

ORDENS PROFISSIONAIS

O impacto da revisão dos Estatutos

CIBERSEGURANÇA: C-DAYS 2023

"Mais confiança" no futuro do setor

MULHERES DE VALOR

Exemplos de superação e empoderamento

Tatiana Alves Madsen

"O reforço da liderança feminina pode ter um impacto significativo no empoderamento de outras mulheres"

VASTIS CORPORATION

www.vastis.pt

info@vastis.pt

Future Secured . Cibersegurança
. Auditoria de Dados & Sistemas
. Gestão de Centros de Dados

A edição de junho da Valor Magazine chega até si com muitas novidades.

Na edição que marca o início do Verão, poderá, mais uma vez, encontrar na sua revista temas que estão em análise na sociedade, bem como artigos de opinião importantes para compreendermos alguns assuntos de crucial importância.

Em destaque, nesta edição, estará o tema da revisão dos estatutos das Ordens profissionais, que pode representar mudanças nas Ordens e alterações no mercado laboral de algumas profissões que são reguladas por uma Ordem.

No caso específico da Ordem dos Advogados, teremos vários exemplos de profissionais da área da Direito que detalham quais as principais novidades desta revisão estatutária, a forma como tal irá afetar a relação cliente-advogado e as obrigações a que um advogado está sujeito, que não coincidem com aquilo a que outros profissionais têm de obedecer.

Da mesma forma, teremos também um exemplo da área da Solicitadoria, área cuja Ordem está também a ser alvo de revisão estatutária.

As Mulheres, enquanto empreendedoras e profissionais empenhadas na sua carreira, permanecem também presentes nesta edição, uma vez que há ainda muitas histórias de sucesso e resiliência para contar. As mulheres continuam a trilhar o caminho do empoderamento, sempre com a necessidade de garantir direitos e preservar os que já existem.

A questão salarial está, ainda, em causa e, muitas vezes, também o próprio papel social da maternidade acaba por obrigar a mulher a repensar a sua carreira. Para isso, falta implementar algumas medidas de apoio às mães e à maternidade e, de acordo com as profissionais que a Valor Magazine ouviu, o caminho é exatamente o de assegurar o maior equilíbrio entre géneros, no mercado de trabalho.

Os jovens estarão também em destaque, sobretudo no quesito do empreendedorismo. Sendo Portugal um país ótimo para quem quer iniciar uma startup, a criação de negócios é, cada vez mais, uma solução para os jovens que querem garantir as suas próprias condições de trabalho e, sobretudo, dinamizar a economia com novas e diferentes ideias.

A Valor Magazine foi, também, media partner do evento C-Days 2023, dedicação à cibersegurança e sob o lema "Mais Confiança". Este ano, na Alfândega do Porto, esta conferência reuniu 23 parceiros e mais de nove centenas de pessoas, das mais diversas áreas, para discutir e aprender sobre cibersegurança.

Além destes, temos reservados para si outros temas, também atuais e de discussão e análise obrigatória. Desfrute da sua edição de junho, página a página!

Sara Freixo Editora
sarafreixo@valormagazine.pt

junho '23 DESTAQUES

28



Homeostase
Especialista em equilíbrio
e resiliência de sistemas

37



Brain Power
"Para mim, a Brain Power é uma missão"

46



iServices
"A paixão é fundamental
para uma carreira de sucesso"

52



Jorge Simões Advogado
O impacto da revisão estatutária
das Ordens na Advocacia

6

Portugal Criativo - Empreendedorismo e Criatividade Feminina

- 7 - Cars2click - "Conheci pessoas com a atitude errada, mas não permito que se torne um problema"
- 12 - Studio Covarrubias - "É preciso normalizar o trabalho feminino na construção civil"
- 13 - Iberlínguas - "Uma boa gestão familiar é crucial para seguirmos os nossos sonhos"
- 14 - Human Light - A importância da Saúde Emocional
- 15 - Núcleo Cavernoma Portugal da Associação Pigmaleão - "A carreira de uma mulher contribui para o seu empoderamento"

16

Portugal Criativo

- 16 - CIMD S.A. - Microprecisão aplicada à relojoaria de luxo
- 18 - Trueclinic - Inovação e diferenciação ao serviço da Gestão clínica
- 19 - AESintra - "Somos o apoio que as empresas precisam"

20

C-Days 2023: "Mais Confiança"

- 22 - Paldata - IA e Cibersegurança: os desafios que esperam as organizações
- 25 - Vastis Corporation e CdA Negócios & Consultoria - "A Cibersegurança é sociológica e depende da formação de cada um"
- 28 - Homeostase - Especialista em equilíbrio e resiliência de sistemas
- 30 - Redshift - Governance, Risk and Compliance: O que é? E o que pode fazer por nós?

33

Informática & Serviços

- 33 - Quick Margin - A promessa de um sonho que se concretiza

34

Saúde Mental

- 34 - Clínicas Cristina Cabral - "É crucial promover o bem-estar mental"

36

Resíduo Zero: selo de futuro?

- 36 - Biostasia - A solução ecológica e saudável para a agricultura

37

Mulheres de Valor

- 37 - Brain Power - "Para mim, a Brain Power é uma missão"
- 41 - Words & Company - Os desafios de quem arrisca empreender em Portugal
- 42 - Positive Level - "Não quero fazer muito, quero fazer com qualidade"
- 43 - Remax For.ever - "Acredito numa liderança que inspira e transforma"
- 44 - Perfilnorte - Sensibilidade e empatia aplicadas à Gestão
- 46 - iServices - "A paixão é fundamental para uma carreira de sucesso"
- 48 - BSPIRT - Um caminho de mudança pessoal e profissional
- 49 - AM Contabilidade - "Um negócio em nome próprio duplica a responsabilidade"

50

Revisão estatutária das Ordens Profissionais

- 50 - Mota, Manteigas e Associados - "Esta revisão estatutária é uma liberalização revolucionária negativa"
- 51 - Advogada Júlia Neves - "Estas alterações desclassificam a Advocacia"
- 52 - Advogado Jorge Simões - O impacto da revisão estatutária das Ordens na Advocacia
- 54 - Advogado César Sousa - "Está em causa a identidade da Advocacia"
- 55 - Advogado Vítor Santos de Oliveira - Revisão estatutária das Ordens Profissionais:
O Impacto para os Advogados e para os cidadãos
- 56 - RTM Solicitadoria - "Ter um Provedor externo às Ordens poderá aumentar a confiança dos cidadãos"

57

Jovens de Valor

- 57 - F.V.C. Advogados - "Ter um escritório próprio é um sonho concretizado"
- 58 - Copialta - Uma administração próxima dos colaboradores
- 59 - Bastarda - "Evoluí em conjunto com a Bastarda"
- 60 - CNH - "As pessoas são a peça central do sucesso empresarial"
- 61 - Grupo Invest - Criar valor em Portugal e além-fronteiras
- 62 - Integrale - "Sonhar é fundamental para alcançar grandes objetivos"



CIMD



PORTUGAL CRIATIVO EMPREENDEORISMO E CRIATIVIDADE FEMININA



O **Portugal Criativo** é um tema que está presente em todas as edições da Valor Magazine e, nesta edição, não é diferente.

Os empreendedores nacionais, que trabalham tendo por base a criatividade, a resiliência e as novas realidades que, agora, assomam no mercado laboral, como sejam as novas formas de trabalho, os novos desafios tecnológicos e as dificuldades na captação de recursos humanos qualificados, são profissionais experientes e habituados a lidar com as dificuldades que ter uma empresa representa.

Os principais desafios do mercado laboral estarão em análise nas próximas páginas, com destaque para a presença da CIMD S.A., da Trueclinic e da Associação Empresarial de Sintra.

Empreendedorismo e Criatividade Feminina

As mulheres estão em destaque na Valor Magazine em muitas edições. O subtema Empreendedorismo e Criatividade Feminina, que aposta justamente em destacar as mulheres e o seu papel na sociedade, no que concerne à sua presença profissional, mas nunca esquecendo o seu lado pessoal e familiar, é disso exemplo.

Na capa encontrará o exemplo de Tatiana Alves Madsen, uma mulher que gere várias empresas que ajudou a criar e assume, no entanto, que o equilíbrio familiar é, para si, fulcral. Outros exemplos de projetos e mulheres que lutam, acreditam e concretizam o seu objetivo são o Studio Covarrubias, de Mayra Covarrubias; a Iberlínguas, de Andrea Borges; a Human Light, de Branca Amorim; e o Núcleo Cavernoma Portugal, da Associação Pigmaleão, cujas responsáveis são Carla Alvim e Ana Maria Jacinto.

Diferentes áreas de trabalho e realidades distintas, mas a mesma força e vontade de continuar a impor a capacidade de trabalho feminina e as suas respetivas características ao mercado laboral.



Tatiana Alves Madsen iniciou a sua vida profissional na área alimentar. Com formação em Engenharia, acabou, no entanto, por divergir para o setor automóvel, onde acabou por encontrar um desafio que, constantemente, a entusiasma e obriga a evoluir, enquanto líder e pessoa. Com o marido, criou, desde 2019, 19 empresas, englobadas no Grupo AI Maria Invest. Enquanto COO, gere equipas em Portugal e em mais de 20 países onde o Grupo já está presente. Celebra, neste mês de julho, o seu aniversário, o que é uma boa oportunidade para fazer um balanço de vida, das conquistas e dos projetos futuros, que incluem a expansão do Grupo para fora do continente europeu.



Gestora de sucesso, mãe e mulher feliz

“Conheci pessoas com a atitude errada, mas não permito que se torne um problema”

Que análise faz do seu percurso, dos objetivos que já atingiu e da forma como planeia atingir as metas futuras?

Um balanço nesta fase de vida pode descrever-se em duas palavras – Nostalgia e Agradecimento. Nostalgia da minha caminhada, de todas as vivências passadas e lembranças de momentos felizes e menos felizes que estão guardados e me tornam quem sou. Agradecer por tudo o que atingi, por todas as pessoas que cruzaram o meu caminho e me proporcionaram a aprendizagem necessária para chegar onde cheguei e por todas as oportunidades que agarrei com fome de vencer. Sou muito persistente e, apesar de satisfeita com os resultados obtidos, trabalho arduamente para os manter, procuro novos desafios e comprometo-me a alcançar novas metas sempre. A minha família é a minha prioridade e, para lhes dar o melhor, eu tenho de estar no meu melhor. Não descuro a saúde mental, acho essencial para quem gere pessoas. Faço coaching regularmente e sinto que me tornou uma melhor profissional, mãe e, sobretudo, mulher. Acredito que estamos em constante crescimento e considero importante estarmos alerta para a realidade, para poder aprender e evoluir. O meu percurso é muito sui generis neste ramo. Começo na área alimentar e, por força do amor, acabo no mercado automóvel. Para mim, objetivos e metas são mais do que números. Tento manter o foco na qualidade em tudo o que

fazemos e, com isso, alcanço a vantagem de clientes satisfeitos. Clientes satisfeitos são fiéis e dispostos a pagar pelos produtos e serviços que oferecemos. A minha formação em Engenharia moldou bastante o meu raciocínio, estruturação e métodos de trabalho, o que ajudou bastante a minha equipa a manter o foco e definir novas metas e desafios a alcançar. Quando decidimos começar a Cars2click decidimos ser os primeiros e diferentes em tudo o que fazemos. Não queríamos investidores, mas sim a liberdade que teríamos de sermos autofinanciados. Para conseguir isso, temos que evoluir rapidamente com rentabilidade. Analisámos as estratégias de blixscalling e fomos redesenhando para atender às nossas ideias e necessidades. Implementámos algumas estratégias inovadoras quando iniciámos as nossas empresas. Isso tem sido muito desafiador e muito gratificante e, para mim, é importante que eu possa continuar focada em melhorar os nossos planos estratégicos e implementar novas estruturas e processos. Os meus objetivos futuros passam por continuar a gerir as minhas equipas e os negócios pelos quais sou responsável e fazê-los alcançar novos níveis de qualidade e melhorar o prazo de entrega e os benefícios que deles surgem, identificando constantemente novas áreas a melhorar. Olhando para as nossas empresas, tenho a certeza de que continuarei a ser desafiada e a fazer parte de algo muito emocionante e gratificante.

Como se descreve, enquanto pessoa e profissional?

Tento ser honesta e tratar os outros da maneira que espero ser tratada. É importante para mim que os nossos funcionários e equipas respeitem os valores sobre os quais construímos as nossas empresas. Tento investir tempo na integração de todos os funcionários, da maneira que eles precisam. Penso que a melhor descrição poderia ser *kind and firm*. Tendo a ser muito atenta aos detalhes, estrutura e processos. Já no foro pessoal, a vida é tão cheia quanto a minha vida profissional. Com um marido com um trabalho muito exigente, dois meninos de dois e quatro anos, cinco cavalos e dois cães. Somos uma família muito ativa, que adora estar com amigos e familiares. Felizmente a nossa vida é repleta de coisas boas.

Que características possui que acredita terem sido desenvolvidas ao longo dos anos de trabalho e de liderança?

Diria que a característica que mais desenvolvi foi sem dúvida empreender. Iniciar empresas desde fevereiro de 2019 até hoje, estar presente a comprar e vender no mercado automóvel B2B em mais de 20 países. Desenvolvemos soluções AI DATA, agora premiadas, ganhámos o *Fleet Europe Innovation Award* em 2020 e 2022. Foi muito exigente, mas também muito gratificante. Trabalhar com esta equipa permite-me estar constantemente rodeada de pessoas muito inteligentes e isso molda-me tanto a nível profissional, quanto a nível pessoal. Neste momento assumi a posição de COO e sou responsável pela gestão de várias equipas em Portugal, mas também em mais de 20 países diferentes, com tudo o que isso implica - diferentes culturas, diferentes legislações, outras formas de pensar. Esta forma de trabalhar é muito exigente e diferente da forma com que sempre trabalhei. Para administrar uma empresa como esta tive de me reinventar e adaptar-me às diferentes formas e estilos que fui conhecendo ao longo dos anos.

Que características considera importantes para descrever um bom líder?

Acredito que trabalhar com pessoas é um desafio diário. Nem todos se encaixam e, como gestora, é uma das partes mais importantes a serem observadas. Ser clara, comunicar a estratégia e saber a razão de caminharmos numa direção é fundamental em todo o processo. É muito importante reunir as pessoas certas para que as emoções menos positivas sejam minimizadas. Por mais que sejamos orientados por dados, acreditamos que a gestão certa pode extrair o melhor das pessoas e as emoções positivas são mais do que bem-vindas. Não há nada melhor do que trabalhar numa equipa com bom ambiente.

Para se alcançar um equilíbrio pleno, é necessário que todas as áreas da vida – pessoal, familiar, profissional – estejam em consonância. Como lhe é possível conciliar o tempo, para conseguir estar presente em todas as áreas?

Ter uma boa base familiar ajuda. Tanto eu quanto o meu marido estamos focados no equilíbrio, trabalhamos juntos há muitos anos e temos uma estrutura muito boa. Trabalhar em conjunto é muito difícil para a maioria das pessoas, mas no nosso caso esta é a melhor solução. Eu tenho as minhas áreas e ele as dele. Ainda assim, às vezes é preciso adaptarmo-nos para obter o equilíbrio certo. Às vezes é o trabalho que precisa de foco, às vezes é a família ou o meu tempo pessoal. A vantagem que tenho como COO é que giro as minhas equipas. Se as minhas equipas estiverem bem estruturadas e tiverem as ferramentas de que precisam, tudo também se



torna mais flexível e é mais fácil encontrar tempo para a família, amigos e atividades pessoais.

Enquanto profissional, sobretudo numa área onde os homens ainda são presença maioritária, nunca teve de enfrentar desafios particulares, precisamente devido ao seu género? Se sim, que impacto teve isso em si?

Claro, conheci pessoas com a atitude errada, mas não dou espaço ou permito que se torne um problema para mim ou para qualquer um dos nossos funcionários. Acho que atualmente já começamos a observar uma mudança positiva. Hoje, acredito que a pessoa, com as competências certas, conseguirá o emprego ou a promoção, seja homem ou mulher.

No âmbito do seu caminho profissional e da gestão da sua carreira, este é um projeto aliciante? Qual é o vosso foco?

Iniciámos esta empresa em fevereiro de 2019 e hoje temos 19 empresas abertas dentro do grupo. Os nossos clientes são revendedores de automóveis em todos estes países. Desenvolvemos soluções AI DATA para empresas como Hertz e Polestar. Criámos algumas das soluções AI DATA mais inovadoras e ajudamos os nossos clientes a utilizar as vantagens desta tecnologia. Estamos um pouco perplexos com o caminho que percorremos, mas hoje temos a Cars2click, a nossa empresa de comércio de automóveis, a Cars2view, empresa AI DATA, a Cars2transport, empresa de transporte e logística e, por último, mas não menos importante, a Cars2exchange - um serviço que permite oferecer a clientes particulares a venda do seu carro usado antes de comprar um novo online. Na sua envolvimento, este é um projeto muito aliciante que, em breve, se expandirá para fora da Europa.



“Por mais que sejamos orientados por dados, acreditamos que a gestão certa pode extrair o melhor das pessoas e as emoções positivas são mais do que bem-vindas. Não há nada melhor do que trabalhar numa equipa com bom ambiente”.

Que visão diferenciadora tem o género feminino que pode ajudar a alterar a forma como são geridas as empresas?

Eu acho que isso depende da pessoa, não do género. No entanto, posso dizer que a diversidade de pensamento e abordagens é fundamental para a inovação e a resolução de problemas complexos. As mulheres têm uma capacidade de multitarefa e uma sensibilidade para identificar as necessidades dos diferentes stakeholders, como funcionários, clientes e comunidades. Essas habilidades podem contribuir para uma tomada de decisão mais abrangente e equilibrada, levando em consideração não apenas os resultados financeiros, mas também o impacto social e sustentável.

Que impacto este reforço da liderança feminina poderá ter no empoderamento feminino?

O reforço da liderança feminina pode ter um impacto significativo no empoderamento feminino. À medida que mais mulheres ocupam posições de liderança, isso cria modelos a seguir e oportunidades de desenvolvimento para outras mulheres.

Como analisa, atualmente, o mercado de trabalho, sobretudo considerando as mudanças que a pandemia provocou no mesmo?

Uma coisa que me surpreende no mercado de trabalho é a falta de profissionalismo que encontro no dia a dia e o facto de algumas pessoas sentirem que o seu direito é tão importante e que o trabalho que eles têm deve ficar em segundo plano e deixar as coisas inacabadas, mesmo que isso seja importante para a empresa ou para os outros membros da equipa. Enquanto construímos a empresa, aprendemos como é importante agir rápido quando uma pessoa não se encaixa na equipa ou na empresa. Temos muita sorte. Quando a nossa empresa é considerada por alguns parceiros como a melhor do setor, é mais fácil atrair as pessoas certas e fico muito feliz por trabalhar com muitas pessoas muito competentes e interessantes. A Covid e o teletrabalho mudaram muitas coisas, para melhor e para pior. Todos pedimos flexibilidade, mas nem sempre isso é possível e decidimos que o teletrabalho não é possível nas nossas empresas. Dito isto, temos algumas pessoas muito leais e dedicadas que trabalham connosco e tento fazer o possível para retribuir e os fazer sentir apreciados. Fazemos dois eventos anuais de kick-off e summer party de forma a agradecer a entrega das equipas e manter a motivação.

A Cars2click é um projeto inovador e criativo, nascido da vontade de utilizar a tecnologia em favor da área de compra e venda de automóveis. Fazia falta uma solução destas, sobretudo para a nova geração de vendedores e responsáveis de stands automóveis?

Trabalhei com DATA solutions antes de iniciarmos a Cars2click, mas percebi que essas soluções não resolviam os problemas que achávamos que precisavam de resolução. A indústria automóvel estava prestes a mudar mais rápido do que nunca e os revendedores de automóveis precisavam de uma mudança rapidamente, para evitar serem deixados para trás. Nós tínhamos de colocar as nossas ideias em prática e começámos a desenvolver a Cars2view. A Cars2view é o principal motor para saber que carros comprar e quais carros evitar. Quando um concessionário sabe o que comprar, a GEOpricing é a solução que vai mostrar em que país estes carros estão disponíveis pelo preço certo. Após este processo, a Cars2click está lá para ajudar o concessionário a comprar os carros, a transportar os carros e a tratar de toda a documentação, bem

como o financiamento do IVA. Portanto, não se trata de uma empresa ou solução, mas de várias soluções e serviços que, juntos, oferecem tudo o que um concessionário precisa para aproveitar todas as mudanças difíceis.

Que serviços e ferramentas apresentam, que permitem aos empresários do ramo automóvel basear os seus negócios nas tendências do mercado, com base em Data?

Cars2view é a principal solução para revendedores de automóveis. Oferecemos uma versão GRATUITA para utilizadores standard e uma versão PRO mais customizada. A solução mais avançada é a solução corporativa Cars2view, que é o que empresas como Hertz e Polestar utilizam para gerir o negócio de remarketing e carros usados.

A solução de software Cars2view é baseada em Inteligência Artificial e permite adaptações, para que fique personalizada a cada negócio. Como está a ser o impacto junto das empresas do ramo automóvel?

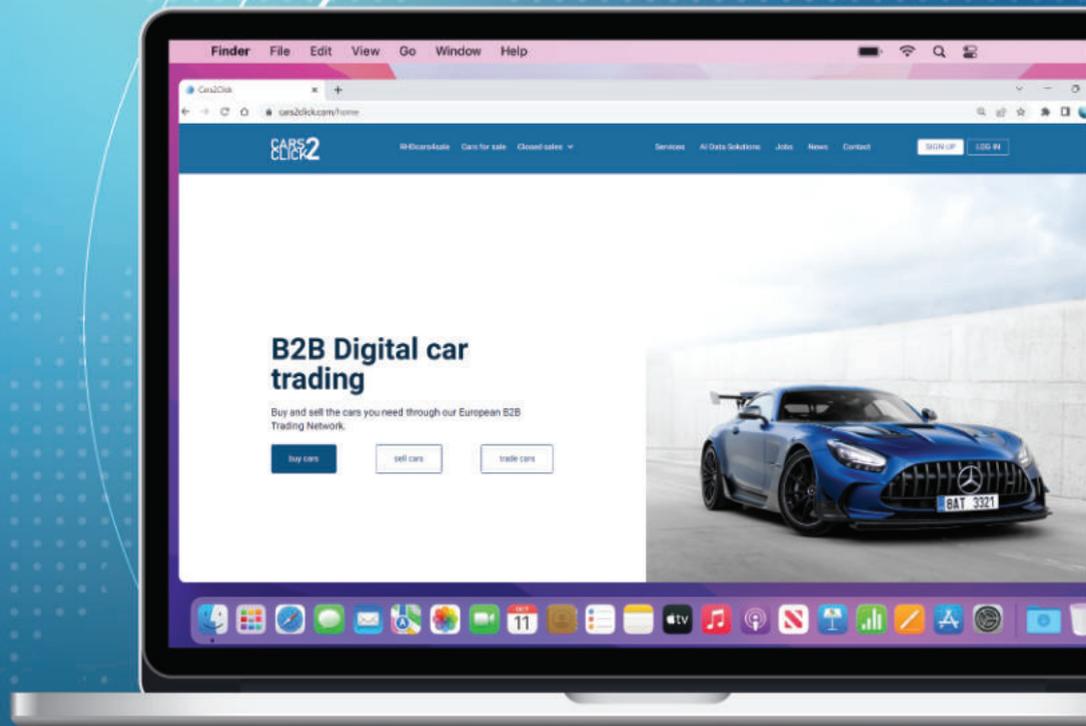
Se utilizarmos o exemplo da Hertz, eles utilizam as soluções que desenvolvemos para analisar todos os carros que são oferecidos e apenas quando a Inteligência Artificial (IA) disser que este é um bom carro para comprar, eles fecham negócio. Agora, fazem melhores negócios, pois conseguem analisar mais carros, de forma mais rápida e com mais eficácia que antes. Tornaram-se mais ágeis e rápidos que a concorrência e acabam por tomar melhores decisões. O mesmo acontece com a capacidade da IA de monitorizar KPIs e fazer recomendações. A capacidade de processar dados 24 horas por dia, sete dias por semana, dá ao gestor a vantagem de tomar decisões melhores e mais rápidas. Costumamos dizer que a IA não vai substituir as pessoas, mas poderá substituir as pessoas que não tiram proveito dela, nem da informação que ela cria.

Quais as principais vantagens que existem quando se aplica a inteligência artificial e a tecnologia a um negócio como a compra e venda de automóveis? O paradigma do negócio automóvel está a mudar?

Quando as OEM avançam com as vendas online tudo muda. Os revendedores de carros deixam de vender diretamente e tornam-se em locais de entrega e manutenção (modelo conhecido como Agency Model). O mercado grita por novas soluções! Uma das oportunidades é o mercado de carros usados. Para evitar erros, é imprescindível recorrer a dados e a IA é uma ferramenta de processamento de dados muito poderosa que apresentará algumas vantagens que nós, como pessoas, não seremos capazes de realizar. A IA pode ser muitas coisas e nem toda a IA trará vantagens. É importante entender que IA aplicar e quando ela acrescenta valor e quando não. Os nossos especialistas em IA e dados estão entre os melhores do ramo e o que fazemos é transformar dados em dados inteligentes. O futuro trará cada vez mais soluções de IA para as mãos de muitos e até mesmo para as nossas casas. Não é isento de riscos e ainda temos muitos regulamentos que precisam de ser implementados antes que os dados de IA mais avançados sejam fornecidos gratuitamente. Feito de forma correta, esta será uma Era muito interessante e poderemos aproveitar os frutos da nova tecnologia.

Escolha ter mais tempo para o seu negócio. Escolha a Cars2click

Crie a sua conta em www.cars2click.com



Um ecossistema de soluções digitais
alimentadas por Inteligência Artificial
e desenhadas para o mercado automóvel B2B



**CARS
CLICK2**



“É preciso normalizar o trabalho feminino na construção civil”

Mayra Covarrubias formou-se em Arquitetura e Urbanismo no México, mas atualmente exerce a sua profissão em Portugal, um país pelo qual se apaixonou após uma viagem de um mês. Apesar de considerar que o que faz e a forma como trabalha pode crescer muito, sobretudo considerando as profissões onde as mulheres podiam implementar o seu know-how, admite que construir uma empresa em Portugal foi particularmente difícil.

Mayra Covarrubias com equipa
Fundadora e arquiteta

O que a fez enveredar pela licenciatura em Arquitetura e Urbanismo e, mais tarde, mudar-se para Portugal?

No México, toda a minha família se dedica à Arquitetura e Construção, mas foi o meu avô, Joel Covarrubias, quem me inspirou a estudar Arquitetura e ser uma apaixonada pela criação de novos espaços e construção civil. Mudei-me para Portugal, porque fiquei apaixonada, depois de uma visita de um mês. Decidi trazer os meus filhos e começar novos caminhos neste país maravilhoso.

O percurso de alguém que cria o seu próprio negócio é, por norma, cheio de obstáculos, mas pode ser ainda mais difícil para as mulheres. O Studio Covarrubias era um projeto que sempre quis concretizar? Como o definiria?

Eu nasci numa família de empresários, por isso sempre tive uma mentalidade empreendedora. Sinto-me muito confortável na área da Arquitetura, mesmo rodeada de homens, pois todos os meus tios são homens e trabalham na área da construção civil. No entanto, criar uma empresa num país que não conhecia foi diferente, é difícil criar algo do zero, sem ter um nome e um espaço no setor.

Para as mulheres, por um lado, e para a sociedade e o próprio mercado laboral, por

outro, um maior equilíbrio entre géneros no acesso a posições de liderança é crucial para que a paridade seja possível. Parece-lhe que estamos mais perto de alcançar este objetivo?

Não estamos nem perto disso, mas um dos meus propósitos de vida é normalizar o facto de existirem mulheres a trabalhar no mercado da construção civil, dentro das obras, em profissões como pintoras, eletricistas, carpinteiras, canalizadoras, assim como mulheres a fiscalizar obras e que sejam vistas como qualquer um no momento de entrar em qualquer espaço. Sempre contarão com o meu apoio e representação e com toda a minha força para serem reconhecidas.

Atualmente, já não existem áreas “fechadas” às mulheres, mas estas continuam com uma maior responsabilização face às tarefas domésticas ou ao cuidado dos filhos. No seu caso, como consegue equilibrar os lados pessoal, profissional, garantindo tempo de qualidade para família e amigos?

Sou mãe divorciada e com dois filhos, de 21 e 22 anos de idade e que foram criados neste ambiente de negócios, liderança e empreendedorismo. Tanto o Diário como o Eliacib são pilares fundamentais no meu equilíbrio emocional e são o meu maior êxito pessoal. Respeitamos a individualidade de cada um, estamos sempre presentes para nos apoiar e

crescer juntos. Nunca renunciei ao meu desenvolvimento profissional por ter filhos, mas também nunca deixei os meus filhos em segundo plano. Pelo contrário, sempre comunicámos bastante. Agora que eles estão no seu caminho, continuo a ser um suporte, nesta fase da sua vida. Os amigos são a família que escolhi. Tenho a enorme sorte de ter pessoas maravilhosas ao meu lado e são tratadas como irmãos. Sabem que primeiro estamos nós e depois o trabalho, sempre com aquele compromisso e admiração de estar uns para os outros.

Quais os próximos objetivos que gostaria de concretizar, enquanto profissional?

Estamos com um projeto enorme, “Enchulame la taqueria”. Somos o Studio de arquitetura e design encarregado de realizar os projetos para esta série que será feita para Prime Vídeo, onde conhecemos histórias de proprietários de restaurantes mexicanos e remodelaremos o espaço, com a finalidade de dar um novo começo e uma nova oportunidade aos negócios. Esta primeira temporada será de oito capítulos, que serão gravados em Madrid, Barcelona, Lisboa, Porto e Suíça e estamos focados, neste momento, em criar o novo conceito dos restaurantes mexicanos pelo mundo.

“Uma boa gestão familiar é crucial para seguirmos os nossos sonhos”

Andrea Borges criou a Iberlínguas há 12 anos, numa altura em que tinha sido mãe há pouco tempo. Desafio após desafio, a Iberlínguas é, hoje, uma marca em expansão e reconhecida nacionalmente. A sua diretora reconhece que muito se deve à equipa Iberlínguas.



Andrea Borges
Diretora

Há 12 anos que dirige a Iberlínguas. Este tem sido um desafio que se tem mostrado evolutivo? Como avaliaria o seu percurso?

Tornar realidade aquilo que é tão somente uma ideia ou um sonho é sempre extremamente desafiante. Fazer face a esse desafio envolve espírito de sacrifício, trabalho árduo e uma constante automotivação. Afortunadamente, a Iberlínguas tem vindo a crescer cada vez mais ao longo destes 12 anos. Começámos apenas com a formação em empresas de inglês, português e espanhol e depois expandimos, abrindo uma escola de português para estrangeiros em Lisboa. Superámos duas fortes crises, uma troika e uma pandemia e somos hoje com um grande orgulho uma marca de confiança em Portugal.

A importância do tempo dividido entre trabalho e o lado pessoal e familiar é crucial para uma sensação de plenitude. Como consegue conciliar as várias vertentes, no seu dia a dia?

Não é fácil. Quando abri a Iberlínguas, o meu filho tinha um ano. Senti-me muitas vezes culpada por dedicar tanto tempo ao meu outro “bebé”. Nessa altura, o pai foi essencial pois tinha mais disponibilidade e tempo. Acredito que uma boa gestão familiar é essencial para conseguirmos continuar a lutar pelos nossos sonhos. Se por um lado, há momentos em que sentimos que dedicamos muito tempo ao nosso projeto profissional, por outro estou convicta de que esse

também será um excelente exemplo de perseverança, de trabalho e de resiliência que passamos aos nossos filhos. No entanto, para isso acontecer, há pilares que são necessários estar em constante alerta e aperfeiçoamento: a autoconsciência, a automotivação e uma boa gestão de tempo.

Como se posiciona a Iberlínguas no mercado, tendo em consideração o momento que o país atravessa, relacionado com a maior abertura do país a empresas e investidores estrangeiros?

Uma boa simbiose entre segmentação e diferenciação é a grande ambição de qualquer empresa. Para a conquistar, a Iberlínguas tem apostado em valores como a honestidade, a inclusão e acolhimento, a adaptabilidade e flexibilidade, a personalização e inovação do método de ensino. Graças a estes valores conseguimos chegar ao coração e à mente dos nossos clientes e estar cada vez mais próximos de novas empresas e de estrangeiros recém-chegados a Portugal, seja para investirem, seja como expatriados, seja como nômadas digitais. A sensação de acolhimento e pertença que conseguimos transmitir é transversal a qualquer nacionalidade ou tipo de negócio.

Que serviços oferece atualmente, que sejam justamente uma resposta à maior necessidade das empresas de trabalharem com profissionais de várias nacionalidades?

Num mundo cada vez mais global, digital e em constante comunicação, a formação linguística é e será sempre uma necessidade. Falar bem pelo menos duas línguas destaca-nos numa apresentação de trabalho, numa conversa com colegas de outro país, numa reunião com clientes estrangeiros. Na Iberlínguas, em contexto corporativo, apostámos desde início nas três línguas que mais sobressaem no mundo dos negócios: o inglês, o espanhol e o português para estrangeiros. Criámos um método próprio, personalizado e comunicativo que aplicamos tanto em formato presencial, como em formato virtual. Contamos com a nossa própria plataforma de e-learning que nos permite ligar pessoas e empresas em diferentes partes do mundo. Apesar de nos irmos adaptando a esta era digital e virtual, continuamos a privilegiar muito o formato presencial, e se possível imersivo. Connosco é possível ter um acompanhamento personalizado à distância. É possível recebermos um recém-chegado a Portugal para um programa de imersão que envolve diariamente aulas e atividades culturais. É possível contar com um coach linguístico que apoiará um executivo de topo na preparação de uma entrevista na televisão. Em qualquer um dos serviços que prestamos o objetivo é criar confiança e empatia. E isso só é possível graças ao compromisso que abraçamos enquanto equipa Iberlínguas.



Portuguese Language School in Lisbon: in person private & group classes
Private & Corporate Training: English, Spanish and Portuguese

Da Engenharia para o Autoconhecimento

A importância da Saúde Emocional

A engenheira Branca Amorim iniciou a sua atividade profissional no Ensino Superior logo a seguir à sua licenciatura em Engenharia Eletrotécnica, mas foi nas áreas de Desenvolvimento Humano e Autoconhecimento que encontrou a sua vocação. Hoje, passados 11 anos desde que se profissionalizou nesta área, continua com vontade de partilhar com os outros as vantagens da descoberta da verdade individual e assume que este é um caminho muito compensador.

Começou o seu percurso profissional na área da Engenharia, mas é nas áreas do Desenvolvimento Humano e Autoconhecimento que se encontra. Que percurso de descoberta tem sido este?

Sim. Comecei na área da Educação, na universidade onde me licenci, enquanto assistente nas disciplinas de Análise de Circuitos e Sistemas e Sinais. Nos 12 anos seguintes, trabalhei na área comercial de materiais elétricos, tendo sido mais orientada para a iluminação técnica e decorativa. O percurso nesta descoberta já é longo, e começou por uma necessidade interna de encontrar a minha própria luz aquando de um momento de vida mais conturbado. Como sou uma pessoa naturalmente curiosa e com gosto de aprofundar questões, dediquei-me ao estudo, a experiências e a várias abordagens dentro das temáticas do autoconhecimento. Já lá vão 15 anos de aprendizagens e descobertas incríveis. É um caminho sem fim, e sem retorno, e incrivelmente compensador. Foi uma viragem surpreendente e que jamais imaginaria ser possível. Profissionalmente, já são 11 anos a atender pessoas, aprendendo mutuamente e aprimorando a minha forma de ser na observação constante da minha energia para que esteja sempre na isenção total ao analisar os outros. O lado da engenheira continua presente mesmo assim.

Que diferenças notou em si, enquanto pessoa e líder do seu próprio negócio, depois de iniciar este caminho de autoconhecimento?

As diferenças são imensas, mas acima de tudo posso destacar a autoconfiança. Parece pouco, mas com a autoconfiança vêm muitas outras a reboque: liberdade interna, liberdade de expressão, compreensão dos movimentos da vida, aceitação das dores, noção do quão pequenos somos e ao mesmo tempo do quão grande e importante é o nosso papel na teia da vida. Curiosamente, fiquei líder do meu próprio negócio apenas depois desta transformação interna. Até isso acontecer trabalhei sempre por conta de outrem.

Quão importante é que as pessoas se conheçam e tenham oportunidade de viver a sua vida em pleno? Como pode o seu projeto Human Light ajudar neste caminho?

Como não ser importante e primordial estarmos a ser quem somos? Será que para nos ajustarmos ao mundo temos que mascarar o que sentimos? A resposta que cada um der é a sua própria medida desta importância. Para mim, se eu não for eu, estou a viver uma farsa. O meu projeto da Human Light apenas pode auxiliar no processo, respeitando os tempos de cada um. Esse auxílio é tão ilimitado quanto a vontade de quem procura. Poderia resumir numa frase o tipo de ajuda que o meu projeto dá – garantir apoio e resgatar força na verdade individual de quem procura.

A quem se destina este caminho de descoberta de si mesmo? Existe um



Branca Amorim
Fundadora

momento específico a partir do qual as pessoas estejam mais abertas à sua própria descoberta?

Este caminho de descoberta destina-se a todo o Ser Humano. Não há credos ou crenças aqui, cada um segue a sua descoberta naquilo que lhe fizer sentido. Não posso dizer que há um momento específico, mas posso dizer que, na grande maioria dos casos, essa abertura é já num ponto de muito desespero interno. A boa notícia é que cada vez vejo mais pessoas jovens com interesse sobre si mesmos, o que é um excelente indicador duma perspetiva futura da saúde emocional.

Haverá mudanças em breve na Human Light?

No caso do projeto Human Light, atravesso um momento de gestação criativa do passo seguinte. Um novo espaço está a ser construído, e novas abordagens também. A esperança é que haja abertura nas empresas e nos indivíduos para a saúde emocional. Costumo dizer aos meus clientes que mais do que ter as contas em dia, é importante ter as contas emocionais saldadas e sem pendências. Por isso, há um mundo de novos projetos – basta o desafio e eu responderei. Há sempre luz em cada Ser Humano – basta querer ver.



“A carreira de uma mulher contribui para o seu empoderamento”

O percurso profissional de Carla Alvim está intrinsecamente ligado à área das Relações Públicas e à Gestão. Há cerca de dois anos integrou o Núcleo Cavernoma Portugal, que é uma das unidades funcionais da Associação Pigmaleão, enquanto diretora-geral, cuja diretora executiva é Ana Maria Jacinto. Carla Alvim acredita que o empoderamento feminino é mais evidente e reconhecido quando associado a uma carreira profissional e assume notar evolução ao longo dos anos em que ela própria trabalhava, porque, presentemente, já está reformada por causa das sequelas deixadas pela doença.



Carla Alvim
Diretora-geral



Ana Maria Jacinto
Diretora executiva

Ao longo de toda a sua carreira, nota alguma evolução na forma como as mulheres se posicionam no mercado laboral?

Sim, noto evolução. De uma maneira geral, as mulheres em idade ativa e que estão no mundo do trabalho têm revelado muita clarividência na forma como investem e defendem a sua profissão, sobretudo nas áreas tradicionalmente atribuídas aos homens. Na verdade, essas mulheres são mais bem qualificadas do que as gerações anteriores e aprendem, quer individual, quer coletivamente, a desempenhar na sociedade vários papéis, simultaneamente. À medida que as organizações e a sociedade em geral reconhecem o seu importante e particular contributo, no desenvolvimento do país, ano após ano, é um facto que é por via do exercício de uma carreira profissional que o empoderamento das mulheres se torna mais evidente, mais concreto e mais admirado.

Ainda existem desafios que se colocam frequentemente às mulheres empreendedoras com os quais os homens não têm de se confrontar. Quais são eles, na sua opinião?

Entre a diversidade de problemas que ainda existem, saliento o papel, cada vez mais complexo, de encontrarem o tempo e a concentração na educação dos filhos. A educação das novas gerações requer uma disponibilidade e acessibilidade da parte dos homens, mas

especialmente das mulheres, muito esgotante, porque precisam de reconhecer que os filhos têm, teoricamente, mais oportunidades à sua volta, mas para que o resultado seja satisfatório é preciso aprender, mais cedo do que nunca, a escolher, a analisar, a classificar, a filtrar, e a “agarrar” as situações e as mães estão envolvidas nesse processo decisório, por razões óbvias, e se calhar mais do que os pais.

Qual o propósito do Núcleo Cavernoma Portugal?

O Núcleo procura promover a melhoria da qualidade de vida dos pacientes com cavernomas, seus familiares e cuidadores, respeitando os seus direitos fundamentais, promovendo a sua proteção, reabilitação e integração na sociedade; interagir com organismos de saúde, nacionais e internacionais, indústria farmacêutica, que de forma direta ou indireta, se sintam mobilizados para colaborar em ações de sensibilização; reunir, analisar, divulgar e partilhar informação científica sobre cavernomas e suas consequências; estabelecer contactos com outras associações afins; contribuir para o progressivo aumento da tomada de consciência de pacientes, familiares, cuidadores e população em geral, bem como da comunidade médica, para esta doença; apoiar e desenvolver atividades educativas; colaborar em estudos que promovam a investigação científica.

Quais os principais desafios que o Núcleo

Cavernoma Portugal da Associação Pigmaleão enfrenta?

Os principais desafios são localizar pacientes com cavernomas cerebrais; mobilizar os organismos de saúde; sistematizar conhecimentos práticos e rigorosos aos pacientes para que sejam os principais agentes de mudança e gestão desta doença; recrutar voluntários de diversas áreas, como sejam médicos, enfermeiros, animadores, etc; angariar verbas e fundos; influenciar a agenda política sobre esta doença rara.

Qual o seu papel junto da comunidade médica e dos doentes?

O sucesso do Núcleo Cavernoma Portugal depende da tomada de consciência da comunidade médica, uma vez que mesmo entre os profissionais de saúde, há um desconhecimento da doença. Na medida do que se conhece da doença, é nossa obrigação e missão, dar a conhecer, desdramatizando, junto de pacientes com cavernomas cerebrais, que o seu papel na sociedade pode e deve ser adaptado às suas eventuais limitações, mas a maioria dos pacientes, quando bem orientado por especialistas, volta a desempenhar os seus diversos papéis na sociedade. Queremos terminar com uma nota objetiva de esperança, porque a nossa congénere americana – www.alliancetocure.org -, prevê que a próxima década traga a cura da doença.



Microprecisão aplicada à relojoaria de luxo



A CIMD conta com 33 anos de atividade. A partir do Fundão, fabrica componentes que integrarão os relógios suíços da mais alta gama. Apostada em ser uma empresa integrada na sua comunidade, responsável e com impacto social no seu território, de acordo com o administrador, Carlos Morgadinho, a CIMD integra o grupo IMI e é a segunda maior empresa fabricante de componentes de alta precisão para a relojoaria de luxo.

Carlos Morgadinho
Administrador

O que vos fez especializar nesta área tão específica de negócio?

Na verdade, a criação da empresa resultou de um contexto de crise do mercado relojoeiro nos anos 1980-1990. De forma a competir com o mercado asiático em ascensão, a empresa francesa Cheval Frères, SAS desafiou um ex-colaborador (António Duarte), a implementar uma unidade de produção no nosso país. Desta forma, a CIMD nasce em 1990, com uma equipa de seis pessoas. Hoje, contamos com 135 colaboradores que fabricam e comercializam componentes para líderes mundiais da indústria relojoeira, especialmente no mercado suíço. Focados no luxo e no lema de que “a precisão é uma arte”, juntamente com as outras empresas do grupo a que pertencemos – o Groupe IMI (Industries de Microprécision Internationales), conseguimos construir uma marca forte e multidisciplinar.

Que desafios vivencia uma empresa como a CIMD, considerando as dificuldades em encontrar mão de obra qualificada e a sua localização, no interior do país? É possível reter capital humano qualificado?

Conhecemos bem a nossa região e a realidade que é comum ao interior do país, marcada pela baixa densidade, envelhecimento, desertificação e êxodo rural. As ofertas de formação profissional estão mais direcionadas para o combate ao abandono e insucesso escolar do que em formar para as necessidades efetivas dos territórios que se debatem com a necessidade de mão de obra qualificada. Entendo que os empresários deviam ser mais ouvidos para que se ajustassem os mecanismos formativos às necessidades de quem está absolutamente disponível para empregar e dar estabilidade à mão de obra qualificada, para enfrentar os desafios do futuro. Caso contrário, os empresários continuarão a debater-se com a procura de recursos humanos, incluindo no estrangeiro, suportando a seu cargo a formação específica a nível laboral, linguística e até promovendo o seu enquadramento social.

Quão importante é a ligação à comunidade, particularmente às escolas do concelho, de forma a divulgar a atividade, as oportunidades

de trabalho e os benefícios para os trabalhadores?

Desejamos criar maior proximidade entre o nosso público-alvo do futuro e o trabalho desenvolvido na empresa no sentido de gerar maior atratividade e capacidade de oferta de percursos profissionais qualificados que interessem aos jovens. Recebemos visitas de estudo devidamente preparadas com as escolas e possuímos material para sensibilizar os alunos para as carreiras e para o futuro profissional que aqui podemos proporcionar. Estamos a trabalhar com as escolas em programas de reconhecimento do mérito dos alunos, nomeadamente em áreas com afinidade a tudo o que aqui fazemos.

Embora 85% da vossa atividade seja dedicada à exportação dos componentes que produzem, para a alta relojoaria, 15% do vosso negócio está direcionado para o fabrico de peças destinadas a áreas tão variadas como a Medicina, a Aviação, a Eletricidade e as Telecomunicações. Existe a possibilidade de apostar mais fortemente nestas áreas, num futuro próximo, equilibrando ou aumentando a percentagem de produção deste tipo de componentes?

A aposta nestas áreas começa em 2009, na expansão do nosso leque de produtos. Criámos uma unidade dedicada à maquinação de cerâmica sintética, esta mais tecnológica, contrariamente às componentes de microprecisão, onde as máquinas apenas rentabilizam o processo. Em 2016, lançámos a unidade de maquinação de precisão, com enfoque nas máquinas CNC de metais. Aqui, há uma maior necessidade de continuar a apostar no desenvolvimento e formação tecnológica, algo para o qual o Centro de Formação Avançada do Fundão, o IEFP e a CIMD podem contribuir, ao incluir cursos da área das CNC.

Embora o mundo tenha vivenciado algumas crises económicas, o mercado dos produtos de luxo passou à margem destas questões? Que análise faz ao crescimento da empresa nos últimos anos?

O próprio mercado relojoeiro teve os seus períodos de crise. Desde a crise de 1980-1990,

passando pela ameaça resultante dos primeiros relógios digitais. Também em 2016, com o aparecimento dos smartwatches, decidimos alterar o nosso modelo económico para o futuro, do qual vimos resultados desde 2019. Não obstante os constrangimentos que decorreram da situação de pandemia, continuámos com o crescimento da atividade. Apostámos na instalação de 794 painéis fotovoltaicos sendo que, ainda em 2023, iremos completar a superfície restante das nossas instalações. Sempre conseguimos contornar esses obstáculos ao sermos empreendedores e com grande capacidade de reação às adversidades. Nos últimos dois anos, já duplicámos o nosso efetivo e contamos, no curto prazo, atingir os 200 colaboradores.

2015 foi um ano crucial para a CIMD S.A., pois mudou de instalações, em resultado do crescimento da sua atividade. Que balanço é possível fazer desta nova fase da CIMD?

Em 2015, alcançámos recordes de produção e faturação. Esta realidade de crescimento obrigou à aquisição de um espaço físico, passando de dois mil metros quadrados para 11 mil metros quadrados. Perante uma evolução bastante positiva dos resultados, continuaremos a apostar na consolidação e diversificação da atividade desenvolvida. Ainda este mês nos apresentámos como Marca na maior feira internacional de alta precisão – a “Le Monde de La Haute Précision”, em Genebra. Uma nova porta se abre, juntamente com todos os desafios e obstáculos que daí advêm.

Sendo uma empresa muito virada para a comunidade, qual o contributo que a CIMD S.A. dá ao concelho onde está instalada e às instituições com quem trabalha mais de perto?

De uma forma direta garantimos, num território de baixa densidade, um nível de empregabilidade, de âmbito local e regional, bastante significativo, facto que, em si, representa um contributo para a dinâmica económica e social. Por outro lado, a política de aquisição de bens e serviços privilegia os fornecedores a nível local e regional de forma a poder contribuir para o reforço do tecido económico e social da nossa região.



Miguel Gouveia de Brito
Presidente do Conselho de Administração

Inovação e diferenciação ao serviço da Gestão clínica

A Trueclinic é uma empresa de referência na gestão clínica, mas com uma aposta muito forte na inovação e nas tecnologias. O mais recente exemplo é uma solução de combate à fraude nos seguros, baseada em Inteligência Artificial (IA). As pessoas são a peça fundamental e basilar para o sucesso desta empresa, como destaca o presidente do Conselho de Administração, Miguel Gouveia de Brito.

Como se posiciona a Trueclinic no mercado, tendo em consideração a área na qual exerce atividade?

A Trueclinic é um dos players de referência na área da gestão clínica, mormente na criação de soluções de saúde à medida e gestão de dano corporal para companhias seguradoras. A Trueclinic desenvolve sempre soluções à medida e aposta, fortemente, na diferenciação e na inovação.

Quais os serviços que prestam que vos distinguem, particularmente, de outras instituições do mercado?

Desenhámos sempre soluções à medida do parceiro e temos apostado, continuamente, na inovação. A título de exemplo, temos o lançamento de uma nova solução, baseada em IA, no combate à fraude na área seguradora. A ligação da Trueclinic ao desporto é uma realidade que vem da nossa génese, bem como a busca contínua de inovação. O alargamento da nossa área de atuação, em outros setores da saúde, como sejam a saúde laboral, tem-nos permitido soluções de mercado mais abrangentes.

Tendo por base os serviços que prestam, a equipa que convosco trabalha é fulcral para que os resultados em todas as áreas sejam positivos. Assim, qual a importância que a Trueclinic atribui ao seu capital humano? Como

é possível reter, atualmente, talentos profissionais e qualificados na empresa?

É o fator-chave e aquele que mais nos identifica. A equipa da Trueclinic é o principal fator diferenciador da empresa, sem qualquer dúvida.

Para reter talento, é preciso dar condições de trabalho dignas e, acima de tudo, flexibilidade e responsabilidade. É preciso depositar confiança nos nossos recursos humanos e dar-lhes a perceber quão importantes são para a organização. Os colaboradores são a Alma, o Cérebro e o Coração das organizações, é sobre eles que se criam identidades diferenciadoras, tudo o resto é replicável.

Considerando o impacto que as novas tecnologias estão a ter, atualmente, no setor da Saúde, como acompanha a Trueclinic esta evolução, quer no seu dia a dia, quer na própria utilização da tecnologia?

A Trueclinic investe, continuamente, em novas soluções tecnológicas e evolui, permanentemente, as suas plataformas. Temos uma equipa dedicada, exclusivamente, à procura e desenvolvimento de novas soluções tecnológicas na nossa área. Temos parcerias internacionais em algumas áreas ligadas ao diagnóstico e acompanhamento clínico remoto, uma área em que apostamos muito.

Relativamente à Medicina Desportiva, é uma

área que se destaca dentro dos serviços que prestam? Que aposta particular existe relativamente a esta especialidade clínica?

Sim, claramente. Estamos ligados, desde os nossos primórdios, à saúde no desporto. Temos apostado fortemente nesta área e somos parceiros de saúde de várias Federações, Associações desportivas e da Liga Portugal. Continuamos a apostar em apoiar o desenvolvimento e melhoria da saúde e bem-estar dos desportistas e a aumentar a performance dos atletas.

Qual a sua opinião sobre a forma como a Saúde irá evoluir, num futuro próximo, no que respeita à utilização de tecnologias e à maior humanização dos cuidados de saúde?

Já escrevi no passado recente sobre o tema. O grande desafio que se coloca na saúde é como dar soluções personalizadas, a custo competitivo, em mercados cada vez mais globalizados e padronizados. Temos que criar soluções modulares, com recurso a plataformas tecnológicas apoiadas em IA, para um apoio mais individualizado e parametrizável em função das necessidades do cliente. Estas soluções terão que permitir algo muito importante, que é a proteção da informação clínica do cliente. Em cima disto, na minha opinião, deverá existir um consultor clínico personalizado, que acompanhe o cliente ao longo da sua vida.



“Somos o apoio que as empresas precisam”

A Associação Empresarial de Sintra (AESINTRA) completa este ano 80 anos ao serviço das empresas de Sintra, na sua vertente multisetorial. No entanto, estes são tempos que exigem uma adaptação particular, com realidades muito díspares nas várias empresas. É nestes desafios que esta associação empresarial se concentra, tal como explica o seu presidente, Joaquim Viegas Simão.

Como vem a AESINTRA acompanhando as mudanças no mundo empresarial? Que mudanças aconteceram, no seu papel, junto das empresas do concelho?

Acreditamos que a AESINTRA tem a obrigação de ser um catalisador do desenvolvimento económico local e para isso tem de ser uma associação moderna e capaz de acrescentar valor para as empresas. Temos acompanhado de perto as tendências empresariais e prestamos o apoio que as empresas precisam. Para além dos principais serviços, como o apoio jurídico ou a medicina no trabalho, a AESINTRA tem vindo a apostar em projetos transformadores e dinamizadores do melhor que há na região. Recentemente, organizámos o primeiro certame empresarial em Sintra, a EXPOSINTRA, que durante três dias, juntou dezenas de empresas e fomentou o *networking* entre empresários. Estamos também a apostar num projeto de certificação dos melhores produtos da região, através do selo Made in Sintra, que visa legitimar a produção local que junta à tradição as melhores práticas de inovação e tecnologia. Reformámos também a nossa presença institucional, como a afiliação à Confederação Empresarial de Portugal (CIP).

Como se definem, enquanto instituição? O objetivo é serem parceiros dos vossos associados?

Somos o apoio que as empresas precisam. E toda a nossa atividade é orientada nesse sentido. Ser sócio da AESINTRA representa uma oportunidade para uma empresa estar sempre acompanhada, baixar custos e encontrar oportunidades para fazer crescer o negócio. Repare-se que para além dos serviços de apoio,

temos inúmeras vantagens como o acesso a conta bancária sem custos associados, formação especializada ou participação em eventos exclusivos.



Joaquim Viegas Simão
Presidente

Como caracteriza o concelho de Sintra, no que se refere às empresas que aí estão localizadas? Falamos, maioritariamente, de PME?

Sintra caracteriza-se por ser um concelho que se divide em três grandes zonas: o centro histórico de Sintra (Vila de Sintra), onde temos uma atividade turística e de comércio bastante relevante. A zona urbana, composta por uma grande quantidade de microempresas e de agentes do comércio local, vitais para a vida quotidiana do concelho e também uma muito importante zona rural onde a indústria e a

agricultura são uma grande força motriz da atividade económica movida por pequenas empresas e algumas PME. É na interligação entre estas três realidades que temos de entender a complexidade do desenvolvimento do território e criar oportunidades de crescimento para todos.

Como caracteriza esta dinâmica de ligação existente entre as empresas do concelho e as instituições locais – políticas e económicas – com quem se relacionam?

É uma ligação extremamente necessária para se refletir estrategicamente o desenvolvimento económico local. É preciso pensar, seriamente, na transição digital das empresas, em particular dos pequenos negócios e das PME. É preciso um plano de transição para a nova economia, do qual as instituições locais não se podem demitir, seja pelo apoio à adoção de novas ferramentas, seja pela formação de quadros preparados.

Nos próximos tempos, que desafios vão ser lançados aos empresários e empreendedores e, na sua perspetiva, como pode a AESINTRA ajudar a ultrapassá-los?

Para além da transição digital e da chamada “luta pelo talento”, acreditamos que é necessária uma revisão séria sobre a carga fiscal. Neste momento, as empresas encontram-se asfixiadas e sem margem para aumentar salários, fazer investimentos estruturais e, nalguns casos, nem conseguem manter as suas responsabilidades. Precisamos de definir políticas mais justas, que possibilitem o crescimento económico, em benefício de todos.

aesintra

<http://aesintra.pt/>

O apoio que as empresas precisam.

- APOIO AO ASSOCIADO • APOIO JURÍDICO • APOIO A PROJETOS DE INVESTIMENTO
- CLÍNICA GERAL • CRIAÇÃO DO PRÓPRIO NEGÓCIO • FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO • SEGURANÇA ALIMENTAR • PARCERIAS

Seja nosso associado.

Contacte-nos!

219 106 283 | 932 323 348
geral@aesintra.pt

C-Days 2023: Mais Confiança



Lino Santos
Coordenador do Centro Nacional de Cibersegurança



António de Sousa Pereira
Reitor da Universidade do Porto



António Gameiro Marques
Diretor-geral do Gabinete Nacional de Segurança

Entre os dias 14 e 16 de junho, decorreu, na Alfândega do Porto, a nona conferência C-Days, sob o mote "Mais Confiança".

Durante três dias, oradores das mais diferentes áreas, desde a Segurança, Política, Tecnologia, Direito, Informação e Ensino encontraram-se para partilhar conhecimento, discutir novas ideias e alertar para as melhores práticas de cibersegurança.

No discurso de abertura, o coordenador do Centro Nacional de Cibersegurança, Lino Santos, lembrou que há já nove anos que esta conferência é um ponto de encontro de comunidades dos mais diversos setores, todos eles ligados, de alguma forma, à cibersegurança, como deve ser, aliás, toda a comunidade e sociedade.

Por esse mesmo motivo, o mote de 2023 foi "Mais Confiança" - mais confiança nos produtos, mas também nos serviços e no regime jurídico, bem como na cadeia de fornecimento. Mais confiança na informação que consumimos e num maior conhecimento e análise da mesma, isto porque, nas palavras de Lino Santos "cidadãos com as competências digitais necessárias são cidadãos sem medo de utilizar a tecnologia".

O evento decorreu em três salas - Sala do Arquivo, Sala Dona Maria e Sala do Infante - e incluiu, inclusivamente, momentos culturais e artísticos, como um momento diário de jazz, que abriu cada um dos três dias, na Sala do Arquivo, e ainda uma peça de teatro, intitulada "ID: a tua marca na net", pensada para alcançar a população mais jovem e fazê-los compreender que a cibersegurança começa em cada um de nós, cidadãos informados.



Este foi um ano particularmente importante para o C-Days, na medida em que Portugal está a discutir uma nova Estratégia Nacional de Cibersegurança e, a nível europeu, também se trata de um momento de transição entre diretivas para a segurança das redes de informação.

Entre os temas discutidos estão a Comunicação Quântica (e o caso de sucesso de Portugal); o desafio na gestão de vulnerabilidades, de forma coordenada; a Estratégia Nacional de Cibersegurança – considerando que 2023 é o último ano de vigência deste documento e outro está já em discussão; o Selo de Maturidade Digital; a Inteligência Artificial; o Jornalismo sobre cibersegurança; como identificar sinais de que um email pode ser phishing; a guerra Rússia-Ucrânia e a importância da segurança do ciberespaço; Diversidade e inclusão nas TIC; seguros de cibersegurança; o impacto da cibersegurança nas PME; smart cities; cibercrimes; o que é e como identificar um ciberataque; proteção de dados; e regulação do mercado digital.

No discurso de encerramento, o Almirante António Gameiro Marques, diretor-geral do Gabinete Nacional de Segurança, salientou o aumento de 4% de participação nesta edição do C-Days - Nos três dias, estiveram presentes 952 das 1312 pessoas que se registaram no evento - e afirmou ainda que a cibersegurança, e tudo o que ela envolve, deve ser, cada vez mais, assumida como a ferramenta para, no mundo digital, proteger a democracia.

A 10ª edição do C-Days terá lugar no Convento de S. Francisco, em Coimbra, nos dias 18, 19 e 20 de junho de 2024.



IA e Cibersegurança

Os desafios que esperam as organizações

Antônio Calado da Costa, Head of Smart Technology Solutions, e José Martins, R&D and Innovation Manager da Paldata/ Pal Consulting, reconhecem a importância da inteligência artificial no presente e futuro das organizações e empresas. Por isso, relembram a necessidade cada vez mais premente de proteção e conhecimento sobre esta tecnologia e as suas possibilidades.

Quando o ChatGPT foi lançado, em novembro passado, a Inteligência Artificial (IA) chegou ao grande público. Desde quando existe IA, em que estágio de desenvolvimento se encontra e o que podemos esperar desta?

Antônio Calado da Costa (A.C.C.): A Máquina de Anticítera, o primeiro mecanismo inteligente conhecido, remonta ao sec. I a.C., no entanto, a IA, tal como a entendemos hoje, só foi equacionada em 1950 quando Alan Turing escreveu o artigo "Computing Machinery and Intelligence".

Atualmente a IA divide-se em IA fraca e IA forte. A primeira caracteriza-se pela capacidade de executar tarefas que o ser humano executa. A segunda subdivide-se em Artificial General Intelligence e Artificial Super Intelligence, respetivamente inteligência equiparada e superior à humana. Estas apenas existem ainda no plano teórico. A IA fraca manifesta-se em modelos como Redes Neurais, Machine Learning, Visão Computacional ou Processamento de Linguagem Natural, oferecendo a capacidade de execução de tarefas complexas numa fração do tempo que levaria a uma equipa altamente especializada.

Quais os passos que uma organização deve dar para começar a tirar partido das potencialidades da IA?

A.C.C.: Em primeiro lugar é fundamental que a organização compreenda as potencialidades da IA e as suas distintas manifestações. Em segundo lugar é necessário identificar casos de uso onde a aplicação da IA produza benefícios tangíveis, como sejam a otimização de um processo, a automatização de tarefas, ou a melhoria de experiência do cliente. A partir daqui, é necessário (1) constituir uma equipa ou contratar um parceiro especialista em domínios como ciência de dados, programação, machine learning e plataformas de analítica, (2) coletar e depurar os dados, (3) adaptar os modelos de IA aos casos de uso, (4) injetar os dados e treinar o sistema, (5) testar e passar a produção, e por fim (6) monitorizar os resultados. O processo culmina com a implementação de um modelo de melhoria contínua que permita aperfeiçoar o sistema e acompanhar a evolução tecnológica.



Antônio Calado da Costa
Head of Smart Technology Solutions



José Martins
R&D and Innovation Manager

Atualmente os autarcas têm de implementar até 2030 medidas como a Nova Agenda Urbana da ONU e o Pacto Ecológico Europeu, procurando criar territórios mais inteligentes e sustentáveis. Em que medida a IA pode ter um papel decisivo?

A.C.C.: A IA já tem um papel determinante na gestão dos territórios em domínios como a neutralização carbónica, a eficiência energética, a segurança e no desenvolvimento de novos serviços públicos. Dando como exemplo a visão computacional, existem inúmeras iniciativas com recurso a este modelo de IA para gestão inteligente de semáforos, criação de rotas dinâmicas de transportes públicos, cálculo da valorização de posições de outdoors e mupies, prevenção de cheias e restrição de acesso de viaturas poluentes em determinadas zonas. Tudo possível a partir da rede de câmaras de vigilância instaladas.

Quais os fatores que considera fundamentais para assegurar a Segurança da Informação e Cibersegurança em uma Organização?

José Martins (J.M.): Em primeiro lugar, atuar ao nível estratégico definindo

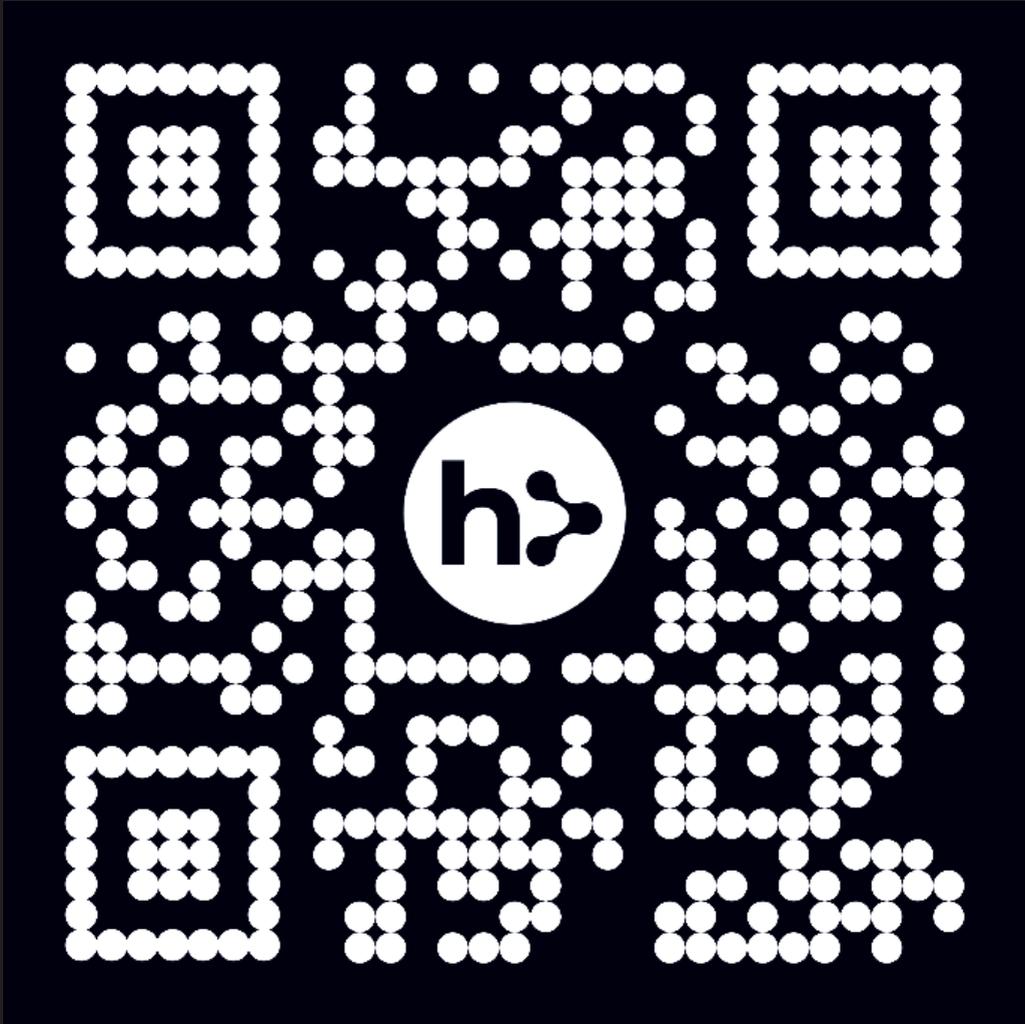
um Plano Estratégico de Segurança da Informação e Cibersegurança, que tenha em consideração o estado atual de maturidade da segurança da Organização e o estado final a alcançar. A nível operacional, é importante garantir que a organização está dotada internamente ou subcontrata capacidades de Cibersegurança, associadas normalmente às funcionalidades/operações de um Security Operation Center. Outro fator fundamental a assegurar é a conceção e operação de um programa/plano de formação, sensibilização e treino recorrente dos colaboradores da organização, que deve considerar as funções existentes e as competências de Segurança da Informação e Cibersegurança necessárias.

Qual o principal processo / procedimentos que sugere conceptualizar e operacionalizar no âmbito da Segurança da Informação e Cibersegurança numa organização?

J.M.: Entendo ser o processo de “Gestão do Risco de Segurança da Informação e Cibersegurança”, pois é o principal instrumento de gestão (C-Level) para conceber e planear os controlos de Segurança a implementar na Organização, associado a baselines de controlos previamente definidas. Este processo deve integrar um modelo de registo de riscos de fácil implementação, atualização, monitorização e revisão. Por outro lado, é um processo nuclear, que deve interligar-se com outros processos relevantes, como sejam a título exemplificativo e no âmbito de um Sistema de Gestão de segurança da Informação: (i) a Gestão de Incidentes e Vulnerabilidades; (ii) o Threat Intelligence; (iii) e as Lições Aprendidas; entre outros.

Quais são os principais desafios para as organizações no âmbito da SegInfo e Cibersegurança no curto e médio prazo?

J.M.: Em sequência dos fatores identificados anteriormente, considero quatro, o primeiro é o de assegurar o alinhamento dos níveis de governance, de gestão e operacional, tendo em consideração as dimensões de segurança Organizacional, Física e Ambiental, a Humana e a Tecnológica. Em segundo lugar, melhorar a cultura de segurança das organizações, especialmente orientada para a gestão do risco e da responsabilidade individual. Um terceiro desafio, é a capacidade de lidar com a complexidade cada vez maior dos sistemas e dos controlos tecnológicos de segurança (ex. SOAR). Inclusive, devido à dificuldade em obter e contratar especialistas em Segurança da Informação e Cibersegurança. Por fim, o desafio de lidar com a mudança cada vez mais acelerada de algumas tecnologias recentes e/ou ditas disruptivas, e dos seus desafios em termos de segurança, como sejam, a título exemplificativo: (i) a tecnologia Cloud; (ii) os dispositivos IoT (Internet of Things); (iii) a Inteligência Artificial, especialmente a sub-área da Machine Learning e a Deep Learning; (iv) as comunicações 5G; (v) e a computação quântica.





“A cibersegurança é sociológica e depende da formação de cada um”

Cláudio Nunes
CEO da Vastis Corporation

A Vastis Corporation e a CdA – Negócios & Consultoria são parceiros dedicados no que concerne à área da cibersegurança. Este é um problema muito mais humano do que tecnológico, como alerta o engenheiro Cláudio Nunes, CEO da Vastis Corporation, pelo que a aposta em questões como a neurolinguística e o neurodesenvolvimento é crucial para colocar Portugal na vanguarda da cibersegurança.

Os ataques cibernéticos estão cada vez mais presentes na sociedade. Estão mais frequentes e são um fenómeno reconhecido. A que se deve tal aumento deste número?

Cláudio Nunes (C.N.): Nós só temos acesso a cerca de 0,01% das estatísticas reais dos ataques globais, em termos de ataques a infraestruturas que realmente podem lesar um país ou uma organização, porque, quando se trata de cibersegurança, só temos conhecimento de um ataque quando ele está a ter lugar ou quando já aconteceu. Não existe algo como uma “tentativa” de ciberataque, um ataque cibernético é planeado, concretizado e pode ou não ser continuamente desenvolvido, consoante a intencionalidade do atacante. A impreparação está a causar demasiados danos na sociedade, devido à sua regularidade e recorrência na simplicidade com que enfrentamos a sua implicância. A nível global, está a ser penosa.

Porque é que ainda se fala de tanta impreparação, sobretudo quando estão em causa instituições estatais e outras de áreas estratégicas, como a Banca, ou a Saúde? Até que ponto é que as pessoas levam os ciberataques a sério?

C.N.: O nosso grau de impreparação resulta do facto de lidarmos com a cibersegurança como se esta fosse de fundamento e base tecnológica. Falamos demasiadamente de cibersegurança relacionando o conceito com a importância de ligações, dispositivos, smartphones... Mas a cibersegurança é algo mais vasto. Na verdade, estar preparado é ter higiene tecnológica, isto é, investir o mesmo tipo de cuidado que temos na limpeza da nossa casa, por exemplo, ou na nossa segurança, quando andamos na rua, no mundo digital. Não podemos responder sem pensar a um email que recebemos de um Banco onde nem temos conta aberta dizendo que é preciso que atualizemos os nossos dados, ou a um email no

qual nos é transmitido um possível prêmio monetário. Falta-nos ter esta higiene, não basta transmitir confiança e uma negligente sensação de segurança. Como indivíduos devemos consciencializarmo-nos das nossas reações, por exemplo: ler e reler os emails; identificar os seus remetentes; e por fim ter percepção da nossa ação aquando do clique em qualquer momento e em qualquer sítio no mundo online, mesmo este sendo de aparente confiança.

As nossas MPME (Micro, Pequenas e Médias Empresas) não estão tão preparadas, e isso incorpora Bancos e empresas públicas e privadas também da área da Saúde, entre outras áreas como a Energia e as Telecomunicações. É por isso que, no que concerne à Vastis, desde 2017 que fazemos questão de contactar as autarquias locais, organizações governamentais e não governamentais, para transmitir que temos capacidade de os apoiar nesta proteção. Mas a verdade é que em todos os setores – público e privado – falta muita formação. Por isso, vemos companhias aéreas, hospitais e serviços públicos a serem atacados.

Encontramos esta impreparação e falta de formação evidentes, mesmo em instituições de alto desempenho governamental?

Cláudia de Almeida (C.A.): Encontramos, e é simples perceber a razão para tal. Para a grande maioria das pessoas, onde estão naturalmente incluídos os indivíduos que trabalham em

organismos públicos, a cibersegurança é vista como sendo “apenas tecnologia” e, portanto, todas as questões de segurança e salvaguarda de dados, sejam documentos, imagens, passwords, acabam por se resumir a um antivírus instalado nos dispositivos – computadores de secretária, computadores portáteis, tablets e smartphones. A cibersegurança é muito mais que antivírus, basta observarmos o número crescente de pessoas lesadas através do esquema de phishing “Olá Pai, Olá Mãe”, cujo “gatilho” resulta exatamente da impreparação das pessoas. A cibersegurança é acima de tudo uma questão sociológica, devendo ser tratada como tal.

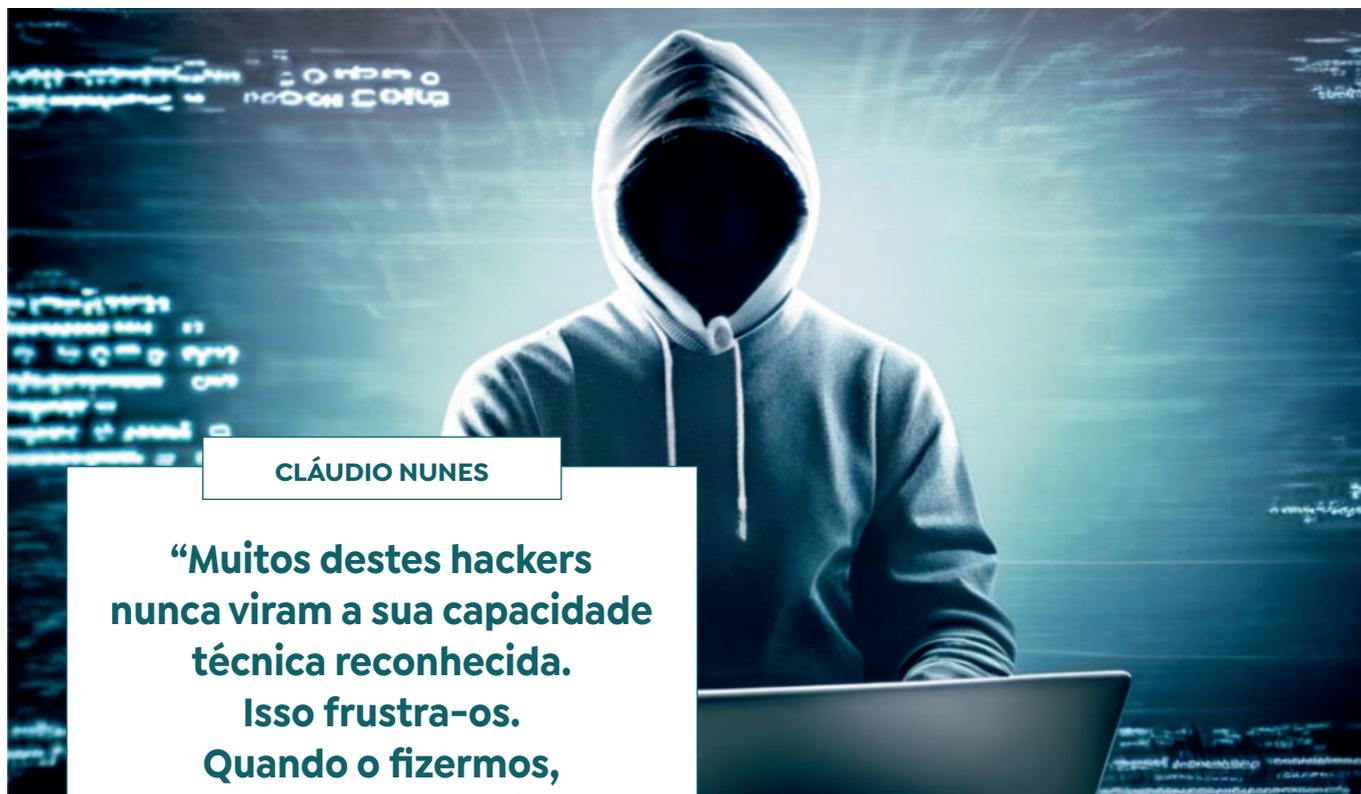
No que às instituições governamentais diz respeito, e fazendo referência apenas aos ciberataques perpetrados a organismos públicos como o Ministério da Economia, a Segurança Social, é facilmente perceptível a ausência de preparação para esta nova realidade na Administração Central. No entanto, e não desvalorizando os efeitos nocivos dos ataques que referi anteriormente, temos uma outra realidade a meu ver mais preocupante: o caso das autarquias locais, que sendo uma espécie de “primeira porta” de contacto entre os cidadãos e o Estado, estão particularmente impreparadas, e temos percebido isso no último ano.

Esta impreparação resulta no meu entender do facto de termos uma Estratégia Nacional de

Cibersegurança (ENSC) ainda muito teórica, uma vez que está baseada em princípios muito jurídicos, pouco adaptados ao contexto real da sociedade e dos seus hábitos.

Quando falamos em falta de literacia tecnológica e falta de reconhecimento do que é a higiene tecnológica, até que ponto não seria realmente interessante, na vossa opinião, começarmos por formar os mais novos, através da escola ou de outro tipo de ações?

C.N.: À nossa sociedade, tudo chega tarde. Temos um atraso geracional de cerca de 40 anos e, atualmente, temos uma faixa de pessoas em idade ativa muito baixa. Isso provoca graves danos sociológicos numa sociedade. Ora, a cibersegurança é sociológica, senão vejamos: partilhamos links, fotos, notícias, interagimos socialmente e é isso que nos coloca em risco. Mas como é que nós podemos alertar uma sociedade em que aqueles com mais experiência têm uma intransigência no que toca à receção de informação dos mais novos? A nossa sociedade vive de hierarquia etária e não de aprendizagem contínua, portanto devemos respeitar os legados, tentando simultaneamente que os cidadãos com maior experiência estejam recetivos também a uma complementaridade de conhecimentos. Portanto, e apesar de os conteúdos programáticos do ensino terem mudado imenso, os nossos jovens não podem exigir aos seus pais e avós que estejam sentados numa cadeira a tentar aprimorar competências



CLÁUDIO NUNES

“Muitos destes hackers nunca viram a sua capacidade técnica reconhecida. Isso frustra-os. Quando o fizermos, provavelmente reduziremos os ataques em cerca de 70%”.



CLÁUDIA DE ALMEIDA

“A maioria das autarquias está totalmente impreparada e, por isso, temos assistido a tantos ataques a estes órgãos governativos no último ano”.

Cláudia de Almeida
CEO e fundadora da CdA

quando há uma teoria de descendência e não de ascendência do conhecimento. A minha proposta é que os mais experientes, isto é, os nossos pais ouçam mais os mais jovens. Porque, na cibersegurança, é essencial a aprendizagem. Sem isso, ficaremos obsoletos, o que reforça a vulnerabilidade da sociedade e por consequência a vulnerabilidade da economia e das infraestruturas críticas. Todos somos seres humanos, multiplicamos socialmente capacidades e incapacidades. A cibersegurança é uma vulnerabilidade ou uma capacidade, compete à sociedade e aos indivíduos que a constituem essa escolha.

A Estratégia Nacional de Cibersegurança está em fase de revisão. Quem poderá ajudar a construir uma nova Estratégia, mais ampla e adaptada a tudo o que é necessário? Como se pode efetivar a sua aplicação junto das empresas e da comunidade?

C.N.: O futuro tem de passar pela criação da disciplina de cyber profile, que ajudará à prevenção destes ataques, na medida em que conseguiremos reduzir a eventualidade de, sequer, alguém querer cometer um crime cibernético. E é aqui que entra o trabalho dos psicólogos e neurolinguistas. Esta é uma tática de ataque ao ataque que podemos sofrer. Veja: os comportamentos de ataque são precedidos de pensamento, portanto precisamos de entender a forma como os hackers raciocinam, por que fazem o que fazem, e chegar até eles. Tal não significa ir buscar estes atacantes a casa, significa que eles nunca chegarão a ter este tipo

de pensamentos, porque temos uma sociedade preparada para valorizar os seus conhecimentos técnicos e tecnológicos, o que lhes permitirá aplicar estes conhecimentos ao serviço de algo positivo. Muitos destes hackers nunca viram a sua capacidade técnica reconhecida. Isso frustra-os. Quando o fizermos, provavelmente reduziremos os ataques em cerca de 70%. A maioria das pessoas que se torna hacker está depressiva, procura uma forma de demonstrar as suas irreverências. Está fechada num quarto e o único contacto com o mundo é o hacking. Uma Estratégia Nacional de Cibersegurança deve ser adaptável e juridicamente consciente da iminente mudança geográfica e interoperável em qualquer cenário. As empresas e a sociedade devem ser sensibilizadas como um todo, e devem ser alvo de uma estratégia pragmática de educação, formação e capacitação, em todas as faixas setárias e etárias.

C.A.: Acredito que, para uma boa Estratégia Nacional de Cibersegurança, toda a sociedade tem de estar envolvida. A cibersegurança tem de ser um todo e não só um problema das pessoas que trabalham nas áreas da tecnologia.

Para empresas que trabalham na área da cibersegurança, como é o caso da Vastis e da CdA – Negócios & Consultoria, o caminho passa por aplicar técnicas de neurolinguística e prevenção psicológica para, efetivamente, reduzir o número de ataques? São estas as áreas em que estão a trabalhar atualmente?

C.N.: A Vastis está apostada em três campos de

referência interna: o primeiro baseia-se no facto de já não estarmos no campo da prevenção ou do ataque a ciberataques. Estamos dedicados à neurolinguística e neuroanálise, apostados em introduzir algoritmos de prevenção de ciberataques, antes de eles serem, sequer, ciberataques; o segundo campo de referência é a construção de três datacenters a nível nacional, que atinjam uma capacidade de autossuficiência de backups e também para que o serviço público seja prestado com excelência. Nós queremos criar, nos próximos dois anos, datacenters próprios, com capacidades de até 80 petabytes, para garantir que existe capacidade para inutilizar qualquer ataque, na medida em que um ciberataque só é bem-sucedido se conseguir, de facto, inutilizar um sistema; o último campo passa por perceber como iremos, dentro das universidades e dos centros de emprego, buscar pessoas extremamente capazes mas que foram tornadas obsoletas pelo sistema, investindo depois em formação dentro da empresa.

C.A.: Tendencialmente, a minha grande preocupação é a segurança dos dados das pessoas e o cumprimento dos regulamentos de privacidade – RGPD. Aquilo que mais tem sido procurado são os serviços de cibersegurança, de análise de risco, de RGPD, mas curiosamente, e ao contrário do que seria expectável, também tem crescido o serviço de construção de sites, logótipos e imagens corporativas. Acredito que as empresas estão cada vez mais cientes da importância que é a comunicação corporativa e apostam nela.



Homeostase Especialista em equilíbrio e resiliência de sistemas

Diogo Silva (Sócio e Consultor Especialista) e Rui Aires
(Engenheiro e fundador)

A Homeostase, fundada pelo engenheiro Rui Aires, esteve presente na nona conferência C-Days 2023, onde se discutiu, durante três dias, a cibersegurança. Esta empresa foi o primeiro parceiro da Splunk em Portugal e, recentemente, tem novidades, como a parceria com a Sonatype e a Cribl. A Homeostase aposta na resiliência dos sistemas e na integração dos dados para vários fins.

A Homeostase foi o primeiro parceiro da Splunk em Portugal. Já trabalham em parceria desde 2009. Até ao momento, como avalia esta evolução e parceria?

Tem sido um caminho incrível. A parceria chegou de forma inesperada, por via do primeiro grande cliente Splunk em Portugal (a Vodafone), porque o fabricante estava a iniciar a rede de parceiros na Europa e fomos recomendados pelo cliente, apesar de não ser a nossa área (de revenda software). A nossa paixão pelo produto e pela visão do impacto que iria ter na indústria foi imediato. Sentíamos que ia ser um líder. Durante vários anos, foi um "projeto paralelo" e pequeno, mas com o crescimento - em clientes e faturação - em 2015 criámos uma spin-off só

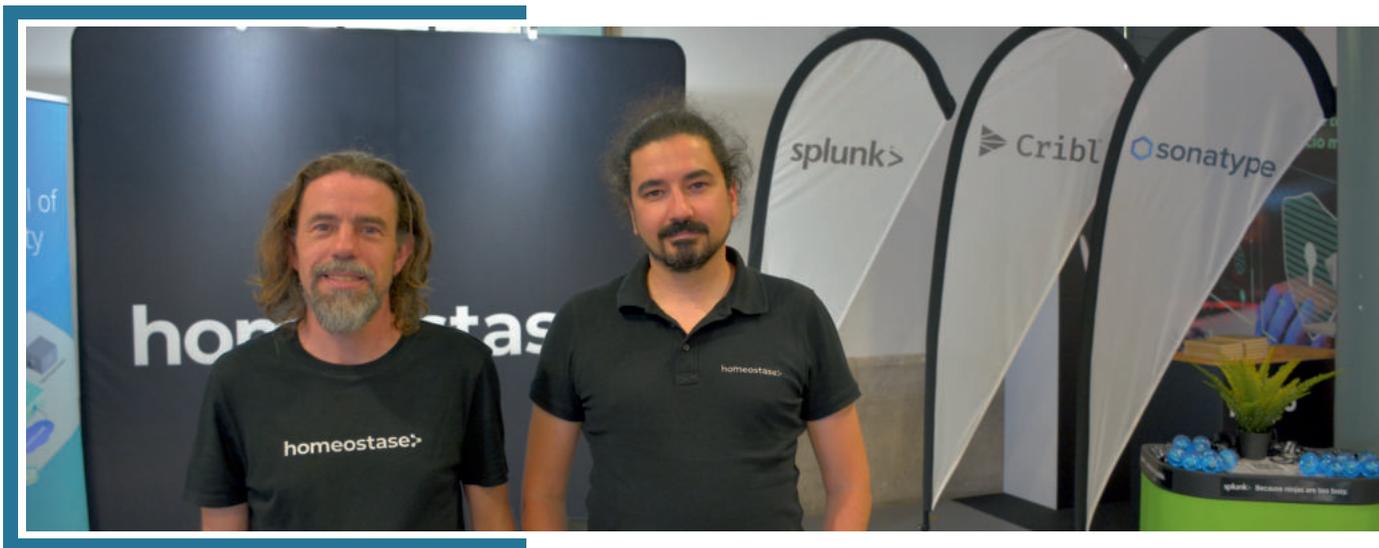
focada no Splunk e o negócio começou a crescer com mais força. O nosso nome (homeostase) vem da biologia humana, é o mecanismo interno que mantém o nosso corpo em equilíbrio e é isso que queremos ajudar os clientes a atingir, ganhando resiliência nos seus sistemas e reutilização dos recursos: os mesmos dados servem para vários propósitos.

Que soluções têm para oferecer ao mercado e que áreas abrangem os vossos produtos?

A nossa estratégia sempre foi ser especialistas no portfolio de produtos da Splunk, que é vastíssimo e, mesmo com dedicação quase total, é difícil acompanhar a evolução deste fabricante, cuja plataforma não é de raiz ligada à

CiberSegurança - essa é apenas uma das áreas que o Splunk permite.

O Splunk aparece como uma ferramenta disruptiva, não só tecnológica mas também humana, permitindo quebrar silos organizacionais que fazem com que as equipas, estejam de costas voltadas e "apontar o dedo" porque não têm uma visão holística dos seus dados. E é nessa correlação entre dados, equipas e processos que está a "magia" e ferramentas como o Splunk permitem servir vários fins e obter valor dos dados, em tempo real, e caminhar para uma visão integrada para segurança (digital e humana), sistemas e operações, negócio, marketing e, no limite, estratégia das empresas.



Há 15 anos, era difícil transmitir esta visão, o mercado estava muito dependente de ferramentas verticais. É curioso como atualmente, com a explosão da Inteligência Artificial, a indústria começa a perceber o potencial destas abordagens holísticas, que a partir do aparente caos e tsunamis de informação, é possível chegar a resultados e conclusões que antes não eram possíveis.

Mais recentemente, também por via de oportunidades que vieram ter connosco, decidimos explorar outros produtos, para diversificar a nossa oferta, sempre com o foco de sermos os primeiros a representar soluções em Portugal. Somos o primeiro e único parceiro da Sonatype desde 2018 (cujas soluções focam na deteção de vulnerabilidades de segurança em repositórios de código OpenSource) e, em 2023, estamos a iniciar uma parceria com a Cribl, um produto muito inovador na área de BigData, complementar ao Splunk, uma suite de soluções para a gestão, transformação, filtragem e roteamento de volumes massivos de dados. É uma solução que ajuda os clientes a gerir o “tsunami” de informação e de forma fácil e dinâmica fazê-la chegar a qualquer solução de mercado (SIEM, Cloud, DataLakes).

Os desafios da cibersegurança são cada vez maiores. O problema da segurança digital é diário. Que análise faz ao reconhecimento que já é dado ao problema, em Portugal?

Está a melhorar mas, em Portugal, o IT sempre foi visto como um custo e a CiberSegurança, mesmo com todo o destaque internacional, ainda está a tentar “apanhar o comboio”, tanto ao nível da capacidade e maturidade das equipas (que são sempre pequenas e muito ocupadas a “apagar fogos”), como das estratégias dos gestores, onde a prioridade nos orçamentos para ter soluções de cibersegurança só agora começa a aparecer “no topo da lista”.

As instituições portuguesas podem ser alvos fáceis dos criminosos da internet? Por que motivo?

Temos encontrado muitas situações onde as equipas no terreno não têm capacidade para monitorizar o que se está a passar, estão “às cegas”, mesmo quando têm os produtos certos dentro de casa. Há uma falta gigante de recursos humanos (mesmo não especializados) e por isso temos visto tantos casos de ataques de ransomware em grandes empresas no nosso país (e no mundo também, é um fenómeno global).

Quão importante é este tipo de eventos – como o C-Days, onde participaram – para concentrar informação sobre os vários aspetos da cibersegurança e as suas diversas vertentes, unindo diferentes players deste setor?

Muito importantes, mas ainda insuficientes. O C-Days é diferente, porque não é um evento “comercial” e faz muito bem o seu papel ao nível institucional e académico.

O que falta são eventos técnicos “agnósticos”, onde especialistas possam vir partilhar experiências, vir contar o que aprenderam, vir oferecer e receber ajuda, independentemente dos fabricantes, mas com apoio dos mesmos.

A cibersegurança é de extrema importância, a prioridade deveria ser as soluções (processos, pessoas, metodologias) e depois as ferramentas e como elas podem ser usadas de forma conjunta.

Enquanto empresa que trabalha nesta área, que responsabilidade acredita que vos é devida no que respeita à passagem de conhecimento aos vossos clientes sobre o risco dos cibercrimes?

Isto toca em outro ponto crítico: a falta de investimento em formação técnica (teórica e prática), não só porque colide com as políticas de formação das empresas (nem sempre ágeis), como implica que as equipas deixem de fazer o seu trabalho crítico para se capacitar... é a clássica “pescadinha de rabo na boca”. O nosso foco é o expertise nas ferramentas que representamos, mas, muitas vezes, acabamos por fazer serviços aos nossos clientes onde estamos a explicar os básicos e nem sempre a ajudá-los a subir ao “nível seguinte”.

Quais os desafios e as oportunidades para o setor da cibersegurança, atualmente?

Este mundo está a mudar de forma vertiginosa, com a explosão da Inteligência Artificial, que nem os especialistas conseguem prever para onde vai evoluir, vai trazer ainda mais uma urgência para um investimento transversal, não só em cibersegurança, para fazer face aos desafios que aí vêm.



Governance, Risk and Compliance:

O que é? E o que pode fazer por nós?

Clara Marques
Head of Governance, Risk and Compliance na RedShift Consulting

Muitos de nós já se questionaram sobre o significado de **GRC**. Esta sigla usada em diferentes empresas e presente em muitos dos organogramas que conhecemos. Mesmo já sabendo o seu significado, ainda nos questionamos sobre as suas mais-valias, ou até mesmo, quais as melhorias que a sua correta implementação poderá trazer às nossas organizações.

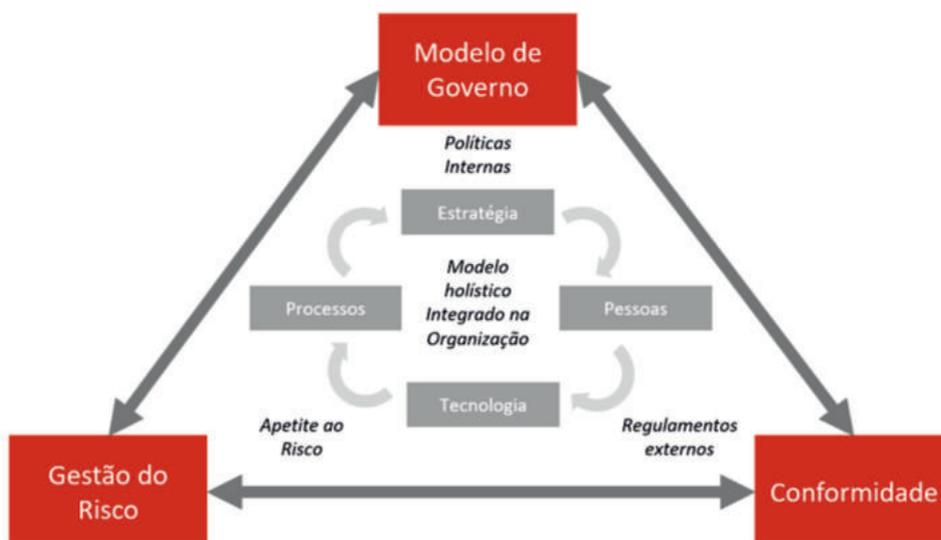
Por definição **Governance, Risk and Compliance (GRC)** refere-se à estratégia levada a cabo pela organização para lidar com as interdependências entre três componentes:

- Governance ou **Modelo de Governo**, traduzindo-se no alinhamento de regras, políticas e processos corporativos visando o apoio e cumprimento dos objetivos de negócio;

- Risk ou Programas de **Gestão de Risco**, traduzindo-se no processo de uma organização para identificar, categorizar, avaliar e implementar estratégias por forma a minimizar os riscos que prejudicariam as suas operações e para controlar os riscos em melhoria das mesmas;

- Compliance ou **Conformidade Legal**, referindo-se ao nível de aderência que uma organização tem às normas, regulamentos e melhores práticas exigidas a uma empresa quer pelos órgãos governamentais ou leis relevantes.

E que esquematicamente poderá ser representado pelo seguinte modelo holístico de GRC integrado na organização (Elhasnaoui et al [IT4OD], 2016):



O GRC surge, assim, como uma disciplina no início do século XXI, quando as empresas reconheceram que a coordenação da estratégia, pessoas, processos e tecnologias usadas para gerir o modelo de governo, risco e conformidade as poderia beneficiar duplamente. Se por um lado uma abordagem sistematizada as ajudaria a garantir e agir eticamente, por outro, ajudá-las-ia a atingir os seus objetivos, reduzindo as ineficiências, falhas de comunicação e outros perigos de uma abordagem isolada do modelo de governo, gestão do risco e da conformidade. E este benefício não é exclusivo. Qualquer organização, independentemente do seu tamanho pode tirar partido do GRC.

Mas porque é que, estas três atividades, que funcionavam tradicionalmente de forma mais ou menos separada, têm agora um valor reconhecido na sua sinergia, na qual é na interseção dos três onde os benefícios se tornam aparentes? Porque os mesmos surgem em complemento de mais uma das palavras que passaram a fazer parte dos nossos vocábulos diários: “a cibersegurança”. Palavra esta que é indissociável deste mundo cada mais interligado, dependente e digital, onde mesmo as organizações que se dizem sem tecnologia ou em processo de transformação digital têm algo do seu negócio que depende do on-line.

Quando pensamos em **cibersegurança**, uma das nossas primeiras áreas de interesse, deve de ser a de tentar perceber o quão bem protegida a nossa organização está face a hipótese de um potencial ciberataque. Perguntas como "Quão seguros estamos?", "Estamos a fazer as coisas certas?" ou "Estamos a fazer o suficiente?" são as mais frequentes e típicas (Parenty, et al, 2020). Perguntas estas que recebem respostas profícuas quando efetuamos avaliações de risco orientadas para os negócios. E as complementamos com a conformidade a padrões de segurança e nível de proteção por forma a priorizar investimentos futuros, não descuidando cumprimento de normas, regulamentos, requisitos legais e requisitos mínimos de segurança das redes e sistemas de informação poderá permitir às organizações reduzir o risco associado às ciberameaças. (QNRCs, 2020). Tudo isto sustentado e consolidado por um correto modelo de governo tirando total partido do trinómio pessoas, processos e tecnologias (NIST 2.0, 2023).

Em resposta às questões inicialmente colocadas, podemos assim dizer que a correta definição do nosso ecossistema nos pode ajudar a

identificar as fraquezas e vulnerabilidades, otimizar os nossos recursos, gerir os nossos investimentos, tornarmo-nos mais resilientes. Porque a segurança não depende só de um, depende de todos e a segurança é feita por pessoas, que usam tecnologia, suportada por processos e regulada por um modelo de governo.

Uma estrutura de **GRC** ajuda as organizações a estabelecer políticas e práticas para minimizar o risco de conformidade. E, além disso, ajuda a melhorar a eficiência, reduzir os riscos e aumentar o desempenho e o retorno sobre o investimento (ROI), porque a sua correta implementação permite correlacionar informações no contexto de processos, políticas e controles de negócios, bem como atividades realizadas pelas múltiplas equipas envolvidas no negócio e operação.

É com isto em mente, tirando partido de uma equipa multidisciplinar, sénior e experiente, e alinhados com as boas práticas e normas de referência que na **RedShift**, através de projetos estruturantes, o **GRC** ajuda os nossos clientes a ficarem mais resilientes. E como é que fazemos isto, priorizamos o trinómio e implementamos em conformidade, isto é:

Compliance, seguindo o sector de mercado ou área de atividade do nosso cliente, avaliamos o seu ecossistema interno tendo por base os referenciais que melhor se adequam, e identificamos por meio de uma auditoria a sua maturidade, fraquezas e vulnerabilidades (NIST[1], QNRCs[2], DORA[3], DL65/2021[4], ISO/IEC27001[5], ISO/IEC22301[6], PCI DSS[7], entre outros);

Risk, identificadas as principais fraquezas e vulnerabilidades, priorizam-se riscos e define-se o plano de mitigação, tendo por base pessoas, processos e tecnologias;

Governance, identificado o plano de ação alinha-se e coloca-se em produção as iniciativas que serão acompanhadas e apadrinhadas pelo correto modelo de governo.

Temos assim reunidas as componentes que em conjunto se traduzem na chave que abre a porta para o sucesso.



[1] NIST, National Institute of Standards and Technology: <https://www.nist.gov/cyberframework>

[2] QNRCs, Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança: <https://www.cncs.gov.pt/quadro-nacional/>

[3] DORA, Digital Operational Resilience Act (DORA) - Regulation (EU) 2022/2554: <https://www.digital-operational-resilience-act.com/>

[4] DL65/2021, Decreto-Lei 65/2021 (30 de julho) define o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço em Portugal, elencando as obrigações das entidades abrangidas no âmbito da certificação da cibersegurança e transpondo para a lei nacional o Regulamento (EU) 2019/881 do Parlamento Europeu (17 de abril 2019): <https://www.cncs.gov.pt/docs/decreto-lei-65-2021.pdf>

[5] ISO/IEC 27001, Information Security Management Systems: <https://www.iso.org/standard/27001>

[6] ISO/IEC 22301, Security, and Resilience — Business Continuity Management Systems — Requirements: <https://www.iso.org/standard/75106.html>

[7] PCI DSS, Payment Card Industry Compliance refers to the technical and operational standards that businesses follow to secure and protect credit card data provided by cardholders and transmitted through card processing transactions. https://www.pcisecuritystandards.org/document_library/

redShift

Governance, Risk and Compliance

*uma estratégia ao serviço
da Cibersegurança*

 **cyberbit**

Apoiamos as organizações na definição de políticas e práticas, minimizando o risco e aumentando a conformidade.

**Por organizações mais conscientes
e mais resilientes!**

Saiba mais



redshift.global

A promessa de um sonho que se concretiza



Cláudio Carvalho
Sócio



Rúben Silva
Sócio

A Quick Margin é uma empresa dedicada a software e aplicações informáticas que completou recentemente um ano de existência, sob a orientação de Cláudio Carvalho e, mais recentemente, Rúben Silva. A partir do Porto e com uma presença fixa em Lisboa, esta empresa quer crescer, franchisar o negócio e, futuramente, tentar a internacionalização, como destaca Rúben Silva.

Como apresentariam a vossa empresa a quem ainda não a conhece? Que filosofia de trabalho e de relacionamento com os clientes vos define?

A Quick Margin é uma empresa na área da comercialização de produtos, aberta há um ano e a atravessar o seu momento de “curva de aprendizagem”. Fazemos questão de tratar os nossos clientes de uma forma muito próxima, como amigos. Tentamos perceber o negócio de cada um deles, de forma a adaptarmos os nossos serviços, soluções e produtos às necessidades apresentadas.

Quais as aplicações e software que desenvolvem e que gostaria de destacar?

As aplicações e softwares que mais disponibilizamos são sistemas de faturação e programas de CRM. Relativamente aos sistemas de faturação, trabalhamos em parceria com a WinRest, comercializando essa aplicação. Qualquer atualização que seja necessária, nomeadamente resultante de uma nova regra fiscal, por exemplo, nós conseguimos, através de um protocolo que possuímos, integrar essa alteração no software e atualizar o mesmo nos clientes. Já no que respeita aos programas de CRM, são desenvolvidos internamente, pela nossa equipa.

Além destes, que outros serviços prestam?

Atuamos também na área de alojamento web e

aplicações informáticas, como construção de sites e lojas online e também integração de meios de pagamento. Disponibilizamos, ainda, um serviço de Consultoria aos nossos clientes, dado que é importante que os consigamos ajudar, isto porque nem todas as pessoas que nos procuram têm uma noção exata do problema que têm, e muito menos de como o podem resolver ou daquilo que precisam.

Durante a pandemia, muitas empresas ou lojas mais pequenas optaram por começar a vender online. Ainda se continua a notar esse tipo de pedidos?

Ainda não tivemos muitos pedidos para lojas online, temos sim clientes que nos pedem sites, para apresentar os serviços e as empresas. Existe, de facto, uma procura imensa das novas tecnologias, nomeadamente softwares de faturação, que são obrigatórios, mas muita gente avança justamente pela obrigatoriedade da atualização tecnológica, e não porque se queira adaptar.

Quais os objetivos que a Quick Margin tem desenhados para os próximos anos, que possa divulgar?

Temos a intenção de continuar a divulgar a nossa marca. Já estamos presentes em Lisboa e no Porto e a nossa intenção passa por franchisar o negócio, idealmente nos próximos três anos, de

forma a chegar a mais regiões nacionais. Depois disso, passamos à internacionalização. Em termos de mercado, o plano é desafiante, mas parece-me que iremos conseguir.

Como é que o Rúben se vê enquanto empreendedor e empresário? Sempre foi sua vontade ter um negócio próprio?

Tinha o sonho de ter uma empresa, mas nunca esperei cumpri-lo. No entanto, surgiu-me uma oportunidade e eu agarrei-a. Assim, em agosto do ano passado abri a minha primeira empresa, em Lisboa. Porém, em dezembro conheci o Cláudio e começámos a trabalhar em parceria – eu em Lisboa e o Cláudio no Porto. Em abril deste ano juntámo-nos e apostámos na revitalização da Quick Margin. Para mim, é importante ir conseguindo alcançar os objetivos. Tenho duas irmãs, a Raquel e a Marta, que estão ainda na escola primária, mas a quem eu quero sempre passar a importância que é termos objetivos na vida. Sem um objetivo de vida, não somos nada. Quero deixar-lhes esse legado.

Que conselhos gostaria de deixar àqueles que são mais novos, e que também querem desenvolver a sua carreira enquanto empreendedores?

Se têm esse sonho, devem agarrá-lo e ir atrás dele. Devemos procurar pessoas que nos possam aconselhar, acima de tudo, para nos ajudarem a construir um bom negócio.

“É crucial promover o bem-estar mental”



A psicóloga clínica e da saúde e psicoterapeuta Cristina Cabral é a diretora clínica de três espaços dedicados à Psicologia, à Psicoterapia e à Saúde Mental e adverte que é necessário investir rapidamente no reconhecimento da importância da Saúde Mental para uma vida plena, estando Portugal, atualmente, na terceira posição no que respeita aos países da Europa com a maior taxa de prevalência de depressão.



Cristina Cabral
Psicóloga clínica e da saúde, psicoterapeuta e diretora clínica

Que conselhos pode deixar para que seja possível identificar, ao próprio ou a um familiar próximo, qualquer problema relacionado com a saúde mental?

Eu defendo sempre que apostar na prevenção, através de campanhas pedagógicas e de sensibilização, para promover o bem-estar emocional e mental desde as primeiras fases da vida, é fundamental e prioritário. Existem algumas dicas ou conselhos que poderão ajudar a identificar um problema mental em nós ou num familiar próximo. Em primeiro lugar, devemos estar mais atentos e mais disponíveis para cuidar de nós e dos outros, promovendo o diálogo e tendo mais momentos em família com qualidade. Desta forma, permitimo-nos prestar mais atenção a sinais e sintomas, como grandes mudanças de humor, irritabilidade constante, alteração do sono e no apetite, mudanças repentinas de comportamento (como falta de interesse em atividades de que antes se gostava), isolamento social, dificuldades de concentração ou memória, que são critérios que poderão preencher os requisitos para um problema mental. É igualmente importante reforçar a atenção a alterações de comportamento, como se se falar em suicídio; comportamentos aditivos, como abuso de alguma substância ou comportamentos agressivos. É de salientar a importância da empatia e escutar e conversar sem julgar, para chegarem à conclusão que é primordial pedir ajuda de um profissional especializado na área da saúde mental, que poderá ser um psicólogo ou psiquiatra.

A saúde mental não é uma área clínica à qual seja fácil e rápido ter acesso. Quais os desafios que, a seu ver, importa resolver rapidamente para responder atempadamente a mais pessoas que procuram ajuda?

Fundamentando a necessidade de algumas medidas urgentes no âmbito da saúde mental, importa salientar que, excluindo as doenças causadas por fatores biológicos, como infeções, lesões, desequilíbrios hormonais ou genéticos; ou doenças com causas ambientais ou comportamentais, como exposição a toxinas, maus hábitos alimentares, inatividade física e tabagismo; todas as outras têm origem na mente. Logo, é relevante considerar a conjugação de todos estes fatores e perceber finalmente a extrema importância da saúde mental na vida das pessoas.

- **Deverá haver uma prioridade numa política de investimento na saúde mental em Portugal:** elegendo um conjunto de medidas para a promoção, benefício e melhoramento desta saúde, apostando na prevenção. A implementação de programas e estratégias que levam a um bem-estar emocional e mental desde cedo, com programas de prevenção nas escolas e nas comunidades mais vulneráveis que podem educar sobre a importância da saúde mental, ensinar habilidades de resiliência emocional e oferecer suporte adequado para lidar com o stress e frustração e outras questões emocionais;

- **Reduzir o estigma em torno dos problemas da saúde mental:** o estigma em torno da saúde mental é um obstáculo gigante e significativo para as pessoas que precisam de ajuda. Devem ser feitos esforços para uma educação pública sobre a natureza dos problemas de saúde mental, desconstruir estereótipos negativos e promover a aceitação e inclusão de pessoas que enfrentam estes problemas;

- **Melhorar o acesso aos cuidados de saúde mental:** a maioria das pessoas enfrenta barreiras no acesso aos cuidados de saúde mental. O primeiro que se coloca é o custo; depois, a localização e o estigma em torno destes serviços. Será importante rever políticas de investimento na área da saúde, para haver maior justiça social e de saúde, tornando-os acessíveis a qualquer pessoa de diferentes estratos sociais.



- **Tratamento integrado:** uma abordagem integrada e multidisciplinar para o tratamento da saúde mental será muito benéfica e de extrema importância, especialmente para pessoas que têm comorbidades, como perturbações de ansiedade e doenças cardíacas, diabetes, hipertensão, entre outras. Um tratamento integrado, adaptado e individualizado faz a diferença e ajuda a melhorar a saúde mental em geral, para além de promover a saúde física e bem-estar geral do indivíduo.

Ainda outra forma de olharmos para a saúde mental como um todo e integrada é estarmos atentos ao estudo da neurociência, em que este refere que não podemos separar o corpo físico, mental, emocional e o espiritual. O estudo destaca que a emoção influencia o corpo e a mente, assim como a mente influencia as emoções e o nosso corpo físico. Da mesma forma, a espiritualidade pode ter um papel significativo na saúde mental e física, afetando os nossos sentimentos, pensamentos e comportamentos. A minha opinião é que devemos pensar na saúde mental segundo uma abordagem holística, considerando estes quatro aspetos de forma integrada. O estudo da neurociência tem muito a contribuir para esta compreensão integrada do ser humano e na obtenção de um equilíbrio da saúde em geral e que só poderá acontecer com financiamento.

- **Investimento na pesquisa e investigação:** a investigação é primordial para o avanço dos cuidados de saúde mental e deve ser apoiada e financiada. Deverá haver um empenho e um real interesse por parte dos nossos governantes políticos na formulação de políticas públicas e conhecimento científico que levem em consideração as necessidades da população portuguesa. Isso envolve a criação de sistemas de saúde mental acessíveis e de qualidade, com políticas de prevenção e desenvolvimento de abordagens e tratamentos eficazes para as perturbações mentais.

Portanto, é fundamental a existência de investimento contínuo em recursos, formação e capacitação dos profissionais de saúde, planos de inovação, reconhecimento de novas terapias para podermos evoluir na prevenção, diagnóstico e tratamento, reduzindo o estigma e a discriminação associados a estes transtornos e assim contribuir para o melhoramento e diferenciação da saúde mental em Portugal.

Coimbra
Avenida Sá da Bandeira
Centro comercial Avenida, 33/35
3.º andar | sala 323 | 3000-351 Coimbra

Cantanhede
Praça Marques de Marialva
Centro comercial Rossio, 10 | 3.º andar | sala 23
3060-133 | Cantanhede

Leiria
Rua Capitão Mouzinho de Albuquerque, 88 1.º
dto. 2410-112 | Leiria

A solução ecológica e saudável para a agricultura

A Biostasia trabalha há praticamente duas décadas no setor agrícola e procura desmistificar a questão da agricultura sustentável e da utilização de produtos de Resíduo Zero, altamente tecnológicos e que aumentam a qualidade dos produtos agrícolas, protegendo o ambiente. O engenheiro Carlos Gabirro, CEO desta empresa, explica o conceito em maior detalhe nesta entrevista.

A Biostasia conta com quase 20 anos de jornada na engenharia agrícola, com a aposta em soluções sustentáveis e de resíduo zero a ganhar destaque. Como se posicionam no mercado?

Consideramos ser pioneiros e líderes neste tipo de conceitos em Portugal. Tem sido um trabalho árduo, a mudar mentalidades, e consideramos

que ainda há muito trabalho pela frente. Apostamos muito na investigação e na inovação, sempre atentos às necessidades do setor agrícola e do ambiente (pragas urbanas), quer na fertilização ou na proteção.

Que produtos são estes, de Resíduo Zero, e que aplicabilidade têm na agricultura?

A definição de produtos de Resíduos Zero na agricultura significa que o produto final - o que chega ao consumidor - não tem resíduos (vulgo químicos) na sua produção. Outro fator importante no resíduo zero é a “não criação de resistências” e, curiosamente, as únicas soluções para controlo de algumas pragas são exclusivamente de resíduo zero. Todos os nossos produtos são ecológicos e de nanotecnologia. Usamos substâncias naturais e o modo de fabrico e produção é totalmente sustentável. Também apostamos muito em soluções com microorganismos, por forma a devolver o microbioma do solo. Temos soluções muito completas e “ricas” para o controlo e desenvolvimento das culturas agrícolas.

Quão importante é a política do Resíduo Zero? O que lhe parece que falta fazer para que a sua implementação possa ser mais alargada?

Resíduo Zero significa a conservação do nosso planeta e uma produção sustentável, que no futuro visa proteger a qualidade de vida dos nossos filhos. Produzir em modo sustentável, em Resíduo Zero e/ou em modo ecológico, permite contribuir para uma maior qualidade de vida, mais saudável e certamente permite aumentar a longevidade. Importa desmistificar estes conceitos no produtor e ajudá-lo a compreender que a qualidade e o preço destas soluções estão salvaguardadas, o que lhe permite satisfazer as já atuais exigências do cliente final (especialmente nas grandes superfícies), manter e aumentar a produção e a qualidade dos seus produtos. No entanto, também é necessário que as mentalidades

evolam, por parte de algumas universidades, que continuam a defender os químicos como a única solução eficaz. Além disso, não existem apoios para as empresas que desenvolvem, implementam e investigam todas as soluções Resíduo Zero. Faz também falta uma regulamentação clara e inequívoca que valorize estes produtos.

Se a agricultura utilizasse de forma massiva este tipo de produtos, isso teria impacto económico considerável no preço dos alimentos?

O custo direto de produção para o agricultor é similar, quando comparado com o tradicional, sem contar com o incremento na qualidade e produção, que só por si valoriza o produto. Como referi, o Resíduo Zero é alta tecnologia, que protege o ambiente, vai incrementar a qualidade dos produtos, aumentando o Brix, de forma natural, sem recorrer a químicos, e aumenta a quantidade de produção.

Sabe-se que a agricultura é uma atividade poluente. É possível, através do regresso à prática de uma agricultura sem recurso a pesticidas, assegurarmos a contribuição do setor agrícola para uma economia mais “verde”?

A agricultura apenas representa 0,3% da poluição mundial, mantendo tudo como está. Não me parece ser a atividade mais poluente, mas concordo que neste setor temos de trabalhar muito para diminuir este valor, até porque é possível e existe muita tecnologia interessante que o permite fazer. Produzir sem recurso a pesticidas foi o que a Humanidade sempre fez até à revolução industrial, onde o setor económico e industrial passou a dominar e a defender os seus interesses. É possível produzir sem pesticidas, ou com um uso muito reduzido, para situações pontuais e casos extremos. É possível o setor agrícola produzir e potenciar a economia verde.



Carlos Gabirro
CEO



Distribuído com o semanário Nascer do Sol

VALOR

LINE

Mensal - Junho de 2023 - nº036 - Gratuito

Brain
Power

Sandra Soares
A mulher que criou
a Brain Power



“Para mim, a Brain Power é uma missão”



Sandra Soares é a fundadora da empresa Brain Power, criada para responder à necessidade de mais direitos e garantias para os trabalhadores independentes. Tendo sentido ela própria os medos, as inseguranças e as dificuldades que estes profissionais vivenciam, a CEO da empresa assume a unicidade do trabalho que desenvolvem e acredita que o mesmo tem de ser encarado como uma missão.

O que a levou a criar uma empresa com as características da Brain Power?

Este projeto nasceu graças às adversidades que enfrentei enquanto consultora comercial. Ao sentir na pele os medos, a falta de direitos e de garantias, as dificuldades, as barreiras e a complexidade fiscal que estes profissionais

enfrentam, surgiu a vontade de querer trazer algo para o mercado que solucionasse estes obstáculos a todos os que estivessem numa situação idêntica. É com o mote de dar resposta a esta necessidade urgente e constante de mais direitos, mais garantias e mais estabilidade dos profissionais, cuja atividade seria primordialmente independente, que surge o sonho Brain Power.

As mulheres estão, já há algum tempo, a apresentar-se ao mercado de trabalho enquanto profissionais capazes. Sentiu também este desafio na sua caminhada profissional, de ser eventualmente mais difícil alcançar um cargo de liderança como parte da evolução de carreira?

Como CEO do Grupo Brain Power os principais desafios com que me deparei nesta caminhada



foram os obstáculos burocráticos e fiscais e a falta de apoio e de condições que o Estado proporciona a pessoas empreendedoras, independentemente do género. Onde senti mais discrepância, e onde talvez tenha perdido oportunidades devido ao facto de ser mulher, foi enquanto consultora comercial, antes de construir o modelo Brain Power.

Quais os principais obstáculos que ainda são evidentes para as mulheres que querem desenvolver a sua carreira e evoluir profissionalmente?

Os obstáculos que tenho considerado mais paralisantes relativamente a esta temática estão relacionados com outras mulheres. Muitas vezes são as próprias mulheres que, ao testemunharem o sucesso de outra, se sentem ameaçadas e elas próprias fazem juízos de valor que colocam em causa as capacidades e o mérito da mulher que conquistou aquele patamar. Ora, se não formos nós mulheres a acreditarmos na figura feminina como ser que tem mérito e que tem todas as capacidades para alcançar o sucesso, dificilmente conseguiremos que o homem o faça. No entanto, considero que a aposta deve estar na educação e na sensibilização para a igualdade de direitos e de oportunidades, pois só com mentes esclarecidas é que conseguimos alcançar este objetivo.

Como caracteriza a sua forma de liderar?

Como líder eu preciso que a minha equipa acredite e siga a minha causa. Ou seja, o facto de o Grupo Brain Power ter surgido através de uma necessidade minha de apoio, quando eu própria era uma prestadora de serviços na área da consultoria comercial, faz com que este projeto seja uma missão para mim e faço questão de que quem integra a minha equipa o entenda dessa forma também. Ao acreditar tanto neste modelo de negócio faz com que muito mais facilmente os outros me sigam, porque sentem que é verdade e

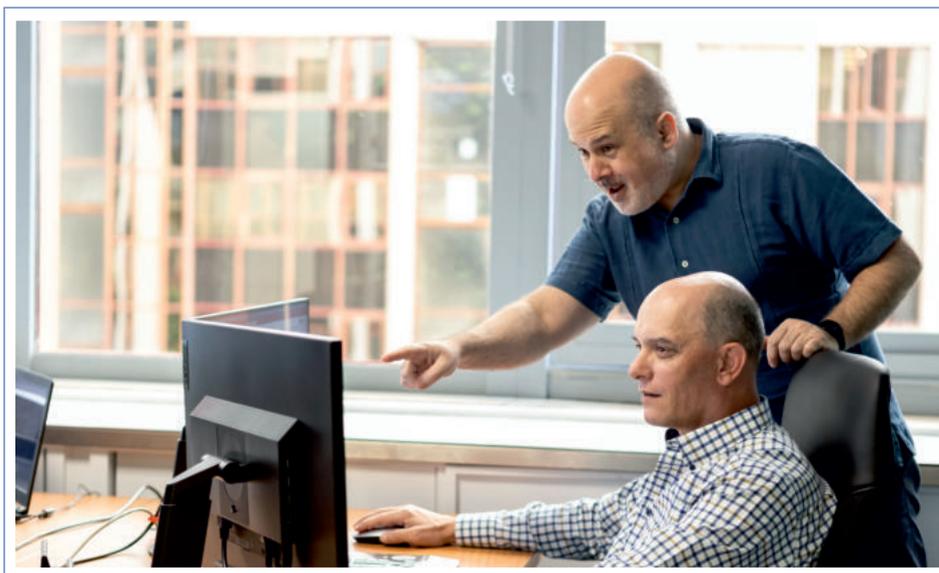
que é necessário no mercado aquilo que estamos a construir. Tudo isto, aliado à minha empatia por cada um dos colaboradores, o dar a cara pelo meu negócio, fomenta um clima de proximidade com toda a equipa. Eu faço questão que todos eles conheçam a minha história para poderem entender o porquê de o Grupo Brain Power existir e a importância do papel deles na empresa. Além disso, sem eles também não teria construído a referência do mercado no setor, por isso, eu tenho de vestir a camisola com eles e eles comigo. Tal facto faz de mim uma líder que também executa junto da sua equipa, o que me permite dar-lhes o apoio e as ferramentas necessárias e que esteja sempre disponível a receber propostas de melhoria por parte de todos os colaboradores, demonstrando-lhes que eles são parte integrante do projeto.

Considera que existe espaço no mercado para que este beneficie de um maior equilíbrio entre lideranças femininas e masculinas?

Considero que ainda há margem para um maior equilíbrio no mercado. Contudo, não defendo que a liderança feminina é melhor ou mais eficaz em detrimento da masculina, são apenas distintas. E o estilo de liderança, na minha ótica, está mais dependente da personalidade de cada um, do que do género. A diversidade é uma vantagem para qualquer equipa, seja de género ou de cultura, pois traz mais visões distintas sobre o mesmo assunto, o que pode beneficiar o projeto. O importante aqui é que, tanto homens como mulheres que tenham competências equiparadas e currículos parecidos tenham as mesmas janelas de oportunidades, exatamente com as mesmas condições e nenhum ser excluído pelo seu género, mas sim por não estar tão apto a desempenhar determinado papel.

No setor da Consultoria e Gestão de Carreiras, área onde desenvolvem a vossa atividade empresarial, que mercado existe, para mulheres e homens? As oportunidades estão equilibradas?

Como o setor de atividade em que o Grupo Brain Power se insere está relacionado com a área dos recursos humanos, esta discrepância entre géneros não é tão evidente para nós, mulheres. Por si só, esta já é uma área em que muitas mulheres lideram e, muitas vezes, gerem equipas compostas por homens. Assim, diria que neste setor as oportunidades estão bastante equilibradas. Contudo, onde noto que os olhares são distintos e que existe algum tipo de preconceito é no facto de eu ser CEO de uma empresa. Ou seja, não interessa a área de atuação em que a empresa se insere, mas o facto de eu ter construído tudo isto sem uma figura masculina que o fizesse comigo. Este fator surpresa não deveria existir por eu ser mulher, deveria existir, sim, apenas pelo legado que construí enquanto pessoa.





A Brain Power

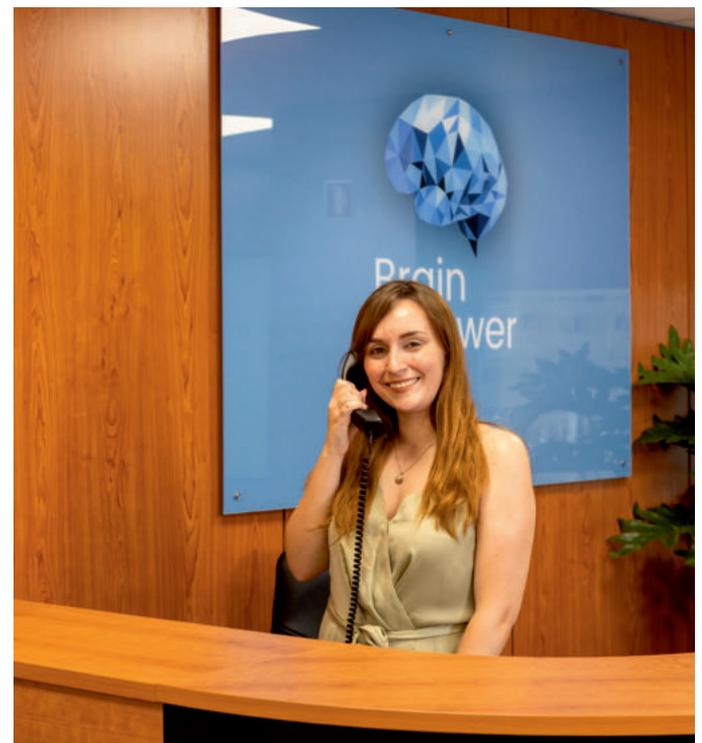
Como define a Brain Power?

O Grupo Brain Power é único e líder de mercado na oferta dos serviços de gestão e de consultoria de carreira mais personalizados a qualquer trabalhador independente, sendo o parceiro ideal para todas as questões burocráticas e fiscais e para a conquista de mais estabilidade e direitos destes profissionais. Constituindo-se também como a melhor solução de gestão de recursos humanos para qualquer empresa que necessita de colaboradores, mas não tem capacidade ou não pretende estabelecer vínculos contratuais com os mesmos. Somos a rede de apoio que estes profissionais e estas empresas precisam para atingirem os seus objetivos profissionais e de negócio. A nossa missão é trazer estabilidade e mais direitos laborais a quem não os tem, estabelecendo sempre relações próximas, baseadas na confiança e transparência, com todos os nossos colaboradores e clientes. Nós existimos para as pessoas e, por isso, a relação que estabelecemos com elas é uma das chaves do nosso sucesso.

Neste momento, esta já é uma marca europeia em grande expansão. A razão do sucesso é o seu conceito diferenciador de tratamento do outsourcing? Como se propõem continuar a fazer a diferença, no futuro?

Somos muitas vezes confundidos com empresas de trabalho temporário ou de serviços de outsourcing, contudo, o que o Grupo Brain Power oferece ao mercado vai para além desse tipo de serviços, embora os inclua, e esta confusão de perceção existe devido ao facto de o nosso modelo ser tão único que não existe nenhuma referência no mercado com a qual possamos ser equiparados ou comparados. Ainda, o nosso conhecimento do mercado a nível fiscal e burocrático é bastante difícil de igualar. Para além disso, o nosso modo de atuação neste setor exige que conheçamos ao detalhe cada um dos nossos parceiros e construir uma relação próxima com eles é essencial, para conseguirmos responder às ambições de longo prazo dos profissionais e das empresas. Posto isto, a atualização constante, mesmo diária, daquilo que são as necessidades do mercado constitui-se como condição fundamental para a longevidade do nosso modelo. Outro ponto que nos destaca no mercado é o facto de considerarmos a mente humana como o recurso mais valioso e onde reside a fonte de toda a inovação. Neste sentido, a aposta em conhecimento

e no desenvolvimento de diversas capacidades técnicas e comportamentais é o verdadeiro segredo para estarmos em constante melhoria e a formação é uma das nossa grandes apostas. O lugar que pretendemos ocupar no futuro é precisamente este de continuarmos a dar mais direitos e mais estabilidade a trabalhadores independentes e defender a importância da formação, para desenvolver capacidades nos profissionais que não são possíveis de serem substituídas pela tecnologia.



Os desafios de quem arrisca empreender em Portugal

Andreia Fernandes criou a Words & Company em 2021, após vários anos dedicados ao jornalismo escrito e televisivo. No primeiro aniversário desta agência de comunicação, esta empreendedora voltou a arriscar e lançou a Peneda-Gerês Mag, uma revista trimestral que dá a conhecer em profundidade o Parque Nacional da Peneda-Gerês. Os desafios da mudança de vida, a nova área profissional e as dificuldades diárias que fazem, no entanto, com que tudo valha a pena – a entrevista da mulher e da profissional.

Sempre teve este fascínio pela área da comunicação? O que a levou a fundar a sua própria agência de comunicação?

Numa primeira fase, não pensei que viria a criar o meu próprio projeto, mas tal acabou por acontecer. Desde o nono ano que sabia que queria ser jornalista. Na Universidade do Minho colaborei com o jornal académico e, posteriormente, trabalhei para jornais locais e regionais, onde consegui a carteira profissional. De seguida, estive oito anos no Porto Canal. Quando saí, trabalhei por conta própria durante seis meses – desde junho até ao final do ano de 2018. Foi nesta fase que fiz trabalhos na área da assessoria, eventos, projetos de empresas, e percebi que dava para explorar outras áreas. No entanto, fui depois convidada pelo Domingos Andrade para ingressar no Jornal de Notícias, durante seis meses, antes de surgir a oportunidade de colaborar com a TVI, na região da Guarda. Estive lá dois anos, mas quando a TVI24 atravessou o processo de transição para se tornar CNN, julguei que estava na hora de dar um passo diferente. Incentivada pelo meu marido – tinha casado em 2019 – fui em busca de estabilidade pessoal e financeira e abri, em sociedade com o meu marido, a Words & Company.

Como consegue conciliar a sua vida profissional com as restantes áreas da sua vida?

Agora tenho menos tempo, na verdade, do que tinha quando era jornalista. Não há folgas, não há fins de semana, não há feriados, e mesmo as férias exigem muito planeamento. A Words & Company depende exclusivamente de mim, e a Peneda-Gerês Mag, embora não dependa só de mim, está dependente das minhas decisões, portanto o tempo é muito escasso. Neste momento, a hipótese é reservar um ou dois dias, findo um ciclo de trabalhos, para estar com o marido, a família e os amigos, e tentar descansar brevemente. A grande vantagem é que estou em casa, perto dos meus e consigo dar-lhes o apoio necessário.



Andreia Fernandes com o marido, Duarte Martins (esquerda), e à direita Rui Pedro Aguiam, responsável da Serifa, parceiro e designer

Como definiria a Words & Company? Quais os principais serviços que prestam?

A Words & Company é uma empresa de comunicação, onde disponibilizamos Assessoria Empresarial e Política; Marketing digital; Gestão de Crises; Estratégia de Comunicação; Rebranding... Sendo uma empresa onde só eu trabalho, temos parceiros, na área do design, do vídeo e da fotografia, que nos permitem dar resposta às necessidades dos clientes.

O que a fez avançar para a criação da Peneda-Gerês Mag?

Quando ainda trabalhava na Guarda, percebi que faltava muito conteúdo informativo sobre o Parque Nacional da Peneda-Gerês. Assim, após contactos com empresas de animação turística, câmaras municipais e pessoas ligadas ao Parque Nacional, avancei para a construção da revista. Quando a Words & Company fez um ano, lançámos o primeiro número da Peneda-Gerês Mag. É uma revista com edição bilingue, da qual são publicados 1500 exemplares trimestralmente. Estamos apenas em sítios

estratégicos – as portas do Parque Nacional, alguns pontos de venda de empresas de animação turística e em quiosques selecionados em Lisboa, Porto e Braga. Há também as assinaturas. Em julho, sairá a edição nº 5.

Que balanço pessoal e profissional já pode fazer, ao fim de dois anos, do trabalho desenvolvido com a Words & Company e a Peneda-Gerês Mag?

Só posso fazer um balanço positivo, embora seja cada vez mais difícil para os jovens empreendedores desenvolverem os seus projetos no mercado atual. Não é fácil resistir num mercado onde os impostos são pesados e a burocracia cada vez maior. Não se simplifica nada a quem quer trabalhar por conta própria. Mas dar este passo foi fundamental para mim, pessoal e profissionalmente. Tenho a sorte de ter bons parceiros, de ver o meu trabalho reconhecido, mas ser empreendedor em Portugal é um desafio constante, que é todos os dias aliciante, mas também é desgastante.

WORDS
EST. & 2021
COMPANY
COMUNICAÇÃO

COMUNICACAO@WORDSANDCO.PT

WORDSANDCO.PT

+351 964 120 740 +351 963 329 592

O PARQUE NACIONAL COMO NUNCA O CONHECEU
PENEDA GERÊS MAG

penedageresmag.pt

A stack of Peneda-Gerês Mag magazines, showing various nature-themed covers.

Liderar com foco no equilíbrio

“Não quero fazer muito, quero fazer com qualidade”

Carla Costa fundou a Positive Level no início de 2020, quando os desafios empresariais, a nível contabilístico, foram intensos. Profissional com mais de 10 anos de atividade, reconhece que a sua resiliência saiu reforçada desse período mais difícil e que, através de um negócio próprio, pode ser livre para implementar o seu conceito de liderança.



Carla Costa
Fundadora e diretora

Enquanto fundadora de uma empresa que nasceu no principal ano da pandemia, como conseguiu ultrapassar todas as dificuldades que surgiram? Isso fê-la mudar, enquanto empresária?

Foi precisamente quando tinha agendadas as primeiras reuniões comerciais, no início de março, que começou o confinamento. Na época, o meu filho mais novo tinha 14 meses, eu acabei por ficar com toda a família em casa e vi-me obrigada a cancelar as reuniões. Mas não desisti. A resiliência já era uma característica minha e, nessa altura, foi bastante reforçada. Houve uma reorganização familiar e, passadas umas semanas, comecei a reagendar as reuniões por Zoom. Eu já tinha o sonho de trabalhar a partir de casa e a Covid acabou por facilitar essa minha vontade. Apesar de trabalhar em Contabilidade, uma área tradicionalmente mais física e presencial, o serviço que construí é totalmente digital. O facto é que os clientes foram aparecendo, e eu aproveitei esse contratempo (a pandemia) para criar um negócio à minha imagem: digital, organizado, fidedigno e próximo do cliente, pela via virtual.

Que características destaca da sua forma de liderar?

Eu já tinha tido outras experiências de liderança, mas não em empresas minhas. Agora, sou verdadeiramente livre. É o meu negócio, é à minha imagem e eu expesso o que é a minha visão da liderança. O que eu procurei foi equilíbrio entre vida profissional e pessoal e eu acabo por difundir isso aos meus clientes e às pessoas que trabalham comigo. Não quero fazer muito, quero fazer com qualidade. Quero prestar ao cliente um serviço sério, fiável e de valor acrescentado, proporcionando qualidade de vida a mim e às pessoas que trabalham comigo. Se não temos tempo para nós, para a nossa família e amigos, isso leva-nos a uma exaustão enorme. Baseado nisso, surgiu a ideia de termos um primeiro trimestre com horário intensivo, porque é quando o trabalho é mais exigente, e no Verão temos um trabalho mais reduzido. Esta sensibilidade é mais feminina. Quero proporcionar às pessoas que trabalham comigo um bom salário e estamos a trabalhar para atingir valores acima da média. Além disso, já implementámos a partilha de resultados, no final do ano.

Que diferenças encontra entre a liderança feminina e a masculina?

A liderança masculina pensa em números: fazer muito, vender muito, quantidade... A minha visão é diferente: passa por oferecer serviços de qualidade, com mais informação de gestão, menos clientes, mas com mais benefício para ambos. No final teremos melhores resultados, porque os nossos serviços são mais valorizados. Oferecemos um serviço premium.

A Positive Level disponibiliza vários serviços para que o cliente possa encontrar tudo o que necessita num único lugar. Isto é crucial para o tipo de serviço que querem oferecer?

Sim. Nós queremos posicionar-nos como um parceiro do cliente e não um mero fornecedor de serviços. Perante alguma dificuldade, apresentamos soluções, atempadamente. A informação deve chegar à gestão das empresas, periodicamente, ao longo do ano, porque as decisões empresariais são tomadas diariamente. Eu sentia que havia essa lacuna no mercado. Aqui, o objetivo é que a Contabilidade crie valor acrescentado para o cliente e não seja vista apenas como o mero cumprimento das obrigações fiscais. Temos uma ampla experiência em ajudar empresas a estabelecer uma estratégia firme de negócio e de prestar o devido acompanhamento, quer a nível financeiro, quer de candidaturas a fundos de apoio ao investimento, com uma elevadíssima taxa de aprovação de projetos em diversas áreas como Inovação, SIFIDE, Turismo e Jovem Agricultor, entre outras. Podemos dizer que só trabalhamos em projetos em que acreditamos e sonhamos juntamente com os nossos clientes. As vitórias deles são também nossas.



CONSULTORIA FINANCEIRA- PROJETOS DE INVESTIMENTO – CONTABILIDADE ARQUIVO Digital
geral@positivelevel.com

“Acredito numa liderança que inspira e transforma”

Ana Silveira Gomes é CEO da Remax For.Ever, uma agência premium em Lisboa. Tendo perdido os pais muito nova, esta não foi a primeira experiência numa posição de liderança, mas foi aqui que Ana Silveira Gomes encontrou a sua paixão.

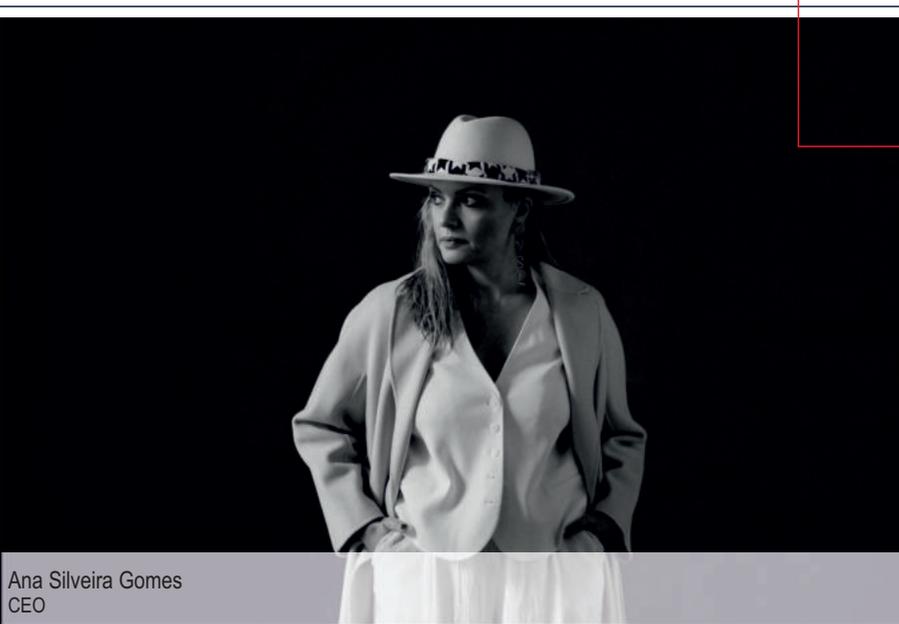
Há quanto tempo desenvolve atividade na área imobiliária? Este sempre foi o percurso que quis trilhar?

Estou no imobiliário há quase 10 anos. Na minha outra vida, fui diretora executiva de uma clínica médica. Um negócio que herdei dos meus pais, cuja responsabilidade fui obrigada a assumir aos 20 anos. Passados 15 anos, comecei a sentir um apelo à mudança. Esta fase coincidiu, também, com o meu segundo divórcio e passaram-se dois anos até a mudança que tanto desejei acontecer. A minha relação com o imobiliário sempre foi enquanto investidora. No entanto, quis o destino que me apaixonasse pelo meu atual marido, que, já na época, vivia e trabalhava de uma forma intensa e apaixonada no setor imobiliário. Acabou por resultar numa parceria na vida e nos negócios. Hoje afirmo com toda a certeza: foi a melhor coisa que me aconteceu. Apaixonei-me perdidamente por este setor, pelas pessoas e despertei. Descubri em mim novos talentos e desafiei-me em todos os sentidos.

Quais as características que considera fundamentais para conseguir motivar, entusiasmar e capacitar a sua equipa?

Eu acredito numa liderança feita através do exemplo, numa liderança que inspira e transforma. O meu maior desafio, hoje em dia, é liderar-me e o meu maior objetivo é trazer coerência, consistência e constância à minha vida, enquanto mulher, amiga, companheira, “mãedra” e profissional. Eu não sou a mesma Ana de ontem, mas sou a mesma pessoa na vida e nos negócios. Nessa medida é fundamental trazer harmonia em ambas as áreas. Posto isto, tudo o resto se torna simples. Embora a minha área de formação seja o marketing, ao longo dos anos tenho investido muito em mim e no meu desenvolvimento humano. Fiz e faço muitas formações, cursos, workshops, retiros. Acredito que só existe evolução com autoconhecimento. Quando ganhamos essa consciência, liderar torna-se fácil e muito gratificante.

Como acredita que uma liderança feminina



Ana Silveira Gomes
CEO

pode fazer a diferença, num mercado laboral onde as posições de liderança ainda são mais ocupadas por homens do que por mulheres?

Reconheço uma capacidade de trabalho, acima da média, nas mulheres, no sentido em que se multiplicam entre cuidar delas, dos filhos, da casa, da carreira e, muitas vezes, até dos próprios pais ou avós. No setor imobiliário em particular, as mulheres têm-se afirmado e os resultados falam por si. Na minha agência, somos cerca de 80, top 3 nacional, na categoria single office, há sete anos consecutivos. No nosso top 10 acumulado em volume de negócios, à data, estão cinco mulheres. Para mim é gratificante trabalhar numa área onde posso contribuir para esse equilíbrio e ajudar mulheres a empreenderem. Tenho um outro projeto de empoderamento feminino, com o nome “Women Empowered by Forever”, no Instagram, onde organizo encontros de mulheres para que se superem e aprendam entre todas, dou consultoria pro-bono, para que as mulheres que

queiram agarrar novas oportunidades nos seus negócios ou mudar de vida, tenham o apoio que precisam e merecem.

A Remax For.Ever faz 10 anos este ano e, até 2019, o percurso tinha sido de crescimento, quebrado apenas aquando da chegada da pandemia, em 2020. Atualmente, os desafios parecem centrar-se mais no preço dos imóveis e na quantidade de produto. Como se lida com a escassez de produto no mercado imobiliário?

A For.Ever é uma agência premium que se destaca pela excelência no serviço. O nosso foco é o mercado premium. Nessa medida, trabalhamos na escassez e não no volume. Razão pela qual estamos a crescer, à data, 14%, em período homólogo e tudo indica que teremos o nosso melhor semestre de sempre.

Sensibilidade e empatia aplicadas à Gestão

Cátia Ribeiro começou o seu percurso profissional na Perfilnorte como Gestora de Sistemas Integrados, Qualidade e Segurança, seguindo-se a função de assistente do Diretor Comercial, até alcançar a posição de Diretora-Geral. Enquanto neta do fundador, José Correia Fernandes, esta líder reconhece que o ideal é um equilíbrio entre a gestão feminina e masculina e acredita que, sem uma equipa comprometida, um líder não consegue evoluir.



Cátia Ribeiro
Diretora-geral

Considerando a sua evolução profissional, que análise faz do seu percurso dentro da empresa?

Quando comecei a trabalhar na Perfilnorte, em 2008, foi desafiante. Algumas das minhas funções passavam por estar algum tempo na produção, num "mundo" de homens, e noutros departamentos, mas aos pouquinhos procurei a melhor estratégia para comunicar o meu trabalho, as minhas intenções de mudança nalguns processos, novas ideias, mas sempre sem as impor, numa perspetiva de integração com o trabalho dos outros. Após o primeiro ano, senti que já fazia parte. O meu trabalho é sempre feito com empenho e dedicação, em prol da melhoria e do crescimento da organização. Esse crescimento, foi aparecendo, sempre estimulado pelo fundador, o meu avô, José Correia Fernandes, que sempre me disse que eu era capaz, que acredita no meu trabalho e no meu valor. Quando fui para o departamento comercial, em 2013, acabei por adquirir novas funções, para dar apoio ao Diretor Comercial, com quem aprendi muito do que sei hoje. Mas foi em 2017 que abracei o desafio mais difícil, que me colocou realmente à prova, mas soube encontrar o meu lugar e a minha forma de estar e tem corrido bem até agora.

Enquanto líder da empresa, que características desenvolveu que lhe permitem levar a bom porto esta sua nova função?

A resiliência, o querer fazer mais e melhor, mas com humildade, respeitando sempre quem

trabalha comigo. A comunicação assertiva, o saber ouvir os outros e valorizar a sua opinião é fundamental. Para mim um líder não faz nada sozinho.

Após cinco anos de funções enquanto diretora-geral, que balanço faz deste desafio profissional?

Um balanço positivo, com muito trabalho, espírito de sacrifício e dedicação. Na verdade, é um desafio constante, nem sempre corre tudo bem, temos é que saber olhar para os desafios ou obstáculos de forma proativa, aproveitar para melhorar, mudar. Por vezes as oportunidades vêm das adversidades.

Tendo em consideração a sua função enquanto diretora-geral, como gere o seu tempo de forma a conciliar todas as outras áreas da sua vida?

Quando temos uma função que nos exige muito do nosso tempo, é necessário ter alguma capacidade de adaptação. No meu caso, graças ao apoio familiar que tenho, vou gerindo o melhor possível. Este tema é também uma preocupação na empresa, é importante que os nossos colaboradores tenham flexibilidade para conseguirem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Como vê a cada vez maior presença das mulheres em áreas onde a presença dos homens é, por norma, ainda maior? Que diferença acredita que esta maior presença

feminina em áreas industriais, como a perfilagem, pode fazer na forma de levar a cabo a gestão e desenvolvimento destas áreas?

Fico entusiasmada e feliz por fazer parte desse número, as mulheres têm conquistado terreno enquanto líderes nas diversas áreas. Somos um exemplo: nas empresas do Grupo temos três mulheres na administração. As mulheres têm algumas características que podem trazer algum impacto, desde a sensibilidade que promove a proximidade e empatia com as pessoas, facilidade para multi task e capacidade de trabalhar sob pressão, que ajuda na tomada de decisão em momentos mais difíceis, capacidade de adaptação às mudanças, tendência para o trabalho em equipa que promove a proximidade das pessoas.

Que mensagem é importante passar para as mulheres que queiram iniciar carreira em áreas culturalmente mais associadas a homens? Há espaço para um maior equilíbrio entre homens e mulheres nestas áreas?

A mensagem que posso deixar a outras mulheres é que acreditem. As mulheres são tão capazes quanto os homens. Arrisquem, sonhem, com as competências e valores certos tem tudo para dar certo. O equilíbrio entre homens e mulheres, é o ideal. No meu entender, a integração da força e foco do masculino, a gestão inclusiva e participativa, a capacidade de adaptação, a gestão emocional do feminino é uma mais-valia para o sucesso das organizações.



iServices

Reparação Multimarca



REPARAR RECONDICIONAR REUTILIZAR

**A PRECISAR DE REPARAÇÃO?
VISITE UMA DAS NOSSAS LOJAS!**

Smartphones * Tablets * MacBooks * Apple Watch
iPhone * Samsung * Xiaomi * Huawei * Oppo * Outros



[iservices.pt](https://www.iservices.pt)

“A paixão é fundamental para uma carreira de sucesso”



iServices Ponta Delgada

Vânia Guerreiro trabalha há cerca de 20 anos nas áreas da Comunicação e Marketing, ocupando atualmente o cargo de Head of Branding, Communication & Happiness na iServices. Apaixonada pela sua área profissional, assume que a sua plenitude e equilíbrio provêm, em parte, das suas conquistas profissionais, mas que o equilíbrio com a parte pessoal e familiar é importante para continuar a fazer o que gosta.

Como analisa o seu percurso profissional, que é bastante diverso, até ao momento?

Licenciei-me em Arquitetura, mas percebi que o meu talento natural se encontrava nas coisas do Marketing e das Ciências da Comunicação. Investi sempre na minha formação profissional e mais tarde realizei uma pós-graduação em Comunicação Social no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas e um Mestrado em Comunicação Estratégica, na Universidade de Lisboa. Iniciei a minha carreira em 2002, ao abraçar um estágio profissional na Câmara Municipal de Fronteira, durante um ano, mas regresssei à capital para ingressar numa empresa de consultoria ligada ao Canal Autodesk Portugal, onde trabalhei durante sete anos e na qual fui responsável pela área de marketing e comunicação. Foi sobretudo aqui que cresci profissionalmente, porém entre 2011 e 2019 passei por algumas experiências muito enriquecedoras. Tive o privilégio de trabalhar numa

agência de comunicação, numa empresa de consultoria e numa multinacional ligada ao universo dos serviços digitais. Todas as empresas por onde passei possibilitaram-me um acumular de conhecimento, consciência e compreensão sobre aquilo que me entusiasma e motiva nas Ciências da Comunicação. Quando ingressei no Doutoramento, encontrei também a minha paixão: a iServices. Atualmente, assumo o cargo de Head of Branding, Communication & Happiness. Aqui escrevo sobre Tecnologia e dedico os meus dias a descobrir as novidades da comunicação estratégica que me permitam levar a marca cada vez mais longe.

Que características considera fundamentais para liderar?

Existem sete características que considero fundamentais e que estão, geralmente, associadas a líderes inspiradores e bem-sucedidos. Visão clara e objetiva; comunicar de forma eficaz; habilidade para tomar decisões; capacidade de automotivação e de motivação da equipa; empatia;



Vânia Guerreiro
Head of Branding, Communication & Happiness

adaptabilidade; e integridade.

Que desafios ainda considera existir, no que respeita às mulheres e ao seu posicionamento no mercado de trabalho, que importa alterar rapidamente?

No que respeita às mulheres e ao seu posicionamento no mercado de trabalho, embora tenham sido feitos avanços significativos nas últimas décadas, ainda existem desafios persistentes que precisam de ser enfrentados e alterados. Há ainda um longo caminho a ser percorrido, em Portugal.



iServices Arrábida Shopping

A igualdade de género no local de trabalho é uma questão crucial, que afeta não apenas as mulheres, mas também a nossa sociedade como um todo. Um dos desafios mais prementes é a disparidade salarial de género, por exemplo. Na iServices este problema não existe, mas é do conhecimento geral os inúmeros estudos que demonstram que, em Portugal, as mulheres continuam a enfrentar salários mais baixos em comparação com os seus colegas masculinos em muitos setores e ocupações. Outro desafio é a falta de representação das mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão. A sub-representação das mulheres em cargos de liderança limita as suas oportunidades de ascensão profissional e perpetua estereótipos de género. Além disso, a maternidade continua a ser um obstáculo significativo para muitas mulheres

no mercado de trabalho. A discriminação e a falta de suporte adequado para as mães trabalhadoras impactam negativamente as suas perspetivas de carreira. Ressalvo no entanto que, na iServices, a nossa realidade é incontestavelmente igualitária no que toca às questões de género, parentalidade e representação em cargos de liderança.

Que impacto tem a sua vida profissional e as suas responsabilidades na gestão da sua vida pessoal?

A gestão bem-sucedida da minha vida profissional e das minhas responsabilidades tem tido um impacto positivo na minha vida pessoal e familiar. Desde cedo que adotei uma abordagem equilibrada e proativa, tendo sido capaz de conciliar as diferentes dimensões da minha vida em todas as esferas: pessoal, familiar, académica e profissional.

A minha vida profissional tem-me proporcionado sempre um sentido de propósito e realização pessoal. Ao assumir responsabilidades no trabalho e ao alcançar metas profissionais, sinto-me capacitada e confiante. Essa realização profissional transcende para a minha vida pessoal e familiar, tornando-me mais feliz e satisfeita comigo mesma. A sensação de progresso e sucesso profissional fortalece a

minha autoestima e melhora a minha qualidade de vida no geral, uma vez que tenho adotado sempre uma abordagem consciente para gerir o meu tempo e definir prioridades.

Embora possam existir desafios ocasionais, acredito firmemente que é possível equilibrar as várias vertentes da nossa vida para garantir plenitude. Ao estabelecer limites saudáveis, ao definirmos metas realistas e ao praticarmos uma gestão eficiente do tempo, conseguimos sempre integrar harmoniosamente as responsabilidades profissionais com as nossas necessidades pessoais. Esta é a minha visão e é isso que me tem permitido disfrutar de uma vida gratificante em todos os aspetos.

Em resumo, a minha vida profissional tem tido um impacto positivo na minha vida pessoal, proporcionando um senso de propósito, realização e plenitude pessoal. Acredito firmemente que o equilíbrio é alcançável e que cada aspeto da minha vida pode complementar e enriquecer o outro, permitindo-me viver uma vida feliz e significativa.

Quais as palavras-chave que gostaria de destacar e deixar às novas gerações que também pretendem construir uma carreira de sucesso e, simultaneamente, uma vida pessoal feliz?

Em primeiro lugar, paixão. Encontra algo que verdadeiramente ames fazer. Em seguida, persistência. Para alcançar uma carreira bem-sucedida e uma vida pessoal feliz, é necessário esforço e dedicação. Além disso, o equilíbrio é fundamental. Encontrar um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal é essencial. Não te esqueças do autocuidado. Cuida de ti mesmo(a) física, mental e emocionalmente. Outro aspeto importante é o networking. Constrói relacionamentos significativos e mantém uma rede de contactos diversificada. Sé resiliente. Prepara-te para lidar com obstáculos e adversidades que possam surgir. Por fim, mas não menos importante, integridade. Constrói a tua carreira com base em valores sólidos e ética. Mantém-te fiel aos teus princípios e trata os outros com respeito e empatia.



iServices Faro

Fotos: Filipe Pombo

Mafalda Gaspar de Barros e BSPIRT Um caminho de mudança pessoal e profissional



Mafalda Gaspar de Barros criou a BSPIRT há 12 anos, sob o lema de ser a energia de que as empresas precisam para organizar e acompanhar os seus eventos. B the Action, B the Energy, B with You é a marca desta agência de organização de eventos que, tendo nascido num momento de crise económica profunda, fez mudar, enquanto pessoa e profissional, a sua fundadora que, no entanto, acredita que cada desafio valeu a pena.

Enquanto fundadora desta empresa, o que mudou em si, nesta etapa profissional, enquanto pessoa e profissional?

A BSPIRT é fundada em 2011. Como fundadora de uma empresa enfrentei muitos desafios e muitas dificuldades a vários níveis. No âmbito pessoal obrigou-me a desenvolver skills de liderança, ensinou-me a lidar melhor com a pressão e a gerir o stress de forma diferente, permitindo-me melhorar as minhas capacidades de tomada de decisão. Todo este percurso obrigou-me a desenvolver ainda as minhas capacidades de adaptação a situações em constante mudança e a lidar com a incerteza. Profissionalmente, esta experiência de empreendedorismo permitiu-me expandir os meus conhecimentos sobre a indústria dos eventos, adquirir experiência prática em gestão empresarial, desenvolver e melhorar as minhas capacidades de negociação e networking e a saber identificar melhor as oportunidades de negócios. Ao longo destes 12 anos tenho vindo também a construir uma boa rede de contactos.

Como consegue garantir um bom desempenho profissional, assegurando em simultâneo que não descure a sua vida pessoal e familiar?

Equilibrar o desempenho profissional com a vida pessoal e familiar é um grande desafio, e sobretudo numa área como a dos eventos, onde se trabalha muitas horas. Há que saber estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal, o que, na maior parte das vezes, não é fácil, sobretudo quando o negócio é nosso. No entanto, recorrendo a algumas estratégias, como estabelecer limites claros entre o

trabalho e a vida familiar, tentamos alcançar o equilíbrio possível. Outra estratégia importante é a gestão e organização do nosso tempo. Temos também que pensar em nós, pelo que é fundamental arranjar algures durante o dia momentos para o desenvolvimento de uma atividade física, um hobby ou simplesmente estar com os nossos amigos.



Mafalda Gaspar de Barros
Diretora

Como se posiciona a BSPIRT no mercado? Quais as áreas em que mais aposta?

A BSPIRT fornece serviços de organização e suporte a eventos corporativos e institucionais, sejam eles de pequena, média ou grande dimensão, com foco na energia, entusiasmo e expertise para garantir o sucesso desses eventos. Posiciona-se como uma agência moderna, que acompanha as tendências do

mercado, proativa, jovem, que tem vindo a construir uma imagem de confiança e autenticidade ao longo destes 12 anos de existência. É uma marca que tem vindo a investir desde o início em relacionamentos genuínos com os seus clientes, fornecendo uma prestação de serviços muito especializada e direcionada para o cliente. É ainda uma empresa responsável socialmente. As áreas de atuação em que a BSPIRT mais aposta são Desenvolvimento de projetos Chave na Mão; Projetos de Ativação de Marca e Recursos Humanos especializados para eventos.

Quão importante é a área dos eventos online para a BSPIRT? Esta é uma área de futuro e em expansão?

A área dos eventos online tornou-se extremamente relevante e crucial para muitas empresas, incluindo a BSPIRT, nos últimos anos. Com o avanço da tecnologia e a pandemia, os eventos virtuais ganharam destaque como alternativa viável e eficaz para os eventos presenciais. Os eventos online oferecem inúmeras vantagens, como maior alcance geográfico, custos reduzidos, flexibilidade de participação e possibilidade de interação em tempo real. Além disso, permitem que as empresas alcancem um público mais amplo e diversificado, independentemente das barreiras geográficas ou limitações físicas. Na verdade, embora os eventos presenciais mantenham o seu peso e importância, os eventos online tornaram-se uma opção atraente para muitas empresas. Eles têm sido adotados em diversos setores, como conferências, workshops, congressos, etc.

You dream it,
We make it.

“Um negócio em nome próprio duplica a responsabilidade”

A AM Contabilidade nasceu em 2001, com o mesmo nome da sua fundadora – Ana Martins. Contabilista Certificada e apaixonada pela área em que trabalha, esta líder dedicada assume que consegue estar a 100% em todas as áreas da sua vida, mas esquece-se frequentemente de si mesma para que tal seja possível. Assume que a liderança feminina tem tudo para fazer do mundo um local melhor.

É Contabilista Certificada e tem uma empresa à qual empresta o nome. O que a levou a abrir um negócio próprio? Ter um negócio à sua imagem é um desafio maior?

É, é um acréscimo de responsabilidade. Comecei a trabalhar em Contabilidade com 17 anos, num gabinete que iria iniciar atividade. Foi lá que estagiei, dei estágios, inclusivamente a antigos colegas meus de secundário. Os sócios da empresa acabaram por confiar em mim, fizemos mesmo uma sociedade, que me levou a abrir um escritório na minha zona residencial. Mais tarde separámos a empresa, porque cada um já tinha o seu polo de atividade e a sua carteira de clientes, mas continuámos a trabalhar juntos. Na altura, abri a empresa como unipessoal e apostei em dar o meu nome, pois sempre quis ter uma empresa à minha imagem. Queria estar próxima das pessoas, dar o maior apoio possível, porque isso é o que me define, enquanto pessoa e como profissional. Tem um peso acrescido de responsabilidade mas também exige de mim uma maior dedicação para o honrar.

Como se define, enquanto líder?

Como líder, sou muito exigente. Estou sempre presente na minha empresa, creio que nasci com o bichinho da liderança. Nunca me imaginei a fazer outra coisa. Enquanto gestora do negócio, nem sempre é assim, por vezes falo mais com o coração e menos com a cabeça. É um caminho que ainda estou a percorrer. Vejo a minha equipa como uma família, tento que não haja grandes hierarquias, cada um tem o seu valor, eu estou sempre ali para ajudar e tenho o poder de conseguir transmitir a mensagem e unir o grupo. No entanto, isso implica muito esforço da minha parte, gosto de verificar e analisar tudo quanto possível. Nos dias que correm motivar pessoas e retê-las não é fácil.

Como é possível conciliar a vida pessoal com a profissional, considerando que esta é uma área de atividade extremamente exigente?

É muito complicado, mas tenho conseguido.



Ana Martins
Fundadora e Contabilista Certificada

Construir uma empresa não é fácil, e vê-la crescer sem tempo para amadurecer, não foi fácil. No entanto, sempre consegui estar a 100% em todo o lado, mas isso exige um esforço extra. A nossa vida pessoal é que fica de parte...queremos ter todos à nossa volta bem, queremos ser boas mães, boas profissionais, boas donas de casa e depois não sobra tempo para nós.

Quais os desafios que vivencia enquanto líder de um negócio? É mais desafiante, ainda, gerir um negócio sendo mulher?

Eu nunca senti discriminação por ser mulher, mas considero que as mulheres têm sempre de se esforçar mais para obter o mesmo reconhecimento que é dado a um homem. Trabalho diariamente com homens e sempre me fiz ouvir, tenho a felicidade de eles me respeitarem.

Parece-lhe que o próprio mercado laboral tem vindo a mudar, favoravelmente à mulher?

Acredito que houve evolução. As mulheres cada vez mais estão a assumir uma posição de

liderança, a avançar, sem receios, nos seus negócios, nas suas ideias...elas próprias fazem-se respeitar nos cargos de liderança. Nós somos o sexo forte. Um mundo liderado por mulheres tem tudo para dar certo.

Que mensagem deixaria a quem está agora a começar a sua carreira e pode, eventualmente, querer começar um negócio?

Quem está agora a começar tem que pensar no que quer fazer, seja em que área for, e fazer bem. Depois, não pode ter receio, tem de avançar, porque os desafios só começam após o início da atividade. Deve ser leal para com os pares e ponderado enquanto empresário. No entanto, parece-me importante também que qualquer pessoa faça uma formação, antes de começar um negócio, para tomar conhecimento de noções básicas de gestão empresarial e sistema tributário. E claro, aconselhe-se com um Contabilista Certificado.





João Manteigas
Advogado e sócio

“Esta revisão estatutária é uma liberalização revolucionária negativa”

João Manteigas é sócio da Mota, Manteigas e Associados e tem, como outros seus colegas de profissão, uma posição desfavorável à revisão dos estatutos das Ordens profissionais. Nesta entrevista, fique a conhecer exatamente o que pensa este profissional do Direito sobre este tema.

imobiliários (ex.: aconselhamento jurídico e execução de documentos em negócios imobiliários). Existem também clientes que não contratam advogados, pois aqueles contabilistas e agentes englobam o jurídico nos seus honorários. A entropia já existe mas, mais tarde, quando vierem problemas, os advogados são chamados a resolver. Perdi a conta a casos que resolvi e a processos que ainda tenho em curso com esta origem.

Como se posiciona relativamente à questão das mudanças estatutárias das Ordens profissionais? Que impacto lhe parece que estas alterações terão, particularmente na Ordem dos Advogados?

No geral, trata-se de uma liberalização revolucionária negativa. O Estado não se quer paternalista e deve promover a autorregulação por especificidade profissional. Não me oponho à mudança para atualização e adaptação de alguns aspetos na Advocacia, mas não me parece que tal esteja a ser feito em harmonia e com respeito pelos factos e direitos adquiridos no passado.

O facto de o acesso à Ordem poder deixar de ser exclusivo dos profissionais formados em Direito pode trazer consequências graves aos cidadãos? Em que medida?

Os mais céticos dirão que existirão sempre seguros de responsabilidade civil para os cidadãos prejudicados. Mas não se reflete sobre as consequências e danos causados na vida das pessoas que o dinheiro jamais pagará. O sucesso está no acompanhamento ajustado de um profissional tout court, pois o Direito não se esgota na Lei, senão seria suficiente um qualquer que soubesse ler e interpretar.

Se outras pessoas não licenciadas em Direito puderem aconselhar juridicamente os cidadãos, podemos estar a falar de problemas morais e éticos graves no que respeita à procura por Justiça?

É uma legalização encapotada da procuradoria ilícita. Apresento-lhe dois exemplos, um clássico e um fenómeno mais recente: atos jurídicos praticados por contabilistas (ex.: contratos de trabalho) e por agentes

O sigilo profissional entre cliente e advogado pode também estar em causa. Que impacto isso pode ter na relação entre estas duas partes?

Claro que sim, até porque o que muitos não percebem (ou, pelo menos, não se relembra) é que a relação advogado-cliente é uma relação de confiança em crescendo, tendo o advogado que a gerir com pinças com base no sigilo. A prática ensina-nos que os clientes só começam a partilhar mais informação (por vezes, essencial) mais tarde, após os advogados ganharem a sua confiança. Daí a menção à gestão relacional, pois o advogado não é mero executor de atos próprios. É consultor, conselheiro pessoal e amigo pois ajuda a resolver. Digo sempre que os clientes são livres de contratar os advogados que entenderem, mas isso não significa que todos tratem dos mesmos assuntos. Antes pelo contrário. Assim, se facilitarmos o acesso ao sigilo por terceiros e banalizarmos a sua proteção, os clientes serão prejudicados.

Apesar desta mudança estatutária estar prevista no programa do Governo, é possível a sua reversão? Caso contrário, quais as alterações particulares que, a concretizarem-se, devem ser revistas?

Estamos sempre a tempo de mudar. Dou-lhe um aspeto essencial: formação. O Governo entende que agregação é uma mera continuação ou repetição das licenciaturas. Ele não sabe que o próprio ensino difere completamente entre as universidades e que a Ordem serve para unificar conhecimento prático mínimo essencial e uniformizar determinados padrões de atuação? Se fosse uma continuação/repetição, não existia o número de não aprovados...



**MOTA, MANTEIGAS
& ASSOCIADOS**
Sociedade de Advogados, RL



“Estas alterações desclassificam a Advocacia”

A revisão dos Estatutos das Ordens profissionais está a causar indignação em várias áreas cujos profissionais estão dependentes de uma Ordem para poderem exercer a sua profissão. A Advogada e Presidente da Delegação de Gondomar da Ordem dos Advogados, Júlia Neves, afirma mesmo que “assim começam as ditaduras – com a tentativa de amordaçar aqueles que, acima de tudo e de todos, defendem os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos”.

Júlia Neves
Advogada

Quais são as alterações que estão em causa e que podem afetar o regime das Ordens profissionais?

Em termos globais, o Governo pretende eliminar as restrições de acesso a determinadas profissões, bem como condicionar a liberdade de atuação das Ordens profissionais. A indignação desses profissionais é o reflexo da ligeireza com que o assunto está a ser tratado, isto porque investiram tempo e dinheiro para se especializarem, muitas vezes com muito sacrifício, para agora o exercício da profissão não estar condicionado a qualquer preparação académica. Isto é concorrência desleal mas, pior que isso, é abrirmos portas à prestação de um serviço de péssima qualidade e sem qualquer controlo. Entraremos na Era do “vale tudo”.

No que respeita à profissão de advogado, como é que esta revisão afeta o acesso à Ordem e os seus respetivos poderes?

Com as alterações propostas, cai por terra a liberdade e independência da Ordem dos Advogados, uma vez que se permite a ingerência de pessoas que nenhuns conhecimentos jurídicos têm: entidades externas à Ordem dos Advogados terão o poder de fiscalizar os advogados; será implementado um órgão disciplinar, constituído por pessoas que não são advogados. Com as alterações propostas, só os advogados inscritos

na Ordem dos Advogados é que estarão sob o escrutínio da mesma, sendo o seu poder limitado a esses profissionais.

Algo muda, na relação cliente – advogado, com esta revisão dos estatutos? Quais os maiores problemas destas alterações estatutárias?

As alterações propostas não vão mudar a relação do advogado com o seu cliente, estando o advogado obrigado ao cumprimento escrupuloso dos seus deveres – honestidade; integridade; retidão; obrigação de defender os direitos, liberdades e garantias; garantir a boa aplicação das leis; guardar segredo dos factos que tenha conhecimento no exercício de funções, entre outros. Com as alterações propostas as pessoas singulares ou coletivas que vão ser autorizadas a prestar consulta jurídica, elaborar contratos e efetuar negociações de crédito não estarão obrigadas a prestar o serviço com honestidade, lealdade, a defender os direitos do cidadão, nem guardar segredo. A estas pessoas ser-lhes-á permitido tudo, uma vez que não estão obrigadas a cumprir nenhum dever deontológico.

Que impacto isso pode ter na própria perceção destes profissionais, pela restante população?

Estas alterações estão a ser encaradas como uma levandade da parte do Governo, pois além de ser uma desclassificação para com a Advocacia,

deixa o cidadão indefeso, à mercê de um mercado sem regras. Quem realmente é reconhecido como sendo um profissional do foro, como um legítimo advogado, sempre será procurado pelo cidadão sensato – quem não for sensato fica desprotegido.

De acordo com a posição manifestada publicamente pela Bastonária da Ordem dos Advogados, o novo regime das Ordens profissionais é considerado pelos advogados “um ataque sem precedentes à profissão”. Partilha desta opinião?

Todos os colegas com quem tive privilégio de debater este assunto apoiam incondicionalmente a Senhora Bastonária. Como não poderia deixar de ser, todas as posições que a Senhora Bastonária decidir tomar serão prima face em defesa dos direitos dos cidadãos, em defesa de um Estado democrático e, para que tal seja possível, a Ordem dos Advogados deve ser livre e independente, sem ingerência de terceiros. Como Advogada todo o apoio prestarei à Senhora Bastonária, como Presidente da Delegação de Gondomar da Ordem dos Advogados tudo farei para sensibilizar os cidadãos para a importância do exercício dos atos próprios dos advogados não serem exercidos por quem não tem competência técnica para o fazer, nem está vinculado a regras deontológicas.



Jorge Simões
Advogado

O impacto da revisão estatutária das Ordens na Advocacia

Jorge André Simões é Advogado e, tal como a maioria dos seus colegas de profissão, não é favorável às alterações implementadas recentemente nos estatutos das Ordens profissionais, particularmente no que respeita à Ordem dos Advogados. De acordo com o próprio, nenhuma das novas medidas veio para melhorar a vida dos cidadãos; pelo contrário, todas a prejudicam.

Quais as principais alterações estatutárias, relativamente às Ordens profissionais que, a seu ver, poderão ser mais graves para as Ordens e as suas valências?

As alterações mais graves que estavam perspectivadas não se materializaram, em virtude da oposição da Ordem dos Advogados junto do poder político e da opinião pública, de maneira que as mais graves que se mantiveram consistem na possibilidade de ser permitida a consulta jurídica por parte de profissionais com qualificação insuficiente, como sucede no caso de licenciados em Direito não Advogados, sem a devida habilitação profissional, com algumas ressalvas, e o facto de os funcionários das sociedades comerciais poderem elaborar contratos no âmbito da sua atividade. Estas são as alterações mais graves para o cidadão que decida ou necessite de recorrer a serviços jurídicos. A meu ver, a perspetiva terá sempre que ver com analisar se as alterações estatutárias serão graves ou não tendo em conta o prejuízo ou benefício que a população terá em consequência das mesmas. As Ordens e as restantes instituições existem para esse fim último que é a realização da Justiça e do acesso ao Direito pelo cidadão, apesar de, para isso, lhes serem atribuídas outras funções importantes. E é por aquela perspetiva que qualquer alteração terá de ser analisada.

No que respeita à Ordem dos Advogados, existe a possibilidade de o sigilo entre cliente e Advogado ser posto em causa, considerando estes novos estatutos?

Sim, o sigilo entre cliente e Advogado vai ser posto em causa com estes novos estatutos. Não terá a mesma proteção, uma vez que agentes de execução, notários, licenciados em Direito e os funcionários de uma sociedade, e de outras entidades não estão vinculados a um regime que imponha evitar intervenções e comportamentos que possam pôr em causa a exposição de informações e conflitos de interesses de cidadãos, como por exemplo a possibilidade de uma informação sair para a comunicação social ou para a parte contrária quando existir um conflito ou um desses profissionais que instrua um contrato de sociedade, ou outro qualquer documento, a dois sócios, poder, depois, intervir a favor de um deles com os conhecimentos que adquiriu do outro que lhe confidenciou esses mesmos factos ou ainda um daqueles profissionais ajudar a instruir um acordo de responsabilidades parentais vir a testemunhar a favor de um dos progenitores, coisas que o atual estatuto impede o Advogado de fazer.

Na Advocacia, esta revisão dos estatutos pode levar a que pessoas não formadas em Direito possam ter acesso à Ordem. Que problemas isso pode acarretar para a realização da Justiça?

A Justiça, tal como a Saúde e a Educação são áreas onde o sistema, público e privado, tem de ter profissionais de formação, que tenham uma formação inicial e exclusivamente direcionada para o trabalho que exercerão. Um profissional que não tenha formação em Direito não terá conhecimentos sobre princípios, estruturas, métodos de interpretação, e todos os outros pilares que são ensinados num curso, e isto vai muito além de se conhecer a lei. A Ordem tem a função de aferir conhecimentos e preparar os licenciados em Direito para a atividade da Advocacia e não ensinar Direito. Em primeiro lugar o cidadão não

saberá que Advogados terão essa formação, e mesmo que tenham maneira de fazer essa pré-seleção, os beneficiários do apoio judiciário, onde são nomeados e não escolhidos os Advogados para patrocinar os seus casos judiciais, não o poderão fazer; só por aqui, desde logo, haverá uma desigualdade muito grande. Ninguém querará que o Advogado que irá patrocinar a sua causa seja um profissional que não seja formado em Direito.

Como lhe parece que os profissionais da área se podem proteger e assegurar que o bom nome da classe se mantém, tendo por base as novas exigências estatutárias?

As alterações já não serão as mesmas que haviam sido projetadas, mas os profissionais terão de se preparar da mesma forma independentemente de quaisquer alterações, que é o estudo, a formação e a atualização de conhecimentos contínua e trabalhar sempre o

melhor possível, de modo a servir os cidadãos prestando bons serviços de acordo com as suas pretensões, respeitando os colegas e os demais profissionais com os quais contactam no âmbito da nossa atividade profissional.

“Estas medidas representam um retrocesso civilizacional no que diz respeito ao acesso dos cidadãos ao Direito e permitem que a população fique mais desprotegida no acesso à justiça”.

A Ordem dos Advogados já se posicionou sobre esta revisão de estatutos. No entanto, além das questões tratadas acima, como lhe parece que o dia a dia de um Advogado mudará, considerando os novos desafios profissionais que surgirão?

Penso que estas alterações, mesmo sem os piores cenários mais prejudiciais para os cidadãos que se perspetivavam – não para os Advogados licenciados em Direito, nem para as Ordens – o trabalho para o Advogado licenciado em Direito aumentará, porque quando um Advogado presta uma consulta ou elabora um documento fá-lo com a experiência de resolução de situações que possui, que diariamente tem de resolver nos tribunais, vertente que os outros profissionais não conseguem fazer. Pelo que os problemas multiplicar-se-ão. Apesar de numa primeira fase a atividade aparentemente se abrir a mais profissionais, na verdade, a médio e longo prazo,

significará mais trabalho para os Advogados licenciados em Direito. A formação em Direito e a experiência judicial consubstanciam vantagens comparativas para o Advogado licenciado em Direito muito importantes, e

quaisquer alterações legislativas que diminuam o contacto dos cidadãos com estes profissionais prejudicará a realização da Justiça com prejuízo para aqueles e aumentarão os problemas pois serão prestadas consultas e elaborados documentos sem quaisquer conhecimentos práticos da resolução de problemas da mais variada ordem.

É possível reverter na totalidade esta revisão ou, pelo contrário, apenas ajustá-la a uma realidade em que as Ordens e os seus integrantes não se sintam lesados?

As alterações legislativas são sempre reversíveis e poderão sê-lo na sua totalidade ou ser ajustadas à realidade das pessoas. As Ordens Profissionais e os seus integrantes existem para melhorar a vida dos cidadãos, em conjunto com as outras instituições para o fim último da realização da Justiça. Qualquer alteração legislativa será boa ou má, consoante melhore ou piore a vida do cidadão na realização da Justiça. O poder político tem o dever de fazer alterações que melhorem a vida dos cidadãos e neste caso em concreto não existe sequer uma das medidas que melhore a vida dos cidadãos; todas a prejudicam. A reação da Ordem e da Bastonária foi certa, pois estas medidas representam um retrocesso civilizacional no que diz respeito ao acesso dos cidadãos ao Direito e permitem que a população fique mais desprotegida no acesso à Justiça, e aumentará as desigualdades sociais.

 | JORGE ANDRÉ SIMÕES
ADVOGADO

“Está em causa a identidade da Advocacia”



César Sousa
Advogado

Quais as principais alterações estatutárias que resultarão desta revisão governamental que, a seu ver, poderão ser mais graves para as Ordens e as suas valências?

Destacaria o suprimento de competências legais atribuídas às diversas Ordens Profissionais, a ingerência do Estado na autonomia e independência técnica das Ordens Profissionais, a abertura do âmbito da possibilidade da prática de atos próprios por não licenciados, a criação de entidades de supervisão externas à própria Ordem Profissional e o fomento de uma objetiva concorrência desleal entre aqueles profissionais que se mostram devidamente habilitados junto das respetivas Ordens Profissionais, com todas as suas responsabilidades (quotas, seguros, caixa de previdência) e aqueles que passarão a poder prestar exatamente o mesmo tipo de serviços, contudo com menor ou nenhuma qualidade e sem fazer face às mesmas responsabilidades.

César Sousa é Advogado e mais um dos profissionais do Direito que se posicionam de forma veemente contra a revisão estatutária das Ordens Profissionais. Concorrência desleal e aumento dos litígios jurídicos são apenas alguns dos problemas que podem surgir com base nestas alterações dos estatutos das Ordens profissionais, entre elas a Ordem dos Advogados.

No que respeita à Ordem dos Advogados, existe a possibilidade de o sigilo entre cliente e Advogado ser posto em causa, considerando estes novos estatutos?

Qualquer diploma que permita a prestação de serviços próprios de Advogados e Solicitadores por profissionais não qualificados implica logo uma inerente perda de qualidade desses mesmos serviços, não garantindo, de forma alguma, o cumprimento do sigilo profissional na medida em que, por exemplo, nos termos da lei (Estatuto da Ordem dos Advogados) o sigilo profissional abrange não só as pessoas que colaborem com o Advogado na sua atividade profissional, mas também o seu próprio escritório. Não é possível coexistirem profissionais com deveres de denúncia na mesma organização com profissionais que têm de assegurar o sigilo, como acontecerá, por exemplo, nas sociedades multidisciplinares em que coexistam Contabilistas, com obrigação de reportarem à Autoridade Tributária com Advogados, que são obrigados ao sigilo.

Na Advocacia, esta revisão dos estatutos pode levar a que pessoas não formadas em Direito possam ter acesso à Ordem. Que problemas isso pode acarretar para a realização da Justiça?

Desde logo, a destruição da identidade da Advocacia. O acesso a pessoas sem formação em Direito acarreta problemas como a falta de conhecimento técnico e jurídico para lidar com as questões que se colocam, conjugados com a falta de ética e profissionalismo. A falta de formação em

Direito acarretará erros e omissões que irão prejudicar gravemente os/as cidadãos/ãs e as empresas, colidindo com os seus direitos, liberdades e garantias, prevendo-se um forte aumento da litigiosidade. Por outro lado, privatiza a Justiça, ao permitir a negociação e cobrança de créditos por empresas constituídas especificamente para o efeito. Promove a concorrência desleal, impondo aos Advogados obrigações e restrições inexistentes para as empresas ou profissionais não Advogados, nomeadamente obrigações financeiras (seguro de responsabilidade civil) ou restrições deontológicas (regime de impedimentos ou a publicidade).

Como lhe parece que os profissionais da área se podem proteger e assegurar que o bom nome da classe se mantém, tendo por base as novas exigências estatutárias?

As novas exigências estatutárias para Advogados irão conduzir a uma maior atualização dos Advogados em relação às leis e regulamentações mais recentes, para que possam fornecer serviços jurídicos de alta qualidade aos seus clientes. Além disso, as novas exigências estatutárias para Advogados também podem incluir requisitos de educação continuada, importantes para uma constante atualização e competitividade (seminários, conferências, workshops, práticas jurídicas) e de ética profissional (confidencialidade, integridade, competência, responsabilidade, honestidade), sem descuidar a eventual alteração dos critérios para a fixação dos honorários, incluindo a ponderação na regulamentação de uma tabela de honorários mínimos com vista a supervisionar os valores a praticar.

Revisão Estatutária das Ordens Profissionais

O Impacto para os Advogados e para os cidadãos



Victor Santos de Oliveira
Advogado

A revisão dos Estatutos das Ordens profissionais fazia parte do Programa de Governo e está agora a ser posta em prática. Tal facto não está a ser bem aceite pelas instituições em causa, nomeadamente pela Ordem dos Advogados, cuja Bastonária já se posicionou contra esta alteração estatutária. O Advogado Victor Santos Oliveira explica o seu ponto de vista sobre esta questão.

Como lhe parece que os profissionais que dependem das Ordens para exercer a sua função serão impactados com estas alterações?

Estas alterações provocam uma mudança substantiva na prática da Advocacia em Portugal. O modelo não tinha nenhuma alteração há décadas. Esta não é ainda a reforma necessária, é um princípio do que já há muito os Advogados deveriam ter feito. Desde logo, não ter sido ainda compreendido que a prestação de serviços jurídicos não é algo complexo, e inatingível pelas pessoas, mas sim uma justa composição das componentes comercial e tecnicamente especializada. Para tanto, a Ordem dos Advogados tem necessariamente de centrar a sua ação na defesa da profissão e dos seus profissionais, por força a atingir o resultado para que foi criada que é, sem qualquer dúvida, a dignificação da Advocacia! Dado que, na sua essência, a Ordem tem de assegurar o desiderato da autorregulação Profissional, dignificando a Profissão e os Profissionais que dela fazem parte. Esta Lei aponta nesse sentido, muito embora haja ainda um caminho a percorrer. Destaco as grandes inovações: as Sociedades Multidisciplinares, o Provedor do Cliente e a composição dos órgãos disciplinares. Carece ainda de melhor clarificação, nomeadamente, quanto às sociedades multidisciplinares, a definição das fronteiras nas inter-relações para assegurar com eficácia o sigilo profissional; quanto ao Provedor e a integração de não Advogados nos órgãos disciplinares, importa,

também, tornar clara a fronteira entre comportamento passível de responsabilidade disciplinar e a abordagem técnica-jurídica ao caso, que é uma opção exclusiva do Advogado. Estas matérias obrigam a que os órgãos da Ordem melhor ponderem a sua regulamentação em sede de elaboração de uma nova proposta de Estatuto que urge apresentar ao Legislador. Portanto, repito, abriu-se um novo caminho, mas teremos de ser nós, Advogados, a assegurar que este se faça na garantia que os Direitos, Liberdades e Garantias dos nossos concidadãos, continuem a ser defendidos.

Que impacto tem, para os Advogados e para os clientes, se se concretizar o facto de o acesso à Ordem deixar de ser exclusivo a licenciados em Direito?

Mantém-se a exclusividade do mandato forense, passando a consulta jurídica a poder ser feita por licenciados em Direito. Neste particular o impacto na população será a obtenção de um conselho jurídico geral e abstrato sem consequência direta, dado que precisará sempre de um Advogado para que o seu legítimo direito seja defendido e consequentemente poder vir a ser confirmado. E, deixa de ser exclusivo dos Advogados a elaboração de contratos em geral, que afeta, claramente, os Direitos, Liberdades e Garantias dos cidadãos. Estas alterações, na verdade, traduzem o descrédito que o legislador tem na Advocacia. Por isso, urge, aos Advogados, ganharem esse respeito. Basta ler o Artigo da Senhora Juíza Filipa Rodrigues in LinkedIn:

“Estou absolutamente farta de ver advogados em julgamento com medo do coletivo (de juízes). Defesas, sobretudo oficiosas, quase inexistentes ou altamente condicionadas porque os advogados até receiam requerer seja o que for (...)”.

A Bastonária da Ordem dos Advogados assumiu publicamente estar contra esta revisão e admite recorrer para instâncias europeias. Enquanto Advogado, como se posiciona sobre esta revisão e naquilo que ela pode impactar, diretamente, o seu trabalho diário?

Com todo o respeito que me merece a Senhora Bastonária, considero que a melhor ‘práxis’ de reação a uma Lei, é, expor o erro. Aliás, é o que fazemos todos os dias em Tribunal. Portanto, teremos como forma de ação a apresentação propostas escritas, com devida fundamentação e o recurso aos Tribunais. A Constitucionalidade da Lei das Ordens foi confirmada, logo, urge, quanto à Lei do Atos Próprios dos Advogados, apresentar no Parlamento a fundamentação que permita assegurar a especificidade da Advocacia e explicando-a aos nossos concidadãos. É certa e legítima a preocupação da Senhora Bastonária que tem de ter o apoio de todos os Advogados, mas obriga, também, a sermos proativos e pedirmos a homologação de propostas, feitas por Advogados e não sermos confrontados com leis que poderão afetar o desiderato da Dignificação da Advocacia e do Advogado. O Advogado não se submete! É um Homem Livre!



Raquel Tavares Mota
Solicitadora

Raquel Tavares Mota completará a 23 de julho 10 anos de carreira na área da Solicitadoria. Com a revisão estatutária que atinge também a Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução, esta profissional assume que há revisões da Lei que podem ser positivas e explica porquê.

“Ter um Provedor externo às Ordens poderá aumentar a confiança dos cidadãos”

Há quanto tempo desenvolve uma carreira na área da Solicitadoria? O que foi necessário fazer para poder exercer a profissão?

Iniciei a minha atividade profissional em julho de 2013. Para poder exercer a profissão frequentei um curso superior em Solicitadoria no Instituto Superior de Ciências Empresariais e do Turismo, no Porto, com a duração de três anos. Concluída a licenciatura, ingressei num estágio pela Ordem dos Solicitadores e Agentes de Execução (na altura ainda Câmara dos Solicitadores e Agentes de Execução) e promovido em ambiente de sala de aula, com professores de diversas áreas do Direito, que lecionavam as várias disciplinas numa vertente teórico-prática. Concluído o estágio, realizei uma prova escrita. Só depois de concluída a licenciatura, o estágio e o exame é que pude inscrever-me na Ordem e exercer a profissão de Solicitador.

Quais as suas áreas de especialização?

Quando estava a finalizar o estágio na Ordem tive a oportunidade de começar a trabalhar numa mediadora imobiliária, no departamento processual, onde contactei com as áreas de Direito Predial, Fiscal (na vertente do património) e Registos e Notariado. Nestes 10 anos, desenvolvi a minha atividade sobretudo nestas áreas.

A Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução (OSAE) manifestou-se, desde logo,

veementemente contra a revisão dos estatutos das Ordens profissionais. Em que medida é que estas alterações afetam a segurança jurídica dos cidadãos?

Considero que a Lei poderá trazer benefícios, em particular no que concerne à diminuição de desigualdades no acesso a determinadas profissões e aumento da transparência, com a criação de um Provedor dos destinatários do serviço, externo às Ordens. A ideia generalizada que tenho é de que, enquanto cidadãos, muitas vezes nos abtemos de recorrer às Ordens profissionais para obter algum poder disciplinar sobre os seus membros porque, à priori, sendo essas Ordens constituídas por pessoas de uma determinada profissão, achamos que existirá uma certa empatia entre o “órgão fiscalizador” e o “fiscalizado”. Enquanto cidadã, não posso deixar de sentir mais confiança e transparência se souber que, em caso de necessidade, posso recorrer a um Provedor. Relativamente à segurança jurídica dos cidadãos para a possibilidade de determinados atos até aqui considerados atos próprios dos Advogados e Solicitadores poderem vir a ser exercidos por licenciados não inscritos em qualquer Ordem, sou da opinião que não são os cursos superiores e as Ordens profissionais que conferem, per si, a capacidade plena de exercer uma atividade. No entanto, é inquestionável que os cursos superiores nos dão as ferramentas necessárias para conseguirmos interpretar, analisar e escrutinar de forma crítica os vários desafios que nos vão

surgindo ao longo da profissão. As Ordens têm um papel orientador de relevo, porque é à Ordem que recorremos quando precisamos de orientações éticas e é a Ordem que define quais as regras pelas quais nos devemos reger no exercício da profissão. Neste sentido, considero que irá diminuir de forma expressiva a segurança jurídica dos cidadãos.

Com a revisão dos estatutos das Ordens profissionais, pessoas licenciadas em Direito mas não inscritas numa associação profissional passarão a poder prestar consulta jurídica e assessoria no momento da realização de contratos ou na cobrança de créditos. Como se veem lesados os profissionais do Direito e da Solicitadoria?

É preciso termos todos consciência de que o mercado é livre e que se rege pela lei da oferta e da procura, sendo a oferta na área do Direito Predial, Registos e Notariado cada vez mais expressiva e agressiva. Assim, deixando de ser obrigatória a inscrição na Ordem para o exercício de algumas vertentes da atividade jurídica irá lesar-se, sem dúvida alguma, o cidadão, mas não sinto que seja uma ameaça real aos profissionais do Direito e da Solicitadoria, pelo menos àqueles que são muito bons no que fazem, que se sentem felizes no exercício da profissão e que conseguem criar empatia e uma relação de confiança com o cliente.





Fábio Venâncio Carvalho
Advogado

“Ter um escritório próprio é um sonho concretizado”

O Advogado Fábio Venâncio Carvalho concretizou o sonho de criar o seu escritório de Advocacia há três anos. Sem deixar nada ao acaso, Fábio Venâncio Carvalho explica que é perfeccionista e que tudo, neste escritório, foi pensado por si. Nesta entrevista, expressa ainda o seu posicionamento relativamente à revisão dos estatutos da Ordem dos Advogados.

Enquanto jovem empreendedor, após ter concluído a sua formação em Direito e ter-se formado em Advocacia, o que o levou a criar o seu próprio escritório?

Diria que gosto de desafios, e considero-me uma pessoa bastante ambiciosa. No entanto, cumpre-me informar todos os recém-Advogados que a criação de um escritório próprio, e inicialmente generalista, por necessidade de querermos chegar e angariar o máximo de clientes possíveis, é um desafio muito exigente, diria demasiado exigente. Ainda mais quando, há data, nem um ano de agregação tinha completado. Sem disciplina, uma grande organização de trabalho e foco diria que é impossível. O meu percurso iniciou-se ainda antes de terminar a minha formação em Direito, tendo iniciado um estágio na FMS - Sociedade de Advogados, em Lisboa, antes de terminar a Licenciatura. Aí, durante mais de dois anos, transmitiram-me princípios e valores que levo para toda a vida. Após mais de dois anos, decidi por vontade própria sair e ingressar num escritório de Advogados de prática individual, sito em Carcavelos, um escritório composto pelos advogados Pereira Subtil e Ricardo Subtil, onde termino a minha formação na Ordem dos Advogados, e me torno Advogado, e aí adquiero outra vertente, uma realidade de prática individual de Advocacia. Diria que os conhecimentos adquiridos e a vivência destas duas realidades distintas fizeram-me, em agosto de 2020, projetar o meu próprio escritório,

inspirado num equilíbrio de ambas as realidades, em que priorizamos o atendimento personalizado aos nossos clientes. A FVC Advogados foi um sonho tornado realidade.

Que impacto teve em si a criação deste espaço, à sua imagem? Em que é que isso mudou, enquanto empreendedor?

Teve um impacto gigantesco. Todo o escritório foi pensado ao pormenor, todos os detalhes, quer a criação do logo, cartões de visita, papel timbrado, o website, as redes sociais, quer a decoração, mobiliário, materiais eletrónicos, livros, as cores, tudo isso foi à minha imagem, e isso é um processo demorado. Considero-me perfeccionista, e nesse aspeto sou inimigo de mim mesmo, pois as coisas levam mais tempo a concretizarem-se devido a isso, comigo nada é ao acaso. Anuncio aqui em primeira mão que o logo da FVC Advogados está em processo de rebranding e teremos novidades em setembro. Sinto que a grande mudança se centra na seletividade enquanto empreendedor, relativamente aos clientes, bem como à minha equipa.

Enquanto profissional liberal, como consegue assegurar um equilíbrio entre o seu lado pessoal e profissional?

Não consigo. Aqui tenho que ser muito honesto, essa é a parte mais difícil, como Advogado e empreendedor. Para mim, não existem horas ou dias, se tiver que ser todos os dias e 24 horas por dia, é. Os meus clientes

sabem que estou sempre disponível para eles, é para isso que me pagam, e nisso não facilito.

Relativamente à revisão de estatutos da Ordem, qual a sua opinião sobre esta questão?

Atendendo à proposta de lei inicialmente apresentada, que na minha opinião era um enorme desprestígio à profissão de Advogado, e um desrespeito por todos os Advogados, a proposta de lei aprovada é um 'do mal ou menos', no entanto, considero que existem linhas que não podem ser ultrapassadas. Faz-me confusão como é possível um jurista (licenciado em Direito), poder praticar uma consulta jurídica a um cidadão, e elaborar ou assessorar um contrato, sem a devida habilitação profissional da Ordem dos Advogados, que, na minha ótica, é fundamental.

Como podem os profissionais da Advocacia ser afetados por esta revisão estatutária?

Na minha opinião, vou mais pela questão da descrédito e desprestígio que isto transmite à profissão e à classe. Quanto à sua afetação, numa vertente financeira ou de maior concorrência, essa questão não me assusta. Na minha visão todas as profissões e classes dão para todos, temos é que ser bons naquilo que fazemos e focarmo-nos em nós, a concorrência é saudável e, como em todas as áreas, se formos bons, dá para todos.



Uma administração próxima dos colaboradores

António Morgado é o CEO da Copialta desde 2016. Desde esse ano, a empresa renovou o seu posicionamento no mercado e reestruturou-se, gozando atualmente de uma estabilidade financeira e comercial que resulta das novas ideias implementadas por António Morgado. Esta é uma entrevista sobre a importância de liderar tendo em consideração as informações dos colaboradores e as mudanças do mercado.



António Morgado
CEO

É CEO da Copialta há quase sete anos. Até ao momento, que avaliação faz deste percurso?

Eu comecei a trabalhar na Copialta em setembro de 2000. Inicialmente, a minha função era fazer entregas de consumíveis e papel, mas rapidamente comecei a acompanhar os vendedores e técnicos de impressão e cópia e, em janeiro de 2001, comecei a vender. Em 2016, houve a necessidade de ter novas ideias na empresa. O meu pai e o sócio deixaram-me entrar como sócio e criei, juntamente com a equipa que ainda hoje está comigo, uma dinâmica de crescimento. Temos crescido sempre 10% ao ano, à exceção dos anos da Covid. Durante este período já criámos empresas, já comprámos empresas, tem sido um caminho interessante e acima de tudo feito com o orgulho de poder ter pegado na empresa numa altura complicada e instável e hoje estarmos numa situação positiva, quer financeiramente, quer a nível de clientes. Tenho muito orgulho do trabalho que fiz, juntamente com toda a minha equipa.

Sendo alguém que começou por ser um colaborador da empresa, conhece todas as

áreas da empresa e está agora a ocupar o cargo de administrador. Esse conhecimento é fundamental?

É importante sabermos fazer porque isso permite-nos saber o que é feito e quanto tempo demoram as atividades. Mas, mais do que isso, deixa-nos conhecer quais as dificuldades que cada um vivencia no dia a dia. Posso dizer que, nestes anos de liderança, o crescimento da Copialta deve-se, além de à minha visão, aos inputs que me são dados pelos colaboradores, porque eles é que andam na rua todos os dias.

Que tipo de líder se considera?

Não tenho uma relação à moda antiga, entre patrão e funcionário. Pelo contrário, partilho o meu gabinete com uma colaboradora do backoffice e um vendedor. Em 2016, tive de tomar algumas decisões difíceis, que incluíram dispensar colaboradores e repensar a forma como trabalhávamos, mas atualmente estou a compensar os esforços que todos fizeram, inclusive financeiramente. Distribuimos dividendos por todos os colaboradores, prémios de produtividade e fazemos um evento anual – nós somos 17 pessoas – em que convidamos as

famílias dos colaboradores e vamos todos para um hotel, durante dois dias...A minha ambição não é ser rico, mas sim que todos se sintam bem a trabalhar comigo.

A Copialta é parceira da Konica Minolta e comercializa sistemas de impressão para escritórios e soluções de serviços, nomeadamente soluções de cibersegurança, desta marca. Que soluções existem, quer na área da impressão, quer na área da cibersegurança, que se destacam das restantes existentes no mercado?

Sim, de facto somos um grande parceiro da Konica Minolta. Há 10 anos, criámos uma empresa para vender soluções da Konica Minolta na área de produção gráfica, a FMPrinting e, há quatro anos, comprámos a E.Trón, em Leiria, que também vende soluções da Konica Minolta. As três empresas juntas compram, anualmente, mais de um milhão e meio de euros à Konica Minolta. Em 2020 criei, com mais quatro sócios, a We Digital para vender soluções às empresas de publicidade. O nosso core business, na Copialta, são as soluções de impressão e de gestão documental, porque hoje uma fotocopiadora já não é uma máquina só para fazer fotocópias, mas sim uma máquina que está ligada à internet, tem um Marketplace, tem aplicações de digitalização e com ligação ao Office 365... a máquina é agora uma solução de gestão de documentos e, isso sim, é uma aposta forte. Estamos a vender o KOMI Doc, que é um produto da Konica Minolta de gestão documental, e soluções de software à medida como sejam o + Manutenção, + Produção e + Documental e de cibersegurança, através da iTech-ON, no Fundão, da qual também sou sócio.

Quais são os próximos objetivos para a Copialta?

Temos previsto a criação de uma Fundação ou algo semelhante, para onde vamos transferir uma percentagem dos nossos resultados líquidos anuais, de forma que esse dinheiro reverta para ajudar a comunidade.



Soluções que dão resposta e que se adaptam às especificidades do seu negócio.

Liberte-se dos documentos em papel e aumente a produtividade da sua organização, reduzindo simultaneamente os custos operacionais.

COPIALTA
REPRESENTAÇÕES LDA

271 220 460 copialta@copialta.pt
www.copialta.pt

KONICA MINOLTA itech-ún cegid partner

“Evoluí em conjunto com a Bastarda”

David Beijoco é o CEO da Bastarda, uma agência de comunicação e marketing com seis anos de existência e várias vezes premiada. Enquanto empreendedor, define esta aposta como um projeto arrojado, mas que claramente caminha no sentido positivo. Enquanto líder, acredita que o seu percurso está intrinsecamente ligado aos projetos que já ajudou a construir e quer continuar neste caminho de descoberta e evolução.

A Bastarda completa seis anos de mercado e o David seis anos à frente desta agência, enquanto CEO. Como analisa estes últimos anos?

A Bastarda nasceu de uma decisão arrojada, quando duas pequenas agências do Porto decidiram construir um projeto que tinha - e continua a ter - o objetivo de ser uma referência a nível nacional e internacional. Nascemos, por isso, com uma obrigação de querer fazer diferente - como qualquer bastardo que surge de uma relação não convencional e tem que lutar contra os preconceitos para se impor. Sentimos que o nosso caminho passava por assumir novas perspetivas e por derrubar alguns preconceitos geográficos que as agências do norte sofriam, e ainda sofrem. Já se passaram seis anos e, apesar de todas as condicionantes que tivemos de ultrapassar - como o posicionamento no mercado e a Covid-19 - percebemos que não somos uma agência para todos os profissionais. Caracterizamo-nos como uma espécie de inconformados, porque não nos deixamos convencer à primeira com o nosso próprio trabalho - o que ajudou a otimizar processos e a melhorar o nosso output de forma constante - com a humilde consciência de que ainda temos muito para crescer, mas com a confiança de que somos capazes de dar a resposta certa.

Enquanto CEO e responsável pelos destinos da Bastarda, como se caracteriza, enquanto líder?

O meu percurso começou há 10 anos, quando entrei no mundo da publicidade com a criação da Alto Relevo - um projeto que deu, quatro anos depois, origem à Bastarda. Vejo a minha evolução completamente entranhada na evolução da agência. Hoje, sinto que muito da minha visão faz parte do seu ADN, mas que a equipa que me acompanhou - e acompanha - não só é parte fundamental na construção do projeto, mas também do meu perfil enquanto líder. Sinto que partilho esta constante insatisfação e que, desde cedo, defini objetivos altos para a agência - que acredito terem sido assumidos também pela equipa.

Enquanto líder de uma empresa numa área tão exigente como o Marketing, como consegue gerir a

sua vida particular e a profissional, de maneira que ambas não colidam, mas que nenhuma fique negligenciada?

Acredito que o segredo passa mesmo por perceber que, eventualmente, vão colidir. É difícil estar envolvido da forma que o responsável de uma agência está, sem que toda a ansiedade ou adrenalina passe para o tempo que usufrui com a família. Rapidamente percebi que seria um processo de melhoria contínua que considera, desde logo, a possibilidade de recaídas pontuais. Acredito no compromisso de ter este equilíbrio como objetivo, ir definindo pequenas conquistas e monitorizando de forma constante se estamos a cumprir ou não com o plano. Manter o equilíbrio quando estamos no caminho certo, mas também quando percebemos ser impossível cumprir-lo.

Desde 2017, que projetos mais se destacaram no portfólio da Bastarda, que gostaria de relembrar?

Entre muitas menções que poderia fazer, faz todo o sentido destacar a Euronics. A Euronics é uma marca internacional - que representa mais de 100 lojas em Portugal - que depositou toda a confiança numa agência com seis meses de mercado e nos desafiou a criar a nossa primeira campanha omnicanal, com presença em TV, lojas físicas, rádio e digital. Desde então, já lançámos mais quatro!

“Caracterizamo-nos como uma espécie de inconformados, porque não nos deixamos convencer à primeira com o nosso próprio trabalho”.

Destaco, também, o trabalho desenvolvido com a STCP através da campanha “Onde quer que vá, é aqui que começo”, que culminou numa campanha muito especial para a agência - não só pelos prémios em



David Beijoco
CEO

festivais de publicidade, como também pelos prémios adquiridos na área do Turismo. Por último, a Casa da Música, uma conquista que nos envia e que, um ano depois, já deu frutos com a co-criação de muitos projetos especiais.

No entanto, são muitas as marcas que nos têm acompanhado. Temos o privilégio de trabalhar com marcas internacionais com um grande know-how no mercado onde atuam, como é o caso da Xiaomi, da Heiq e da Ariston e marcas nacionais como o Kuantu Kusta, a Sonae Arauco, a Super Bock e a Andreia Professional. O ano de 2023 tem vindo a surpreender-nos, também, com algumas conquistas! Exemplo disso é o QSP Summit, o The Yeatman Hotel, a Sport Zone e o WOW.

bastarda

CNH

“As pessoas são a peça central do sucesso empresarial”

Daniel Gomes
CEO

Daniel Gomes é o fundador da CNH, uma empresa que comercializa produtos e equipamentos médicos desde 2020. Com a empresa a fazer um caminho promissor, este empreendedor assume-se como um líder próximo dos colaboradores e acredita que o capital humano é a peça central para o sucesso empresarial.

O seu percurso foi sempre muito ligado às vendas, e tem agora o projeto da CNH ativo, desde 2020. O que o fez apostar numa área tão específica como esta?

Podemos dizer que foi esta área que apostou em mim. Em 2020, em plena pandemia, os profissionais de saúde começaram a ter ruturas de dispositivos médicos vitais para a sua atividade. Recebi muitos contactos de antigos colegas a solicitar ajuda, pelo que percebi que podia fazer a diferença. A empresa iniciou a sua atividade em procurement para dispositivos médicos, e também, claro, devido à elevada procura, em fornecimento de EPIs.

Como se descreve enquanto líder?

Gosto de me identificar como um líder próximo dos meus colaboradores e atento às suas necessidades, de forma a poderem desenvolver as suas competências, procurando ter o equilíbrio necessário entre a sua vida profissional e pessoal. Incentivo a equipa a fazer as coisas de forma diferente e a não ter medo de errar. O erro faz parte da evolução pessoal e organizacional. Acredito que o papel do líder nos dias de hoje é fundamentalmente o de gerir capital humano, porque as pessoas são, sem dúvida, a peça central para o sucesso de qualquer organização.

Quais os maiores desafios que encontrou, desde o momento que abriu a empresa?

Um dos maiores desafios foi o de aplicar

conceitos diferentes de gestão que acredito que podem melhorar toda a cadeia de valor na área da Saúde. Outro grande desafio foi a capacidade de nos financiarmos no início da nossa operação. Uma empresa a iniciar a sua atividade tem de provar o seu valor aos stakeholders e não deixar de acreditar na sua visão, seja qual for a sua área de atuação.

Para que áreas da Saúde comercializa equipamentos? Como foi possível fazê-lo durante a fase pandémica, em que as regras para aquisição de equipamento médico foram alteradas?

Na CNH dispomos de soluções para a área cirúrgica, tratamento de feridas, ortopedia, prevenção e laboratório. A forma que encontrámos para desenvolver a nossa atividade durante e após a pandemia foi a de colaborarmos com fabricantes de referência, que nos garantissem todas as exigências técnicas e legais de cada produto. Outra medida foi a de desenvolvermos uma política interna que consiste em testarmos os artigos em ambiente hospitalar, de forma a garantirmos a qualidade necessária para cada procedimento médico antes mesmo de iniciarmos a sua comercialização.

A CNH está hoje “na linha da frente” dos produtos e equipamentos médicos. Como conseguiu alcançar esse patamar? Como

conseguiu, apesar disso, manter a expansão da empresa?

Somos uma empresa ainda jovem, contudo dispomos de uma equipa sénior com bastante experiência nas diferentes áreas dos dispositivos médicos. Utilizamos ferramentas digitais que facilitam a interação com os nossos clientes e temos a sorte de dispormos de marcas que acreditam na nossa visão e que representamos no mercado nacional, como é o caso da empresa Deroyal. Todos estes fatores contribuem para que a CNH possa crescer, apesar da forte concorrência que caracteriza este setor.

Enquanto líder de uma empresa com três anos de existência, como analisa o seu percurso profissional até ao momento, e a forma como a empresa foi evoluindo, até agora?

Acreditei desde o primeiro dia que podíamos melhorar a oferta junto do setor da Saúde. Durante estes três anos deixámos de ser uma empresa apenas de procurement, para passarmos a ser também uma empresa de referência que representa marcas de excelência e de prestígio. Hoje disponibilizamos soluções inovadoras que facilitam a interação com os nossos clientes. Num futuro próximo, virão mais novidades. Para já, uma garantia: a nossa entrega e dedicação aos profissionais de saúde é total.

CNH

www.cnhealth.pt | hello@cnhealth.pt

Criar valor em Portugal e além-fronteiras

Grande parte do percurso profissional de Fábio Matos envolveu posições de liderança. É o CEO do Grupo Invest, criado há quase 13 anos com o objetivo de fornecer serviços conjuntos de Consultoria de Investimento e Contabilidade. Com um grupo que conta, agora, com 14 empresas, o empresário açoriano diz-se apaixonado pelo que faz e quer continuar a crescer.

Como definiria este seu percurso? O desejo de liderar negócios sempre existiu?

Eu nasci e cresci numa família que tinha uma empresa de confeitaria e sapataria, portanto o “bichinho” do empreendedorismo sempre esteve presente. A minha área de formação está ligada à Gestão de Empresas e sempre tive muito gosto em trabalhar a parte criativa, criar valor. Decidi, há cerca de 13 anos, fundar o Grupo Invest com o apoio de um sócio. De então para cá, tem sido um processo desafiante. O mundo mudou completamente nos últimos 10 anos, pelo que tivemos de nos adaptar. Tem sido também bastante enriquecedor pelas pessoas que vamos conhecendo e pelos parceiros que se juntam a nós. É necessária muita resiliência, mas isto é verdadeiramente o que gosto de fazer.

Que impacto tem a sua vida profissional no tempo que lhe sobra para dedicar à sua vida pessoal e familiar? Como consegue equilibrar ambos os lados?

Não é sempre fácil equilibrar. Eu tenho a sorte de viver numa ilha e de ter o escritório a cinco minutos a pé de casa, mas há sempre um investimento da família, em termos de tempo, porque já não trabalhamos só na ilha do Pico obriga-nos a muitas deslocações e tempo fora. No entanto, a família sempre me apoiou, de forma que eu estivesse à vontade para fazer aquilo que gosto!

Como definiria o Grupo Invest?

Numa primeira abordagem, esta seria uma empresa direcionada para a Contabilidade e Consultoria de Investimento. Isso era novidade porque, na época, os dois assuntos estavam divididos: Consultoria para Investimento e Contabilidade, mas não se pode dissociar uma coisa da outra. Nós criámos uma empresa que disponibilizava ao empresário os serviços todos

associados ao investimento. A Consultoria de Investimento era o nosso core business, mas a Contabilidade também existia, enquanto complemento. Resolvemos também criar uma plataforma online onde os clientes pudessem aceder a informação importante, como por exemplo os seus documentos fiscais, de forma independente. O objetivo era ter a informação acessível aos empresários, para que as suas tomadas de decisão pudessem ser mais eficientes. Associar à Contabilidade a Consultoria permite criar um modelo preditivo, para que as empresas possam ter uma visão do que poderão ser os próximos meses, por exemplo, e se preparem para eles antecipadamente, em vez de estarem dependentes da reação aos resultados contabilísticos. Esta empresa foi criada inicialmente para o mercado local, mas depois percebemos a chegada de novos clientes – um cliente investidor, com um poder económico diferente – e isso criou-nos novas oportunidades além-fronteiras.

O Grupo Invest já dispõe de outras empresas, atualmente. Quais as áreas que trabalham?

O Grupo tem empresas na área da consultoria de investimento – o Grupo Invest (mercado regional) e a 3US, para consultoria nacional e internacional. Além disso, temos projetos também nas áreas do web3, gaming, consultoria na área das comunicações e turismo. São projetos nossos, que têm uma intervenção internacional.

Portugal posiciona-se atualmente como um país apetecível a investidores estrangeiros. Como lhe parece que esta situação se desenvolverá, no futuro próximo?

Portugal vive, hoje, uma situação muito feliz. Existe uma guerra a decorrer do outro lado da Europa, mas Portugal beneficia dela, na medida



Fábio Matos
CEO

em que os investidores e as pessoas que querem sentir-se seguras nas suas férias veem Portugal como uma solução óbvia. No entanto, o Governo não tem necessariamente aplicado nenhuma política de fundo e elas são fundamentais. A União Europeia está a preparar uma política de reindustrialização dos países-membros e Portugal deve acompanhar. É importante reduzir a dependência que temos de mercados exteriores e criar valor nos nossos produtos e serviços. Enquanto país, devemos não resistir à mudança e avançar.



INVEST
GRUP

📍 Largo Cardeal Costa Nunes 9950-329 Madalena

✉️ fabio.matos@grupoinvest.pt

✉️ geral@grupoinvest.pt



📍 Rua do Canos Verdes, n.º 13, 9700-040 Angra do Heroísmo

✉️ fabiomatos@3us-invest.com

✉️ 3us@3us-invest.com

“Sonhar é fundamental para alcançar grandes objetivos”

Há mais de 25 anos que David Pinto se dedica às áreas da Contabilidade e Gestão, tendo passado por várias empresas até, recentemente, ter criado a Integrale, que oferece uma ampla gama de serviços, desde gestão de tesouraria até ao apoio à gestão, passando pelas questões administrativas. Um empreendedor que acredita que, sem um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, não se é um empresário de sucesso.



David Pinto
CEO

Que importância teve a sua experiência aquando da criação desta empresa? Houve fatores que teve em conta, dado o conhecimento já adquirido?

A experiência de mais de 25 anos na área da Contabilidade e Gestão foi crucial para a criação da Integrale-Portugal. Durante esse tempo, adquiri conhecimento e sensibilidade sobre o funcionamento das empresas, desde a gestão financeira até à contabilidade e à fiscalidade. Essa experiência permitiu-me compreender as necessidades das empresas e identificar as lacunas existentes no nosso tecido empresarial. Ao criar a Integrale-Portugal em parceria com a Integrale-Gestão empresarial do Brasil, tive em conta fatores como a qualidade do serviço prestado, o atendimento personalizado aos parceiros (na Integrale não temos clientes, mas sim parceiros, fazemos parte de uma equipa) e a capacidade de adaptação às necessidades específicas de cada empresa. Todos esses fatores foram influenciados diretamente pela minha experiência anterior, permitindo-me criar uma empresa que oferece serviços de gestão financeira de alta qualidade, pessoais, personalizáveis.

Enquanto empreendedor, define-se também como um sonhador. Tendo isso como característica, como é que isso passa, depois, para a forma de trabalhar o mercado da Integrale?

Como empreendedor, acredito que sonhar é fundamental para alcançar grandes objetivos. Não basta apenas ter uma ideia, é preciso sonhar com ela, manter o foco, visualizar como ela pode ajudar outras pessoas e como pode transformar a realidade. E é exatamente isso que eu tento transmitir para as empresas e empreendedores que atendo na Integrale. Um modelo testado por mim próprio, uma vez que sempre apliquei estes princípios em todos os projetos que criei. A minha forma de trabalhar o mercado da Integrale é através do estímulo à criatividade e à inovação. Tento sempre entender as necessidades dos meus parceiros e ajudá-los a encontrar soluções criativas e inovadoras para os seus desafios.

A criação de uma empresa obriga a uma presença maior e a uma dedicação dobrada. Como equilibra este papel de empresário com os restantes papéis sociais que nos são atribuídos?

Equilibrar estes papéis pode ser um desafio, mas é fundamental para garantir que tenhamos uma vida plena e satisfatória. Nesse sentido nunca podemos descurar certas metas pessoais. Que eu chamo KPI's pessoais: ter um horário definido para o trabalho e para a vida pessoal; aprender a delegar tarefas é fundamental para garantir que não fique sobrecarregado; comunicar com a família sobre os compromissos de trabalho e garantir que eles compreendam a sua dedicação à empresa. Equilibrar o papel de empresário com os restantes papéis sociais pode ser um desafio, mas é possível. Um empreendedor não se distingue apenas pelo sucesso empresarial, mas também pelo pessoal.

Estando Portugal a posicionar-se como um excelente país para incubar startups, em que pode ajudar, nessa área, o vosso “Laboratório de startups”?

O Laboratório de startups é uma iniciativa que pode ajudar Portugal a consolidar a sua posição como um excelente país para incubar startups, que, de resto, já o é. O laboratório oferece um ambiente de trabalho colaborativo, onde empreendedores podem desenvolver as suas ideias e projetos de negócios com o apoio de especialistas em áreas como marketing, finanças e tecnologia. Podemos também oferecer programas de aceleração de negócios, que ajudam a transformar ideias em produtos e serviços reais. Isso inclui mentorias, treinamentos, eventos de networking e acesso a investidores.

Gestão de tesouraria e
apoio à gestão

INTEGRALE
GESTÃO EMPRESARIAL



+351 962 339 319



info@integrale.pt



https://integrale.pt



Av. República n.º6, 1.ºesq 1050-1911 Lisboa | Portugal



Negócios & Consultoria

Geoestratégia | Proteção de Dados | Assessoria de Comunicação

www.claudiadalmeida.pt

geral@claudiadalmeida.pt



**The Power
of AI**
Smart city

**Fostering
Holistic
Security**
Building Trust
in Cyber Space

paldata.pt

palconsulting.pt