



Corporate

magazine

DESTINOS SUSTENTÁVEIS:

Turismo responsável e desenvolvimento local

MULHERES

INSPIRADORAS:

Na Energia, na Saúde e em tantos outros setores



A harmonia entre Natureza, Património e Tradições

Castanheira de Pera

A **SAÚDE** começa
com um **SORRISO**

Deixe-me cuidar do seu

**MEDICINA
DENTÁRIA
HOSPITALAR**

IMPLANTOLOGIA
FACETAS DENTÁRIAS
PERIODONTOLOGIA
PATOLOGIA ORAL
ALL – ON – X
DOR OROFACIAL

R. Baden-Powell nº3 • 5000-198 Vila Real • Trofa Saude Vila Real
(+351) 919 176 308 • margaridamarques.dds@gmail.com


MARGARIDA
MARQUES



Margarida Marques

Praia Fluvial AGROAL



Ourém

CÂMARA MUNICIPAL

WWW.OURÉM.PT

PREPARAÇÃO DA ÉPOCA BALNEAR 2025 COM MUITAS SURPRESAS





**Painéis Fotovoltaicos • Obras Elétricas
Ramais e Baixadas • Construção
Ar Condicionado • Bombas de Calor**

**+351 933 790 558 • geral@tech-energy.pt
Rua António de Oliveira N°40, Fração AG - Zona Industrial
2500-916 Caldas da Rainha**

EDITORIAL

Sábios e criadores de uma cultura eterna, os Romanos inspiraram-se no seu deus Janus para criar o primeiro mês do ano. Janus (ou Jano) é facilmente reconhecível nas suas representações por ter dois rostos, um voltado para a frente e outro para trás, olhando assim para o futuro sem tirar também os olhos do passado. Curiosamente, quando foi criado este mês, o ano começava em março e tinha apenas dez meses, terminando em (dez)embro.

Mas, regressando a Janus, este é o protetor das entradas e saídas, dos princípios e dos fins, o que o enquadra na perfeição neste que é, há séculos, o primeiro mês do ano. Muitos de nós dar-se-ão conta de uma sensação muito semelhante à da cabeça deste deus, nesta altura. Enquanto uma parte dos nossos pensamentos se baseia no balanço do ano que passou, da década que vai a meio, ou do quarto de século que dobramos agora, a outra parte estará sempre a olhar para o que aí vem.

Entre as clássicas abordagens às expectativas – as mais pessimistas e as mais otimistas – há naturalmente muitas nuances, onde cada um se colocará, de acordo com a sua personalidade, fase da vida, posicionamento ideológico e tantos outros fatores em confronto. Neste início de 2025, nem os mais distraídos ou alheados do que se passa no mundo ficarão indiferentes às profundas mudanças a que vamos assistindo, e ao prenúncio de tantas outras.

Sabemos que a incerteza é sempre inimiga do crescimento económico, afasta o investimento, e dificulta muito qualquer estratégia a médio ou longo prazo. É nesta realidade que vivemos, e é a ela que teremos sempre de nos saber adaptar.

A nossa capa desta primeira edição do 2025 leva-nos para um cenário onde toda esta instabilidade parece desaparecer. Falamos de Sustentabilidade e de Turismo, claro, uma das atividades económicas que tem demonstrado, no nosso país, mais resiliência e capacidade de reinvenção nos últimos anos. Já o referi várias vezes, até pela pertinência que o tema tem nas nossas edições, para Portugal este setor é mais do que um pilar económico. Acredito mesmo que é um reflexo da nossa identidade, da hospitalidade que também nos define enquanto povo. Dos centros históricos das grandes cidades às aldeias recônditas do interior, das praias atlânticas às florestas e montanhas do interior, cada recanto deste país é mesmo um convite à descoberta constante.

Através de vários projetos, que acompanhamos com interesse e dos quais vamos dando conta nas nossas páginas, há um esforço coletivo para valorizar e preservar os vários patrimónios que nos tornam um destino tão apetecível, contribuindo para o fortalecimento das comunidades locais.

É assim, em plena “época baixa” e contrariando a sazonalidade, que lançamos a nossa primeira edição deste ano, naquele que é apelidado por muitos como “o maior mês do ano”. Numa revista como a nossa faz sempre sentido exaltar todos(as) aqueles(as) que, nas mais variadas áreas, contribuem diariamente para o progresso do país. É isso que pretendemos continuar a fazer, ao longo deste ano, invocando a resiliência de que já falei, sempre com a ajuda da energia criativa que nos permita adaptarmo-nos da melhor forma a todas as evoluções. 

ÍNDICE

DESTINOS SUSTENTÁVEIS

6 CASTANHEIRA DE PERA

8 OURÉM

12 GÓIS

14 ALBERGARIA-A-VELHA

MULHERES INSPIRADORAS

19 MARIA ANA CASTELLO BRANCO

24 MARGARIDA MARQUES

28 JOANA PAULA

30 SÓNIA MELO

33 VÂNIA MANSILHAS

MULHERES NA ENERGIA

34 ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DA ENERGIA

MULHERES INSPIRADORAS NA ENERGIA

35 CARINA, TÂNIA E NAIR PEREIRA – FAFINSTALA

36 FÁTIMA CUNHA ARAÚJO – BIGONE

38 ANDREIA GOMES – TECHENERGY

NEGÓCIOS DE FAMÍLIA

42 EF CONSULTING

SETOR AUTOMÓVEL

44 CARDONA AUTOMÓVEIS

FICHA TÉCNICA

Propriedade Litográfis – Artes Gráficas, Lda. **Sede/Editor** Litográfis Park, Pavilhão A, Vale Paraíso 8200-567 Albufeira NIF 502 044 403 **Conselho de Administração** Sérgio Pimenta **Participações sociais** Fátima Miranda; Diana Pimenta; Luana Pimenta (+5%) **Assessora de Administração** Carla Rodrigues **Diretor** João Malainho **Gestores de Comunicação** Goreti Vieira; Eugénia Magalhães; Vítor Santos **Diretor Editorial** João Malainho **Redação** Ruben Marques; Vitória Girão **Designer Gráfico** Departamento Criativo Litográfis **Redação e Publicidade** Rua Professora Angélica Rodrigues, n.º. 17, sala 7, 4405-269 Vilar do Paraíso | Vila Nova de Gaia **E-mail** geral@incorporateagency.pt **Site** www.incorporatemagazine.pt **Periodicidade** Mensal **Tiragem** 25.000 exemplares **Estatuto Editorial** Disponível em www.incorporatemagazine.pt **Impressão** Litográfis – Artes Gráficas, Lda. **Depósito Legal** 455204/19 **N.º. Registo ERC** 127355 **Janeiro 2025**

“É a harmonia do conjunto, nesta moldura paisagística, que mais cativa o olhar do crescente número de turistas e visitantes”

Entre paisagens naturais de rara beleza e tradições preservadas, Castanheira de Pera afirma-se como um destino singular no turismo sustentável em Portugal. O Presidente da Câmara, António Henriques Antunes, destaca o compromisso em proporcionar experiências imersivas, que unem património e natureza. Sem parques naturais ou monumentos icónicos, é a harmonia do conjunto – das águas cristalinas às aldeias históricas – que cativa visitantes. Iniciativas como os percursos pedestres e projetos inovadores, como a Rota dos Açudes que aqui antecipamos, reforçam a aposta numa oferta turística sustentável e diversificada.



António Henriques Antunes – Presidente da Câmara de Castanheira de Pera

Castanheira de Pera é um destino de referência para quem valoriza a natureza e a genuinidade. Como é que o município tem trabalhado para reforçar esta identidade única no panorama turístico nacional?

As paisagens naturais transformam-se em paisagens culturais através dos bens patrimoniais que incorporam e das memórias e sensações que preservam a autenticidade dos lugares. Mais do que vender bonitos postais ilustrados é preciso proporcionar aos visitantes experiências únicas e imersivas no contacto com a natureza e na divulgação do património e das tradições locais. É exemplificativa desta visão a forte aposta que temos vindo a empreender no pedestrianismo, através dos roteiros «Doze Meses, Doze Caminhadas» e do «Festival de Caminhadas da Serra da Lousã» dinamizados pela empresa municipal Prazilândia – Turismo e Ambiente.

No território não há parques naturais, castelos, palácios ou monumentos nacionais. É a harmonia do conjunto, nesta moldura paisagística pintada nos reflexos cristalinos das águas mergulhadas na praia fluvial do Poço Corga e nas ondas do complexo balnear da Praia das Rocas, na arquitetura da Vila perpassada pelos traços da memória industrial e nas cores primaveris do manto de urzes

e carquejas da serra, que mais cativa o olhar do crescente número de turistas e visitantes.

O município tem vindo a destacar-se pela integração de práticas de turismo sustentável. Quais iniciativas e boas práticas considera mais emblemáticas neste percurso?

A sustentabilidade no turismo resulta de um compromisso entre a preocupação ecológica com a conservação da natureza e a preservação dos ecossistemas, o contributo da geração de receitas no desenvolvimento económico e o impacto social da atividade turística na vida das comunidades.

Os quatro percursos pedestres homologados existentes no concelho (PR1 Rota dos Coentrais, PR2 Rota da Água e da Pedra, PR3 Rota dos Neveiros – com saída no Coentral; e PR4 Rota Terras de Peralta – com saída de Pera), incluindo os Passadiços da Ribeira das Quelhas, estão equipados com contadores que permitem monitorizar os fluxos de visitantes. Em 2024 contaram-se cerca de 25 mil entradas – um quantitativo com ampla margem de crescimento sem sobrecarregar os recursos naturais. Para responder a esta demanda, a requalificação do Largo do Vidouro visa dotar o Coentral de uma nova centralidade na dinamização do turismo de natureza, através da construção de infraestruturas de apoio, que incluem um novo espaço comercial com cafetaria/bar e loja de produtos regionais, circundante ao monumento a inaugurar dedicado ao “neveiro”. Até ao momento, o crescente afluxo de visitantes e pedestrianistas tem sido de pouco proveito para a comunidade local, constatando-se a falta de estabelecimentos comerciais vocacionados para a dinamização da oferta turística nesta histórica e pitoresca aldeia, que nas últimas décadas tem enfrentado o importante desafio do despovoamento e envelhecimento demográficos. Por outro lado, acrescem a cada ano os gastos com a limpeza dos trilhos e a reparação e manutenção das estruturas em madeira dos passadiços. É entendimento que a sustentabilidade dos investimentos públicos no turismo deve ser mensurada com base nos retornos diretos e indiretos em benefício do desenvolvimento socioeconómica das respetivas comunidades. Efeito que acompanha outras dinâmicas abertas a iniciativas privadas, com destaque para o setor imobiliário e os

apoios públicos à reabilitação urbana nas aldeias, patentes na expansão da oferta do alojamento local, no mercado de segunda habitação e, a um ritmo mais lento, na fixação de novas famílias e residentes.

A diversificação da oferta e a valorização dos produtos endógenos têm sido fundamentais no desenvolvimento do setor do turismo em Castanheira de Pera. Que projetos têm ajudado a promover estas riquezas locais?

São entre 80 a 100 mil as entradas que animam a Praia das Rocas nos meses de verão. Números que multiplicam o movimento nas ruas da Vila, mas ainda assim limitados na expansão da oferta turística a outros pontos de interesse do concelho e da região. Alargar o tempo de estadia dos veraneantes e diversificar a oferta turística ao longo do ano são objetivos de monta traçados na estratégia do executivo municipal, que explicam a forte aposta no turismo de natureza e no turismo de eventos. A mostra dos produtos endógenos – a castanha, o azeite, o mel, etc. – acompanha os programas de caminhadas e, em finais de abril, fixou-se na agenda cultural o festival «Gastronomia em Movimento».



Ribeira das Quelhas



Barretim (Açude dos Rapos)

O município tem olhado para o futuro com iniciativas inovadoras. Pode partilhar alguns projetos ou planos que prometem reforçar o turismo sustentável na região?

No cruzamento do turismo de natureza com o património industrial, a Rota dos Açudes percorrerá as margens da Ribeira de Pera, num percurso linear com partida da Praia das Rocas. A exuberância natural da galeria ripícola recortada por deslumbrantes quedas-d'água e ruínas de antigas fábricas fará desta rota um dos mais belos trilhos de Portugal. Especialmente concebido para os pedestrianistas e amantes da natureza, o barretim preserva os métodos de fabrico da bolsa do barrete tradicional português, como continua a ser produzido, exclusivamente, em Castanheira de Pera. 



Santo António da Neve

Abraçada pelas serranias que se abrem ao vale do Zêzere, Castanheira de Pera diferencia-se pelas paisagens de montanha. Na imensidão do xisto, que anima os roteiros turísticos nas aldeias entre as serras da Lousã e do Açor, no Coentral saltam à vista os muros e as cantarias das casas de granito. Dos velhos castanheiros ao redor da aldeia, trepando as escarpas das ribeiras do Cavalete e das Quelhas, e subindo à cumeada do Santo António da Neve, no correr dos trilhos calcorreados por agricultores e pastores de outros tempos, conta-se a singular história do povo que, para incremento do modesto sustento, foi também neveiro. Tempos idos de abundantes nevões que enchem os poços da neve servida em gelados e refrescantes bebidas na Casa Real e nos botequins oitocentistas de Lisboa. Descendo o vale, dezenas de açudes alimentavam no manancial das quedas-de-água que foram força motriz dos moinhos e do progresso fabril dos lanifícios de outrora. Hoje, a Ribeira de Pera espraia-se nas ondas do complexo balnear da Praia das Rocas.

Praia Fluvial em 2024

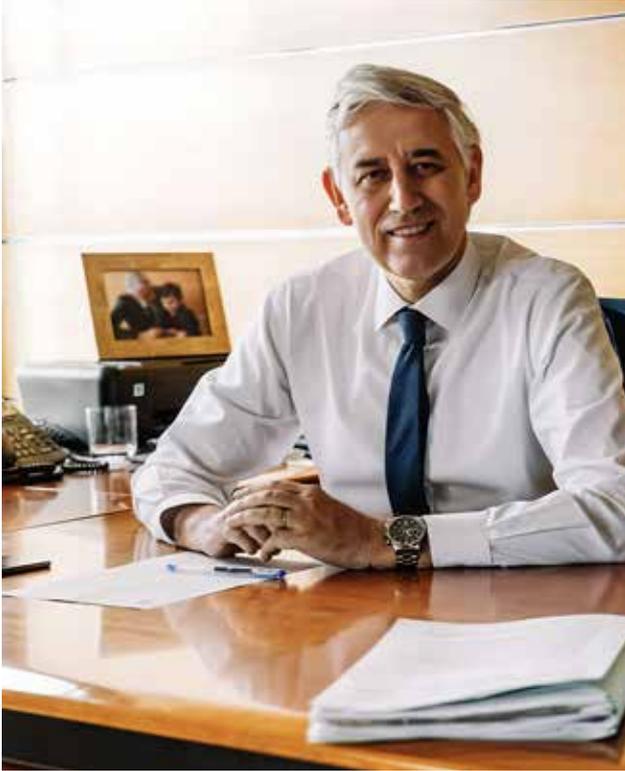


Agroal: um património natural em renovação para o futuro

Das águas puras e geladas do Rio Nabão nasceu a Praia Fluvial do Agroal, uma jóia do concelho de Ourém, reconhecida pelas suas propriedades medicinais e pela tranquilidade que oferece aos seus visitantes. É um espaço de lazer e um ex-libris do concelho de Ourém que, ano após ano, se renova como destino turístico de excelência.



O presidente da Câmara Municipal de Ourém, Luís Miguel Albuquerque, descreve o Agroal como “*um local único, que junta a natureza, o conforto e a segurança que a modernidade pode proporcionar*”. A Praia Fluvial do Agroal ostenta com orgulho o galardão Bandeira Azul pelo oitavo ano consecutivo, em 2024, atribuído pela Associação Bandeira Azul da Europa. Para além de ter bandeira de Praia Acessível, foi novamente distinguida com o selo “Praia com Qualidade Ouro” pela Quercus, que reconhece a superior qualidade das suas águas pelo quinto ano seguido.



TRANSFORMAR O PRESENTE, GARANTIR O FUTURO

Numa entrevista concedida à In Corporate Magazine, Luís Miguel Albuquerque sublinha a importância estratégica do Agroal para o concelho de Ourense. “O Agroal é um símbolo do compromisso que temos com o ambiente, com o bem-estar da nossa população e com a promoção turística do território” afirmou o autarca.

Este compromisso reflete-se nos recentes investimentos aprovados pela autarquia, que totalizam cerca de 268,5 mil euros. As melhorias em curso pretendem tornar o espaço mais inclusivo e seguro. “Estamos a intervir com responsabilidade e visão. É fundamental resolver problemas que já identificámos, como a profundidade da piscina, que apresenta riscos para crianças, ou a falta de acessos adequados para pessoas com mobilidade reduzida”, explicou.

Entre os trabalhos previstos estão:

- A criação de uma piscina para crianças;
- A construção de um descarregador de fundo, para permitir a limpeza eficiente da piscina;
- A substituição do deck de madeira por um de compósito maciço, mais resistente e duradouro.
- A criação de um percurso acessível através de um passadiço que circulará a piscina, facilitando a mobilidade de todos.

Estas obras de melhoria e de modernização de infra-estruturas são uma demonstração do esforço da autarquia com a sustentabilidade. “Estamos a preparar o Agroal para responder às necessidades atuais e para projetar o futuro de uma forma sustentável”, acrescenta o presidente.

O PASSADIÇO DO AGROAL

Com cerca de 800 metros, o Passadiço do Agroal liga o Parque Natureza à Praia Fluvial, proporcionando aos visitantes uma experiência inesquecível pela paisagem singular da região. Ao longo do passadiço, os visitantes encontram áreas de descanso e painéis informativos sobre a fauna e flora locais. Luís Miguel Albuquerque destaca o potencial educativo deste equipamento:

“O passadiço é um convite à descoberta. Queremos que quem nos visita compreenda a riqueza ambiental que o Agroal representa.”

UM ESPAÇO PARA TODOS

Com as melhorias em curso, o Agroal prepara-se para acolher ainda mais visitantes, assegurando que o espaço se mantém inclusivo, acessível e ambientalmente sustentável. O presidente da Câmara reforça que este investimento é também uma aposta na coesão territorial e no bem-estar da população local. “Estas obras são para quem nos visita, mas, sobretudo, para quem aqui vive e merece usufruir de um espaço de qualidade”

Ao terminar a conversa, Luís Miguel Albuquerque deixa uma mensagem de orgulho: “Queremos promover no Agroal o mesmo que refletimos para o resto do concelho, um território que respeita o passado, vive o presente e prepara o futuro com inteligência e responsabilidade.” 



61 Bandeiras Verdes ECOXXI Atribuídas em 2024

Com um recorde de 65 municípios inscritos, a edição de 2024 do programa ECOXXI premiou 61 localidades com a Bandeira Verde. A cerimónia de entrega das Bandeiras Verdes ECOXXI 2024 decorreu em Cascais, na Casa das Histórias Paula Rego.

Composto por 21 indicadores de sustentabilidade local, o programa de educação para a sustentabilidade foi implementado pela Associação Bandeira Azul da Europa (ABAAE), em 2005. Este programa pretende avaliar a prestação dos municípios, reconhecendo como eco-municípios os que demonstram a implementação de boas práticas, políticas e ações em torno de alguns temas considerados chave.

A cerimónia de entrega das Bandeiras Verdes ECOXXI 2024 decorreu em Cascais, na Casa das Histórias Paula Rego. Integram o grupo dos “TOP 20” os municípios de Pombal, Oeiras, Águeda, Braga, Torres Vedras, Lousã, Leiria, Sintra, Santo Tirso, Nazaré, Estarreja, Cascais, Póvoa de Varzim, Matosinhos, Cantanhede, Torres Novas, Lagos, Mafra, Maia e Albergaria-a-Velha. Destes, Pombal e Oeiras foram os que mais se destacaram, com um índice de sustentabilidade superior a 90%.

O processo de candidatura ao Programa ECOXXI é voluntário e

aberto a todos os municípios portugueses. Para se candidatarem à Bandeira Verde, as autarquias devem cumprir critérios específicos, incluindo a pontuação em indicadores primários e a apresentação de informações detalhadas.

Todos os municípios reconhecidos, como ECOXXI, receberam uma Bandeira Verde para hastear nos paços do concelho, uma bandeira de secretária, uma medalha, um certificado que atesta a obtenção deste reconhecimento e um certificado para o técnico responsável pela candidatura. Os municípios que superaram a meta dos 90%, receberam ainda uma garrafa ECOXXI.

O Programa ECOXXI, inspirado nos princípios da Agenda 21 e alinhado com as metas da Agenda 2030, constitui uma ferramenta dinâmica de apoio à gestão autárquica e de suporte à tomada de decisão, incentivando os municípios e os cidadãos a envolverem-se ativamente na transição para uma sociedade mais responsável e sustentável. 





MOBILIDADE URBANA SUSTENTÁVEL - Castelo Novo

ESTÁ ENTRE OS ENTRE OS TRÊS MELHORES PROJETOS,
A NÍVEL MUNDIAL, NA CATEGORIA “BETTER WORLD
FOR SUSTAINABILITY, CONSERVATION AND CULTURAL
PRESERVATION” DOS PRESTIGIADOS BGTW -
INTERNATIONAL TOURISM AWARDS 2024.

Desenvolvido em parceria com a Renault Portugal e o Município do Fundão, a Aldeias Históricas de Portugal - Associação de Desenvolvimento Turístico (AHP-ADT) disponibiliza um pioneiro serviço gratuito de mobilidade sustentável, que coloca ao dispor de turistas, residentes e profissionais uma frota de cinco viaturas Renault elétricas, a partir da Aldeia Histórica de Castelo Novo, ou das estações ferroviárias de Castelo Novo, Alpedrinha e Fundão.

O projeto tem como objetivo promover uma mobilidade mais verde e acessível, integrando soluções de transporte elétrico nas Aldeias Históricas de Portugal, para fomentar um turismo mais sustentável e reduzir a pegada ecológica dos habitantes, visitantes e empresas.



fundão
365 dias à descoberta

visitfundao.pt | produtosdofundao.pt | cm-fundao.pt



Góis na vanguarda da ação climática



O Município de Góis, consciente dos problemas ambientais existentes a nível mundial, tem vindo a implementar um conjunto de medidas e boas práticas de forma a contrariar os maus hábitos que assumem contornos prejudiciais para o ambiente.

Assim, a autarquia procura assumir uma política ambiental cumprindo as normas regulamentares e os demais requisitos. Neste contexto, o Município de Góis desenvolve, em parceria com várias entidades, um conjunto de atividades e iniciativas que apostam na mudança de comportamentos, na reeducação ambiental da população e na melhoria do meio ambiente, através de um serviço de educação ambiental.

Góis, na vanguarda da ação climática, aprovou recentemente o seu Plano de Ação Climática, o qual permite responder a um conjunto de desafios impostos pelas ações climáticas, baseando-se nos resultados dos inventários de emissões de GEE e nos riscos e vulnerabilidades climáticas, contribuindo para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Neste âmbito, em 2024, o Município de Góis foi ainda distinguido com uma Menção Honrosa ODSlocal – Subcategoria Melhor Conjunto de Boas Práticas, na Conferência ODSlocal '24: Partilhar Experiências, Transformar Futuros.

Como forma de valorizar o seu património natural, a autarquia tem vindo a ser galardoada no âmbito do Programa Bandeira Azul, da ABAAE, no que concerne às suas praias fluviais, cumprindo os pressupostos do programa, contemplando a dinamização de Atividades de Educação Ambiental (AEA), com um conjunto de entidades parceiras, convidando a comunidade, visitantes e banhistas à reflexão e a assumir a sua responsabilidade socio-ambiental, em prol desta causa comum.

Mais um bom exemplo deste trabalho, é a adesão da autarquia ao



programa Bandeira Verde (ECOXXI), o qual premeia os municípios que cumpram com um conjunto de critérios de sustentabilidade. Este programa, composto por 21 indicadores e 70 subindicadores de sustentabilidade local, pretende avaliar o grau de execução dos ODS, reconhecendo como Eco-Municípios os que demonstram a implementação de boas práticas.

Desde 2016 que o Município de Góis é reconhecido pela Associação da Bandeira Azul de Ambiente e Educação (ABAAE) como um Município ECO XXI, contando com uma pontuação de 62,6% (2024) e com a distinção de 3º lugar no top + do indicador 5 (transparência, digitalização e conectividade), sendo desta forma galardoado com a Bandeira Verde pelo 9º ano consecutivo.

Neste sentido, o galardão ECOXXI resulta de um trabalho dinâmico, contínuo e consistente, com foco na melhoria da avaliação dos indicadores, dando uma resposta mais eficiente na promoção do desenvolvimento sustentável do concelho, ao longo de vários anos, realizado pelo Município de Góis. 🇵🇹



AQUI,
ESTÁS
COMO
QUERES.



#VisitGóis



“Albergaria-a-Velha dispõe de um potencial verde enorme que cumpre proteger e preservar”

O Município de Albergaria-a-Velha recebeu o Galardão Bandeira Verde ECOXXI 2024, pelo segundo ano consecutivo, tendo ficado posicionado entre os 20 melhores a nível nacional. A Vereadora responsável pela área do Ambiente, Sandra Almeida, fala-nos das iniciativas que têm desenvolvido no concelho e dos projetos para um futuro cada vez mais verde.

O que representa para Albergaria-a-Velha esta distinção e como reflete o trabalho realizado pelo município em prol da sustentabilidade?

Para Albergaria-a-Velha, a Bandeira Verde ECOXXI simboliza o reconhecimento de um percurso de sete anos de estratégias e ações consistentes para construir um concelho mais verde e sustentável, refletindo o compromisso com o bem-estar da comunidade.

Quais foram os principais projetos e iniciativas que mais contribuíram para este reconhecimento, e como têm envolvido a comunidade local?

Destacam-se os mais recentes:

- Centro de Interpretação da Pateira de Frossos, um “laboratório vivo” dedicado à sustentabilidade;
- Hortas biológicas, envolvendo cerca de 60 famílias em formações sobre agricultura biológica e compostagem;
- Projeto Albergaria A-Verde a Compostar, que promove a compostagem comunitária e doméstica;
- Recolha de biorresíduos nos estabelecimentos Horeca;
- Fruta Feia não vai para o Lixo, combatendo o desperdício alimentar no Mercado Municipal, dando apoio às IPSS do concelho;
- Loja Verde, reciclagem de têxteis com três vertentes: troca de vestuário, catalogação para IPSS e reciclagem de têxteis em fim de vida;
- Campanha Desperdício Zero, que reduz embalagens descartáveis e incentiva a descarbonização;
- Promoção da mobilidade elétrica e ativa (eMOBA).

De que forma o município tem promovido a educação ambiental e sensibilizado a população para práticas mais sustentáveis?

A educação ambiental é promovida através do Empreendedorismo



nas Escolas, com abordagem de temas ligados à Economia Circular e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O Município também promove campanhas associadas às boas práticas ambientais nas redes sociais.

Que impacto espera que esta distinção tenha na qualidade de vida dos munícipes e na imagem de Albergaria-a-Velha como um território sustentável?

Esta distinção é fator de motivação. Acreditamos que irá aumentar a adesão da população a novos projetos e elevar a qualidade de vida do território. É resultado do empenho e do aumento

da consciência ambiental da nossa comunidade.

Que novos desafios e objetivos sustentáveis se colocam a partir deste reconhecimento, e como pretende o município continuar a ser um exemplo nesta área?

O futuro passará por adotar ações e políticas verdes mais ambiciosas, maior preservação da biodiversidade, gestão hídrica mais equilibrada e medidas específicas para a redução de riscos de poluição, com foco na estabilidade dos ecossistemas. O Concelho dispõe de um enorme potencial verde, que cumpre proteger e preservar. Ao mesmo tempo, pretendemos continuar a atrair a fixação de pessoas, reconhecendo Albergaria como um destino verde para viver, visitar e empreender. Os principais desafios prendem-se com os custos de implementação associados e os resultados dependem de equipas motivadas, implicam tempo e persistência. Em todas as ações a desenvolver estará sempre o lema “Albergaria -A-Verde”. 

Conciliação entre vida pessoal e profissional passa a ser a principal motivação dos trabalhadores portugueses

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tornou-se a principal prioridade para os trabalhadores portugueses na hora de escolher um emprego. Pela primeira vez, em 22 anos, este fator ultrapassa a preponderância do salário e supera a tendência global.



De acordo com o Workmonitor da Randstad, 91% dos trabalhadores em Portugal prioriza a gestão equilibrada entre a vida pessoal e profissional no momento de decidir onde trabalhar. Este valor supera, ainda que pela margem mínima, a predominância da remuneração e da segurança no emprego, que foi privilegiada por um total de 90% dos inquiridos. Para além disto, bate a tendência global, que reúne um total de 83%.

O estudo mostra que a flexibilidade no emprego também assume um papel relevante nas preferências dos trabalhadores portugueses, com 24% dos inquiridos a afirmar que abandonariam um emprego caso não oferecesse flexibilidade suficiente. Além disso, 42% não aceitaria um emprego sem flexibilidade no horário de trabalho, enquanto 36% rejeitaria ofertas que não permitissem flexibilidade no local de trabalho, como a possibilidade de exercer a partir de casa.

No mesmo sentido, a análise revela ainda que 46% dos inquiridos em Portugal afirma que deixariam um trabalho onde não encontrassem um sentimento de pertença e que não se importariam de ganhar menos dinheiro se tivessem bons amigos no trabalho (25%), se o trabalho contribuísse mais para a sua vida social (29%) ou se sentissem que o emprego estava a

contribuir, de alguma forma, para a sociedade/o mundo (31%).

Tendências gerais a nível global

Quando são analisadas as tendências globais, o sentimento de pertença continua a ser vital para o bem-estar e retenção de talento, com 55% dos inquiridos a admitir que deixariam o emprego se não se sentissem parte da empresa, tal como a flexibilidade, com 47% dos trabalhadores a afirmar que não aceitariam um emprego sem flexibilidade no horário de trabalho, e 39% a valorizar a possibilidade de escolher o local onde trabalham, uma tendência mais forte entre as gerações mais jovens, Z e Millennials.

A edição deste ano permite ainda uma comparação entre quatro gerações que coexistem hoje no mercado de trabalho global. Enquanto Gen Z e Millennials priorizam o bem-estar, a flexibilidade e valores alinhados com os princípios pessoais e sociais, as gerações mais velhas (Gen X e Baby Boomers) valorizam a estabilidade, a remuneração e a segurança no emprego, refletindo uma abordagem mais conservadora e orientada para a estabilidade a longo prazo. 

Cinco dicas para ser mais produtivo no trabalho



A produtividade no trabalho, um tema recorrente quando falamos da economia portuguesa, é a relação entre a quantidade de produtos ou serviços produzidos e o tempo e recursos necessários para essa produção, sem perda de qualidade. Ou seja, trabalhar muitas horas produzindo pouco, ou com pouca qualidade, significa baixa produtividade. Algo que muitos apontam como um problema estrutural do nosso país. Para tentar ajudar a contrariar esta tendência, deixamos aqui algumas sugestões que podem ajudar a gerir melhor o tempo e a motivação para alcançar melhores resultados.

Planear o dia na véspera

Organizar tarefas para o dia seguinte reduz o stress matinal e dá clareza sobre o que precisa de ser feito. Utilizar listas de tarefas ou aplicações de gestão, como o To Do da Microsoft, o Google Tasks, o Todoist ou o Trello, por exemplo, é uma forma eficaz de organizar compromissos. Há um consenso generalizado de que ter objetivos claros aumenta significativamente a produtividade.

A técnica Pomodoro

Criada nos anos 1980 por Francesco Cirillo, a técnica Pomodoro (tomate em italiano) é um método simples e eficaz para manter a concentração. O trabalho é dividido em blocos de 25 minutos de concentração total, seguidos de pausas curtas de cinco minutos. Este método é amplamente utilizado por profissionais para otimizar tempo e evitar a exaustão mental. O próprio Cirillo defende que esta técnica ajuda a transformar grandes tarefas em objetivos exequíveis, promovendo resultados consistentes ao longo do dia. O nome desta técnica é uma referência ao popular cronómetro em forma de tomate.

Princípio de Pareto

O Princípio de Pareto, também conhecido como a regra 80/20, é uma abordagem essencial para gerir prioridades. Este princípio sugere que 20% das tarefas trazem 80% dos resultados, destacando a importância de se concentrar no que realmente importa. Claro que, tratando-se de uma generalização, deve levar-nos a pensar e questionar o nosso método de trabalho ou a gestão de uma empresa, mas não se aplica infalivelmente a todas as situações.

Dizer “não” quando é necessário

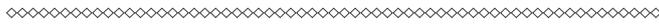
Saber recusar compromissos, educadamente, que não são prioritários ou delegar tarefas é uma habilidade crucial para qualquer profissional. Várias publicações internacionais especializadas em gestão destacam a capacidade que líderes produtivos desenvolvem de dizer “não” de forma assertiva, permitindo-lhes dedicar mais tempo às suas responsabilidades principais. Este hábito não só melhora o desempenho, mas também reduz o risco de burnout.

Cuidar de si

Por último, nunca devemos esquecer que a produtividade, em todas as áreas, está diretamente ligada ao bem-estar físico e mental. Pausas regulares, alimentação equilibrada e a prática de exercício físico são fundamentais. Vários estudos na área da saúde mental comprovam que pequenas pausas ao longo do dia aumentam a capacidade de resolução de problemas e promovem a criatividade. Cuidar de si próprio não é apenas benéfico a nível pessoal, mas também para os resultados que se obtêm no trabalho. 



Anabela Veloso, a primeira mulher eleita Bastonária da OSAE



Pela primeira vez na história da Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução (OSAE), uma mulher assume o cargo de Bastonária. Anabela Veloso, representante da Lista B, foi eleita em janeiro com 50,67% dos votos, vencendo a segunda volta das eleições para os Órgãos Sociais da OSAE para o mandato 2025-2028.



Com uma votação renhida, Anabela Veloso conquistou 1173 votos, superando os 1142 obtidos pela Lista A, que ficou com 49,33% das preferências. A participação expressiva dos associados refletiu o interesse crescente na definição do futuro da Ordem. Anabela Veloso sublinhou a importância deste momento histórico e destacou o caráter pacífico e transparente do processo eleitoral: “Estes resultados confirmam a forte mobilização e o compromisso dos associados com o futuro da Ordem.” A nova Bastonária reforçou ainda a necessidade de união e cooperação, terminado que está o processo eleitoral, para que os solicitadores e agentes de execução possam enfrentar “juntos os desafios do futuro. Conto com todos para trabalharmos em prol de uma Ordem mais forte, decisiva na construção de uma justiça mais acessível.”

Solicitadora desde 2009, Anabela Veloso traz uma vasta experiência

à liderança da OSAE. Atualmente, desempenha funções como Presidente do Conselho Regional de Coimbra, no seu segundo mandato, e já liderou a Delegação Distrital de Viseu.

Entre as prioridades anunciadas para o seu mandato estão a modernização dos serviços da OSAE, a valorização profissional dos solicitadores e agentes de execução e a promoção de maior proximidade com os associados.

A eleição de Anabela Veloso representa um marco na história da instituição e sublinha a evolução da representatividade de género nas organizações profissionais em Portugal. O mandato de Anabela Veloso inicia-se com a expectativa de concretizar estas ambições e de reforçar o papel da OSAE no panorama da justiça nacional.



MULHERES INSPIRADORAS

“A coragem de nos questionarmos, ouvir diferentes perspetivas e sair da zona de conforto é essencial para o crescimento pessoal e profissional”

Maria Ana Castelo Branco

Pode contar-nos um pouco sobre a sua formação e o que a levou a escolher a área da gestão no setor da Saúde?

A minha formação académica inclui uma licenciatura em Gestão e Administração de Empresas na Universidade Católica Portuguesa, complementada com formações em gestão estratégica e inovação em diversas universidades europeias.

A escolha pelo setor da Saúde foi menos planeada e mais fruto de uma descoberta pessoal. A inspiração veio do meu avô materno, um médico com um “faro clínico” extraordinário. Desde pequena, lembro-me das conversas que ele tinha comigo como se fosse adulta, partilhando histórias de casos clínicos, as evidências que reunia e os raciocínios por detrás dos seus diagnósticos. Eu ficava fascinada com a sua capacidade de transformar dados em decisões que mudavam vidas.

Apesar de saber desde cedo que a medicina não seria o meu caminho, a admiração pelo impacto que a área da Saúde pode ter na vida das pessoas permaneceu comigo. O meu perfil de gestão acabou por encontrar um lugar natural neste setor quando, ainda na Accenture, liderei um projeto ligado à Saúde. Nesse momento, tudo fez sentido. Percebi que poderia contribuir significativamente, não como médica, mas ao trazer uma visão estratégica e uma abordagem de gestão para este setor.

Quais considera terem sido os momentos e decisões mais determinantes na construção do seu percurso profissional?

Cada organização por onde passei, cada etapa e cada equipa, deixaram um impacto profundo e complementar no meu percurso profissional.

Iniciei a minha carreira na Accenture e aqui desenvolvi o que chamo de “abordagem de consultor”, e que me acompanha até hoje. Refiro-me à capacidade de desmontar problemas complexos, abordando-os de forma estruturada, analítica e orientada para decisões baseadas em factos. Foi também na Accenture que consolidei o meu conhecimento académico na área financeira. Mais tarde, tive o privilégio de integrar a CUF num momento de clara expansão e transformação do Grupo. Foi aqui que aprofundei o meu conhecimento do setor da Saúde, liderando projetos estratégicos de expansão, transformação e melhoria operacional.

Um episódio particularmente marcante ocorreu quando trabalhei “no terreno” diretamente com chefias de enfermagem. Nos maiores hospitais, estas chefias lideram equipas extensas, onde cada elemento tem um impacto direto na qualidade dos cuidados prestados. Observando a dinâmica destas equipas, percebi como a excelência e homogeneidade dos cuidados - essencial para a segurança e humanização dos mesmos - depende tanto da motivação de cada enfermeiro, quanto de processos bem definidos. Ao acompanhar de perto este contexto, compreendi de forma inesperada o equilíbrio entre a empatia e a autoridade numa liderança.

Numa fase seguinte, na PharmaLex, uma empresa alemã a operar no setor farmacêutico, tive a oportunidade de trabalhar com o CEO mais extraordinário com quem já colaborei. Alemão e médico de formação, destacava-se pela sua visão muito à frente da organização. Partilhou comigo um ensinamento que nunca esquecerei: “O sucesso de um líder não está em levar os soldados para o campo de batalha, mas em trazê-los de volta



“Recentemente, tive a oportunidade de participar no programa Women on Boards (WOB). Para além dos conteúdos altamente relevantes para mulheres que aspiram a cargos de administração, permite-nos desenvolver uma rede de suporte sólida e autêntica, que nos dá uma força de superação incrível!”

sem perder nenhum.” Naquela altura, a organização enfrentava uma transformação profunda, com prazos extremamente apertados. Foi verdadeiramente inspirador testemunhar como o CEO conseguiu que a organização chegasse à sua visão sem nunca a impor. Na minha opinião, este é, sem dúvida, um dos maiores desafios de um líder.

Atualmente, na ProductLife Group, o ambiente ultra dinâmico e multicultural desafia-me diariamente a melhorar a minha capacidade de adaptação. A gestão da mudança junto de stakeholders e a flexibilidade para lidar com contextos em permanente transformação são elementos centrais no meu dia-a-dia.

Cada uma destas experiências, com os seus desafios e aprendizagens, ensinou-me algo único, moldando a pessoa que sou hoje.

De que forma a experiência em consultoria estratégica, nomeadamente na Accenture, influenciou a sua visão sobre a liderança?

A consultoria estratégica ensinou-me que uma liderança eficaz exige clareza. Na Accenture, aprendi a ser assertiva e a comunicar de forma objetiva, especialmente em ambientes de alta pressão e complexidade. A clareza nas comunicações não é apenas essencial para alinhar equipas, mas também para inspirar confiança e impulsionar decisões com impacto.

Que diferenças encontrou neste novo desafio na ProductLife Group e que balanço faz deste período?



“A consultoria estratégica ensinou-me que uma liderança eficaz exige clareza. A clareza nas comunicações não é apenas essencial para alinhar equipas, mas também para inspirar confiança e impulsionar decisões com impacto”

A experiência no setor farmacêutico trouxe novos desafios, como uma maior complexidade regulatória e a necessidade de navegar em mercados globais com especificidades locais.

Na ProductLife, o foco tem sido alavancar transformações organizacionais num contexto multicultural, o que é naturalmente desafiador mas também extraordinariamente enriquecedor. Integrar diferentes perspetivas culturais e organizacionais e incorporar o best-in-class de cada uma para construir uma organização global, robusta e economicamente sustentável é algo que me entusiasma verdadeiramente. O balanço é extremamente positivo - sinto-me constantemente desafiada a ser uma líder mais ágil e flexível.

Como consegue atingir o equilíbrio necessário para lidar com realidades, culturas e sensibilidades distintas em multinacionais?

A chave está na empatia genuína e na escuta ativa. Gosto de dedicar tempo a compreender as motivações de cada stakeholder, pois acredito que este é o melhor investimento para assegurar o sucesso de qualquer expansão ou transformação de negócio. De um ponto de vista mais concreto e prático, procuro conhecer as aspirações e desafios de cada stakeholder, respeitando as diferenças culturais que influenciam a forma como cada um comunica e toma decisões.

Aprendi que nunca devemos subestimar o impacto das diferenças culturais – mesmo num contexto empresarial “ocidental”, onde muitas vezes assumimos que há maior uniformidade. Num ambiente global e multicultural, é comum surgirem

desentendimentos causados unicamente por abordagens e frameworks de trabalho distintos.

Recordo-me de assistir a uma situação entre uma administradora americana e um executivo francês. A americana apresentava um plano de ação com uma abordagem pragmática, focada em conclusões e ações, enquanto o francês procurava explorar detalhadamente os fundamentos subjacentes. Este contraste gerou alguma incompreensão de ambas as partes, mas, com o tempo, perceberam que a diferença era, na verdade, cultural. Em França, a tomada de decisão tende a ser metódica e detalhada, com ênfase numa análise aprofundada que é amplamente partilhada e debatida antes de se alcançar uma conclusão. O processo de consenso pode ser mais demorado. Já nos Estados Unidos, a análise de fundamentação raramente é discutida em detalhe durante as reuniões. Esta abordagem favorece decisões mais rápidas e flexíveis, com foco nos resultados e na capacidade de adaptação a novas informações.

De que forma a Inteligência Artificial (IA) poderá transformar a indústria de healthcare & life sciences nos próximos anos?

O potencial da IA nestes setores é verdadeiramente extraordinário e já está a produzir um impacto concreto em várias áreas críticas. Na indústria farmacêutica, a IA está a transformar processos de I&D, desde a aceleração da descoberta de novos compostos, através de análises preditivas e modelagem molecular, até à medicina personalizada, adaptando tratamentos ao perfil genético de cada paciente. Nos diagnósticos, a IA possibilita deteções mais rápidas e precisas, utilizando a análise de imagens médicas e biomarcadores. A análise preditiva, por sua vez, antecipa problemas de saúde, promovendo uma abordagem proativa que reduz hospitalizações e melhora significativamente a qualidade de vida dos pacientes.

No âmbito da gestão de dados de saúde, a IA simplifica a organização e análise de grandes volumes de informação, permitindo decisões clínicas e administrativas mais informadas e ágeis.

Estas são apenas algumas das áreas em que a IA está a transformar profundamente a cadeia de valor da Saúde. O maior desafio será garantir uma colaboração eficaz e integrada entre todos os stakeholders do ecossistema da Saúde, mantendo sempre o paciente como foco central e sem nunca esquecer a humanização dos cuidados. Confio plenamente na concretização deste extraordinário potencial e mantenho um otimismo imenso em relação ao futuro.

Quais são as suas principais fontes de inspiração e motivação no dia a dia profissional?

Estamos, sem dúvida, a viver uma época inspiradora para quem integra este setor. Sinto-me motivada pelo impacto positivo que posso gerar em organizações que, diariamente, se empenham em ultrapassar desafios e implementar soluções inovadoras para melhorar a qualidade de vida das pessoas.

As equipas com quem trabalho são também uma fonte constante de inspiração. Apoiar o seu desenvolvimento e contribuir para a concretização das suas ambições é algo que me impulsiona a dar sempre o meu melhor.

Como avalia o progresso em termos de representatividade feminina em altos cargos de gestão?

Temos visto progressos significativos, mas ainda existem barreiras estruturais e culturais que precisam ser superadas. Existem ainda vieses inconscientes que limitam a progressão na carreira de muitas mulheres. Por isso, é crucial que as organizações promovam discussões abertas sobre este tema, identificando possíveis bloqueios e comportamentos que perpetuam desigualdades. Só assim será possível criar culturas organizacionais verdadeiramente inclusivas, que valorizem o mérito, reconheçam o talento e assegurem oportunidades equitativas, independentemente do gênero.

Acredita que a liderança feminina pode influenciar positivamente uma cultura organizacional?

Certamente. Embora defenda firmemente a progressão baseada no mérito, reconheço que a liderança feminina, em geral, tende a valorizar a inclusão, a empatia e a colaboração, contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado e inovador. Claro que existem exceções a esta observação em muitas organizações, mas, de forma geral, é uma tendência visível.

Este equilíbrio entre estilos de liderança promove a diversidade, que é amplamente reconhecida como um motor de crescimento organizacional sustentável, impulsionando a inovação, criatividade e resiliência no ambiente de trabalho.

Que estratégias considera eficazes para promover a diversidade de gênero nas lideranças?

O fator essencial reside na implementação de processos de seleção justos e transparentes, complementados por formações que abordem os vieses inconscientes. Além disso, para acelerar a inclusão das mulheres em posições de topo, é essencial fomentar redes de mentoria focadas na liderança feminina. Estas redes permitem que as mulheres se inspirem em modelos reais de sucesso e aprendam com as experiências de outras que superaram desafios semelhantes, criando um ciclo de apoio e capacitação. Portugal já começa a oferecer iniciativas de grande impacto neste sentido. Recentemente, tive a oportunidade de participar no programa Women on Boards (WOB), promovido pela VdA Academia. Para além dos conteúdos altamente relevantes para mulheres que aspiram a cargos de administração, permite-nos desenvolver uma rede de suporte sólida e autêntica, que nos dá uma força de superação incrível.

No entanto, creio que este processo só será plenamente eficaz se for conjugado com um processo - longo - de alteração de mentalidades na sociedade civil, que permita uma partilha cada vez mais equitativa e normalizada das responsabilidades familiares.

Que conselho daria à Maria Ana do início da sua carreira?

Diria que é importante expor-se mais e procurar um colega de confiança dentro da organização para discutir ideias. É natural não dominar todos os aspetos ou áreas, e ter alguém com quem partilhar e desafiar os nossos pensamentos torna as soluções mais robustas e eficazes. Além disso, a coragem de nos



questionarmos, ouvir diferentes perspetivas e sair da zona de conforto é essencial para o crescimento pessoal e profissional. Em organizações internacionais, esta prática, chamada de ter um “sparring partner”, é muito frequente e amplamente valorizada. Hoje em dia, faço questão de ter alguém com quem trocar ideias, pois estas discussões desafiam-me e inspiram-me constantemente.

Qual é a maior lição que a sua trajetória profissional lhe ensinou?

A pergunta dá que pensar. Talvez se tivesse que escolher, diria que o maior ensinamento ao longo do meu percurso profissional é que a confiança nas equipas é chave. Ao longo da minha carreira, trabalhei em diversas equipas e percebi que aquelas onde havia confiança genuína, foram as que alcançaram os melhores resultados. Só quando há confiança mútua é que as pessoas se sentem seguras para partilhar ideias, desafiar o status quo e trabalhar de forma verdadeiramente colaborativa. Construir confiança não é fácil – não há um botão que se acione. É um processo contínuo que, entre outros, envolve transparência, escuta ativa, cumprir compromissos, humildade e consistência. No entanto, o impacto é transformador. A confiança não só impulsiona o sucesso organizacional, mas também tem potencial para deixar uma marca nas pessoas e no mundo. E, para mim, essa é a recompensa mais valiosa. 

“A humanização da Saúde e dos cuidados médicos é uma prioridade na minha prática”



Margarida Marques, Médica Dentista no Trofa Saúde Vila Real, é uma defensora convicta da interdependência entre a Saúde Oral e a Medicina Geral. Com especializações em Cirurgia, Implantologia, Periodontologia, Reabilitação e Patologia Oral, afirma que a sua principal prioridade é criar “ligações de confiança mútua”.



~
**É neste desafio que surge
o meu encanto por esta
profissão, na oportunidade
diária de ter o privilégio
de devolver o sorriso
com Saúde Oral, de uma
forma leve, sistemática,
segura, tranquila**
~

Antes de mais, gostaríamos de conhecer as razões que a levaram a seguir este rumo profissional. O que a encantou nesta profissão?

O que mais me encantou, nesta profissão, foi a oportunidade de conseguir devolver o sorriso e a saúde oral aos que me procuram, desmitificando estigmas e medos, relacionados com a ida ao Médico Dentista. É provável que seja essa a razão da escolha desta vertente cirúrgica, além do talento inato, do gosto e fascínio por esta área. Como profissional, percebi que existia uma grande lacuna na forma como se expressam aos doentes. Ainda está muito enraizada, na nossa cultura, a associação da ideia de dor e de «horror» quando se fala na ida ao Dentista, o que faz com que o doente só nos procure já numa fase avançada da doença, tornando-se mais desafiante o seu tratamento. É neste desafio que surge o meu encanto por esta profissão, na oportunidade diária de ter o privilégio de devolver o sorriso com Saúde Oral, de uma forma leve, sistemática, segura, tranquila e demonstrando que é possível proporcionar um bom cuidado. Além disso, ao mesmo tempo procuro proporcionar uma experiência agradável sem nunca perder o rigor técnico/científico e a integridade profissional.

A Medicina Dentária, em ambiente hospitalar, contribui para uma abordagem mais completa e eficaz no tratamento do doente. Acredita que auxilia mais doentes num hospital?

O meio hospitalar é, sem dúvida, uma mais-valia no tratamento das doenças orais. O Grupo Trofa Saúde dedica-se à humanização

dos cuidados para a saúde, permitindo um tratamento integrativo e individualizado, a partir de uma equipa multidisciplinar, com outras áreas médicas, e interdisciplinar dentro das diversas áreas da medicina dentária, como a Odontopediatria, Ortodontia, Prótese fixa, Generalista entre outras. Neste sentido, permite-me focar mais na área cirúrgica, sem negligenciar nenhum tratamento e trabalhando com uma equipa de excelência, que assegura o melhor tratamento aos que nos procuram. O meio hospitalar também nos permite o acesso a estruturas, suporte técnico e equipamentos de última geração, permitindo dar resposta a doentes, por vezes, negligenciados pela suas comorbilidades ou com dificuldades motoras; doentes mais idosos institucionalizados; e crianças e adultos, com perturbações de espectro do autismo ou com algum défice cognitivo, realizando os tratamentos de forma controlada, em ambulatório, ou com a máxima segurança em meio de bloco operatório. Em suma, só no meio hospitalar garanto um atendimento inovador e em segurança, com o conforto e a excelência técnica de todo o corpo clínico que é experiente, diferenciado e dedicado no tratamento das doenças orais integrada na sua saúde geral.

No seu *website*, podemos ler que «cuidar de uma parte é, forçosamente, ter de olhar para o todo». Reconhece que os problemas dentários podem influenciar, diretamente, o estado de saúde geral dos doentes?

Em Portugal, cerca de cinco em cada dez homens e seis em cada dez mulheres, em fase adulta, padece de uma patologia crónica que tem relação direta com a saúde oral. Por exemplo, um doente diabético tem um aumento da prevalência de doenças orais como a periodontite, cáries dentárias, disfunção salivar (halitose/xerostomia), doenças da mucosa oral (síndrome da boca ardente/líquen plano), entre outras. A relação entre diabetes *mellitus* e doença periodontal é bidirecional sendo crucial um tratamento multidisciplinar. Vários estudos também sustentam que as infeções orais levam a um aumento dos níveis de marcadores pró-inflamatórios, tais como a Proteína C-Reativa, a IL-6, o fator de von Willebrand, tendo uma importante correlação com o desenvolvimento da doença vascular aterosclerótica, Enfarte do Miocárdio e eventos Cérebro-vasculares (AVC). Outro exemplo é a mulher grávida, onde estudos associam a doença

~

“Eu, como sou uma mente inquieta, considero que a criação de *networking*, a partir da dinâmica do ensino, é fundamental para nos mantermos atualizados”

~

periodontal ao parto prematuro, associado ao aumento do risco de desenvolver uma pré-eclampsia e o baixo peso à nascença, sendo crucial o acompanhamento tanto por parte da obstetrícia, como da medicina dentária. As doenças orais podem contribuir para o agravamento de outras doenças sistêmicas como doenças cardiovasculares, diabetes *mellitus*, pneumonias por aspiração, endocardites bacterianas, partos prematuros, entre outras, e são fator de risco para desenvolver outros estados agudos como o AVC ou o enfarte agudo do miocárdio, sendo fundamental o seu tratamento de forma multidisciplinar e específica a cada doente com a inter-relação com as outras áreas médicas como a Medicina Interna, Endocrinologia, Cardiologia, Otorrinolaringologia, Medicina Geral e Familiar, entre outras. Sem saúde oral não existe saúde em geral.

«O seu sorriso, a minha prioridade». Há algum caso ou momento específico que tenha marcado, profundamente, a sua carreira até agora?

Sim, mantenho um especial carinho pelos meus doentes oncológicos e tenho um caso que me marcou bastante. Lembro-me como se fosse hoje. O doente compareceu encaminhado por outro colega, onde apresentava um quadro clínico de dor recorrente, associada a uma lesão após uma extração dentária, sem melhorias mesmo após terapêutica. O diagnóstico foi feito na hora, sendo realizada uma biópsia e um estudo anatomopatológico para confirmação. O Cancro Oral maligno tem uma esperança média de vida de 6 anos e todo este processo de diagnóstico, informação e preparação do doente, da família e encaminhamento para os tratamentos foi intenso. Não existe uma fórmula perfeita para transmitir este tipo de notícias e, para mim, é avassalador assistir à tremenda dor e desespero. Acompanhei todo o processo e o mais habitual é não regressarem. Mas milagres acontecem e, ainda hoje, sigo este doente que, mesmo após uma hemi-amputação da mandíbula e língua e com todas as dificuldades/ comorbilidades, mantém sempre um sentido de humor incrível. Um verdadeiro exemplo de resiliência e superação e um caso que me vai sempre ficar na memória.

De que modo a experiência num hospital tem influenciado a sua prática profissional, em comparação com outras experiências, como ter sido voluntária na Guiné-Bissau?



A humanização da Saúde e dos cuidados médicos é uma prioridade na minha prática e advém muito das experiências que fui tendo ao longo da minha carreira. No meio hospitalar tenho mais acesso a casos desafiantes, quer pela condição médica, como pela condição socioeconómica e mesmo pelos desafios multiculturais, que carecem por vezes de crenças religiosas, que podem dificultar o tratamento do doente. A falta de literacia para a saúde oral é mais evidente nos meios económicos mais desfavoráveis, piorando o contexto clínico. A minha experiência na Guiné-Bissau, a partir da Associação de Médicos Dentistas Solidários Portugueses - Mundo a Sorrir, foi, sem dúvida, onde adquiri ferramentas, quer do foro técnico, como humano, e que me ajudam, diariamente, na forma como abraço estes doentes. A Guiné-Bissau foi uma experiência que me fez evoluir muito como pessoa e profissional de saúde, dando mais valor às oportunidades e meios de que disponho na minha prática clínica. Não existe uma comparação, elas simplesmente se complementam.

O que considera essencial para ter sucesso na sua carreira?

As mulheres ainda têm muitos desafios quando se dedicam a uma carreira, pelo que na área médica não é diferente. É uma questão cultural que, infelizmente, ainda está muito enraizada na cultura portuguesa. As características que considero essenciais para o caminho do sucesso são, sem dúvida, a perseverança, a resiliência nas adversidades, perceber que existe um caminho que é só nosso, sem perder a empatia pelos que nos rodeiam, assumir eventuais erros, aprender com eles e seguir com foco,



estar sempre disponível para a evolução da capacidade técnica, adquirir competências de gestão, liderança e inteligência emocional. Devemos também promover a interajuda, nunca perder a ética de trabalho, em prol de qualquer benefício e aprender que desistir nem sempre é uma derrota mas sim permitir ter novos começos.

Como vê o futuro da Medicina Dentária? Quais inovações ou avanços tecnológicos mais a entusiasma?

O Futuro da Medicina Dentária é extremamente promissor e está direcionado para a evolução tecnológica e a inteligência artificial. A introdução das novas tecnologias nas áreas cirúrgicas, a partir de meios auxiliares de diagnóstico com mais definição, introdução de *scanners* intra e extrarorais, criação de sistemas de cirurgia guiada com programas de planeamento digital e impressão 3D, veio permitir um maior rigor nos planeamentos, inovação nos tratamentos, dando menos espaço para o erro médico. Estas tecnologias ajudam-me nos diagnósticos, oferecendo mais conforto ao doente e permitem-me resolver casos que, anteriormente, não teriam resposta. Todavia, preocupa-me a possível perda da humanização da saúde.

Qual conselho daria a mulheres que desejam seguir Medicina Dentária?

Nunca deixem que sejam os outros a delinear os vossos sonhos, acreditem no vosso valor, lutem pelo vosso caminho, apaixonem-se

~
“Em Portugal, cerca de cinco em cada dez homens e seis em cada dez mulheres, em fase adulta, padece de uma patologia crónica que tem relação direta com a saúde oral”
~

pelos desafios, sejam dinâmicas e empreendedoras sem culpas, ouçam sempre a nossa intuição feminina, sejam vocês mesmas: autênticas e extraordinárias.

Além da integração da Medicina Dentária, no meio hospitalar, o que mais a motiva e inspira na sua profissão?

Sem dúvida o ensino. A rotina diária, por vezes, pode isolar-nos e eu, como sou uma mente inquieta, considero que a criação de *networking*, a partir da dinâmica do ensino, é fundamental para nos mantermos atualizados e que, com isso, possamos prestar melhores cuidados de saúde. Acredito que o saber deve ser partilhado e que o contacto com outras gerações me impulsiona no crescimento científico e na inovação clínica, estimulando o meu crescimento pessoal.

Como lida com os aspetos emocionais e psicológicos dos doentes em situações difíceis ou com medo do tratamento dentário?

Com muita humildade, respeito, adaptação e um sorriso no rosto. A melhor forma de lidar com estas situações é saber ouvir o doente, prestando especial atenção à comunicação não verbal, visto que ela revela tudo. Em muitos casos, recorro à partilha de episódios, muitas vezes engraçados e que sei que ajudam a reduzir o stress do momento. O mais difícil, no meu dia a dia, é a gestão emocional das expectativas do tratamento e do resultado final. Por vezes, os doentes pedem tratamentos que não são possíveis ou que não são os mais indicados para o seu caso clínico. É primordial saber ouvir e entender as necessidades e preocupações de cada um de forma empática. É, igualmente, importante desenvolver o diálogo com o doente, de forma a que entenda qual o tratamento que melhor se adequa ao seu caso clínico, criando ligações de confiança mútua.

O que espera alcançar nos próximos anos?

Espero contribuir para o aumento da literacia sobre a saúde oral, promovendo a integração da saúde oral com a saúde geral. 

“Somos capazes de deixar a nossa marca positiva no mundo”

Ligada à missão social da Medicina e à disciplina militar desde os 19 anos, Joana Paula é uma profissional de referência na área da Medicina Física e de Reabilitação. Hoje, à frente das quatro unidades da Saúde Sul, garante que o objetivo é “tornar a Medicina mais acessível”, promovendo uma “verdadeira transformação criativa num país envelhecido”.



minha família e amigos, mas rapidamente percebi que estava apenas no início de um longo e difícil percurso.

Na Academia Militar vivi seis anos de internato, com uma rotina bastante rigorosa. Fui constantemente desafiada a superar limites físicos, mentais e emocionais. Ao estar sempre rodeada de pessoas resilientes, disciplinadas e com um espírito de sacrifício admirável, aprendi o verdadeiro valor do trabalho em equipa, da liderança e da superação. Havia momentos de exaustão, medo e dúvida, mas a união e o apoio tornavam possível enfrentar qualquer obstáculo.

Como é que uma Médica Fisiatra, especialista em Medicina Física e de Reabilitação, sócia e diretora clínica do Grupo Saúde Sul, sente que inspira as mulheres da sua profissão?

Sempre acreditei que liderar, através do exemplo, é a forma mais poderosa de inspirar os outros. Ao longo da minha vida, tive muitas pessoas que me inspiraram a fazer mais e melhor. Ocupo uma posição desafiante e muito exigente, mas não estou sozinha. Tenho uma equipa. Acredito que é possível conciliar a família, conhecimento técnico, visão estratégica e valores humanos. Temos de acreditar nas nossas capacidades e assumir o risco, seguindo sempre a nossa intuição e valores.

O que a motivou a iniciar carreira na Academia Militar e de que forma essa experiência moldou a sua trajetória profissional?

Entrar na Academia Militar no curso de Medicina foi, sem dúvida, um dos maiores desafios da minha vida e uma decisão que me transformou profundamente. Naquele ano, enquanto frequentava a Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Lisboa, conheci estudantes de Medicina das Forças Armadas e, de forma quase inexplicável, identifiquei-me, profundamente, com eles e com o que representavam. Senti que aquele era o meu caminho. Treinei e estudei, intensamente, para passar nas inúmeras provas de admissão e, quando finalmente entrei, senti um enorme orgulho por parte da

No seu LinkedIn revela que, na sua profissão, existem muitas decisões tomadas sob pressão. Quais foram as maiores dificuldades que já sentiu enquanto médica?

As dificuldades variam de acordo com a especialidade médica e já trabalhei em diversos contextos. Contudo, em Medicina Física e de Reabilitação, uma das maiores dificuldades é equilibrar as expectativas dos doentes e dos seus familiares em casos de doenças com graves incapacidades. É preciso transformar o ambiente, a comunidade, as





peças e as famílias. É um verdadeiro trabalho de equipa em que todos os profissionais são essenciais e indispensáveis.

Atualmente, encontra-se a aprofundar aprendizagens, através de um Mestrado em Gestão da Transformação Digital, no Setor da Saúde. O que falta à Joana Paula conquistar?

Pessoalmente, há muito que me sinto realizada. No entanto, o mundo está em constante evolução e tenho a responsabilidade de dirigir e orientar, o melhor possível, o nosso grupo de empresas e as carreiras das pessoas que nele trabalham diariamente. Visando o futuro da área da saúde, atualmente, estou focada em explorar e aprender sobre gestão e transformação digital, com o objetivo de melhorar a experiência das pessoas que necessitam de cuidados de reabilitação e a eficiência dos processos. O meu objetivo é criar impacto e contribuir para que a Medicina Física e de Reabilitação se torne mais acessível, integrada e inovadora, promovendo uma verdadeira transformação criativa num país envelhecido. Terei de selecionar, formar e dirigir uma equipa que cumpra este desafio.

Como é que os seus estudos têm moldado a sua abordagem profissional?

Já fiz outras pós-graduações e mestrados, mas a primeira edição do Mestrado em Gestão e Transformação Digital no Setor da Saúde (ManagiDiTH) é uma experiência internacional, inovadora e que me tem ajudado a perceber como a tecnologia é essencial para respondermos aos desafios do presente e do futuro. Nunca o ser humano viveu tantos anos. A tecnologia e a Reabilitação sempre me fascinaram, creio que todo o ecossistema de saúde deve trabalhar em conjunto para melhorar a qualidade de vida das pessoas com doenças crónicas e incapacidade.

O percurso da Saúde Sul tem sido exemplar. Em 2023, obteve o Prémio de Excelência de PME e o Prémio Cinco Estrelas Regiões; em 2024 recebeu o Prémio Cinco Estrelas Regiões e o Quality award e, este ano, o Quality Award by Consumer Choice. O que

~
“Sempre acreditei que liderar, através do exemplo, é a forma mais poderosa de inspirar os outros”
~

diferencia o Grupo Saúde Sul de outras Clínicas e hospitais da região, especialmente no que diz respeito ao cuidado, à atuação e ao fortalecimento do atendimento multidisciplinar que promove a saúde integral do paciente?

O que nos diferencia é a nossa história, missão, visão e valores e, acima de tudo, o trabalho da nossa equipa multidisciplinar. Temos profissionais

altamente capacitados e motivados para oferecer um serviço de excelência. A Saúde Sul investe em formação, inovação, excelência clínica e num atendimento multidisciplinar, que coloca o doente no centro de tudo. Atendemos as necessidades de toda a população e prestamos, igualmente, cuidados aos que mais necessitam.

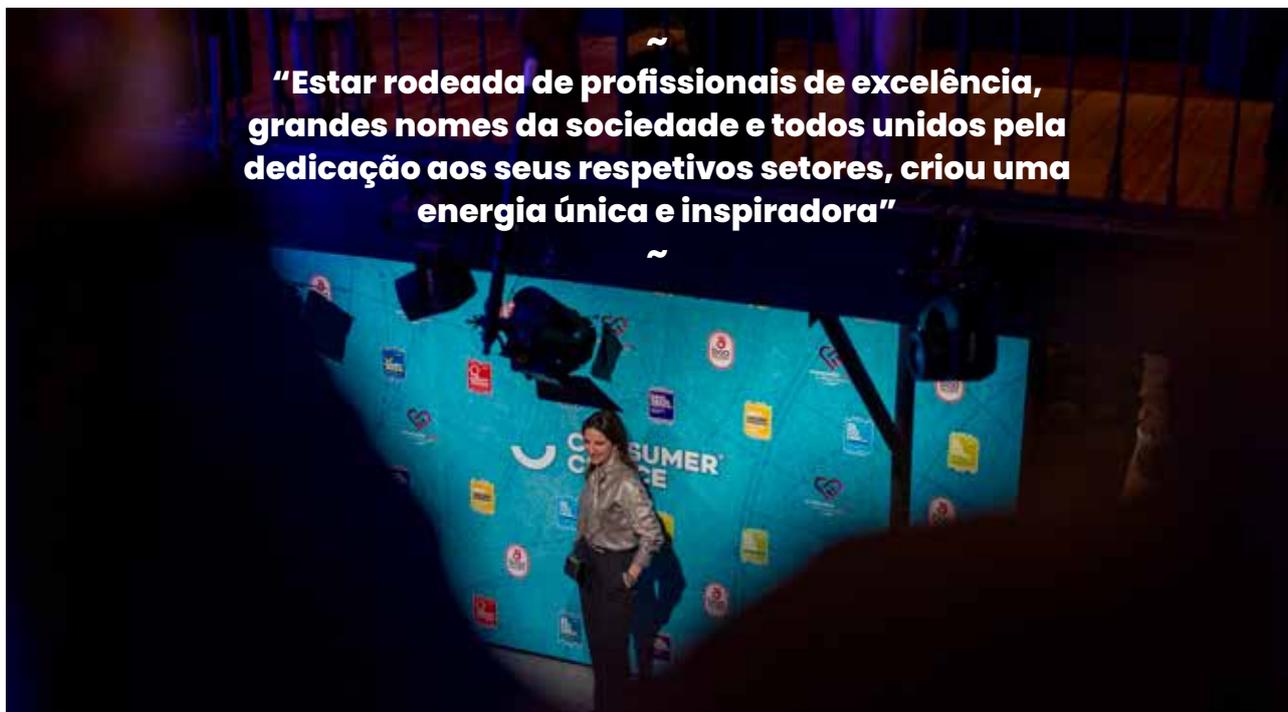
O reconhecimento é o fruto do trabalho de todas as nossas equipas e deixa-nos verdadeiramente orgulhosos, mas aumenta a nossa responsabilidade. Um dos momentos recentes mais marcantes foi a nossa unidade da Moita receber o estatuto PME Excelência e sermos distinguidos entre as PME com melhores resultados, na categoria mais emprego.

Quais são as vantagens da integração de médicas ucranianas no processo de reabilitação dos pacientes?

Nós integramos uma médica e uma enfermeira ucraniana nas nossas equipas, mas elas não podem ainda exercer essas funções. Estão em processo de requalificação profissional e assumem outras funções na nossa equipa. No que respeita à história da Anastasiia Zapotichna e da Olga Didenko só posso dizer que elas são verdadeiras “guerreiras” e que me têm inspirado a mim e à nossa equipa. Elas são o exemplo prático de que não reabilitamos apenas pessoas com doenças e incapacidades, mas também somos capazes de deixar a nossa marca positiva no mundo. Transformamos pessoas, equipas e projetos com elevado potencial. A presença desta médica e desta enfermeira nas nossas equipas enriquece-nos cultural e moralmente. Lembra-nos que existem pessoas que, apesar de terem vivido situações de elevada complexidade e dificuldade, continuam a lutar por desempenhar de forma exemplar as suas funções. 🇵🇹

Quality Awards 2025: Sónia Melo soma mais um prémio





~
“Estar rodeada de profissionais de excelência, grandes nomes da sociedade e todos unidos pela dedicação aos seus respetivos setores, criou uma energia única e inspiradora”
 ~

O que este prémio representa para o seu percurso profissional? Prevê alguma mudança?

Este prémio representa um marco significativo no meu percurso profissional, porque valida o compromisso que sempre tive com a qualidade, a autenticidade e a experiência personalizada. É uma prova de que ser fiel aos nossos valores e àquilo em que acreditamos compensa, e que os clientes reconhecem e valorizam essa genuinidade. Quanto a mudanças, não haverá nenhuma. Vamos continuar a ser exatamente quem somos: autênticos, apaixonados pelo que fazemos e dedicados a criar momentos únicos para quem nos escolhe. Este prémio não é um ponto de chegada, mas sim uma motivação para continuar a crescer, sempre com os pés assentes na terra e com o coração nos Açores e naquilo que representamos. A essência do Chez Sónia será sempre a mesma, porque é isso que nos define e nos diferencia.

Iniciou 2025 já com uma grande conquista. Quais são os seus próximos objetivos e planos para o futuro?

Foi, sem dúvida, uma excelente forma de começar o ano, mas a minha caminhada está longe de parar aqui. Para o futuro, os meus principais objetivos continuam a ser focados na qualidade e na criação de experiências gastronómicas únicas. Primeiramente, quero continuar a fortalecer a minha marca Chez Sónia, mantendo a ligação pessoal com os meus clientes. A ideia é sempre surpreender, mantendo a essência do que fazemos. Além disso, vou continuar a dar visibilidade à gastronomia dos Açores e aos seus produtos, procurando novas formas de os integrar no meu serviço de Private Chef. A aposta em ingredientes locais continua a ser um pilar forte do meu trabalho. Mas, acima de tudo, o objetivo é continuar a fazer o que me apaixona e a proporcionar momentos inesquecíveis para os meus clientes. O resto, como sempre, vem naturalmente.

Quantos prémios/reconhecimentos o Chez Sónia já soma?

O Chez Sónia é uma marca registada e já soma vários reconhecimentos

(podendo dizer um total de nove), cada um deles representando uma etapa importante do meu percurso e o reflexo do trabalho árduo e da paixão que dedico à gastronomia.

Como mais recentes, destaco no ano de 2024 o reconhecimento com o Prémio 5 Estrelas Regiões e no final do mesmo ano, fui nomeada para os Europe Best of Best Awards na categoria de Best Portuguese Cuisine, pelos prestigiados prémios do Dubai. Neste momento, também estou nomeada em várias categorias nos Taste Awards, (os Óscares da Gastronomia) graças à rubrica de culinária Cozinha em Casa, da RTP Açores. Apesar dos resultados só serem conhecidos em março, estas nomeações já são uma vitória por si só, pois refletem o impacto do meu trabalho em diferentes áreas. Cada prémio é uma conquista que celebro com enorme gratidão, pois representa não só o reconhecimento do meu esforço, mas também a confiança e o carinho dos meus clientes.

O que falta à Sónia Melo conquistar?

(Risos) Talvez um pouco mais de juízo, mas só o suficiente para equilibrar com a minha paixão e criatividade! Brincadeiras à parte, acredito que o caminho na gastronomia é infinito. Há sempre algo mais a aprender, novas experiências para criar e diferentes públicos para alcançar. Não vejo as conquistas como “o que ainda falta”, mas sim como desafios e sonhos que me motivam a continuar a crescer. Também gostava de levar a gastronomia dos Açores ainda mais longe. E que nunca me falte saúde para continuar a fazer o que amo e apreciar cada momento bom da vida. 🍷



“Trabalhar em seguros é ajudar o nosso cliente a acautelar qualquer situação futura menos agradável”

Para Vânia Mansilhas, a área dos seguros vai muito além da simples venda de produtos – é sobre proteger patrimónios e garantir segurança. Com empatia e conhecimento, a mediadora oferece soluções personalizadas que fazem a diferença na vida dos seus clientes, ajudando-os a prevenir riscos e a cuidar do futuro.

Vânia, que competências considera essenciais para ser bem-sucedida nesta área dos seguros?

Empatia, profissionalismo, transparência, rigor e acima de tudo conhecer bem o produto que estamos a apresentar ao cliente são características essenciais para um bom mediador.

Quais são as tipologias de seguros e outros serviços que a Vânia disponibiliza aos seus clientes?

Os seguros Multiriscos e automóveis são os mais conhecidos e procurados. Seguros de saúde, de vida, de acidentes de trabalho, de responsabilidade civil e de animais de estimação são alguns dos seguros disponíveis. Consultoria de seguros, legalização de veículos, transferências de propriedade, habilitações de herdeiros, contratos de arrendamento e representação de clientes estrangeiros em Portugal são também alguns dos serviços que tenho disponíveis para os meus clientes.

Quais as principais vantagens de procurar um mediador para contratar um seguro?

Procurar um mediador de seguros é a forma mais correta de conseguirmos salvaguardar o nosso futuro ao mesmo tempo que poupamos. Escolher um mediador é termos alguém de confiança para expormos as nossas preocupações e pedirmos aconselhamento.

Alguns seguros são obrigatórios legalmente, sendo os mais comuns o Seguro Automóvel e os associados ao Crédito Habitação. Para além destes, quais são os tipos de seguros onde tem sentido uma procura crescente por parte de clientes particulares e empresas?

A nível particular temos sentido uma grande procura nos seguros de saúde, nos seguros de vida e nos Planos Poupança Reforma. As pessoas cada vez estão mais cientes do quão importante



é prevenir situações futuras desagradáveis que muitas vezes mexem com a estabilidade económica familiar. A nível empresarial os seguros de Proteção Cibernética tem tido uma enorme procura, principalmente devido aos últimos acontecimentos. A não esquecer que as empresas estão cada vez mais conscientes do papel que têm na vida dos funcionários, por isso mesmo têm procurado oferecer seguros de saúde como forma de reconhecimento.

Para além dos Seguros de Saúde, indispensáveis para muitas pessoas que não encontram no SNS a capacidade de resposta necessária, há cada vez mais ofertas também para a saúde dos nossos animais. É um sinal de que há cada vez mais pessoas a tratar os seus “pets” como sendo da família?

Os seguros de animal de estimação tem tido uma crescente procura. Felizmente as mentalidades estão a mudar e cada vez mais tratamos os nossos animais de estimação como membros da família. Contratar um seguro de saúde animal é um ato de amor para com os nossos filhos de quatro patas.

Qual o impacto que sente que o seu trabalho tem na vida dos seus clientes? De que forma isso a inspira e motiva no seu dia a dia profissional?

Quando um cliente sabe que tem alguém a quem pedir aconselhamento e em quem confiar, sente-se mais seguro e isso ajuda o cliente e faz-me sentir realizada. Sinto que o que eu faço é realmente algo importante. Já tive alguns casos de clientes que me agradeceram pela forma como geri um sinistro, como geri uma venda e como o aconselhei. Trabalhar em seguros não é vender seguros, é ajudar o nosso cliente a acautelar qualquer situação futura menos agradável.

Acredito que ainda haja muito a fazer para consciencializar as pessoas, mas também acredito que com profissionalismo e empatia será possível. 



Mulheres na Energia: promovendo a equidade no setor energético

O Mulheres na Energia é uma iniciativa da Associação Portuguesa da Energia (APE) que procura contribuir para a diversidade e inclusão e resultou da constatação do baixo número de candidatas femininas ao programa Future Energy Leaders Portugal, também da APE.



Em Portugal, as mulheres representam 31% da força de trabalho do setor energético, número superior à média na UE27 (24,5%)¹, mas ainda inferior à presença na maioria dos outros setores económicos nacionais.

Assim, o Mulheres na Energia tem como missão promover a equidade de género e contribuir para aumentar a representatividade das mulheres em cargos de liderança no setor energético. Baseado nos valores de inclusão, interação e compromisso, o programa tem como principais objetivos:

- Conectar mulheres da indústria da energia e atividades conexas em Portugal;
- Promover a discussão e partilha de experiências entre gerações e diferentes origens;
- Capacitar as mulheres do sector energético;
- Fomentar a autoconfiança das gerações mais novas;
- Promover a equidade ao nível da liderança.

Desde a sua criação em 2022, o programa conta já com 413 membros, oriundos de diferentes regiões de Portugal e de mais de 100 empresas do setor energético, agregando mulheres com vários perfis profissionais e em diferentes fases de carreira. Estes membros são enquadrados pela Equipa de Implementação do programa, responsável pela gestão do trabalho no terreno, bem como por um Conselho Consultivo, constituído por 13 mulheres de reconhecido mérito no sector da energia.

¹ European Commission - Karsten Gareis and Petr Popov (2024), Gender Balance in the R&I Field to Improve the Role of Women in the Energy Transition.



O programa foi lançado num muito participado workshop de reflexão, onde ficou identificado o significado da iniciativa e estabelecidas as ações prioritárias que têm estado a ser implementadas:

- Ações no Ensino Básico: em parceria com a ADENE, através da Rota da Energia. No ano letivo 23/24, o programa participou

- em 10 sessões em escolas, envolvendo cerca de 400 alunos.
 - Participação e presença em eventos e conferências: Membros do programa participaram em painéis de eventos como o Lisbon Energy Summit e o World Summit on Energy Transition.
 - Networking: Foram já realizados quatro eventos, em parcerias com as embaixadas da Dinamarca e do Reino Unido, bem como o Women in Energy Breakfast, incluído na Lisbon Energy Summit.
 - Mentoria: Está em curso um projeto-piloto de mentoring abrangendo, um grupo restrito de participantes, permitindo a interação entre membros em fases distintas da carreira e visando determinar a sua escalabilidade.
 - Divulgação das áreas de especialidade: publicação, no website da APE de áreas de especialidade dos membros do programa, destacando talentos e especializações das Mulheres na Energia, aumentando a sua visibilidade profissional.
- O lema “Só quando formos um setor com todos, seremos um setor para todos!”, resume a essência do Mulheres na Energia, reafirmando a importância de ser um setor em que a equidade de género se transforme rapidamente numa realidade.

Fafinstala: um legado familiar na energia

Com mais de 20 anos de experiência na construção de instalações e redes elétricas, a Fafinstala é uma empresa familiar com raízes no Minho e sólida presença na região centro de Portugal. Um dos grandes destaques da organização é a sua direção composta integralmente por mulheres, desafiando a realidade de um setor ainda predominantemente masculino. Carina, Tânia e Nair Pereira, três das quatro irmãs à frente da Fafinstala, são exemplos de como a liderança feminina pode impulsionar crescimento e inovação.

A importância do setor

Carina Pereira, Diretora de Serviços e Engenheira do Ambiente de formação, descreve a experiência de estar na linha da frente de um setor tão estratégico como uma grande honra. “Contribuo para mostrar que as mulheres têm uma capacidade inata de gestão e conseguem aliar a componente mais técnica à humanização das atividades”, afirma. Esta destaca o papel crucial da Fafinstala na distribuição de eletricidade, um bem essencial para a comunidade. Já Tânia Pereira, Diretora Financeira e Contabilista, reforça o orgulho de fazer parte de uma direção composta por mulheres, especialmente por ser uma empresa familiar: “Estamos todas a contribuir para o crescimento da empresa”.



Os desafios, a inspiração e o futuro

Embora reconheçam os desafios de atrair mulheres para a área produtiva e as dificuldades em destacarem-se no setor, acreditam na força da sensibilização desde cedo. “O mundo é movido a energia, e distribuí-la é fundamental”, enfatiza Carina. Para Nair, Engenheira Eletrotécnica e Diretora Técnica, é imprescindível “mostrar às jovens, antes mesmo de escolherem as suas carreiras, exemplos de mulheres em cargos relevantes, destacando o impacto transformador da energia”.

Além de promoverem a igualdade através da integração feminina em cargos de chefia, acreditam que pequenas ações podem servir de exemplo para as novas gerações. Elas próprias, foram inspiradas a seguir um caminho no setor energético fruto da paixão e conhecimento técnico do pai, José Pereira, fundador e gerente, e apoio incondicional da mãe, Graça Pereira, cofundadora e também gerente.

Motivadas e confiantes, querem agora abrir novos caminhos e mostrar que a energética tem espaço para quem ousa fazer a diferença.

“Desejo que se apaixonem por esta área como eu, que percebam a grandiosidade de atuar num setor tão determinante”, enaltece Carina, destacando a importância do respeito, flexibilidade, firmeza e profissionalismo. Tânia acrescenta que, “apesar dos desafios, o sentimento de missão cumprida e reconhecimento profissional compensam todo o esforço”. Já Nair, conclui com um apelo: “Não duvidem das vossas capacidades e continuem a acreditar. Num setor dominado por homens, uma mulher visionária só trará vantagens a longo prazo.”

Um exemplo de liderança

A Fafinstala demonstra que a liderança feminina não é apenas uma questão de presença, mas de impacto real. Carina, Tânia e Nair, com percursos distintos e competências complementares, estão a redefinir o que significa liderar no setor energético, mostrando que o sucesso é um legado que se constrói com visão e ação. 

O “primeiro lugar como o limite” para Fátima Cunha Araújo

CEO da Energia Coletiva desde 2020, Fátima Cunha Araújo é, agora, também Diretora Comercial Nacional da BigONE, uma empresa que já conquistou a confiança de mais de cinco mil clientes. Com uma mentalidade ambiciosa e de procura constante da excelência, é nessas características vincadas que baseia a sua liderança.

A paixão pela sustentabilidade e o desejo de impactar vidas

Com uma visão clara acerca do potencial da energia renovável, Fátima Cunha Araújo acredita que, desde o início do seu percurso profissional, está no caminho certo para a construção de um futuro sustentável e equilibrado. “A cada cliente que conseguimos ajudar a «transitar» para soluções de energia limpa, sinto que estou a contribuir para as mudanças que quero ver no mundo. Além disso, inspira-me ver as iniciativas impactarem, positivamente,

a vida dos meus clientes, assim como a minha equipa, no que toca a alcançar os seus próprios sonhos e objetivos”, realça.

A CEO tem ajudado empresas, particulares e comunidades a adotarem soluções energéticas que, além de trazerem benefícios financeiros, desempenham um papel crucial na proteção do ecossistema. “A minha trajetória profissional e a escolha de atuar como Chief Executive Officer (CEO) da Energia Coletiva e Diretora Comercial Nacional da BigONE foram motivadas por uma paixão profunda pela sustentabilidade e um desejo



~
"Cada obstáculo é uma oportunidade para crescer, melhorar e reafirmar o meu compromisso com a igualdade, a inclusão e a procura da justiça e representatividade para todos"
~



genuíno de implementar estratégias diferentes”. Sendo mulher e atuando como CEO e Diretora Comercial, cargos “historicamente dominados por homens”, acaba naturalmente por se ver confrontada com alguns desafios, que exigem uma “constante adaptação e esforço” para garantir que a sua voz seja ouvida. “Apesar desses desafios, vejo cada um deles como uma oportunidade para aprender e crescer. Acredito firmemente que a diversidade e a inclusão são essenciais para a inovação e o sucesso de um negócio. Isso motiva-me a trabalhar ainda mais para criar um ambiente onde as mulheres se sintam empoderadas e tenham a oportunidade de brilhar, mostrando que podemos alcançar grandes coisas, independentemente das barreiras que enfrentamos”.

O maior desejo da CEO é ser vista, pelas mulheres, como um modelo e inspiração, mostrando que é possível ter sucesso e superar as partes menos positivas. “Acredito que o meu trabalho como CEO da Energia Coletiva e Diretora Comercial Nacional da BigOne serve como uma inspiração e modelo para outras mulheres. Ao compartilhar a minha trajetória e conquistas em eventos, conferências e publicações, espero que outras mulheres se sintam motivadas e identificadas, percebendo que o seu sucesso

Principais serviços prestados pela BigOne:

- Consultoria de Painéis Solares: Instalação de sistemas fotovoltaicos para residências e empresas;
- Financiamento e Facilidades de Pagamento: Opções que permitem que os clientes paguem pelos sistemas ao longo do tempo, tornando o investimento inicial mais viável;
- Consultoria Energética: Serviços que ajudam os clientes a entender o seu consumo energético e a escolher as melhores soluções solares;
- Programas de Compartilhamento de Energia: Iniciativas que permitem que várias pessoas, ou empresas, compartilhem um sistema de energia solar, reduzindo os custos.
- Sensibilização e Educação: Campanhas para informar a comunidade sobre os benefícios da energia solar e como acessá-la.

é possível e alcançável. Acredito que, ao liderar pelo exemplo e fomentar um ambiente positivo e encorajador, posso ajudar a inspirar outras mulheres a unirem-se a nós nesta jornada e em busca das suas próprias realizações”.

O parceiro número um da energia solar EDP Comercial – a BigONE

Com mais de quatro anos de atividade e com elevados índices de satisfação em todo o país, o foco da BigONE é ajudar os clientes na transição para energias renováveis, promovendo práticas que reduzem custos e minimizam o impacto ambiental. De acordo com Fátima Cunha Araújo, a tranquilidade do cliente é primordial. “Desejamos que cada cliente, seja uma empresa ou um particular, se sinta parte deste movimento pelo desenvolvimento sustentável. Estamos, continuamente, a trabalhar em estratégias inovadoras que possam apoiar os nossos clientes e, consequentemente, nos tornem mais sustentáveis e eficientes. Acreditamos que, ao fortalecer as nossas parcerias, como a que temos com a EDP Renováveis, contribuimos para um futuro mais verde e sustentável para todos”.

Como uma das maiores distribuidoras de energia do país, oferecem sistemas solares de alta performance, garantindo poupança e um impacto ambiental positivo. “Na BigONE existe o compromisso com a sustentabilidade, atendimento personalizado, resultados comprovados, transparência, confiança e a inovação. Esses elementos não só resultam em clientes satisfeitos, como os motivam a recomendar-nos. Agradecemos a confiança que eles depositam na BigONE e esforçamo-nos, todos os dias, para exceder as suas expectativas”.

A BigONE já conta, em 2025, com uma equipa de multidisciplinar que reúne mais 150 técnicos especializados, consultores e profissionais dedicados ao atendimento ao cliente. Os escritórios estão localizados no Porto, Lisboa, Barcelos, Viseu, Caldas da Rainha e Santarém. 

Uma empresa multissetorial que promove a eficiência energética e o conforto ambiental

Com um percurso profissional marcado por posições de liderança em condições adversas, Andreia Gomes fundou, no final de 2022, a própria empresa, nas Caldas da Rainha. Trata-se da TechEnergy, que é especializada em soluções integradas de energia, climatização e trabalhos em baixa tensão.



Antes de dar início a este projeto de vida, a caldense Andreia Gomes, de 27 anos, trabalhou em empresas onde era uma das poucas mulheres a assumir um cargo de líder. Estas experiências, aliadas ao objetivo de trazer novas soluções, mais eficientes e acessíveis, enquanto podia abrir caminho para outras mulheres no setor, motivaram-na a criar a própria empresa. “Como mulher empreendedora, acredito que posso inspirar outras mulheres a entrarem nesta área, que historicamente tem sido dominada por homens”.

A fundação da TechEnergy

A ideia de fundar a empresa surgiu do desejo de Andreia Gomes, não só de transformar o mercado de instalações elétricas e energias renováveis, mas também de criar um ambiente de trabalho que permitisse às pessoas prosperarem. “A minha experiência de vida fez-me perceber que, além da lacuna de soluções energéticas eficientes e acessíveis, havia uma grande necessidade de melhorar as condições de trabalho e a estabilidade financeira dos profissionais do setor. O mercado de trabalho é muitas vezes precário, especialmente em áreas técnicas, e isso motivou-me a criar a TechEnergy, não apenas como uma empresa de sucesso, mas como um espaço que valoriza e investe nas pessoas”.

Ao proporcionar um ambiente onde os funcionários têm oportunidade de crescimento, estabilidade e um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal, acredita que está a fazer a diferença na vida deles, ao mesmo tempo que cumpre a missão de promover soluções energéticas inovadoras e sustentáveis.

Sediada nas Caldas da Rainha, a empresa oferece uma vasta gama de serviços. É o caso de instalações elétricas, sistemas de painéis fotovoltaicos, ar condicionado, bombas de calor e ramais. Pode-se dizer que toda a equipa trabalha com foco na eficiência energética e na sustentabilidade, disponibilizando, aos clientes, soluções que atendem às necessidades imediatas de cada um e que contribuem para “um futuro mais verde e inteligente”.



O compromisso de quem aqui trabalha é garantir que todas as soluções que apresentam sejam práticas, inovadoras e adaptáveis a cada cliente. “O objetivo passa por centralizar todos os serviços relacionados com a energia no mesmo ‘fornecedor’, para também facilitar a vida aos nossos clientes. Ao invés de terem de contratar várias empresas, contratam-nos a nós e não têm de se preocupar com mais nada”.

A influência da sustentabilidade na atuação da empresa

A sustentabilidade é, “sem dúvida”, um dos pilares da TechEnergy. Desde o início das operações que escolheram trabalhar, exclusivamente, com soluções que minimizam o impacto ambiental e promovem o uso eficiente dos recursos energéticos. A instalação de painéis fotovoltaicos e sistemas de aquecimento, como as bombas de calor, são alguns exemplos de como conseguiram ajudar os clientes a reduzir a pegada de carbono. “A sustentabilidade não é apenas um princípio que seguimos, é também um compromisso que temos com o futuro, tanto dos nossos clientes como do nosso planeta”.

Andreia Gomes pressupõe que o pacto inabalável com a qualidade, a apresentação e a experiência do cliente são os aspetos que fazem a TechEnergy se distinguir de outros negócios do mesmo

~
“O mercado de trabalho é muitas vezes precário, especialmente em áreas técnicas, e isso motivou-me a criar a TechEnergy, não apenas como uma empresa de sucesso, mas como um espaço que valoriza e investe nas pessoas”
~

setor. “Acreditamos que os detalhes fazem toda a diferença e, por isso, destacamo-nos pela nossa rapidez, eficiência, organização, disponibilidade e, acima de tudo, pontualidade – um valor fundamental para qualquer empresa de serviços. Nós não apenas cumprimos o que prometemos, também fazemos questão de oferecer um atendimento personalizado e dedicado a cada cliente, bem como uma experiência tranquila e confiável”. É por isto que o feedback recebido tem sido “extremamente positivo”. Afirma que muitos dos clientes destacam a qualidade e a eficiência das soluções apresentadas, que acabam por resultar numa economia de custos significativos e em melhorias nos impactos ambientais provocados. Mas ainda mais importante do que isto, considera o feedback que recebe em relação à equipa, uma vez que a deixa “bastante orgulhosa. Dedico-me muito aos meus funcionários, tanto que os considero como sócios, pois sem eles nada disto seria possível”.

O passado, o presente e o futuro

Relativamente ao balanço destes mais de dois anos de atividade, não podia ser mais favorável. Desde o início, têm experimentado um crescimento consistente, tanto em termos de receita, como em número de clientes. “A adoção das nossas soluções tem sido crescente, especialmente num momento em que a preocupação com a sustentabilidade está cada vez maior. Acreditamos que estamos a cumprir o nosso papel de forma eficaz, ajudando os nossos clientes a atenderem às necessidades energéticas, de forma mais inteligente e eficiente”.

O futuro da TechEnergy adivinha-se promissor. Planeiam expandir as operações e continuar a inovar, visto acreditarem que a tendência do mercado para soluções energéticas sustentáveis vai continuar a crescer e que a empresa estará na vanguarda dessas inovações. “O nosso objetivo é ser uma referência em soluções de gestão energética inteligente e contribuir para um futuro mais sustentável”. Também se encontram a investir na área da domótica, pretendendo trazer um maior conforto aos clientes e respetivas famílias. Preveem, ainda, lançar novos produtos com marca própria. 

“O sucesso é ir de fracasso em fracasso sem perder o entusiasmo”

Winston Churchill

Churchill, uma referência política para muitos, conhecido pela sua resiliência na “hora mais sombria” durante a II Guerra Mundial, ensina-nos que o fracasso é uma etapa inevitável no caminho para grandes conquistas. Em qualquer área, esta frase reforça a importância da persistência, mesmo quando os desafios parecem intransponíveis.

“Se quer ir rápido, vá sozinho.
Se quer ir longe, vá em grupo”

Provérbio africano

Este provérbio destaca o valor do trabalho em equipa. No ambiente empresarial, a colaboração é a base para atingir metas ambiciosas e duradouras.

“Gerir é fazer as coisas da forma correta,
liderar é fazer as coisas certas”

Peter Drucker

Considerado o pai da gestão moderna, Peter Drucker sublinha a diferença entre gerir processos e liderar pessoas, particularmente pelo exemplo.

Um líder eficaz não se limita a organizar recursos, mas também inspira a equipa com múltiplas decisões e critérios bem definidos.

“Não encontre falhas,
encontre soluções”

Henry Ford

O fundador da Ford Motor Company era conhecido pelo seu pragmatismo e criatividade. Esta frase lembra-nos que, em vez de apontar problemas, os verdadeiros líderes concentram-se em encontrar caminhos para superar os obstáculos.

“O único lugar onde o sucesso
vem antes do trabalho é no dicionário”

Esta frase simples e direta já foi atribuída a um sem número de autores, desde Albert Einstein a Mark Twain e até Vidal Sassoon. Mesmo desconhecendo o seu verdadeiro autor, trata-se de uma lição que ecoa em qualquer setor, reforçando a ideia de que o trabalho árduo é indispensável para alcançar o sucesso.

O Poder do Networking

Num contexto profissional cada vez mais instável e competitivo, o networking continua a ser uma das ferramentas mais poderosas para alcançar novos patamares na carreira. Construir e manter uma rede de contactos sólida pode abrir portas, mas também promover colaborações e até gerar novas oportunidades de negócio.



Cerca de 85% dos empregos são conseguidos através de networking – os números constam de um relatório da Harvard Business Review. Estes dados reforçam a ideia de que investir em relações interpessoais é, muitas vezes, mais eficaz do que enviar exclusivamente candidaturas tradicionais. Seguramente, muitos trabalhadores com experiência já terão passado pela situação de lhe perguntarem se conhecem alguém com determinadas características (normalmente semelhantes às suas) para reforçar uma outra equipa dentro da empresa, ou até em locais de trabalho por onde tenha passado.

O networking eficaz não se resume a colecionar contactos. É necessário construir relações genuínas e de longo prazo, baseadas numa troca mútua de valor. Como defende o autor Keith Ferrazzi no seu livro *Never Eat Alone*, o segredo do networking bem sucedido é ajudar os outros sem esperar nada em troca. Esta abordagem cria uma base de confiança, absolutamente essencial para que as relações profissionais não sejam efémeras. O título, cuja tradução direta é “nunca coma sozinho”, remete-nos precisamente para a importância de aproveitar todos os momentos para aumentar e cuidar da nossa rede de contactos. Embora nada substitua a proximidade física e a socialização presencial, com o crescimento de plataformas como o LinkedIn, o

networking tornou-se mais acessível. Criar um perfil profissional atualizado e participar ativamente em discussões online (com critério e evitando lugares-comuns repetitivos) são formas práticas de criar alguma forma de ligação a líderes empresariais e especialistas. Para empresários, o networking é ainda mais crucial. Participar em feiras, conferências ou eventos setoriais pode resultar em parcerias estratégicas que impulsionam o crescimento do negócio.

Para além dos contactos externos, construir redes dentro da própria empresa é igualmente importante. Investir em relações saudáveis com colegas e gestores não só promove um ambiente de trabalho mais colaborativo, como também pode abrir caminhos e ideias para novos projetos.

Há muitas frases conhecidas sobre sucesso e trabalho, mas a ideia de que o primeiro não se constrói sozinho é amplamente consensual, e também a de que raramente chega antes do segundo. Já o sucesso coletivo, seja de uma empresa, de uma instituição ou de uma equipa, costuma ser invariavelmente o resultado de pessoas que acreditam umas nas outras. 

Consultoria especializada para empresas familiares

A efconsulting® foi criada em 2004, com o intuito de auxiliar a longevidade das sociedades familiares, sob o controlo da família empresária®, ao longo de múltiplas gerações. De acordo com António Nogueira da Costa, CEO e Consultor, a empresa, que conta com mais de 20 anos de atividade, tem-se focado em consultoria, investigação e estudos aplicados, divulgação e formação.

Um grupo de amigos portugueses e espanhóis, docentes e investigadores, ligados a escolas de negócios e universidades, com experiência de trabalho em empresas de diversas dimensões e setores de atividade, desenvolveram uma metodologia própria para apoiar empresas familiares e famílias empresárias®, na vontade que têm de assegurar a profissionalização e a continuidade dos próprios negócios. Foi assim que nasceu a efconsulting®, em Santiago de Compostela, onde teve a primeira sede, mas que de imediato se estendeu a Portugal.

Conforme refere António Nogueira da Costa, a atividade da empresa pode ser traduzida numa única frase: “auxiliar a perenidade das sociedades familiares sob o controlo da família empresária® ao longo de múltiplas gerações”. Neste contexto, o público-alvo é, essencialmente, quem controla negócios familiares, de todos os setores e dimensões, bem como, ainda que de forma indireta, as associações empresariais que desejam auxiliar os seus membros a assegurar o futuro.

Áreas de atuação

Dada a formação multidisciplinar e experiências dos membros que integram a equipa, a efconsulting® tem-se focado em várias vertentes. É o caso da consultoria a famílias empresárias® e empresas familiares, assim como o desenvolvimento de modelos e de ferramentas que se aplicam na atividade de consultoria, sendo o genocronograma® um dos exemplos registados. Também se têm voltado para a realização de estudos, em colaboração com Universidades e Associações, que já deram origem a várias publicações, como o “Roadmap das Empresas Familiares da Região Norte

- Mapeamento, Retratos e Testemunhos”, “O Metal Portugal e as Empresas Familiares. Estudo das Empresas do Setor” e a publicação de cinco ebooks com dez temas associados ao ecossistema das sociedades familiares do setor metalúrgico. A atividade da empresa tem-se ainda refletido na divulgação suportada em publicações, como os livros “Eu não vendi. Não o façam vocês. Empresa familiar e sucessão”, “50 perguntas essenciais sobre empresas familiares” e “Manual de Boas Práticas da Empresa Familiar”, os capítulos de livros e as centenas

~
“Auxiliar a perenidade das sociedades familiares sob o controlo da família empresária® ao longo de múltiplas gerações”
~



~

“Os acionistas, para aportar valor à sociedade, têm de saber ser bons sócios, nomeando bons gestores e definindo-lhes objetivos adequados à evolução desejada”

~

de artigos publicados em jornais, revistas e blogs, na iniciativa “Fórum das Empresas Familiares”, assim como em conferências, seminários e workshops por todo o território nacional. Também a formação tem sido uma das áreas da atuação, como a pós-graduação em Direito da Família Empresária, uma parceria com a Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto, bem como dezenas de formações e de master classes.

A efconsulting® já colaborou com mais de uma centena de famílias e empresas familiares, em ações que visam a profissionalização (decisões assumidas pelos profissionais competentes, da família ou não, nos órgãos adequados da empresa – administração e acionistas – e da família – conselho e assembleia familiar) e a continuidade sob o controlo das famílias acionistas.

Desafios enfrentados pelas empresas familiares

Os principais reptos a enfrentar são típicos das sociedades familiares e estão interligados. É o caso de consolidar a competitividade e a sustentabilidade dos negócios, atrair as gerações mais novas da família para trabalhar na empresa e assegurar a coexistência e sucessão geracional – duas ou três gerações em simultâneo na empresa – na liderança e posse da sociedade familiar.

Segundo o CEO, para as empresas familiares se tornarem competitivas, têm de adotar práticas de gestão profissional. “Isto é, os acionistas, para aportar valor à sociedade, têm de saber ser bons sócios, nomeando bons gestores e definindo-lhes objetivos adequados à evolução desejada. Os líderes selecionados pelos sócios têm de saber traçar os caminhos e gerir de forma adequada os recursos disponíveis para alcançar as metas dos acionistas”.

Continua, referindo que, atualmente, captar e reter as novas gerações familiares a trabalhar na empresa “não é tarefa fácil”. Contudo, o recente despontar da Inteligência Artificial (IA), “ou de forma mais global a inteligência não cerebral”, proporciona um elemento aglutinador e facilitador para enfrentar estes desafios, pois pode ser aplicada em toda a tipologia de negócios. É um tema ‘sexy’ e muito interessante para atrair e ser explorado pelos membros mais jovens da família porque permitirá aglutinar as distintas valências de cada geração: conhecimento prático da mais sénior, teórico da mais júnior e capacidade de implementação da geração intermédia”.

Quando as empresas familiares não conseguem ultrapassar os desafios que lhes aparecem, existem duas grandes

alternativas. “Uma positiva, que passa por alienar a sociedade a quem encontre uma via de continuidade do negócio, e outra de entrar no caminho de nada fazer e que leva à sua decadência e desaparecimento. Este último cenário é o pior para todos os stakeholders”, uma vez que funcionários ficam sem os empregos, clientes perdem o fornecedor de confiança, a família acaba por ser lesada no património, trabalho e confiança que detinha. “Enfim, todo o meio envolvente de influência do negócio familiar”.

A importância da consultoria especializada e do Protocolo Familiar

O papel da consultoria especializada, ao atuar na construção de modelos de governança adequados à empresa, à família empresária® e à resolução de divergências - cujo principal instrumento é o Protocolo Familiar -, assume uma significativa relevância ao permitir antecipar e evitar estas situações ou, no limite, a enfrentá-las e a ultrapassá-las da forma mais favorável a todos os envolvidos. De acordo com o também Consultor, na primeira década deste século, participar publicamente em eventos que abordassem as temáticas das empresas familiares e das famílias empresárias era algo a evitar, uma vez que era associada à existência de conflitos internos. Contudo, a conjugação de múltiplos fatores, tais como a forma como as empresas familiares enfrentaram as diferentes crises globais, a afirmação e o reconhecimento do valor e do impacto das atuações de diversos empresários familiares, a “evangelização” e disseminação de notícias e conteúdos com uma frequência regular nos media e em eventos, potenciaram uma envolvente, onde se assume com orgulho ser uma empresa familiar, com um historial de várias gerações, que se pauta por boas práticas e ações de responsabilidade social, de enorme impacto nas suas zonas de influência. Tudo isto ao mesmo tempo que o futuro é encarado numa ótica de investimento a longo prazo. “Este contexto facilitou e potenciou o desenvolvimento do trabalho de consultoria especializada, que, cada vez mais, vê as suas atuações a serem reconhecidas como um fator diferenciador e que contribui para a coesão das famílias e a perenidade das sociedades familiares por elas controladas”.

No que diz respeito ao futuro, as perspetivas são de continuidade do desenvolvimento do trabalho de apoio às empresas familiares e às famílias empresárias.

De referir que efconsulting®, família empresária®, genocronograma®, inteligência não cerebral® e protocolo familiar® são marcas registadas, detidas pela EmFaConsulting – Consultoria a Empresa Familiar, Lda. 

Cardona Automóveis: “Em cada cliente, um amigo”



Com mais de 30 anos de experiência no mercado de automóveis usados, a Cardona Automóveis tem vindo a construir uma história pautada pela solidez, honestidade e qualidade. Fundada oficialmente em 1993, a empresa familiar de Viana do Castelo adaptou-se com sucesso às mudanças do mercado e alcançou a distinção da Avaly como o melhor stand de automóveis usados do distrito em 2024. Neste artigo, a gerência destaca os marcos, valores e o compromisso que fazem da empresa uma referência na região.



A CARDONA AUTOMÓVEIS, LDA é uma empresa que se dedica à comercialização de automóveis usados de qualidade.

Embora os primeiros passos dados na comercialização de automóveis usados tenha ocorrido em 1988, somente em 1993 foi criada a marca “CARDONAAUTOMÓVEIS”, empresa familiar, que subsiste até aos dias de hoje, depois de ultrapassar tantas vicissitudes e turbulências que foram surgindo ao longo dos anos, no que concerne aos altos e baixos de interferência de diferentes políticas, que alteraram de uma forma ou de outra a vida das pessoas e a sua predisposição para investir em automóveis usados em detrimento de outras necessidades mais prementes .

A Cardona Automóveis soube sempre adaptar-se às dificuldades impostas pelo próprio mercado e, com mais de três décadas de existência, transportou até aqui uma vasta experiência no sector automóvel usado por parte da sua gerência e colaboradores, tendo sucessivamente alargado o seu universo de clientes e amigos.

Desde a sua essência que a CARDONA AUTOMÓVEIS é pautada pela solidez, honestidade, e qualidade, fatores sem os quais não teria sido possível a implantação tão bem-sucedida no mercado, que nos orgulha e

nos motiva como objetivo diário a perseguir.

Comercializamos as melhores marcas com todas as garantias necessárias, prestando assim um serviço de qualidade e satisfação aos nossos clientes no momento da venda, entrega e no pós-venda, sendo esta última uma característica que carece de muita atenção da nossa parte, que pretendemos ter sempre presente e que estamos certos nos diferencia da concorrência.

Trabalhamos com as principais entidades financeiras do mercado, na qualidade de Intermediários de Crédito a Título Acessório e temos uma equipa apta a encontrar a melhor solução para as necessidades de quem nos visita, de forma rápida e com o mínimo de burocracias.

Procuramos consolidar uma posição de credibilidade com vista a estabelecer relações de confiança com os nossos clientes, daí termos como lema: “em cada cliente, um amigo”.

Por tudo isto, fomos distinguidos pela AVALY, como a melhor Stand de Automóveis Usados do Distrito de Viana do Castelo em 2024, o que nos enche de orgulho e nos faz continuar a crer que estamos a trilhar o caminho certo. 🇵🇹

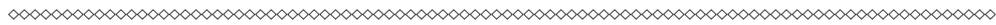
WWW.CARDONAAUTOMOVEIS.COM



Procura automóvel? Escolha com Confiança. Dispomos de Carros Usados e Seminovos. Vendemos viaturas de qualidade para todo o país.

Investigadores da FAUP vão realizar estudo para conservar Cine-Estúdio Namibe

©Walter Fernandes



A Faculdade de Arquitetura da Universidade do Porto (FAUP) e a Iperforma Angola vão desenvolver um estudo para proteção e conservação do Cine-Estúdio Namibe (Angola). O projeto de investigação foi um dos selecionados para integrar o World Monuments 2025, a principal organização independente dedicada à proteção dos locais mais preciosos do mundo.

“A inclusão do Cine-Estúdio Namibe, na lista dos 25 sítios históricos de relevância global do World Monuments Watch 2025, entre centenas de candidaturas, destaca a sua importância no Património Cultural de Angola”, realça a FAUP em comunicado. Durante os próximos dois anos, o projeto vai beneficiar de um conjunto de apoios e recursos para o trabalho de investigação, em torno do Cine-Estúdio Namibe, o que a coordenadora do projeto, Teresa Cunha Ferreira, aponta como um apelo à “sensibilização internacional para a salvaguarda do património moderno angolano, em alguns casos em risco, e à sua transmissão às gerações futuras”.

O edifício do Cine-Estúdio Namibe nunca foi totalmente concluído. A sua construção, que teve início em 1974, foi interrompida no ano seguinte, como resultado da instabilidade política que se seguiu à proclamação da Independência de Angola, em 1975. A sua singular forma circular valeu-lhe o apelido de «nave espacial», tornando-se um marco emblemático na cidade de Moçâmedes, já classificado como património nacional pelo Ministério da Cultura, Turismo e Ambiente de Angola.

A investigação enquadra-se no Centro de Estudos de Arquitectura e Urbanismo (CEAU) da FAUP e constitui uma das linhas de atuação da Cátedra UNESCO “Património, Cidades e Paisagens. Gestão Sustentável, Conservação, Planeamento e Projeto”, atribuída à Universidade do Porto através da FAUP.

“Embora tenha permanecido em estado de abandono, durante mais de cinquenta anos, hoje é considerada uma valiosa representação

do ‘Moderno Tropical’ em Angola”, revela o comunicado.

A equipa que elaborou a candidatura é composta por Teresa Cunha Ferreira (FAUP/CEAU, Cátedra UNESCO), Luis Urbano (FAUP/CEAU), Pedro Murilo Freitas (FAUP/CEAU, Cátedra da UNESCO), Ana Tostões (Técnico Lisboa, FAUP/CEAU) e Rui Fernandes Póvoas (FAUP/CEAU, Cátedra UNESCO). Conta também com os consultores Paulo B. Lourenço (UMinho/DEC) e Maria Manuel de Oliveira (UMinho/EAAD).

A World Monuments Fund utiliza o programa World Monuments Watch para a conservação do património cultural, capacitar comunidades e melhorar o bem-estar humano. As candidaturas estão abertas até ao próximo dia 15 de março. 

©Walter Fernandes



Palácio de Cristal e Rua da Restauração ligados por elevador a partir de 2026

Já foi lançado o concurso público para a segunda obra no âmbito do projeto “Ligações Mecanizadas | Percursos Pedonais”. Após a instituição de escadas rolantes na zona histórica de Miragaia, a GO Porto vai instalar um elevador, que fará a ligação entre o Palácio de Cristal e a Rua da Restauração.

Com o intuito de facilitar a mobilidade entre estes dois pontos da cidade, situados em cotas adjacentes, mas separados por um declive acentuado, a empresa municipal GO Porto tenciona construir uma estrutura, que incluirá um elevador.

Desta feita, foi lançado, a 9 de janeiro de 2025, um concurso público para a empreitada “Palácio de Cristal | Ligações Mecanizadas | Percursos Pedonais”. O procedimento para a execução da obra, na União das Freguesias de Lordelo do Ouro e Massarelos, prevê um preço base acima dos dois milhões de euros e um prazo de execução de um ano.

A data-limite para a apresentação de propostas é o dia 22 de fevereiro de 2025, até às 23h59, em formato eletrónico, na plataforma acinGov, onde é possível consultar as peças do concurso.

Este projeto tem como objetivo melhorar o acesso da população e dos visitantes a espaços de grande relevância, com impacto positivo na qualidade de vida, no desenvolvimento económico e no turismo. “A instalação do elevador na Rua da Restauração é essencial para garantir a acessibilidade plena a esta área da cidade”, refere a Câmara Municipal do Porto, em nota de imprensa. A nova ligação entre o Palácio de Cristal e a Rua da Restauração reforça a estratégia do município de promover a pedonalização e a humanização do espaço público no centro histórico da cidade, fomentando a inclusão, o desenvolvimento e a valorização cultural. Ao que tudo indica, estará operacional em 2026.

“A intervenção será integrada, de forma harmoniosa, na paisagem, respeitando e preservando a identidade e o valor histórico da



zona, enquanto criará espaços públicos acessíveis e promoverá uma mobilidade suave”.

Esta é a segunda obra integrada na estratégia em questão. Em 2020, foram inauguradas ligações mecanizadas entre a zona de Miragaia, em frente ao edifício da Alfândega, e a Rua do Monte dos Judeus, onde escadas rolantes substituíram escadas íngremes, “melhorando o conforto dos moradores e dos turistas que pretendem desfrutar da paisagem junto ao rio Douro”.



Porto de Sines registou o melhor ano de sempre em 2024

Em 2024, foram movimentados, em Sines, 1,9 milhões de contentores e 47,8 milhões de toneladas de carga. Segundo a Administração Portuária, estes resultados são os «melhores de sempre».

O ano transato foi um período de recordes para o Porto de Sines, em termos de carga contentorizada, com um crescimento de 16%, face a 2023. De acordo com os dados divulgados pela Administração Portuária, foram movimentados 1,9 milhões de TEU, sendo que cada TEU corresponde a um contentor de 20 pés. “No volume de carga movimentada, Sines registou 47,8 milhões de toneladas, 11% mais do que o total registado em 2023, com o Terminal de Contentores a liderar os índices de movimentação com 23 milhões de toneladas, seguindo-se o Terminal de Granéis Líquidos com 20,8 milhões de toneladas” declara a Administração Portuária, em comunicado.

Nos últimos dez anos, o Terminal de Contentores de Sines tem vindo a crescer de forma sustentada. “Na década de 2014 – 2024 registou uma variação positiva de 14,7%” remata a Administração Portuária.

No que diz respeito ao panorama internacional, Sines já tinha conquistado um lugar no TOP15 Europeu em 2021. O ano passado, veio reforçar o seu posicionamento neste ranking, ocupando a 14ª posição.

Ainda em 2024, Sines voltou a destacar-se no final do primeiro semestre como o porto europeu a registar um maior índice de crescimento, com uma variação homóloga de 25%.

Com mais de vinte serviços regulares, semanais e bissemanais, que o ligam aos principais mercados internacionais, o Terminal de Contentores de Sines oferece elevados graus de conectividade e eficiência operacional aos importadores e exportadores Ibéricos. Continua em curso o plano de expansão deste terminal que, até 2028, vai dotar o Porto de Sines de uma capacidade instalada de 4,1 Milhões de TEUs, ao que acrescem as melhorias significativas nas ferrovias.

Nos últimos anos, o Porto de Sines tem sido o principal ponto de entrada de gás natural no país, através do terminal de gás natural liquefeito (operado pela REN Atlântico). Construído em 1978, o porto de Sines é um porto de águas profundas, com condições para acolher todos os tipos de navio, e é a principal infraestrutura do país na quantidade de mercadorias movimentadas. 



As perguntas e respostas de Rita Gama Ferreira em “Estou Sempre a Mil”

A psicóloga clínica Rita Gama Ferreira lançou, recentemente, “Estou Sempre a Mil”. Trata-se de um livro que pretende evidenciar a forma correta de reconhecer e mudar comportamentos para viver melhor numa cabeça cheia de estímulos.



Tida como uma das mais reconhecidas profissionais a trabalhar na área da Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção, Rita Gama Ferreira publicou “Estou Sempre a Mil”, uma obra que pretende responder a questões como: “Teremos todos Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção (PHDA) ou apenas cabeças que nunca se desligam?”.

Segundo a autora, atualmente, as pessoas são inundadas por uma constante avalanche de estímulos. “Fazemos parte de uma sociedade hiperestimulada, hiperconsumista e hiperconectada, mas teremos todos PHDA? A resposta é: não! Contudo, torna-se fácil confundir os sintomas decorrentes da hiperestimulação com aqueles associados à Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção”.

Em “Estou Sempre a Mil”, através de uma linguagem próxima e empática, e com muitos exercícios e estratégias para o dia a dia, a psicóloga clínica não fornece apenas respostas, mas também ferramentas para gerir o tempo passado no mundo digital, otimizar a concentração e a organização, regular as emoções, estabelecer rotinas saudáveis, reconhecer os sinais de ansiedade, bem como para trabalhar a desmotivação, a falta de energia e

a frustração. Ao fim ao cabo, procura ajudar a gerir melhor os desafios diários, num mundo cada vez mais complexo e exigente.

“Este livro foi desenhado para ajudar a identificar sinais de alerta e não confundir a PHDA com uma cabeça que nunca se desliga”.

Diagnosticada com esta perturbação, Rita Gama Ferreira traz uma perspetiva autêntica e empática ao trabalho que desenvolve, combinando o estudo aprofundado do tema com a própria vivência.

Hoje em dia, lidera uma

equipa multidisciplinar de mais de 25 profissionais,

que inclui psicólogos, psiquiatras e nutricionistas. Criou também um curso de PHDA no adulto, dirigido a psicólogos, e colabora em formações de colegas na mesma área.

Como autora e criadora de conteúdos, tornou-se uma referência desta condição neurobiológica no panorama nacional, partilhando informação cientificamente validada, de forma acessível e leve, na página de Instagram @rita.a.psicologa, onde se dedica a psicoeducar e a sensibilizar o público para a temática em questão. 



COMER
CHO



geral@chezsonia.pt
Tel.: +351 962532568
www.chezsoniaprivatechef.com





Conheça as soluções de energia solar dedicadas a empresas e como a bigONE o pode ajudar a tornar a sua empresa mais amiga do ambiente e ao mesmo tempo reduzir a fatura de energia.

Torne a sua empresa mais sustentável com energia solar!

Peça já a sua consultoria gratuita em:
www.bigone.pt



100% Energia verde



0€ Custo de instalação



-30% Redução na fatura

No interior:

Entrevista exclusiva a Fátima Cunha **- Diretora comercial do segmento empresarial da bigONE.**

Descubra a estratégia por de trás do crescimento no sector e a afirmação da bigONE como uma empresa líder na transição energética.



Parceiro nº1
em energia solar

