Sempre existiu em si essa vontade de ter um negócio próprio?**

Criei a TrazerIdeias em 2011. Fi-lo porque na altura me pareceu o caminho certo a seguir. Não eram tempo fáceis, estávamos a atravessar uma grave crise económica, mas eu tinha uma enorme vontade de singrar na minha área, e com o apoio incondicional da minha família, principalmente na pessoa do meu pai, avancei para esta aventura. Venho de uma família humilde, em que nos foi ensinado que temos de arregaçar as mangas para conseguir



florescer. O nosso pai (porque somos dois irmãos) sempre nos ensinou que na coesão está a virtude, e foi dessa forma que nesse ano, contra todas as conjunturas, criámos a TrazerIdeias - Projetos e Construções, Lda. Sempre existiu dentro de mim o "bichinho" empresarial, talvez por ter sido sempre essa a minha realidade familiar. Desde tenra idade que experienciei essa vivência e como tal sempre me vi profissionalmente como empresária, e não como colaboradora de uma empresa. Na minha opinião, existem mais vantagens em ser empresário, por exemplo no que respeita à satisfação profissional e pessoal. Permite-nos sonhar e concretizar o sonho!

### Como se descreve, enquanto líder?

Considero que ser líder é uma aprendizagem. Todos os dias se aprende um pouco mais sobre como sê-lo. Descrever-me-ia, neste momento atual, como uma líder que premeia a dedicação e responsabilidade dos meus colaboradores, onde é muito importante que todos se sintam motivados para alcançarem os objetivos a que se propõem. Vejo-me mais como uma peça da equipa que, no seu todo, faz com que a empresa funcione.

### Quais as principais características que considera importantes possuir, de forma a facilitar a conciliação de todos os papéis sociais?

Enquanto líder de uma empresa, e mulher, penso que é muito importante existir uma estratégia muito mais inclusiva nas empresas, de forma a permitir que possamos desempenhar os nossos papéis em sociedade em pé de igualdade. Na gestão de uma empresa, é fundamental que todos os colaboradores se sintam integrados e apreciados, independentemente do seu género. As pessoas têm que se sentir reconhecidas e valorizadas pela sua dedicação. Para mim é muito importante saber que os meus colaboradores estão bem, quer a nível pessoal, quer a nível profissional, que se sentem realizados, ouvidos, e que são importantes para o sucesso da empresa.

**Na área da Arquitetura, existem muitas mulheres a desenvolver atividade, todavia ainda não são muitas aquelas que assumem a administração de uma empresa ou a criação do seu próprio negócio. Por que lhe parece que tal sucede?**



Moradia no Loteamento L13 - Carvalhal  
Vista alçado principal / vista da várzea

Estamos no século XXI, contudo as oportunidades para mulheres e homens ainda são diferentes, talvez, ainda, por uma questão cultural. No meu caso, nunca senti esse pesar. Cresci dentro do meio empresarial, com ligação a uma empresa familiar de construção civil, em que a maioria dos funcionários era do sexo masculino. Acredito profundamente que deve haver oportunidades iguais para todos, mas ainda estamos muito longe de o atingir. O facto de a mulher ser empresária, mãe, esposa, etc, não diminui as suas capacidades de ser uma líder nata na sociedade.

### Como define e caracteriza a TrazerIdeias? Como se posicionam no mercado?

A TrazerIdeias é uma empresa que presta



serviços na área de projetos de arquitetura e construção civil. Privilegiamos a satisfação do cliente, indo ao encontro das suas expectativas, tanto a nível de projeto como de execução. A estratégia da TrazerIdeias face ao posicionamento do mercado recai sobre prestar um serviço de qualidade, eficiência e excelência no atendimento, de forma a que o cliente fique fidelizado e promova a divulgação da empresa para futuros clientes e negócios.

### Quais as principais áreas em que desenvolvem atividade e os projetos que gostaria de destacar?

Desenvolvemos projetos na área das especialidades, Arquitetura, Engenharias, Consultoria e Construção Civil. Neste momento estamos a executar diversos projetos de arquitetura, na vertente turística, habitacional, entre outros. A nível da Construção Civil, executamos o mesmo padrão de trabalhos, alguns projetados de raiz na empresa e outros que nos chegam do mercado externo.

### Que mensagem gostaria de deixar às mulheres que estão agora a iniciar o seu percurso profissional e ambicionam, também elas, um dia construir uma carreira de sucesso?

Gostaria de começar com uma frase que me ficou no ouvido: "sonha menina, mas sonha muito. Dizem por aí que somos do tamanho daquilo que sonhamos". Sim, porque o principal é sonhar, é querer voar e ser maior! Não ter medo de arriscar, de cair, de percorrer este caminho tão libertador e enriquecedor que é ter os sonhos nas nossas mãos.



Inês Neves  
General Manager

A Mediaweb já existe há 17 anos e Inês Neves faz parte dela há uma década. É uma empresa de tecnologia, dedicada ao UI/UX Design e ao Front-End Development, com especialização na plataforma low-code OutSystems. Em 2021 desenvolveu também um produto acelerador para implementação destes serviços - o Rocket UI. A atenção ao detalhe e a rapidez de execução são fundamentais para o sucesso dos projetos, características que, segundo a general manager, a maioria das mulheres possui.

### **A**o longo deste tempo, que evolução nota na sua capacidade de trabalho, na forma como o faz e na sua capacidade de liderar a empresa?

A Mediaweb foi fundada pelo Nelson Rodrigues, atual sócio maioritário e Head of Services da empresa, e dois outros sócios, que posteriormente saíram. A minha entrada na Mediaweb resultou da necessidade, aos 27 anos, de uma mudança na minha vida. Embarquei nesta aventura sem qualquer background na área da tecnologia - tenho uma licenciatura em Equinicultura e fui professora de equitação. Comecei como administrativa, passei para Office & HR Manager e, em 2018, tornei-me sócia e iniciei funções como General Manager. Posso afirmar que foi um processo de muita aprendizagem. Quando entrei para a empresa, éramos apenas três pessoas. Neste momento somos 37, com uma estrutura por departamentos. Curiosamente, a equipa de gestão é essencialmente feminina, pois fomos percebendo que a capacidade organizacional das mulheres tem um papel preponderante para levar as ideias para a frente.

Mediaweb tem 25% de mulheres na sua estrutura

## A atenção ao detalhe que faz a diferença

### Que dificuldades já vivenciou, profissionalmente, devido ao seu gênero?

Inicialmente, o Nelson era o ponto de contacto com os clientes, quando alguns deles passaram para mim tive uma situação caricata. Um dos clientes não queria falar comigo, pois, para ele, eu não tinha autoridade para lhe responder. Até chegar ao ponto de se fazer anunciar pela secretária, penso eu, para me intimidar, o que não resultou e teve que aceitar a minha decisão. Hoje, felizmente, cada vez há mais mulheres na área e são valorizadas pelas empresas, devido às suas competências.

### Quais as capacidades que as mulheres possuem, que são particularmente interessantes para a empresa e para o desenvolvimento do seu trabalho?

A capacidade de organização que as mulheres têm é muito importante, quer seja em termos técnicos, quer seja em termos de gestão, porque ajuda a consolidar a estrutura da empresa. Se algum dos colaboradores tiver alguma necessidade, seja ela pessoal, técnica ou burocrática, é-lhes dado um suporte personalizado. Como sabe, a retenção nesta área é difícil, a concorrência entre empresas por colaboradores qualificados é enorme, mesmo assim temos pessoas conosco há oito anos. Consideramos que é resultado da nossa estrutura de gestão, que os ouve e apoia - no caso, feminina. Atualmente ainda temos mais técnicos homens do que mulheres, mas uma das colaboradoras técnicas mais recentes já está a gerir pessoas mais antigas na empresa, devido à sua capacidade de organização de processos e planeamento. Os homens são muito bons tecnicamente e desenvolvem projetos excelentes, mas, na sua maioria, não têm tanta atenção ao detalhe, nomeadamente prazos de entrega, especificações que o cliente pediu... Atualmente, a Mediaweb tem uma equipa constituída em 25% por mulheres, sendo que cinco delas entraram muito recentemente. Além disso, temos também nove estágios curriculares a decorrer e três deles são para raparigas.

### Que mensagem gostaria de deixar a quem está a pensar trocar de carreira e seguir para a área tecnológica?

Se quisermos tudo é possível. O meu pai sempre me disse que eu conseguia ir mais longe e que, desde que trabalhasse, ia conseguir. Nesta área existem muitas pessoas autodidatas. O meu sócio, Nelson, tem o 12º ano concluído e depois aprendeu por si próprio tudo o que sabe sobre esta área. Hoje em dia o conhecimento está à distância de um clique, é só encontrar a informação certa e dedicar-se afincadamente ao objetivo. É uma questão de querer e de não desistir.



**MEDIAWEB**

Criação de Interfaces com foco no utilizador



☎ (+351) 244 028 529
🌐 www.mediaweb.pt
✉ info@mediaweb.pt





Instituto  
**KARINA LEITE**  
DENTAL CLINIC



**A SUA  
CLINICA  
DENTÁRIA**

**ALTA TECNOLOGIA CHEGOU A OEIRAS**

## Os nossos tratamentos

**ODONTOPIEDIATRIA**  
Medicina Dentária Infantil

**HIGIENE ORAL**  
GUIDED BIOFILM THERAPY  
GBT

**BRANQUEAMENTOS  
DENTÁRIOS**  
Sistema Flash

**FACETAS DENTÁRIAS**  
Lentes de contacto dental

**COROAS CERÂMICAS**  
360° Venner

**IMPLANTES DENTÁRIOS**  
Carga imediata

**DESVITALIZAÇÃO  
DENTÁRIA**  
Única sessão

**PERIODONTOLOGIA**  
Cirurgia reconstructiva  
gingiva

**PRÓTESE TOTAL FIXA**  
Protocolo All On Four

**HARMONIZAÇÃO  
FACIAL**

**ORTODONTIA**  
Alinhadores invisíveis  
e convencionais

**REABILITAÇÃO  
ORAL TOTAL**

## As nossas tecnologias

Scanner Intraoral

Guia cirúrgica- DSD

Sedação Consciente

Galvosurge

GBT

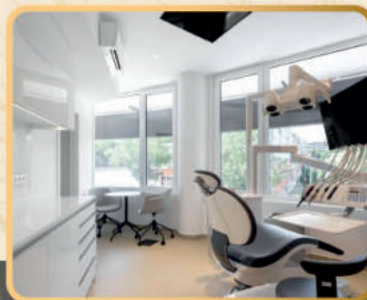
All on Four

Flash Branqueamento

Laserterapia

Anestesia Computadorizada  
Sleeper OneOrthophos SL 3D

Radiografia Bi e Tri dimensional



+351 21 443 07 50  
+351 926 230 000  
+351 911 053 990



[www.institutokarinaleite.pt](http://www.institutokarinaleite.pt)



[info@institutokarinaleite.pt](mailto:info@institutokarinaleite.pt)

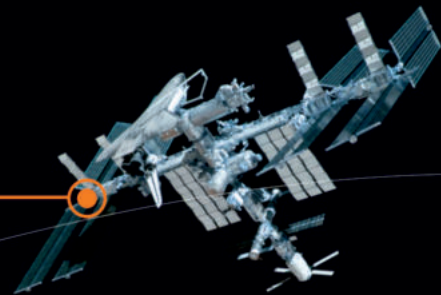


Rua Actor António Sacramento N° 2A  
Edifício Florbela, 1º Piso, N° 4  
2770-183 Paço de Arcos



### Satellite Avionics

- Rad-Hard and NewSpace Avionics
- Onboard Computers
- Instruments Control Units
- Remote Terminal Units
- Power Control and Distribution Units



### Microgravity Experiments

- Experiment Control Units
- Power Supplies
- Power Distribution Units

### Launcher Avionics

- Onboard Computers
- Remote Terminal Units
- Power Control and Distribution Units



### Ground Support Equipments

- EGSEs and SCOEs - Automated Testing
- Communications and Power
- Signal Generators
- Units Emulation

