

053 EDIÇÃO DE
AGOSTO '25

DISTRIBUIÇÃO

SEMANÁRIO
NASCER DO SOL

GRATUITA

V//ALOR

MAGAZINE



SER MULHER NO MUNDO

O SUCESSO PROFISSIONAL NO FEMININO

DIA MUNDIAL DA FISIOTERAPIA

A IMPORTÂNCIA DE UM ENVELHECIMENTO SAUDÁVEL

A ECOAMBIENTE CELEBRA 30 ANOS NUM MERCADO EM CONSTANTE EVOLUÇÃO. UMA EMPRESA QUE ACOMPANHOU AS GRANDES ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS RELATIVAS AOS RESÍDUOS, SUA RECOLHA E TRATAMENTO, ESTÁ AGORA APOSTADA EM MÃO DE OBRA QUALIFICADA E NA TECNOLOGIA DE ÚLTIMA GERAÇÃO PARA SER UM ATIVO ESTRATÉGICO NA GESTÃO INTELIGENTE DAS CIDADES.

HELDER BAPTISTA

PRESIDENTE DO CONSELHO

DE ADMINISTRAÇÃO DA ECOAMBIENTE



HOTEL URGEIRICA

Viagem Medieval

HOTEL URGEIRICA

A Joia das Beiras no Coração do Dão

24 a 26 de Outubro 2025

Programa 1 ou 2 Noites

Dão de Honra

Merenda Medieval*

com Atuações medievais e
animação do Rancho Folclórico

*(bebidas incluídas)

Jantar Medieval*

com animação ao vivo

*(bebidas incluídas)

Alojamento

Pequeno-Almoço Buffet

Visita à Casa do Passal – Museu

Aristides de Sousa Mendes

Deslocação em Viatura própria e marcação prévia

Preços Por Pessoa

em Quarto Duplo

1 Noite desde 115€

2 Noites desde 155€

Crianças até aos 3 anos GRÁTIS,
em cama extra, até 1 por quarto
compartilhado com 2 adultos.

Noite Extra em regime APA – 42.5€ por
pessoa em quarto duplo.

EDITORIAL

A Valor Magazine de agosto centra novamente a sua edição nas mulheres. Fá-lo porque é cada vez mais importante não deixar esquecer que os direitos conquistados nos últimos anos poderão estar em risco, com as incertezas políticas que os países atravessam. A EIGE – European Institute for Gender Equality –, na pessoa da sua diretora, deixa claro que os direitos das mulheres podem estar ameaçados e concede uma entrevista onde esclarece que garantir os direitos das mulheres não significa retirar direitos aos homens.

Nas páginas desta edição poderá encontrar exemplos vários do empreendedorismo feminino e da resiliência necessária para que uma mulher consiga posicionar-se no mercado enquanto líder. Em diversos testemunhos fica patente a dificuldade particular que as mulheres enfrentam em ser reconhecidas, o mérito só lhes é atribuído depois de muito esforço e – casos há – depois de muito mais trabalho, quando o percurso é comparado com colegas homens. Todavia, quase em contraciclo, as mulheres têm mostrado a sua capacidade de criatividade, a força de continuar em frente e a resistência que caracteriza o género feminino. São cada vez mais aquelas que gerem o seu negócio, que avançam para a criação da sua empresa e que trabalham diariamente para levar mais longe o seu projeto.

As histórias que vai ler são apenas alguns exemplos dessa superação diária.

Em destaque nesta edição estará ainda a Fisioterapia. Dia 8 de setembro assinala-se

o Dia Mundial da Fisioterapia, onde serão salientados os temas relativos ao perigo das quedas e ao envelhecimento saudável e com qualidade de vida. Sendo Portugal um país com uma população envelhecida, é fundamental que os mais idosos tenham acesso a cuidados particulares de fisioterapia, para que possam manter a sua capacidade motora e consigam manter-se o mais saudáveis possíveis, fisicamente. Para isso muito contribuem as sessões diárias ou semanais de fisioterapia. Mas como é que o nosso SNS responde a esta necessidade? É possível, através de parcerias entre clínicas privadas e o serviço público, garantir o atendimento e acompanhamento desta população mais frágil?

Leia a opinião da Ordem dos Fisioterapeutas e a de alguns players deste setor da saúde.

A Valor Magazine está também atenta às últimas propostas de Lei discutidas e uma delas, relativa à questão dos “ocupas” de casas alheias, foi recentemente discutida na Assembleia da República, e os projetos de Lei aprovados na generalidade. Pedimos a opinião de dois advogados da área do Direito Imobiliário para perceber o que muda com a aprovação destes projetos de Lei, de forma efetiva. Apesar de ser Verão, os temas que a Valor Magazine lhe traz são sempre da atualidade. Aproveite o período de férias e leve a sua edição de agosto para qualquer lugar! Desfrute dela, leia-a e mantenha-se informado neste período de maior descanso. Se preferir, também pode optar pela versão digital, disponível no site da Valor Magazine.

ESTAMOS SEMPRE CONSIGO, MESMO NAS FÉRIAS!

FICHA TÉCNICA: PROPRIEDADE E ADMINISTRAÇÃO: SINÓNIMOS BREVES UNIPessoal, LDA | GERÊNCIA DETENTORA DE 100% DO CAPITAL SOCIAL: JOSÉ MOREIRA | SEDE DA ADMINISTRAÇÃO, REDAÇÃO E EDIÇÃO: AVENIDA DA REPÚBLICA, 1622, 7.º ANDAR, FRENTE, SALA 19, 4430-193 V.N. GAIA | TELEFONE GERAL: 223 204 952 / 221 143 269 (CHAMADA PARA A REDE MÓVEL / FIXA NACIONAL) | EMAIL: GERAL@VALORMAGAZINE.PT, REDACAO@VALORMAGAZINE.PT | WWW.VALORMAGAZINE.PT | FACEBOOK.COM/REVISTAVALORMAGAZINE | LINKEDIN.COM/COMPANY/REVISTA-VALOR-MAGAZINE | IMPRESSÃO: GRÁFICA JORGE FERNANDES, RUA QUINTA DE MASCARENHAS, N.º VALE FETAL 2825-259 CHARNEÇA DA CAPARICA | DIRETOR: JOSÉ MOREIRA | EDITORA: SARA FREIXO | DESIGN E PAGINAÇÃO: RAFAELA SILVA | FOTOGRAFIA DE CAPA: ALEX GASPARD | COPYRIGHT: UNIÃO EUROPEIA 2025 - PARLAMENTO EUROPEU | GESTORES DE COMUNICAÇÃO: ABY RODRIGUES, FERNANDO COSTA, INÊS RIBEIRO, JAIME PEREIRA, LUÍS PINTO. NIF: 515 541 664 | REGISTO ERC N.º 127356 | ISSN: 2184-6073 DEPÓSITO LEGAL: 462265/19 | TIRAGEM MÉDIA: 20 MIL EXEMPLARES OS ARTIGOS QUE INTEGRAM ESTA EDIÇÃO SÃO DA RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES, NÃO EXPRESSANDO A OPINIÃO DO EDITOR. QUAISQUER ERROS OU OMISSÕES NOS CONTEÚDOS NÃO SÃO DA RESPONSABILIDADE DO EDITOR, BEM COMO ESTE NÃO SE RESPONSABILIZA PELOS ERROS RELATIVOS A INSERÇÕES QUE SEJAM DA RESPONSABILIDADE DOS ANUNCIANTES. A PAGINAÇÃO É EFETUADA DE ACORDO COM OS INTERESSES EDITORIAIS E DEMAIS QUESTÕES TÉCNICAS DA PUBLICAÇÃO, SENDO QUE É RESPEITADA A LOCALIZAÇÃO OBRIGATORIA - E PAGA - DOS ANÚNCIOS. É PROIBIDA A REPRODUÇÃO DESTA PUBLICAÇÃO, TOTAL OU PARCIAL, POR FOTOCOPIA, FOTOGRAFIA OU OUTRO MEIO, SEM O CONSENTIMENTO PRÉVIO DO EDITOR. "O ESTATUTO EDITORIAL PODE SER CONSULTADO NO NOSSO FACEBOOK E EM HTTPS://WWW.VALORMAGAZINE.PT/ESTATUTO-EDITORIAL-VALOR-MAGAZINE/". NOS TERMOS DO N.º 1, ART.º 117.º DA LEI N.º 2/99 DE 13 DE JANEIRO – LEI DE IMPRENSA.

LEONOR OLIVEIRA
CASA SÃO MIGUEL

PÁG 19 - 22

SER MULHER NO MUNDO:
CASOS DE SUCESSO



ALEJANDRO TOSTADO
CHEP

PÁG 64 - 65

SUSTENTABILIDADE -
REDUÇÃO DE PEGADA
ECOLÓGICA



ESTELA JUSTINO
STAR ACCOUNTING

PÁG 66 - 67

MULHERES DE VALOR
NA CONTABILIDADE



JOANA M. NUNES
ESPECIALISTA EM ENDO-
CRINOLOGIA E NUTRIÇÃO

PÁG 78 - 79

MULHERES DE VALOR:
LIDERAR NA SAÚDE



PORTUGAL CRIATIVO			
ECOAMBIENTE	05 - 08	GRUPO SAÚDE SUL	10 - 11
FOCUS FITNESS GROUP	9	SER RIQUINHO	12 - 13
FÉRIAS DOS PORTUGUESES			
TURISMO CENTRO DE PORTUGAL			14 - 15
ESPECIAL PET: SAÚDE E BEM-ESTAR			
CENTRO VETERINÁRIO DA CIDADE	16 - 17	COMPORTAMENTO CANINO	18
MULHERES NO MUNDO: CASOS DE SUCESSO			
LEONOR OLIVEIRA, CASA SÃO MIGUEL	19 - 22	HELGA SILVA, IGNITE BUSINESS	37
INÊS LUÍS, EVOLVE	24	MAFALDA MONTEIRO, MM STUDIO	40
INÊS FURTADO, ELIOT	23	DULCE CARDOSO, JOBEL	41
FILIPA JESUS, CREATFUL STUDIO	26	MANUELA CARVALHO, EFACONT	42
FILIPA BAPTISTA, INGROWTH	27	MARGARIDA PINA BÔTO, AA&PM	43
DIANA MARTINS, VIDAGUA	28	ISABEL LUCAS, ISJD	44
EUROPA: QUE FUTURO?			
EIGE	52 - 53	AGÊNCIA DA UNIÃO EUROPEIA PARA O ASILO	54 - 55
DIA MUNDIAL DA FISIOTERAPIA FISIOTERAPIA NO SNS			
ORDEM DOS FISIOTERAPEUTAS	56	FISIOJOURDAN	59
CENTRO TERAPÊUTICO OCTÁVIO DIMAS	57	CLÍNICA MICHELLE TRIGO	60
SUSTENTABILIDADE			
CHEP			63 - 65
MULHERES NA CONTABILIDADE			
ESTELA JUSTINO, STAR ACCOUNTING			66 - 67
ADVOCACIA NO FEMININO			
JÚLIA NEVES, ADVOGADA			68 - 69
DIREITO IMOBILIÁRIO			
ARAÚJO & ASSOCIADOS	70	IMOLAWYERS	71
VIANA DO CASTELO			
FISIOGYM			72 - 73
MULHERES DE VALOR: LIDERAR NA SAÚDE			
INÊS LIMA FERREIRA, CLÍNICA MÉDICA DE MACHICO	76	JOANA M. NUNES, ENDOCRINOLOGIA E NUTRIÇÃO	78 - 79
JOANA CASTELO, FISIRIO	77	MANUELA DOS ANJOS CARREIRA, OCLUSALAB	80
APOIO DOMICILIÁRIO EM PORTUGUÊS			
APOIO DOMICILIÁRIO ROSANA	81	QUEMCUIDA	82

TECNOLOGIA E COMPROMISSO COM O AMBIENTE AO SERVIÇO DE UMA SOCIEDADE MAIS SUSTENTÁVEL

A ECOAMBIENTE É, DESDE 1995, UMA EMPRESA MULTISSERVIÇOS NA ÁREA DO AMBIENTE. PRESTA UMA AMPLA GAMA DE SERVIÇOS EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL, CONTRIBUINDO ATIVAMENTE PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UMA ECONOMIA CIRCULAR SUSTENTÁVEL, NA PROMOÇÃO DE COMPORTAMENTOS RESPONSÁVEIS E NO INCENTIVO DIÁRIO JUNTO DAS POPULAÇÕES DE PRÁTICAS AMBIENTAIS COM IMPACTO DIRETO NA SOCIEDADE. HELDER BAPTISTA, O CEO, ASSUME O PAPEL IMPORTANTE DA TECNOLOGIA NO DESENVOLVIMENTO DA EMPRESA E DO SEU PAPEL NA SOCIEDADE, BEM COMO AS AÇÕES DECISIVAS DA MÃO DE OBRA QUALIFICADA.

A EcoAmbiente é uma empresa com três décadas de atividade no setor da economia verde e da preservação do meio ambiente. Em três décadas, o que mudou nesta área, em traços gerais?

Nos últimos 30 anos verificamos uma evolução ancestral do conceito de “lixo” para o conceito atual de “resíduos” e estamos a entrar numa era do conceito contemporâneo da reutilização dos recursos.

Foram 30 anos em que se notou uma profunda e estrutural alteração no setor dos resíduos, que começou com o encerramento definitivo das lixeiras a céu aberto, em 2002, com a criação de aterros sanitários controlados e sistemas de reciclagem; com a definição de metas ambiciosas para a redução do envio de resíduos para aterros e aumento da reciclagem, com o PERSU 2020, que foca a prioridade na prevenção, preparação para reutilização, reciclagem, outras formas de valorização (como a energética) e, em último recurso, a deposição em aterro; até aos dias de hoje, em que se promove a eficiência na utilização de

**HELDER BAPTISTA**

CEO

recursos, promovendo a sua reutilização e evitando a produção de mais resíduos.

No presente o foco da política internacional e nacional passa por promover uma economia circular, onde os resíduos são classificados como potenciais recursos, promovendo a sua reutilização e a sua valorização, evitando desta forma a produção de desperdício, para minimizar a produção de resíduos.

Foram anos desafiantes no que respeita ao desenvolvimento de uma estratégia e enquadramento regulatório na área dos resíduos, em toda a sua cadeia de valor, desde os meios de deposição de resíduos, as hierarquias de resíduos, os sistemas de recolha, até ao seu destino final.

Quais os aspetos em que a EcoAmbiente efetivamente se tornou mais sustentável e eficiente?

Em 2023, a EcoAmbiente foi o primeiro operador privado a investir numa viatura pesada de grande tonelagem, 100% elétrica, para a recolha de resíduos. Fomos pioneiros em usar as tecnologias de mobilidade consideradas mais sustentáveis num setor com desafios técnicos muito relevantes.

Estamos na vanguarda para atingirmos, a médio prazo, a neutralidade carbónica na reco-

lha de resíduos, também pelo contínuo investimento em viaturas mais eficientes e em motoristas mais capacitados. Temos avaliado várias opções para a implementação de processos de recolha de resíduos, serviços de limpeza urbana e de manutenção de espaços verdes, com o objetivo de desenvolvermos prestações de serviços mais sustentáveis e com impacto mais reduzido no ambiente.

Em pleno Verão, torna-se fundamental falar do espaço florestal, que continua a representar um grande risco de incêndio. O Governo já veio informar que nem todo o território florestal está limpo por falta de recursos humanos. A EcoAmbiente desenvolve este tipo de serviço. Quão importante é este recurso e a sua conservação para o ambiente e para a atenuação das alterações climáticas?

Se for realizado um levantamento dos custos que o país suporta com o combate a incêndios, iremos concluir que continuamos a gastar um montante mais elevado no combate a incêndios que o valor que se investe na proteção das zonas rurais e florestais, com planeamento, atuação preventiva e valorização do extenso ativo florestal que Portugal tem.

Observando o que algumas empresas privadas têm feito no que diz respeito à prevenção de incêndios florestais, nomeadamente as em-

“Estamos na vanguarda para atingirmos, a médio prazo, a neutralidade carbónica na recolha de resíduos urbanos, também pelo contínuo investimento em viaturas mais eficientes e em motoristas mais capacitados”.

presas que gerem as redes elétricas de alta e média tensão, verificamos que têm tido êxito elevado, pela ausência de incêndios de grande dimensão e pela capacidade de reconversão de zonas sem qualquer utilidade em áreas florestais produtivas.

Olhar para as zonas florestais e rurais numa perspetiva de valorização do território é o primeiro passo na prevenção de incêndios, e assim evitar danos irreparáveis nos nossos ecossistemas e na biodiversidade.

Além disso, a floresta, nas suas diversas formas, é o principal mecanismo natural que ajuda a reduzir os gases de efeito de estufa e a mitigar as mudanças climáticas. Por isso, para a EcoAmbiente, a requalificação das áreas florestais é um tema sensível, que faz parte da nossa agenda diária de trabalho.

Muitos dos clientes institucionais que recorrem aos nossos serviços, como por exemplo os operadores da rede elétrica nacional, contam com equipas especializadas e tecnologia de ponta que resultam em trabalhos eficientes que contribuem em larga escala para a conservação do espaço florestal e para a segurança de todos.

A recolha dos resíduos é uma atividade importantíssima para manter os aglomerados populacionais em condições de higiene seguras. No entanto, após essa recolha, há cuidados e preocupações com a reciclagem destes resíduos que se devem ter em conta. Qual é o



papel da EcoAmbiente, a partir do momento em que efetua a recolha dos resíduos?

Na área dos resíduos urbanos, a EcoAmbiente atua essencialmente nos serviços de recolha e transporte de resíduos para destino final. No setor privado, como por exemplo em algumas cadeias de hotéis e empresas industriais, a EcoAmbiente procede a operações de triagem dos resíduos recolhidos por forma a garantir a valorização da maior fração possível dos resíduos recolhidos junto dos clientes.

Neste caso concreto, atuamos junto dos nossos clientes e parceiros de negócio, na procura da melhor solução para a valorização dos mesmos.

Não podemos deixar de referir que a principal valorização dos resíduos não é feita após, mas sim por cada um de nós, nas nossas casas, nas nossas empresas, nos cafés, restaurantes e em todos os estabelecimentos abertos ao público.

“Se for realizado um levantamento dos custos que o país suporta com o combate a incêndios, iremos concluir que continuamos a gastar um montante mais elevado no combate a incêndios que o valor que se investe na proteção das zonas rurais e florestais, com planeamento, atuação preventiva e valorização do extenso ativo florestal que Portugal tem”.



Explicam que atuam de forma “inovadora” na área da gestão de resíduos. O que vos torna inovadores nesta área? Que mais-valias traz essa inovação à população e às cidades, no que respeita à qualidade de vida e à redução da pegada carbónica?

A EcoAmbiente colocou, nos últimos anos, a inovação na sua estratégia. Temos na nossa estrutura um diretor de transformação digital cujo objetivo é avaliar de forma permanente a incorporação de inovadores processos na atividade da EcoAmbiente. Fazemos parte de um consórcio de 19 Entidades portuguesas que constituem a Agenda CircularTech, que tem como principal objetivo desenvolver soluções, produtos e serviços inovadores que abranjam toda a cadeia de valor dos resíduos. Ao longo da cadeia de valor, a Agenda pretende recolher mais dados, criar conhecimento, incorporar a inteligência criada a partir desses dados em cada fase do processo, capacitar os cidadãos, desenvolver soluções que permitam a recuperação de materiais que hoje se perdem e criar normas para os processos de gestão de resíduos que garantam eficiência.

“(…) uma gestão inteligente das cidades tem de ser transversal a toda a cadeia de valor”.

A relevância dos dados e da capacidade de extrair, construir e analisar conhecimento e de o aplicar de modo estruturado na tomada de decisões é cada vez mais a nossa realidade.

A introdução de novos processos na atividade da EcoAmbiente, nomeadamente na área de limpeza urbana e recolha de resíduos tem permitido melhorar a qualidade de vida das populações. Damos como exemplo o desenvolvimento de aplicações que permitem às populações poderem agendar a recolha de resíduos como monstros ou monos.

Por outro lado, com uma monitorização em tempo real dos contentores de deposição de resíduos, permite desenvolver sistemas de recolha mais eficientes, evitando assim a realização de quilómetros sem produtividade

“(…) a EcoAmbiente foi o primeiro operador privado a investir numa viatura pesada de grande tonelagem, 100% elétrica, para a recolha de resíduos urbanos. Fomos pioneiros em usar as tecnologias de mobilidade consideradas mais sustentáveis num setor com desafios técnicos muito relevantes”.

e eficiência, com impacto direto na redução das emissões de carbono.

A gestão inteligente das cidades é uma expressão utilizada em conjunto com expressões como “sustentabilidade” e “economia circular ou sustentável”. Em que é que se reflete, no dia a dia, esta “gestão inteligente”?

Este é um tema complexo, e que pode ter visões distintas, dependendo da experiência de quem fala sobre o mesmo. Na minha opinião, devemos olhar para a gestão inteligente das cidades, como um ecossistema onde devem coexistir componentes e/ou sistemas de hardware, redes de comunicação e sistemas de informação.

Estes sistemas ciberfísicos permitem monitorizar em tempo real as principais atividades das cidades, como por exemplo, a recolha de resíduos, os sistemas de rega de espaços verdes, a iluminação pública, o tráfego automóvel, e apoiar a tomada de decisões sobre as atividades a realizar, automatizando-as e/ou tornando os processos globalmente mais eficientes.

Analisemos o exemplo de uma cidade onde se implementa recolha flexível de resíduos baseada em sistemas ciberfísicos. Isto quer dizer que estamos a incorporar sensores e sistema de medição nos diferentes meios físicos, como equipamentos de deposição ou viaturas, e humanos, necessários à realização da nossa atividade de recolha e transporte de resíduos. As redes implementadas garantem a comunicação atempada dos dados entre os diferentes sistemas; e os sistemas de informação propõem

recolha dinâmica tendo por base os pressupostos de salubridade e higienização pretendidos. Com a evolução desta implementação, a utilização dos recursos vai-se tornando cada vez mais autónoma, inteligente e eficiente.

Como está a EcoAmbiente comprometida, também, com este objetivo?

A EcoAmbiente tem investido em várias vertentes de inovação, desde a de monitorização do parque de contentores e disponibilização de plataformas que permitam visualizar em tempo real o nível de enchimento dos contentores, disponibilização de plataformas que permitem aos clientes a visualização da execução dos serviços prestados em tempo real, bem como o desenvolvimento de aplicações web e mobile para que as populações possam agendar diretamente a recolha de resíduos como monstros ou monos.

Quais os desafios que a EcoAmbiente antecipa para o futuro deste setor, e como se está a preparar para os enfrentar?

Os próximos anos vão ser ainda mais desafiantes. Estão a ser introduzidas novas fileiras, como os Biorresíduos, por exemplo, que já estão em curso, e passar-se-á à massificação da recolha-a-porta para se implementar o sistema “Pay-As-You-Throw” (PAYT). Neste sistema de poluidor/pagador, serão os produtores de resíduos a pagar uma taxa com base na quantidade de resíduos indiferenciados que produzem, desenvolvendo uma política mais justa e responsável.



PARQUE INDUSTRIAL DA ABRUNHEIRA QUINTA DO LAVÍ, EDIFÍCIO 2, 2710-089 SINTRA, PORTUGAL

TL (+351) 219 156 090 (CHAMADA PARA REDE FIXA NACIONAL)

GERAL@ECOAMBIENTE.PT

“OS GINÁSIOS ESTÃO A MUDAR A MENTALIDADE DA POPULAÇÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DA ATIVIDADE FÍSICA”

O FOCUS FITNESS GROUP TEM TRÊS ANOS DE ATIVIDADE, TENDO FUNDADO O PRIMEIRO GINÁSIO EM SANTO TIRSO. SEGUIRAM-SE AS LOCALIDADES DE BARCELOS, BARCELINHOS, MATOSINHOS SUL, AVEIRO, GONDOMAR E MAIA (ÁGUAS SANTAS), AO TODO COM SETE ESPAÇOS COM MAIS DE 1200 METROS QUADRADOS. AINDA ESTE ANO É ESPERADA A ABERTURA DA OITAVA UNIDADE. O CEO, ARTUR SILVA, TEM MAIS DE 15 ANOS DE EXPERIÊNCIA NESTE SETOR E LADEOU-SE DE UMA EQUIPA TAMBÉM ELA EXPERIENTE PARA CONSEGUIR LEVAR A CABO ESTE CRESCIMENTO INICIAL, ASSENTE NUM PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DE EXPANSÃO DA MARCA.

Existe uma maior consciencialização da população relativamente à frequência dos ginásios e à importância da atividade física?

Há uma consciencialização maior das pessoas, que resulta da maior oferta de ginásios e isso tem vindo a mudar mentalidades. É a oferta que está a trazer mais procura. No caso do Focus Fitness, sabemos que em cada localização que estamos temos impactado positivamente enquanto marca. Em cada projeto que construímos, temos cerca de 65 a 70% de alunos que nunca praticaram atividade física. Isso é o maior impacto que podemos criar – trazer mais pessoas para a prática da atividade física. O nosso foco é a saúde física e mental, e temos uma ação preventiva no que respeita ao cuidado com a saúde.

Há quantos anos estão presentes no mercado? Tendo por base esta presença, como foi a

vossa evolução?

O Focus Fitness só tem três anos e temos já sete unidades. Estamos a preparar-nos para abrir a oitava ainda este ano. Esta evolução e crescimento é possível porque estamos no setor há 15 anos, e todas as pessoas que conosco trabalham têm sido fundamentais, para podermos ter esta velocidade de crescimento sustentável!

“Podemos ter espaços bonitos, acessíveis, uma oferta vasta, mas se a experiência do cliente não for de excelência, tudo o resto tem pouco impacto. No customer experience, nós somos muito fortes”.

Como se distinguem dos restantes players?

Não somos ginásios low cost, apenas no preço! Conseguimos construir ginásios vanguardistas e premium, em termos de construção e de layout, mas com acesso a todos. Disponibilizamos spa, sauna e banho turno a todos os nossos Ginásios, independentemente do plano mensal de cada cliente. Temos mais de 100 aulas de grupo – em média/semana, zona de cardio e de musculação e água filtrada, incluída em todos os nossos planos. Relativamente à tecnologia: fomos os pioneiros em ter as visitas virtuais no Fitness em Portugal aos nossos espaços e temos a aplicação Focus Fitness. Uma das coisas que mais nos distingue é o cuidado que temos com a presença das diferentes faixas etárias no ginásio. As pessoas de 60 ou 70 anos têm de se sentir confortáveis a treinar no mesmo espaço que um jovem de 20, por isso disponibilizamos aulas que são direcionadas para um escalão etário mais alto e outras que são direcionadas para pessoas mais jovens.

Todo o nosso layout, mesmo no que respeita à construção do espaço, é desenhado para que as pessoas mais novas e as mais velhas tenham uma experiência excelente dentro do ginásio.



ARTUR SILVA

CEO

Qual é a importância da equipa para manter o sentimento de comunidade que se cultiva no ginásio e assegurar que os alunos regressam aos treinos periodicamente?

Eu diria que a equipa é crucial. Podemos ter espaços bonitos, acessíveis, uma oferta vasta, mas se a experiência do consumidor não for de excelência, tudo o resto tem pouco impacto. Nós realizamos, em média, dentro do Grupo, cerca de 200 avaliações físicas por mês. Fazemo-lo porque este tipo de acompanhamento é importante para que o cliente continue interessado na atividade física, conectado com a equipa e atento à sua própria evolução. Além disso, se passarem 30 dias desde que a pessoa não voltou ao ginásio, contactamos, para perceber o que aconteceu. Em média, estão três monitores/instrutores na sala de musculação por dia. A cara do Focus Fitness são todas as pessoas que trabalham no terreno diariamente junto dos clientes.



TECNOLOGIA APLICADA À MEDICINA FÍSICA E DE REABILITAÇÃO



JOANA PAULA E SÉRGIO RODRIGUES

DIREÇÃO DO GRUPO

“A inovação deve ser incorporada com critério, baseada em evidência científica e sempre com o propósito de melhorar os cuidados, maximizar os resultados e valorizar o trabalho dos profissionais”.

Que tipo de procedimentos estão disponíveis nas vossas clínicas, nas áreas de Fisioterapia e Ortopedia?

(J.P.): Nas sete unidades que compõem o Grupo Saúde Sul disponibilizamos um conjunto de procedimentos de elevada especialização, como tratamentos de reabilitação orto-traumatológica, desportiva, cardio-respiratória, reumatológica, neurológica, pediátrica e uro-ginecológica. Realizamos tratamentos diferenciados com eletromiografia de superfície com biofeedback, radiofrequência, exame podoscópico computadorizado, treino de equilíbrio em plataforma computadorizada, ondas de choque, mesoterapia clínica e ecografia osteoarticular com técnicas ecoguiadas — incluindo infiltrações e aplicação de plasma rico em plaquetas (PRP).

Além da Medicina Física e de Reabilitação, que outras áreas e especialidades clínicas disponibilizam? Quais as vantagens de oferecer aos pacientes mais do que uma especialidade clínica num mesmo espaço?

(S.R.): Além da Medicina Física e de Reabilitação, a Saúde Sul disponibiliza, consoante a unidade específica, outras especialidades, como

O GRUPO SAÚDE SUL TEM SETE UNIDADES CLÍNICAS, ONDE PRESTA SERVIÇOS DE SAÚDE A MAIS DE MIL PACIENTES DIARIAMENTE. A SUA MISSÃO É TRAZER À REGIÃO DA GRANDE LISBOA OS MAIS ELEVADOS PADRÕES DE QUALIDADE EM SAÚDE, EM DIVERSAS ÁREAS, MAS COM PARTICULAR DESTAQUE NA ÁREA DA MEDICINA FÍSICA E DE REABILITAÇÃO E FISIOTERAPIA. O ADMINISTRADOR SÉRGIO RODRIGUES E A MÉDICA FISIATRA JOANA PAULA, RESPONSÁVEIS PELA DIREÇÃO DESTA UNIDADE CLÍNICA, EM ENTREVISTA, ESCLARECEM A IMPORTÂNCIA DAS ÁREAS DA FISIATRIA E FISIOTERAPIA PARA UMA RECUPERAÇÃO COMPLETA E REGRESSO MAIS PRECOCE À VIDA ATIVA E AINDA O QUÃO CRUCIAL A TECNOLOGIA SE TORNOU PARA GARANTIR MELHORES RESULTADOS NOS TRATAMENTOS E PROCEDIMENTOS TÉCNICOS.

a Medicina Dentária, a Ginecologia, Ortopedia, Medicina Geral e Familiar, Psiquiatria, Medicina Desportiva, Avaliação de Dano Corporal, Reumatologia, Oftalmologia, Cirurgia Vasculard, Psicologia, Enfermagem, Terapia da fala e outras áreas de intervenção.

As diferentes especialidades fazem parte de um ecossistema de saúde que comunica entre si e coloca o paciente no centro. Isto permite-nos promover decisões partilhadas entre profissionais e unidades e responder de forma mais eficiente às reais necessidades do utente.

Que impacto tem, na saúde da pessoa, a realização contínua dos tratamentos de Medicina de Reabilitação e Fisioterapia?

J.P.: A continuidade terapêutica melhora significativamente a funcionalidade, reduzindo o risco de complicações, e promovendo autonomia e bem-estar. Sabemos que nem todos têm recursos para suportar os custos da reabilitação privada. Por isso, honramos o nosso compromisso social, trabalhando com o Serviço Nacional de Saúde, com os subsistemas públicos e seguradoras.

Como é que a inovação e a tecnologia já impactam o vosso dia a dia laboral?

S.R.: O nosso grupo de clínicas aposta na tecnologia e na transformação digital de todos os processos e procedimentos, com o objetivo de facilitar o trabalho dos nossos profissionais e melhorar a experiência dos clientes. Acreditamos no potencial da tecnologia para elevar a humanização dos cuidados e o trabalho em equipa, libertando os profissionais para as relações humanas e tomada de decisões partilhadas com o utente.

A qualidade está, frequentemente, associada a serviços tecnologicamente avançados ou a novos procedimentos que, por serem inovadores, podem apresentar resultados promissores. É o caso do Grupo Saúde Sul? Estão sempre disponíveis para conhecer e implementar as últimas novidades nas áreas clínicas de que dispõem?

J.P.: Sim, claro. Consideramos essa atitude essencial. A inovação deve ser incorporada com critério, baseada em evidência científica e sempre com o propósito de melhorar os cuidados, maximizar os resultados e valorizar o trabalho dos profissionais. Tecnologias como inteligência artificial, interoperabilidade,

blockchain, data science e engenharia biomédica têm um enorme potencial para transformar o setor da Medicina Física e de Reabilitação — mas só farão sentido se forem aplicadas com sensibilidade clínica, visão estratégica e liderança transformadora.

Como caracterizam a saúde dos portugueses, no que respeita à frequência com que procuram os vossos serviços?

S.R.: A procura pelos nossos serviços tem vindo a aumentar de forma exponencial, em grande parte devido ao envelhecimento da população e ao maior reconhecimento do trabalho que temos desenvolvido junto das nossas comunidades.

A Medicina Física e de Reabilitação ainda necessita de uma maior resposta do setor público, ou é uma área à qual a maioria da população consegue aceder a nível privado?

S.R.: Na Saúde Sul, temos assumido com responsabilidade a missão de complementar a resposta do setor público, prestando cuidados de qualidade e acessíveis, ao abrigo de convenções e parcerias institucionais.

No que respeita à possibilidade de crescimento, para o Grupo Saúde Sul, esta existe?

S.R.: Sim, temos um plano estratégico de crescimento, mas sempre de forma sustentável, com base em princípios fundamentais: qualidade clínica, sustentabilidade económica, valorização dos recursos humanos e entrega de melhores resultados em saúde para os utentes. Está prevista a abertura de novas unidades muito em breve.

Como acreditam que a tecnologia e a inovação vão influenciar o futuro do setor da Saúde?

J.P.: Acreditamos que é possível criar um modelo de saúde mais inteligente, mais eficiente, mais justo e com maior capacidade de resposta — onde a tecnologia permita alcançar mais utentes, com mais qualidade e menor custo para a sociedade. O futuro da reabilitação passará por reorganizar o modelo atual — excessivamente centrado na terapia manual e individual — para algo mais tecnológico, seguro e transformador. A tecnologia, bem utilizada, e apoiada por modelos de Engenharia Informática e Engenharia Biomédica poderá apoiar esta transição e reforçar o papel do profissional de saúde como decisor, líder e motor de uma transformação dos cuidados de saúde em Portugal.



“O SER RIQUINHO FALA DE DINHEIRO DE FORMA PRÁTICA E MOSTRA QUE NÃO É PRECISO SER RICO PARA INVESTIR”

PEDRO SANTOS ERA UM CIDADÃO COMUM, QUE LUTAVA DIARIAMENTE COM A GESTÃO DO SEU DINHEIRO. A SUA VIDA MUDOU QUANDO COMEÇOU A ESTUDAR E A PERCEBER COMO PODERIA CONTROLAR MELHOR AS SUAS FINANÇAS E ONDE PODERIA INVESTIR PARA CONSEGUIR COMEÇAR A TER RENDIMENTOS. HOJE, CRIOU O SER RIQUINHO E, ATRAVÉS DO CURSO O GRANDE INVESTIMENTO, JÁ AJUDOU MAIS DE QUATRO MIL PESSOAS A CONSEGUIREM COMEÇAR A GERIR ORGANIZADAMENTE E COM CONHECIMENTO AS SUAS FINANÇAS.



PEDRO SANTOS

FUNDADOR

Quando tomou consciência da importância do dinheiro e da boa gestão do mesmo, e quis começar a fazer render o seu dinheiro, quais foram as principais dificuldades que encontrou?

No início, tive dificuldade em perceber onde podia cortar. Olhava para o meu orçamento e tudo me parecia essencial. Só mais tarde percebi que não era — havia ali muitas despesas que só serviam para tapar buracos ou aliviar o stress

do dia a dia. Mas o mais difícil mesmo foi não ter com quem falar sobre isto. Sempre que tentava puxar o tema — investimentos, dinheiro, organização financeira — as pessoas desconversavam. Era quase um assunto tabu. Só muito tempo depois, já com o Ser Riquinho no ar e a minha história contada em público, é que começaram a mostrar interesse. Foi aí que muitos perceberam que também podiam fazer o mesmo.

O facto de existir muito pouca informação online em português sobre literacia financeira e soluções práticas de aplicação rentável do dinheiro foi uma das razões para a criação do Ser Riquinho?

Sim, foi um dos principais motivos. Quando comecei a aprender sobre investimentos, percebi que quase tudo o que havia em português vinha do Brasil — e muitas vezes não

fazia sentido para quem vive cá. Já os conteúdos feitos em Portugal eram escassos, demasiado teóricos ou pouco úteis para quem estava mesmo a começar.

Foi aí que pensei: “Se eu, que sou teimoso e vou à procura, estou com dificuldades... imagina quem não sabe por onde começar?”. E foi exatamente por isso que criei o Ser Riquinho — para ser o guia que me faltou no início.

O que distingue o Ser Riquinho de outros projetos online com conteúdo sobre este assunto?

O Ser Riquinho é uma empresa de educação financeira com equipa, estrutura e produtos que realmente ajudam as pessoas. Desde o início que falamos de dinheiro de forma prática, em bom português, e sem aquela conversa enrolada que afasta quem está a começar.

Eu passei pelas mesmas dúvidas, erros e inseguranças que muita gente sente quando começa — e falo disso sem vergonha. Isso cria identificação. E quem nos acompanha sente que não está a ouvir alguém a falar do topo da montanha, mas alguém que já esteve no mesmo sítio.

“O Ser Riquinho é uma empresa de educação financeira com equipa, estrutura e produtos que realmente ajudam as pessoas. Desde o início que falamos de dinheiro de forma prática, em bom português, e sem aquela conversa enrolada que afasta quem está a começar”.

O que é O Grande Investimento? Quais as áreas que contempla nas suas sessões e como consegue alcançar diferentes tipos de investidores?

O Grande Investimento é o curso que eu gostava de ter feito quando comecei a investir. Ensina, passo a passo, como sair do zero e tornar-se um investidor autónomo, mesmo sem experiência. Está dividido por fases, porque cada pessoa está num ponto diferente. Come-

çamos pela base — organização financeira, fundo de emergência, eliminação de dívidas — e depois avançamos para temas de investimento: escolha da corretora, tipos de ativos, construção de portfólio, análise, IRS e estratégias de longo prazo.

Em números, que impacto tem tido este curso junto de quem o completou?

O Grande Investimento já teve mais de quatro mil alunos e mais de 95% dizem que passaram a investir com muito mais confiança depois de o concluir. Temos pessoas que começaram do zero e hoje têm um portfólio estruturado, alinhado com os seus objetivos.

Outros já investiam, mas andavam perdidos e ganharam clareza com o curso. Alguns alunos conseguiram acumular dezenas de milhares de euros durante o próprio curso. Outros criaram um complemento ao ordenado com os dividendos dos seus investimentos. Esses resultados deixam-nos naturalmente muito orgulhosos.

Em termos de experiência pessoal, como mudou a sua vida a partir do momento em que aprendeu verdadeiramente a fazer render o seu dinheiro?

Mudou muita coisa. Deixei de andar sempre com a conta a zeros e comecei a pôr dinheiro de lado. Primeiro para emergências, depois para investir com objetivos mais concretos. Isso deu-me liberdade para sair do emprego onde estava e lançar o Ser Riquinho com calma, sem ter de aceitar qualquer trabalho só para pagar contas.

Hoje consigo tomar decisões com mais cabeça e pensar no futuro da minha família sem aquela ansiedade constante. Saber investir não me tornou milionário, mas deu-me controlo. Sei para onde vai o meu dinheiro, o que esperar dele e, acima de tudo, sei que estou no caminho certo.

Em Portugal, a literacia financeira já está hoje mais conhecida, ou este é ainda um tema que

não recolhe grande reconhecimento entre a população?

O interesse existe. As pessoas querem aprender, só não sabem por onde começar. E é exatamente aí que entra o nosso trabalho. Queremos tornar o tema acessível, prático e adaptado à realidade de quem vive com um salário normal. Ainda há muito por fazer, mas sabemos que já não estamos sozinhos nesta conversa.

“O Grande Investimento é o curso que eu gostava de ter feito quando comecei a investir. Ensina, passo a passo, como sair do zero e tornar-se um investidor autónomo, mesmo sem experiência”.

Portugal avançou recentemente com uma proposta de literacia financeira obrigatória nas escolas. E como educar a população que já não está a estudar? Cursos como O Grande Investimento podem ser a solução?

Claro que sim. A escola pode (e deve) ensinar as bases, mas quem já está no mercado de trabalho precisa de soluções práticas. O Grande Investimento foi pensado exatamente para isso: para ensinar, passo a passo, como investir, mesmo que nunca se tenha feito nada parecido. Não é preciso ter muito dinheiro, nem ser bom com números.

É preciso é querer aprender e deixar para trás aquelas ideias feitas de que “investir é só para ricos” ou que “isso é muito arriscado”. Temos alunos dos 18 aos 74 anos, e todos conseguiram dar o primeiro passo.



SER RIQUINHO

WWW.SERRIQUINHO.COM
CONTACTOS@SERRIQUINHO.COM

ARTIGO DE OPINIÃO

CENTRO DE PORTUGAL: DIVERSIDADE QUE GERA VALOR

RUI VENTURA
PRESIDENTE

Dizer que o Centro de Portugal é “um país dentro do país” pode parecer exagero, mas basta olhar para o mapa – e sobretudo percorrê-lo – para perceber que a expressão faz todo o sentido. Com 100 municípios e oito sub-regiões, é a maior e mais diversa região turística nacional. Neste território, conjugam-se mar e montanha, cidades e aldeias, inovação e tradição, espiritualidade e cultura, vinhos de excelência e gastronomia de identidade. Num só dia, é possível visitar um lugar Património Mundial, almoçar num restaurante com vista panorâmica, caminhar num trilho entre florestas e terminar com uma prova de vinhos num hotel de charme. Esta diversidade, vivida com autenticidade, tem vindo a afirmar o Centro como um destino surpreendente e memorável.

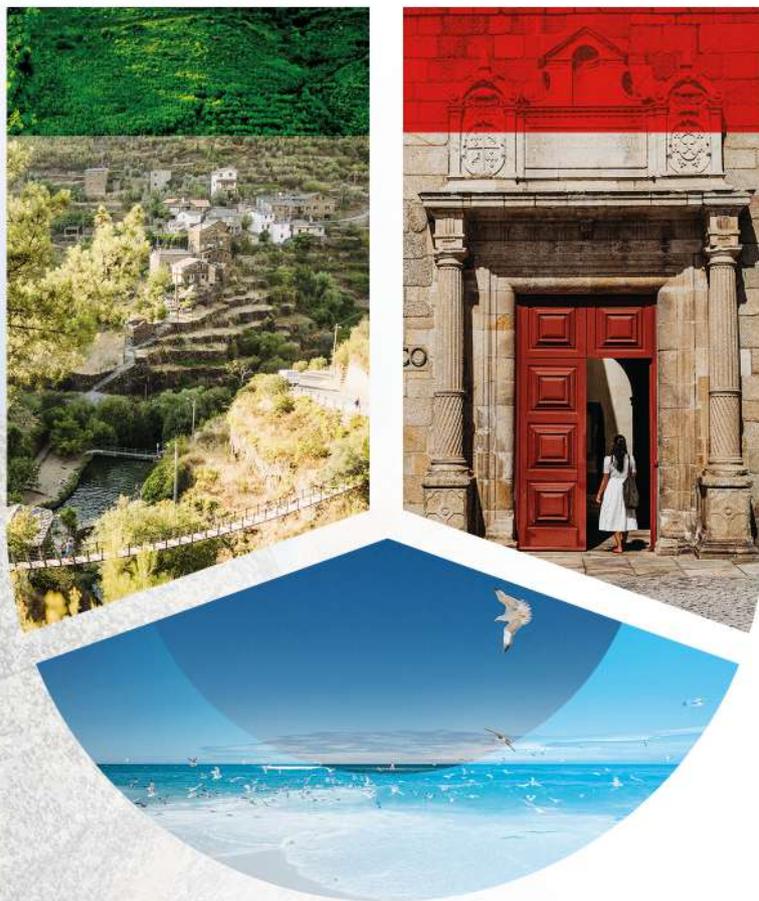
Os números confirmam essa dinâmica. Em 2024, a região ultrapassou pela primeira vez os 8 milhões de dormidas, aproximando-se das 8,4 milhões, e as projeções para 2025 apontam para um novo recorde. Também as receitas nos estabelecimentos de alojamento devem ultrapassar os 550 milhões de euros, o que demonstra que quem visita o Centro de Portugal

valoriza cada vez mais as suas experiências. Os sinais para este verão são animadores. De janeiro a maio, as dormidas cresceram 2,4% e os proveitos 9,6%, superando a média nacional.

Este crescimento não acontece por acaso. Resulta da aposta clara numa oferta qualificada, diversificada e sustentável, bem como do trabalho diário da Turismo Centro de Portugal, das autarquias, das CIMs, dos empresários turísticos e das próprias populações, cada vez mais conscientes do papel benéfico desta atividade.

Importa sublinhar que este crescimento não se faz apenas nos grandes centros urbanos. Uma das estratégias da Turismo Centro de Portugal tem sido promover a complementaridade entre territórios, criando produtos que ligam municípios, partilham recursos e criam valor em rede. As Aldeias Históricas e do Xisto, os Caminhos da Fé, a Rede de Cidades Criativas ou o Roteiro do Turismo Industrial, entre muitos outros exemplos, mostram como é possível atrair visitantes e distribuir os benefícios de forma equilibrada.

O impacto do turismo é, por isso, claramente positivo no Centro de Portugal. Ao contrário de outros destinos, aqui não há excesso de visitantes. O turismo tem sido um motor fundamental de reabilitação urbana, de valorização do património, de dinamização económica e de afirmação da identidade local. Tem ajudado a fixar população, a criar emprego e a revitalizar o interior. E ainda há muito por crescer – especialmente em territórios de interior com grande potencial, à espera de serem descobertos. Portugal está hoje alinhado numa estratégia de longo prazo para o turismo, assente na sustentabilidade, na coesão e na inovação. O Centro de Portugal está preparado para liderar esse caminho. A nossa ambição é clara: queremos um turismo que cria valor, que respeita o território e que deixa marcas positivas em quem nos visita e em quem cá vive.



1 dia é bom, 2 é ótimo, 3 nunca é demais.

Só no Centro encontra a originalidade que procura. Nos mais exuberantes cenários do país existem algumas das mais belas serras, vilas, cidades e praias.

Aqui, na maior e mais diversa região turística de Portugal, as boas experiências nunca acabam.

Se vier ao Centro, venha com tempo.



“O CONCEITO DE O ANIMAL SER PARTE DA FAMÍLIA ESTÁ CADA VEZ MAIS ENRAIZADO”

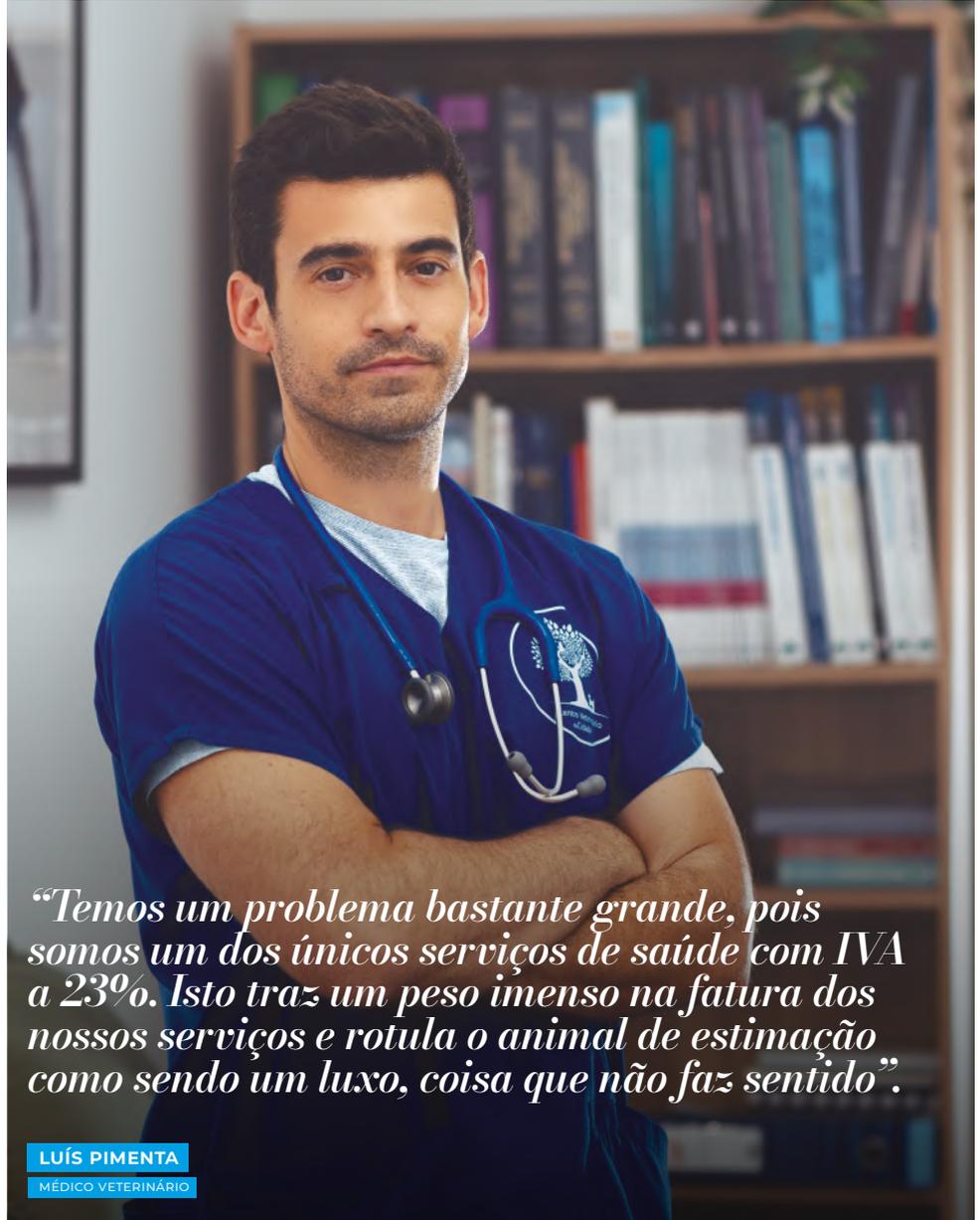
O CENTRO VETERINÁRIO DA CIDADE NASCEU HÁ SEIS ANOS, PELA MÃO DO MÉDICO VETERINÁRIO LUÍS PIMENTA. O ESPAÇO COMPORTA CONSULTAS DE MEDICINA GERAL, AS ESPECIALIDADES DE OFTALMOLOGIA E ORTOPEDIA E CONTA AINDA COM EXAMES COMPLEMENTARES DE DIAGNÓSTICO. DE DESTACAR A POSSIBILIDADE DE REALIZAREM CIRURGIAS MINIMAMENTE INVASIVAS. NUMA ALTURA EM QUE MUITAS FAMÍLIAS TÊM ANIMAIS COMO PARTE INTEGRANTE DA FAMÍLIA, ISSO PODE TRAZER MAIS INTERESSE E ATENÇÃO AOS CUIDADOS MÉDICOS COM OS ANIMAIS, MAS TAMBÉM REPRESENTAR UMA MAIOR DESPESA, QUE NEM TODOS PODEM SUPORTAR.

Como caracteriza o Centro Veterinário da Cidade? Como definiria a vossa forma de trabalhar?

O Centro Veterinário da Cidade é um projeto que teve o seu início em 2019 e teve como objetivo trazer uma nova visão e um conjunto de meios de diagnóstico complementares que não havia até então. Acredito que desde o início temos uma forma de trabalhar ética e profissional e tentamos abordar todos os casos segundo as guidelines estabelecidas para tentar fazer chegar aos nossos pacientes o que de melhor se faz na veterinária.

Que serviços disponibilizam a quem vos procura?

Para além das consultas de medicina geral, temos também consultas de especialidade de ortopedia e oftalmologia, assim como exames complementares de diagnóstico, como análises sanguíneas completas, ecografia e raio-x. Uma vertente que nos destaca é a endoscopia flexível, que nos permite avaliar toda a parte



“Temos um problema bastante grande, pois somos um dos únicos serviços de saúde com IVA a 23%. Isto traz um peso imenso na fatura dos nossos serviços e rotula o animal de estimação como sendo um luxo, coisa que não faz sentido”.

LUÍS PIMENTA

MÉDICO VETERINÁRIO

gastrointestinal e fazer colheita de amostras, e a cirurgia minimamente invasiva.

A cirurgia minimamente invasiva que realizam é algo que vos distingue dos demais espaços veterinários próximos. Qual a importância de oferecer este serviço, para a saúde dos animais?

A cirurgia minimamente invasiva é um conceito inovador na veterinária que começa a ser cada vez mais falado e utilizado. É uma técnica cirúr-

gica que nos permite, através de incisões mínimas, fazer procedimentos, como por exemplo ovariectomias, com uma maior segurança e com uma observação do campo cirúrgico que, de outra forma, não seria possível.

Isto traz imensas vantagens, não só para nós veterinários, porque nos dá uma maior segurança no trabalho e facilita o procedimento principalmente em animais de grande porte, como

também para os nossos pacientes, pois permite uma recuperação muito mais rápida e muito menos dolorosa. Pensamos que será o futuro da veterinária, como já é da Medicina Humana. É cada vez mais um serviço que os clientes procuram e que têm bastante curiosidade.

Os animais são, atualmente, elementos muito importantes numa família. Como é que essa importância dos animais de estimação veio obrigar a adaptações quer dos serviços que prestam, quer da forma como desenvolvem o vosso trabalho? Há, hoje, uma maior exigência dos tutores face aos cuidados veterinários?

Sem dúvida. Notamos que à medida que os anos passam, a diferença de mentalidade é absolutamente brutal. Os tutores estão cada vez mais ligados ao seu animal e o conceito de o nosso amigo de quatro patas fazer parte da família é cada vez mais presente nos dias de hoje. Isso obviamente traz uma maior responsabilidade ao nosso trabalho e uma exigência por parte dos tutores muito maior.

Penso que isso é bastante positivo para a medicina veterinária, uma vez que nos permite explorar os casos clínicos de uma forma mais aprofundada, uma vez que os tutores procuram cada vez mais respostas para os problemas dos seus animais e isso permite-nos crescer enquanto profissionais. E temos de estar prontos para essa exigência.



Se, por um lado, os animais estão a integrar cada vez mais famílias e a ser cada vez mais tidos em atenção, no que respeita à sua saúde, há outra questão importante: o valor de todos os tratamentos e procedimentos veterinários. Como lida o Centro Veterinário da Cidade com esta questão? Seria interessante e positivo, a seu ver, que os veterinários particulares pudessem dar o seu contributo ao setor público, para alargar as possibilidades das famílias?

Essa é uma das questões que mais debatemos na atualidade da medicina veterinária e penso que tem uma importância enorme. Por um lado, temos um problema bastante grande, pois somos um dos únicos serviços de saúde com IVA a 23%. Isto traz um peso imenso na fatura dos nossos serviços e rotula o animal de estimação como sendo um luxo, coisa que não faz sentido, na nossa opinião.

Por outro lado, temos a subida de preço constante de praticamente todos os medicamentos e mesmo da alimentação veterinária, que torna a vida de quem tem um animal de estimação bastante complicada.

Felizmente, hoje existem bastantes seguros de saúde, e cada vez mais completos, que trazem uma enorme ajuda. Uma das coisas que aconselhamos os nossos clientes, logo nas primeiras consultas, é fazerem um seguro de saúde para o seu animal.

“Os tutores estão cada vez mais ligados ao seu animal e o conceito de o nosso amigo de quatro patas fazer parte da família é cada vez mais presente nos dias de hoje. Isso obviamente traz uma maior responsabilidade ao nosso trabalho e uma exigência por parte dos tutores muito maior.”

É possível que o Centro Veterinário da Cidade continue a crescer? Há planos para aumentar a infraestrutura e a equipa?

A nossa equipa conta neste momento com três veterinários, uma auxiliar veterinária e iremos integrar brevemente uma enfermeira veterinária que está a acabar o seu estágio profissional connosco. Estamos neste momento a consolidar a equipa e não contamos, para já, crescer, mas o futuro é sempre imprevisível e estamos sempre prontos a ajustar-nos. Continuaremos a dar o nosso melhor em prol dos nossos animais de companhia e a tentar prestar o melhor serviço possível.

“AJUDAMOS A CONSTRUIR RELAÇÕES MAIS EQUILIBRADAS ENTRE CÃES E TUTORES”

O COMPORTAMENTO CANINO FOI FUNDADO POR RICARDO MADEIRA COM O PROPÓSITO DE APROXIMAR OS ANIMAIS DE ESTIMAÇÃO E OS SEUS TUTORES, NO ÂMBITO DE UMA COMPREENSÃO MAIS REAL DAS SUAS NECESSIDADES. COM VÁRIOS SERVIÇOS QUE SE DESTACAM, SÃO, NO ENTANTO, OS MODELOS DE CRECHE CANINA E O TREINO COM SOCIALIZAÇÃO QUE MAIS SÃO PROCURADOS PELOS TUTORES DOS ANIMAIS.

Como teve início o Comportamento Canino?

O Comportamento Canino nasceu de uma missão: ajudar os cães a serem verdadeiramente compreendidos. O que muitos consideram “comportamentos errados” são, na realidade, sinais de insegurança, medo ou necessidades emocionais não atendidas.

Criamos este espaço para oferecer respostas técnicas, humanas e estruturadas para construir relações mais equilibradas entre cães e tutores.

Quais os serviços que disponibilizam? De entre estes, quais os mais requisitados?

Oferecemos treino comportamental individualizado, programas de socialização e obediência com orientação técnica, creche canina e creche educativa (indicada para cães com necessidades específicas), hotel sem boxes com acompanhamento permanente, e formação de treinadores e gestão de cães em grupo. Os serviços mais procurados são o treino com socialização e as duas versões de creche, com foco na estabilidade emocional e nas competências sociais do cão.

Notam um aumento da procura pelos vossos serviços desde que a preocupação das famílias com o bem-estar animal aumentou?

Hoje, as famílias querem mais do que um cão que “se porta bem”. Querem um companheiro feliz, calmo e compreendido. Temos testemunhado essa transformação: tutores mais conscientes, que procuram aprender e crescer com os seus cães.

Em Portugal, a legislação relativa aos direitos dos animais já existe, mas há quem ainda considere que é insuficiente. Que opinião tem sobre esta questão?

Em Portugal, embora a legislação de proteção animal tenha evoluído, ainda falta reconheci-



RICARDO MADEIRA
CEO

mento para o sofrimento emocional. Um cão isolado, privado de interação ou estímulos, sofre mesmo sem sinais físicos visíveis. É essencial educar e sensibilizar para estas realidades.

Ainda no nosso país, os cuidados com os animais de estimação são taxados a 23%, o que torna muito caro para algumas famílias usufruir de serviços como creche canina e hotel quando saem de férias. Nota esta dificuldade quando recorrem aos vossos serviços?

Outro desafio é o custo dos cuidados. Com uma taxa de IVA de 23%, muitos tutores fazem verda-

deiros sacrifícios para garantir o bem-estar dos seus cães. Estes serviços não deviam ser considerados um luxo, mas sim uma necessidade porque cuidar é prevenir, e prevenir é sempre o melhor caminho.

“Em Portugal, embora a legislação de proteção animal tenha evoluído, ainda falta reconhecimento para o sofrimento emocional”.

Muitos animais estão confinados a espaços como apartamentos e algumas destas adoções resultam do período pandémico, onde os tutores se encontravam sempre em casa. Ainda existem animais que desenvolveram sintomas como ansiedade da separação e problemas de socialização em virtude destas situações?

A pandemia agravou muitos problemas comportamentais. Recebemos cães com ansiedade de separação, medos intensos, dificuldades de socialização. E tutores que não sabem como ajudar. A boa notícia? Há solução. Com um plano adequado e consistência, é possível transformar esse desconforto em equilíbrio e segurança.

Quando se fala do comportamento canino, é verdade que todos os cães poderão ver o seu comportamento ajustado e trabalhado ou existem verdadeiramente casos de animais em que o comportamento já não é alterável?

Acreditamos que todos os cães podem melhorar. Não existem casos perdidos, apenas histórias que precisam de ser reescritas com tempo, paciência e orientação. E é isso que fazemos todos os dias: ajudamos cães e famílias a reencontrarem harmonia, vínculo e tranquilidade.



Treino e modificação comportamental
Hotel conceito familiar
Creche ao ar livre com piscina




910 014 539

@comportamentocanino.pt

www.comportamentocanino.pt



V/ALOR

MAGAZINE



CASA SÃO MIGUEL

UMA HOMENAGEM À TRADIÇÃO PORTUGUESA EM LISBOA

A CASA SÃO MIGUEL É UM ESPAÇO DIFERENCIADO NO CORAÇÃO DE LISBOA, ONDE QUEM PASSA NÃO FICA INDIFERENTE E PODE DESFRUTAR DA TRADIÇÃO DA DOÇARIA CONVENTUAL, REGIONAL E POPULAR PORTUGUESA. HOJE, ESTE ESPAÇO ICÓNICO CONTA COM MAIS DE 180 DOCES, TODOS FEITOS DE FORMA ARTESANAL E NO LOCAL DE ORIGEM, NUMA CASA COM UMA DECORAÇÃO ÚNICA.

CASA SÃO MIGUEL: O SABOR DA TRADIÇÃO NO CORAÇÃO DE LISBOA

LEONOR OLIVEIRA INICIOU A CASA SÃO MIGUEL JÁ COM MAIS DE 50 ANOS DE IDADE. APÓS MAIS DE TRÊS DÉCADAS A TRABALHAR NAS ÁREAS DE GESTÃO E EXPANSÃO DE REDES DE LOJAS E DIREÇÃO COMERCIAL, O DESEMPREGO LEVOU-A A ATIVAMENTE CRIAR O SEU EMPREGO. A CASA SÃO MIGUEL NASCEU DA CONJUGAÇÃO DE FATORES COMO A PAIXÃO PELO PATRIMÓNIO PORTUGUÊS – INCLUINDO LOUÇAS E GASTRONOMIA – E A SUA VONTADE DE MANTER VIVA A TRADIÇÃO DAS RECEITAS DA DOÇARIA TRADICIONAL PORTUGUESA. HOJE, A CASA SÃO MIGUEL CONTA COM MAIS DE 180 DOCES, TODOS FEITOS DE FORMA TRADICIONAL, MANTENDO AS RAÍZES ORIGINAIS, NUM ESPAÇO ONDE ATÉ A DECORAÇÃO É ÚNICA.



Há cinco anos que iniciou o projeto Casa São Miguel. Por que razão resolveu avançar para um negócio relacionado com a pastelaria e os produtos tipicamente portugueses?

Depois de quase 30 anos a trabalhar na área da gestão e expansão de redes de lojas, direção comercial e desenvolvimento, fiquei no



desemprego! Já com mais de 50 anos de vida, no feminino só tinha uma alternativa; criar o meu próprio emprego. Assim comecei o projeto junto do IIEFP, e com a ajuda do meu marido fizemos o projeto de investimento e eu fiz o estudo de mercado.

A área que escolhi foi uma combinação de fatores que se alinharam na perfeição e confesso que tive muita sorte.

Como colecionadora de cerâmicas e loiças antigas, sempre acreditei que um dia a melhor solução seria dar-lhes uma utilização prática, numa loja onde estas pudessem ter uma função específica.

Identifiquei o espaço numa localização onde em 2019 passavam entre 800 a 1000 pessoas / turistas por hora. Aliada à carência de espaços de pastelaria de qualidade na zona mais histórica e visitada de Lisboa, foi assim que decidi começar um projeto que nos transportasse de

volta aos anos 20, 30 e 40 do séc. XX.

Sei desenhar e fiz o projeto da loja, bem como a decoração dos interiores (uma outra paixão), onde consegui colocar parte da minha coleção, que assim passou a estar ao serviço e ter uma função. Quase tudo é original, ou construído como na época.

Tenho um senhorio que soube reconhecer o meu trabalho e as minhas valências e que me deu uma força incrível, porque a abertura foi em 2020, no começo da pandemia.

Ao longo destes cinco anos, enquanto profissional e pessoa, que evolução sentiu em si que se pode dever à sua necessidade de coordenar este projeto e fazê-lo ter sucesso?

A evolução enquanto profissional é-me difícil de analisar, porque encontro dificuldades que não conhecia antes, tais como a gestão dos funcionários, que não sentem a mesma paixão

pelo meu projeto. Enquanto pessoa, vivo mais apaixonada pelo meu trabalho, criei marcas próprias e faço todo o design dos rótulos e de tudo o que envolve o design da marca. Para além disso estou a escrever um livro sobre a história da doçaria que é vendida na CSM.

Como caracteriza este projeto, no que se refere à sua identidade? O que o distingue das restantes pastelarias / confeitarias?

A Casa São Miguel vende ARQUEOLOGIA GASTRONÓMICA PORTUGUESA. Oferecemos um conjunto de receitas que recuperam a memória gustativa da Pastelaria Conventual, Regional e Popular Portuguesa, e que ainda são confeccionadas de forma artesanal e sustentável com produtos endógenos de cada região. Desta forma ajudamos a manter vivos os nossos sabores únicos e variados, utilizando os melhores ingredientes locais, e dando a conhecer a nossa cultura gastronómica.

Também vendemos uma vasta gama de outros produtos portugueses, incluindo cerâmicas, tais como réplicas perfeitas de bolos clássicos.

Acho que respondi às duas perguntas!



LEONOR OLIVEIRA
FUNDADORA DA CASA SÃO MIGUEL

“Gerir um negócio requer muito trabalho e sacrifício, portanto é preciso estar muito comprometida, apaixonada e focada pela área onde se quer lançar”.

Há pessoas que não iniciam os seus projetos por medo de falhar. Aos olhos da Leonor, como pode este medo ser superado?

Eu diria que observando a oferta existente na área em que querem atuar, devem procurar lacunas nessa oferta de bens ou serviços e oferecer algo novo e com uma mensagem atrativa. Eu procuraria entrar em contacto com profissionais bem-sucedidos por mérito próprio, para me aconselhar. Os bem-sucedidos dão sempre bons conselhos.

Que obstáculos elenca ao longo da sua carreira, para chegar à posição em que se encontra hoje?

Venho de uma área de trabalho maioritariamente exercida por homens e acho que fui a

primeira mulher a fazer a expansão de redes de lojas em Portugal. Sempre fui muito reconhecida pelo meu trabalho, mas em casos pontuais senti claramente resistência por parte de gente que teme ser ultrapassada.

Que medidas devem ser implementadas em Portugal para fomentar o empreendedorismo da Mulher?

Acho que as medidas não passam pelos governos. Faltam visão e educação a alguns líderes de grandes empresas, para ver mais abaixo e perceber que tem colaboradores em cargos elevados a destruir vidas a outras pessoas. As mulheres são as mais prejudicadas e é à custa desse sofrimento que muitas destas são hoje empreendedoras em Portugal.

Quais as características que destaca como as mais importantes para um líder? É possível trabalhar e desenvolver essas características, ou muito já deve ser intrínseco da pessoa?

Ter uma visão estratégica, ser capaz de tomar decisões, ter capacidade de se adaptar, ser criativo, ser capaz de inspirar confiança, ser humilde e saber colocar-se no lugar dos outros, gostar de aprender, entre outras, claro. Algumas características trabalham-se com a experiência e com os obstáculos que a vida nos coloca. Mas acho que há pessoas com aptidão para liderar desde muito novas.

Este projeto começou também focado na importância de não deixar perder doçarias históricas e as profissões por detrás delas...

É precisamente para perpetuar estas receitas, contribuindo para a sustentabilidade das mesmas e ajudando estes tão nobres artesãos, espalhados pelo nosso país e que na maioria são mulheres, que com tanta dificuldade vão mantendo as tradições. Sinto uma enorme felicidade quando faço uma compra avultada e vejo as caras felizes das pasteleiras que devem



pensar que os seus esforços valerem a pena e vão estar representadas na capital.

Selecionei um conjunto de doces - já vou nuns 180 - representativos de cada região, independentemente da época em que foram criados. É importante salientar que estes doces são artesanais e mesmo que sejam originários de uma aldeia recôndita, o custo deles é bastante mais elevado dos que são comprados em empresas globalizadas. Muitos destes produtores não fazem revenda, e então tenho que comprar ao preço de balcão.

Como foi feito este trabalho de recolha de informação sobre a pastelaria mais marcante do país e como foi possível, depois, juntá-la num espaço como a Casa São Miguel?

Este trabalho de recolha tem por base uma investigação profunda, procurando em livros, na internet e também é baseado em estudos já feitos e ainda falando com pessoas nas aldeias, confirmando o que li.

Tenho uma grande preocupação com a origem da receita escolhida, e tento que nela esteja incluído o produto endógeno de cada região.

No vosso caso, existe ainda a preocupação com o ambiente?

Sim, claro que tenho essa preocupação. São muito poucos os fornecedores que me entregam produtos na porta, uma vez que quero ter uma oferta diferenciada e única em Lisboa. Não vou contar qual o segredo para os obter, mas garanto que são trazidos em viagens que já têm como destino Lisboa. O maior desafio é gerir essas viagens face às necessidades de produto na loja e ao espaço de que disponho, pois tenho que fazer as encomendas de forma a ter os bolos em regime de rotação.

Que mensagem passa a esta nova geração que aspira alcançar o mesmo sucesso, ainda por cima numa área tão exigente?

Gerir um negócio requer muito trabalho e sacrifício, portanto é preciso estar muito comprometida, apaixonada e focada pela área onde se quer lançar. É preciso ter consciência que o sucesso pode ser momentâneo e o seu negócio pode ser uma moda passageira, por isso é preciso ter a capacidade de se adaptar ou ter um plano B. Tenham sempre muita humildade e pouco deslumbramento. É preciso saber onde preten-



dem chegar e que público pretendem alcançar. Estudem bem o mercado onde se querem lançar. Tenham a capacidade de se adaptar às adversidades, porque essas vão sempre aparecer. Não desistam das vossas ideias e acreditem nelas. Invistam em formação. Façam muito "networking". Pesquisem muito do que se faz noutros países em negócios semelhantes. Não dependam de ninguém emocionalmente ou monetariamente. Rodeiem-se de pessoas boas e por favor ignorem as vozes "sábias" de quem vos quer ver derrotadas!



“UMA LIDERANÇA BASEADA NA EMPATIA E NA COLABORAÇÃO FAZ A DIFERENÇA”

INÊS FOLHADELA FURTADO É CEO DA ELIOT E TAMBÉM RESPONSÁVEL PELA BUSINESS UNIT DE ADVANCED AIR MOBILITY DO CEIIA. ENGENHEIRA DE FORMAÇÃO, TEM LIDERADO PROJETOS NA ÁREA DA MOBILIDADE AÉREA, COM FOCO EM SOLUÇÕES QUE ENCURTAM DISTÂNCIAS PARA SALVAR VIDAS – DA LOGÍSTICA MÉDICA À DEFESA. NUMA TRAJETÓRIA MARCADA PELA INOVAÇÃO, PELA RESILIÊNCIA E PELA AFIRMAÇÃO DO FEMININO NUM SETOR TRADICIONALMENTE MASCULINO, INÊS É HOJE UMA DAS VOZES QUE ESTÁ A TRABALHAR PARA REDEFINIR A LIDERANÇA TECNOLÓGICA EM PORTUGAL.

O que a levou a apostar na criação da Eliot?

A Eliot nasceu da convicção de que a mobilidade do futuro tem de ser desenvolvida para estar ao serviço das pessoas. Identificámos um desafio complexo e surgiu a oportunidade de criar soluções tecnológicas com impacto real - nomeadamente na logística médica, na defesa e em missões críticas. Encurtar distâncias para salvar vidas é mais do que um objetivo: é a missão que orienta o nosso trabalho.

Como tem sido o seu percurso, na área da Engenharia e enquanto mulher, considerando que esta área – e o setor dos transportes e logística – ainda é maioritariamente masculino?

Até assumir a Eliot foi um percurso tranquilo em que não sentia qualquer impacto em ser mulher. Com a Eliot tem sido um percurso bastante mais exigente, também pela dimensão do desafio. Desde cedo percebi que, sendo mulher numa área fortemente masculina, teria de mostrar mais. No entanto, é algo que me motiva ainda mais e sei que isto poderá abrir o caminho a outras mulheres.

Como tem sido este percurso enquanto CEO da Eliot, até ao momento?

Ser CEO da Eliot tem sido intenso e inspirador. Liderar uma estrutura jovem como a Eliot exige visão e estratégia, capacidade de execução e proximidade com as equipas. Trabalhar com foco na logística médica é algo que nos dá uma dimensão muito concreta do nosso propósito: encurtar distâncias para salvar vidas. Liderar este projeto é sentir que podemos ter impacto real na vidas das comunidades.

Ver esse trabalho reconhecido publicamente, como aconteceu recentemente com a atribuição do PEL Startup 2025 pela APLOG – Associação Portuguesa de Logística, reforça o valor do que estamos a construir.

Que características pessoais aplica no seu trabalho, enquanto líder, que a ajudam a definir-se, no que respeita a esse papel?

Acredito numa liderança com visão e um forte sentido estratégico assente no poder da empatia e da colaboração. Este tipo de liderança só funciona com a proximidade com a equipa, com o incentivo à criatividade e focando o nosso dia a dia no impacto que a tecnologia que estamos a desenvolver tem na vida das pessoas. A experiência de trabalhar num ambiente ainda pouco diverso levou-me a valorizar, de forma muito consciente, o reconhecimento de talento com base no mérito, promovendo o desenvolvimento de cada pessoa independentemente do seu género ou percurso.

Quais os principais desafios que encontrou ao longo deste seu caminho de liderança?

Um dos desafios mais marcantes, e é diário, é o de construir credibilidade num setor ainda



“Ver esse trabalho reconhecido publicamente como aconteceu com o atribuição do PEL Startup 2025 pela APLOG reforça o valor do que estamos a construir”.

INÊS FOLHADELA FURTADO
CEO

dominado por modelos de liderança muito tradicionais - o setor aeronáutico, logística e transportes. Outro grande desafio foi criar uma estrutura como a Eliot num setor altamente regulado e tecnologicamente exigente. E finalmente, há o desafio de manter o foco e a motivação da equipa.

Acredita que a liderança feminina faz diferença, de alguma forma, no mercado de trabalho nacional?

Acredito que uma liderança baseada na empatia e na colaboração tem um impacto positivo. A liderança feminina pode fazer uma diferença real e positiva porque a diversidade de pensamento, a empatia, a gestão emocional e a capacidade de trabalhar em rede são algumas das qualidades que, muitas vezes, as mulheres trazem para o espaço de decisão.

LIDERAR NA ÁREA DOS RECURSOS HUMANOS COM ASSERTIVIDADE E PRAGMATISMO

“A capacidade não está ligada ao género e cada vez mais as empresas precisam dos melhores recursos em todas as suas posições”.



INÊS LUÍS

DIRETORA-GERAL

Sempre ambicionou alcançar uma função de liderança no seu percurso profissional? Como se caracteriza enquanto líder?

Desde muito nova que me recordo de tomar a iniciativa e ter a capacidade de liderar as pessoas à minha volta, por isso acho que o percurso profissional também se tornou parte de um processo natural no seguimento dessas situações. De entre as características com que me identifico, destaco a assertividade, capacidade analítica e pragmática das situações com as quais me deparo no dia a dia.

Na área dos recursos humanos, a empatia e o humanismo são cruciais para a gestão das vidas profissionais dos clientes. Internamen-

INÊS LUÍS COMEÇOU O SEU PERCURSO ENQUANTO EMPREENDEDORA NA ÁREA DOS RECURSOS HUMANOS MUITO NOVA. CRIOU A EVOLVE, DA QUAL É DIRETORA-GERAL, E DESTACA A IMPORTÂNCIA DA EQUIPA PARA O SUCESSO DA EMPRESA. CONFIRMA QUE, DE FACTO, AS MULHERES TÊM VISTO A PARIDADE AUMENTAR, EM RELAÇÃO AOS COLEGAS HOMENS, MAS AINDA HÁ UM CAMINHO A FAZER E DEVE SER SEMPRE BASEADO NA QUALIDADE E NO MÉRITO.

te, estas são também duas palavras que aplica à sua liderança? Que impacto têm junto da equipa?

As empresas têm que ser geridas num equilíbrio entre vários fatores, nomeadamente a sua sustentabilidade e as políticas de Recursos Humanos, que devem ser sempre humanas e empáticas.

A Evolve é uma das empresas pioneiras, a nível nacional, a aderir ao projeto “4 days week”, que internamente evoluiu para uma política de Work-life-Balance, onde na prática um trabalhador poderá usufruir de dois dias por mês, para se dedicar a projetos de cariz familiar

e/ou de formação em desenvolvimento pessoal, de enriquecimento curricular ou cultural.

Que desafios vivenciou, ao longo da sua carreira, que destaque enquanto mais difíceis, mas que também mais a fizeram aprender e crescer enquanto profissional?

Um dos meus maiores desafios foi assumir um papel de liderança ainda muito jovem. Como uma jovem mulher empreendedora, num negócio de Recursos Humanos, historicamente associado a um outro tipo de gestão, foi necessário conquistar, dia após dia, a confiança de pessoas mais experientes, muitas vezes em contextos onde a autoridade é tradicionalmente associada à idade e ao género masculino.

Acredita que as mulheres ainda são vistas de forma diferente no mercado laboral, quando analisamos posições hierárquicas superiores?

Eu acredito que ainda existe alguma descrença em relação às capacidades de gestão e liderança das mulheres como um todo, mas é algo que tem vindo a mudar. Se olharmos para o panorama nacional, existem cada vez mais mulheres em posições de liderança.

O que acredita que falta fazer para que mulheres e homens possam beneficiar de condições semelhantes de acesso a oportunidades de trabalho e de promoção profissional?

Acredito que é um processo evolutivo que já está a decorrer e certamente não será travado! A descrença e o ceticismo vencem-se com o trabalho e os resultados. A capacidade não está ligada ao género e cada vez mais as empresas precisam dos melhores recursos em todas as suas posições.

Qual o impacto que, a seu ver, as mulheres têm no mercado de trabalho, sobretudo quando falamos de funções de liderança?

Como referi, o impacto deve ser influenciado pela capacidade, independentemente do género, e a liderança faz-se acima de tudo pelo exemplo. Existem, sim, perspetivas e formas diferentes de liderar e as mulheres, pelas suas vivências, podem ter um aporte positivo na análise e tomada de decisões, pela sua sensibilidade, que beneficiam todas as organizações e nomeadamente, as relações laborais.

Envolvemos pessoas a empresas. evolverh.pt

evolveth

VERÃO EM FAMÍLIA NO TRÓIA DESIGN HOTEL

ENTRE O ATLÂNTICO E A SERRA DA ARRÁBIDA, EM PLENA PENÍNSULA DE TRÓIA, O TRÓIA DESIGN HOTEL APRESENTA VÁRIAS PROPOSTAS PARA TORNAR AS FÉRIAS DE VERÃO EM FAMÍLIA AINDA MAIS ESPECIAIS. COM ACESSO DIRETO À PRAIA E RODEADO POR PAISAGEM NATURAL ÚNICA, ESTE RESORT DE CINCO ESTRELAS CONJUGA CONFORTO, ANIMAÇÃO E BEM-ESTAR PARA TODAS AS IDADES.

PISCINAS INTERIORES COM ACESSO DIFERENCIADO E REFORÇO NA EXCLUSIVIDADE DO SPA

A partir de agosto, o acesso ao Spa B&G – até aqui exclusivo para hóspedes – passa a estar disponível também a clientes externos. Visitantes não hospedados passam a poder igualmente usufruir do Spa mediante o pagamento de 40 euros por duas horas, com tarifas ajustadas para estadias mais prolongadas. Para todos os hóspedes, o Tróia Design Hotel mantém o acesso gratuito a outra piscina in-



terior, localizada junto à piscina exterior, ginásio e Restaurante Paprika.

Este espaço, mais vocacionado para o lazer e em linha com o espírito descontraído das férias em família, continua acessível sem custos adicionais, reforçando o compromisso do hotel com o bem-estar dos seus hóspedes.

KIDS CLUB COM ATIVIDADES CRIATIVAS E EDUCATIVAS

Para os mais novos, durante todo o mês de agosto, o Kids Club transforma-se num espaço de pura diversão para crianças dos três aos 12 anos, com um programa semanal repleto de atividades criativas, educativas e interativas. Há experiências como “Mini Cientistas”, “Pequenos Chefes”, oficinas de slime, pintura, pulseiras, plasticina e sal colorido, além de jogos tradicionais, jogos com água, modelagem de balões, penteados divertidos, horas do conto, truques

de magia e visitas do Koala ao pequeno-almoço. Todas as atividades são supervisionadas e gratuitas para crianças incluídas na reserva.

ESPETÁCULOS NO CENTRO DE ESPETÁCULOS EM AGOSTO

Também em agosto, o Centro de Espetáculos do Tróia Design Hotel acolhe dois tributos musicais que marcam a programação cultural do mês. Abba Mia! celebra os êxitos da icónica banda sueca num espetáculo envolvente, enquanto The Sky Full of Stars recria os grandes momentos dos Coldplay num ambiente visualmente imersivo. Os bilhetes estão disponíveis online e existem pacotes com alojamento incluído.

A música continua como aposta em todas as noites no lobby do hotel com atuações ao vivo, criando um ambiente descontraído e acolhedor para encerrar o dia em família.

PARA RESERVAR: WWW.TROIADESIGNHOTEL.COM
OU +351 265 498 007

“TIVE DE PROVAR O MEU VALOR AINDA ANTES DE TER A OPORTUNIDADE”

FILIPA JESUS CRIOU A CREATEFUL STUDIO EM 2019, SABENDO QUE QUERIA CRIAR UMA AGÊNCIA DE MARKETING DIGITAL QUE FOSSE MAIS DO QUE ISSO MESMO. PARA FILIPA JESUS, TRABALHAR AS MARCAS E AS SUAS IDENTIDADES COM PROFUNDIDADE ERA CRUCIAL. ESTA EMPRESÁRIA ASSUME QUE MUDOU, ENQUANTO PESSOA E PROFISSIONAL, AO LONGO DESTE PERCURSO, MAS GOSTA DESSAS MUDANÇAS, APESAR DE ACREDITAR QUE A MULHER AINDA CONTINUA A TRABALHAR DE FORMA DESIGUAL, RELATIVAMENTE AO HOMEM.



FILIPA JESUS
CEO

O que a fez avançar para a criação de uma empresa própria?

Foi a vontade de criar algo com propósito, visão e impacto real. Sempre soube que queria construir um negócio com profundidade, fora das fórmulas prontas. Quis liberdade para inovar, pensar estratégia com seriedade e posicionar marcas com clareza, força e uma presença que se destaca pelo que realmente importa.

O que procurava trazer de diferente à área da comunicação digital e branding estratégico?

Uma abordagem mais consciente, criativa e diferenciadora. Quis trazer estrutura, visão e estratégia ao serviço de marcas que querem crescer com identidade forte e consistência. A Createful Studio nasceu da certeza de que marcas fortes não se constroem com atalhos, mas com visão estratégica, pensamento sólido e um compromisso real com a diferença.

“As mulheres já provaram que têm visão e resultados, o que falta é o sistema deixar de ser um obstáculo invisível”.

Que características acredita que a definem e que, por inerência, definem também a Createful Studio?

Empática, escuta ativa, pensamento estratégico e sensibilidade criativa. A Createful é mais do que uma agência de marketing digital, é um

Studio que pensa antes de criar, que ouve antes de propor e que acompanha cada cliente com envolvimento real. Somos estrategas e criativos sim, mas também humanos e essa é a combinação que atrai as marcas certas.

Quais as maiores dificuldades que encontrou, aquando do início da sua atividade? Acredita que ser mulher contribuiu para um maior impacto nesta experiência enquanto empreendedora?

Comecei em 2019, sem contactos, sem capital e com a convicção de que podia construir algo relevante. A maior dificuldade foi conquistar credibilidade num setor ainda pouco aberto a novas formas de liderar, especialmente sendo mulher, jovem e a querer desafiar padrões. Tive de provar valor antes mesmo de ter oportunidade.

Que análise faz ao percurso trilhado até ao momento? Mudou alguma coisa em si desde que se tornou empreendedora e responsável máxima pelo rumo de uma empresa?

Muito mudou e ainda bem! Crescer uma empresa não é só sobre faturar mais, é sobre aprender a liderar com consciência, a gerir melhor o tempo, a energia e as pessoas. Tornei-me mais estratégica, mais seletiva e mais presente. A maternidade intensificou essa visão, hoje sou ainda mais clara nas escolhas e mais focada naquilo que realmente faz a marca avançar.

Como analisa o impacto das mulheres no mercado de trabalho? Considera que falta fazer algo para as ajudar a terem sucesso nos negócios que criam?

As mulheres têm ganhado visibilidade, mas continuam a trabalhar num terreno desigual. É verdade que existe mais liderança feminina, mais projetos relevantes, mas o acesso ao investimento, à formação aplicada e ao tempo continua a ser limitado. Não basta incentivar o empreendedorismo feminino, é preciso criar condições reais para que ele aconteça com sustentabilidade, nomeadamente ao nível fiscal, financeiro e de conciliação entre a vida pessoal e profissional. As mulheres já provaram que têm visão e resultados, o que falta é o sistema deixar de ser um obstáculo invisível.

SOMOS:

GESTÃO DE REDES SOCIAIS

BRANDING & IDENTIDADE VISUAL

CONSULTORIA & MENTORIA

CREATEFUL
STUDIO

“CONHECIMENTO PARTILHADO É PODER MULTIPLICADO – ESTA É A MINHA LIDERANÇA”

FILIPA BAPTISTA É EMPREENDEDORA E ESTÁ NA GÊNESE DA CRIAÇÃO DA INGROWTH, UMA AGÊNCIA DE MARKETING E COMUNICAÇÃO QUE SE PROPÕE IR MAIS ALÉM DO QUE AS RESTANTES EXISTENTES NO MERCADO NA SUA ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO COM OS CLIENTES E COM O MERCADO. NUMA PALAVRA, FILIPA DEFINE-SE COMO “DESENASCADA”, MAS ISSO NÃO A IMPEDIU DE SENTIR DIFERENÇAS NO TRATAMENTO – POR SER MULHER – QUANDO TRABALHAVA PARA OUTREM.

O que a levou a fundar a InGrowth? Porquê a necessidade de criar um projeto de raiz?

Fundar a InGrowth foi uma consequência natural do meu desejo de trabalhar com liberdade criativa e visão estratégica, criando algo alinhado com os meus valores e forma de pensar. A minha paixão por viajar também contribuiu para que procurasse uma solução onde pudesse viver das minhas duas paixões. Tendo passado tanto por uma agência de media como pelo lado do cliente, identifiquei uma falha clara no mercado: agências e equipas internas operam muitas vezes em silos, sem uma visão de crescimento verdadeiramente integrada. A InGrowth nasceu dessa inquietação, assumindo-se como uma extensão estratégica das equipas de marketing, focada em gerar impacto real e sustentável, através de colaboração ativa e comunicação constante.

Onde se nota, na empresa, a sua forma de liderar? Quais as características que salienta dessa sua capacidade que a destacam?

Lidero com autonomia, empatia e clareza. Acredito que conhecimento partilhado é poder multiplicado — quando todos compreendem

o “porquê”, o alinhamento acontece naturalmente. Dou espaço para que cada pessoa traga o seu melhor, mas com responsabilidade e direção. Valorizo relações honestas e uma cultura onde se pode questionar, propor, errar e melhorar. A minha liderança vê-se na forma como tomamos decisões na InGrowth: de forma rápida, informada e com abertura para testar, ajustar e aprender.

A Filipa assume-se como desenascada. Que impacto isso tem na forma de gerir os negócios?

Sempre fui desenascada — acredito que todos os problemas têm solução e, se não têm, então não são um problema. Essa mentalidade, aliada a um foco claro nos objetivos, faz com que raramente desista antes de encontrar uma alternativa viável. Cresci a resolver desafios com poucos recursos, o que me ensinou a pensar rápido, agir sem dramatismos e simplificar processos. Isso traduz-se numa abordagem muito prática: não espero por condições ideais — executo, corrijo e sigo. A minha curiosidade natural e sede de conhecimento fazem com que esteja sempre à procura de formas novas e melhores de fazer as coisas. Além disso, o facto de ser nómada digital reforçou ainda mais a minha resiliência e capacidade de adaptação.

“Para liderar com sucesso, é essencial ter foco, conhecimento e a humildade de se rodear de pessoas melhores do que nós em várias áreas”.

Encontrou entraves particulares que acredita serem causados pelo facto de ser mulher?

Sim, especialmente no início da minha carreira, senti entraves por ser mulher e jovem num setor ainda marcado por uma liderança predominantemente masculina. Houve momentos em que percebi que precisava de me esforçar



FILIPA BAPTISTA
CEO

mais para ser levada a sério, ou que as minhas ideias só ganhavam peso quando validadas por alguém “mais legítimo”.

O que destaca como aspetos-chave para conseguir liderar um negócio e levá-lo a ter sucesso?

O meu motto de vida é simples: se existe uma vontade, existe uma maneira. Para liderar com sucesso, é essencial ter foco, conhecimento e a humildade de se rodear de pessoas melhores do que nós em várias áreas. A base está na clareza de visão, na coragem para dizer que não, e na consistência na execução. Mas, acima de tudo, é preciso ter sede de fazer mais e melhor, todos os dias.



We don't do Marketing. We do Growth.

www.ingrowth.biz

INGROWTH

“LIDERAR EXIGE UM EQUILÍBRIO EMOCIONAL MUITO GRANDE”

DIANA MARTINS FUNDOU A VIDAGUA EM 2023, TORNANDO REALIDADE UM SONHO QUE A ACOMPANHAVA. O ESFORÇO PARA CONQUISTAR O MERCADO TEM-SE REVELADO ÚTIL, MAS ESTA EMPREENDEDORA ASSUME QUE NA ÁREA DO TRATAMENTO DE ÁGUA É NECESSÁRIO DESENVOLVER GRANDEMENTE A CONFIANÇA DO CLIENTE, DADO O PASSADO DESTE SETOR.

Sempre esteve no seu horizonte profissional a possibilidade de empreender? Por que razão escolheu esta área para o fazer?

Empreender sempre esteve no meu pensamento. Sempre quis ser independente e transformar este setor de atividade. A escolha pela área de tratamento de água e produtos para o lar veio da paixão que tenho pelo cuidado com o cliente. Além disso, essa é uma área com enorme potencial de crescimento e necessidade constante de inovação.

A VIDAGUA nasceu em outubro de 2023. Como foram os primeiros tempos após a criação da empresa? Como lidou com a exigência que a liderança implica?

Os primeiros tempos foram desafiadores. Era preciso estruturar a operação, conquistar os primeiros clientes, formar uma equipa de confiança e manter a motivação e o foco mesmo diante destas incertezas.

A liderança exige um equilíbrio emocional muito grande, tomada de decisões rápidas e clareza de propósito. Lidar com tudo isso com uma limitação visual foi um desafio a mais – mas nunca uma barreira. Criei métodos próprios de organização, apoiei-me na tecnologia e valorizei muito o trabalho em equipa. Aprendi que liderar não é saber tudo de todos os departamentos, mas saber ouvir, delegar e inspirar.



DIANA MARTINS
CEO

Quais foram as maiores dificuldades que encontrou no seu caminho? Ser mulher dificultou mais o processo, a seu ver?

Enfrentei várias dificuldades no caminho, desde as mais práticas, como acesso a recursos, burocracias, até os desafios emocionais, como o medo do fracasso e a pressão por

resultados rápidos. Mas, sem dúvida, um dos obstáculos mais persistentes foi o preconceito – tanto por ser uma pessoa com alterações na visão como por ser mulher. Infelizmente, ainda vivemos numa sociedade em que a liderança feminina, especialmente em áreas mais técnicas ou comerciais, é frequentemente questionada. Percebi que, muitas vezes, precisava provar a minha competência duas vezes: primeiro como mulher, depois como empresária com uma limitação visual.

Como é que o mercado recebeu este projeto?

O mercado recebeu a VIDAGUA com bastante curiosidade, mas também com alguma desconfiança – e isso era perfeitamente compreensível. Nesta área do tratamento de água, durante muito tempo, muitos consumidores foram alvo de promessas exageradas, práticas comerciais pouco éticas e produtos de qualidade duvidosa, o que deixou uma imagem negativa. Por isso, antes mesmo de vender qualquer produto, o nosso foco foi credibilizar o mercado em que estamos inseridos.

Ao fim de dois anos de atividade, quais os pontos-chave que destaca como os mais importantes para conseguir continuar o seu percurso enquanto empresária?

Em primeiro lugar, a resiliência. Em segundo lugar, a ética no trabalho: desde o primeiro dia, tive como prioridade atuar com seriedade e transparência, tanto com os clientes como com os parceiros e funcionários. Outro ponto-chave foi o relacionamento com o cliente – na VIDAGUA, o foco nunca foi apenas vender, mas criar uma experiência, construir uma relação. E, claro, destaco a inovação e a vontade constante de melhorar.

Por fim, conto com uma equipa incrível, que acredita na visão da empresa e caminha ao meu lado. Isso tem sido essencial. Não poderia terminar esta entrevista sem agradecer de forma muito especial ao meu marido, Alberto Ferreira, que é muito mais do que o meu parceiro de vida – é o meu braço direito nesta caminhada.





HOTEL URGEIRIÇA

HOTEL URGEIRIÇA

A Jóia das Beiras no Coração do Dão

ESPECIAL FÉRIAS

2025

DESDE
57,50€

por pessoa
por noite
na sua reserva

(EXCETO DIAS FESTIVOS E MEDIANTE DISPONIBILIDADE)

PROGRAMA DE ATIVIDADES

Dão de Honra à chegada, no bar do Hotel.
Alojamento,
Pequeno almoço Buffet,
Refeição diária (almoço ou jantar)
no Restaurante Real. Bebidas não incluídas.

Nova ginásio interior,
Piscina (Adultos e Crianças),
Bar nas Piscinas,
Circuito de manutenção,
Cominhadas.



ANO 2025

(EXCEPTO AGOSTO)

HOTEL (Quarto Standard)	CHALETS T2 Max 4 pessoas	CHALETS T3 Max 6 pessoas
DESDE 57,50€ *Mela Pensão	DESDE 54€ *Mela Pensão	DESDE 52€ *Mela Pensão
* Preço médio por pessoa em quarto standard, pequeno almoço e refeição diária (almoço ou jantar)	* Preço médio por pessoa em chales T2, pequeno almoço e refeição diária (almoço ou jantar)	* Preço médio por pessoa em chales T3, pequeno almoço e refeição diária (almoço ou jantar)

AGOSTO

HOTEL (Quarto Standard)	CHALETS T2 Max 4 pessoas	CHALETS T3 Max 6 pessoas
DESDE 62,50€ *Mela Pensão	DESDE 56,50€ *Mela Pensão	DESDE 54€ *Mela Pensão
* Preço médio por pessoa em quarto standard, pequeno almoço e refeição diária (almoço ou jantar)	* Preço médio por pessoa em chales T2, pequeno almoço e refeição diária (almoço ou jantar)	* Preço médio por pessoa em chales T3, pequeno almoço e refeição diária (almoço ou jantar)

Crianças até 3 anos:
Grátis até 1 por quarto;



Tel.: (+351) 232 67 12 67 (chamada para a rede fixa nacional)

Tm.: (+351) 962 118 533 (chamada para a rede móvel nacional)

TEL: 232 67 12 67
HOTEL URGEIRIÇA

reservas@hotelurgeirica.pt • 3525-301 Canas de Senhorim - Nelas, Portugal



WIFI
gratuito

PARA O SEU
COMFORTO
E SAÚDE

CONSULTE OUTROS PROGRAMAS EM WWW.HOTELURGEIRICA.PT

10 ANOS DE DELEI: UM CAMINHO FEITO DE CONFIANÇA

A DELEI TEM 10 ANOS E FOI CRIADA PELAS AMIGAS E SÓCIAS LILIANA RIBEIRO – ENGENHEIRA ALIMENTAR – E FERNANDA MACEDO – LICENCIADA EM ANATOMIA PATOLÓGICA. AO LONGO DA DÉCADA DE ATIVIDADE, O PERCURSO FOI SENDO CONSTRUÍDO COM MUITA PERSISTÊNCIA E CONFIANÇA NO SEU MÉTODO DE TRABALHO E, HOJE, O FUTURO É PROMISSOR.



O que vos levou a fundar a Delei? E porquê nesta área?

L.R.: Nós já éramos amigas há bastante tempo e eu já trabalhava na área. Quando soube que a empresa onde trabalhava estava à venda, a Fernanda sugeriu comprarmos a empresa e continuarmos o negócio, no entanto este não se concretizou. A ideia não morreu, contudo, e optámos por iniciar um projeto de raiz.

O processo de criação de uma empresa é sempre muito irregular. No vosso caso, sentiram dificuldades no plano geral, que engloba os aspetos diretos de criação da empresa? E no plano particular, no que respeita ao facto de serem mulheres?

F.M.: Inicialmente começámos em nome individual. Só mais à frente, quando as coisas evoluíram, é que criámos a empresa. No início, o que fizemos foi confiar no contabilista, que era

a pessoa que percebia muito mais do que nós sobre este assunto. No que respeita à liderança, não creio que tenhamos sentido dificuldades por sermos mulheres, mas a nível de trabalho foi difícil.

L.R.: Esta é uma área em que temos de ser nós a procurar os clientes e a maior dificuldade foi exatamente essa: ter uma carteira de clientes, para depois esses próprios clientes aconselharem outros.

Passados 10 anos, como é que sentem que evoluíram enquanto mulheres e profissionais?

L.R.: Lidar com pessoas todos os dias ensina-nos muita coisa, principalmente a sermos muito ponderadas. E ganhámos uma confiança que, na altura, não tínhamos. Inclusive, a concorrência fez-nos duvidar muito daquilo que estávamos a fazer, porque punha em causa o nosso trabalho, e hoje em dia já não ligamos a nada disso.

O que vos distingue das restantes empresas?

F.M.: O facto de sermos muito próximos dos clientes e de atendermos sempre o telefone, ir sempre a mesma pessoa àquela empresa, coloca o empresário num lugar de segurança mais interessante e ele gosta disso. Essa proximidade é de muita importância, porque faz com que nós crescamos. É a proximidade que leva a que os clientes falem de nós a outros clientes.

Por isso, a proximidade para nós é crucial e é algo que queremos manter, mesmo que venhamos a crescer mais acentuadamente.

“Confiar é muito importante, bem como manter a resiliência que tivemos”.

Como é que querem crescer? Isso virá para breve?

F.M.: Os últimos quatro foram aqueles em que mais crescemos. Há 10 anos começámos com segurança alimentar e controlo de pragas e depois evoluímos para disponibilizar também os serviços de Segurança no Trabalho, seguido de Medicina no Trabalho. Queremos crescer mais um bocadinho, e nesse caso recrutando mais gente, mas sempre de forma sustentável e ponderar muito bem o passo seguinte.

Se pudessem dizer algo às mulheres que eram há 10 anos, o que diriam?

L.R.: Confiem. Confiar é muito importante, bem como manter a resiliência que tivemos. Fomos persistentes. Durante os primeiros três anos, não tínhamos nenhum lucro. No início, íamos um dia entregar 10 orçamentos e recebíamos 10 “Não”. Mas acredito que confiando e perseverando tudo se consegue.

F.M.: Com qualidade e com trabalho nós chegámos lá, por isso confiar é o segredo.



SERVIÇOS
HACCP · CONTROLO DE PRAGAS · SEGURANÇA NO TRABALHO · MEDICINA NO TRABALHO
GERAL@DELEI.PT · WWW.DELEI.PT

255 437 447 | 916 956 799

“CONHECER AS NOSSAS PESSOAS PARA LÁ DO CARGO É FUNDAMENTAL PARA CRIAR EQUIPAS COESAS”

JOANA GRÁCIO COMEÇOU POR CRIAR A TOX'INN, HOJE RECONHECIDA COMO BLOOMER – HÁ MAIS DE 20 ANOS. A EVOLUÇÃO ACONTECEU, E COM ELA JOANA GRÁCIO CRESCER ENQUANTO PROFISSIONAL E PESSOA. UMA ENTREVISTA SOBRE LIDERANÇA COLABORATIVA, PESSOAS E A SUA IMPORTÂNCIA PARA AS EMPRESAS.

Criou a Bloomer – antes Tox’Inn – há praticamente 21 anos. Na época, o que a fez apostar numa nova empresa, com um modelo de trabalho diferenciado?

O nascimento da Tox’Inn foi uma experiência transformadora. Tinha pouco mais de 20 anos e uma convicção firme: era possível criar uma estrutura que elevasse o papel dos embaixadores de marca a nível nacional, com critérios exigentes de seleção, acompanhamento e entrega.

Na altura, essa abordagem ainda não era prática comum. Quis preencher essa lacuna e construir uma equipa verdadeiramente comprometida com o sucesso dos projetos e com a satisfação dos clientes.

Foi o primeiro grande projeto da minha vida profissional. Ver hoje a Bloomer representada em todo o território nacional é um marco que não apenas me orgulha, mas também reforça a importância da colaboração e da visão de longo prazo.

“Estar próxima da equipa permite-me desbloquear desafios rapidamente e reforçar a autonomia com segurança”.

Como descreve a sua liderança?

É uma liderança colaborativa e atenta. Acredito que conhecer quem está connosco — para lá do cargo — é essencial para criar equipas coesas e motivadas. O nosso trabalho é exigente e dinâmico, e só é possível manter o padrão Bloomer com uma cultura de confiança e pertença.

Que impacto acredita que uma liderança positiva e eficaz tem na empresa – nos resultados apresentados aos clientes – e no bem-estar dos colaboradores?

Ambientes saudáveis potenciam resultados sólidos. Lidero com presença, abertura e clareza. Estar próxima da equipa permite-me desbloquear desafios rapidamente e reforçar a autonomia com segurança.

Uma cultura vivida com verdade traduz-se numa equipa motivada, resiliente e pronta a dar aquele “little extra” que nos define.

O que é que ser líder de uma empresa como a Bloomer mudou em si?

A adaptabilidade tornou-se uma aliada constante. Ao longo dos anos, enfrentei mudanças estruturais, tecnológicas e humanas que exigiram escuta ativa, flexibilidade e uma liderança mais emocional. Aprendi a equilibrar direção com autonomia e a manter o foco nas pessoas para garantir inovação com critério.

Como analisa o mercado de trabalho nacional, atualmente, no que respeita à forma como as mulheres estão presentes e às oportunidades para poderem alcançar funções de liderança nas empresas?

Apesar dos avanços, persistem desigualdades, sobretudo após a maternidade. A conciliação entre vida pessoal e profissional continua a limitar o acesso a cargos de liderança. A mudança não pode ser apenas institucional — precisa de uma transformação cultural nas empresas e na sociedade.



JOANA GRÁCIO
CEO

Como avalia a evolução do mercado da criação e gestão de eventos em Portugal? Há espaço para um maior crescimento da Bloomer?

O setor evoluiu: está mais dinâmico, profissional e com visibilidade crescente. Eventos de grande escala descentralizados e o reconhecimento internacional confirmam o seu potencial. A Bloomer acompanha essa evolução. Não somos apenas um fornecedor de equipas — somos parceiros estratégicos na criação e execução de eventos com rigor, sensibilidade e impacto. E continuaremos a crescer com o setor, com o país e com as pessoas.

always adding a little extra
 propostas 360º staff
 ativação de marca
 eventos institucionais
 saiba+ no site e nas redes

“SER MULHER NÃO É UM ENTRAWE PARA LIDERAR – TRAZ IDENTIDADE, DETALHE E AFETO”

PAULA TELES VEM DE UMA FAMÍLIA HABITUADA A LUTAR PARA VENCER E O EMPREENDEDORISMO ESTÁ-LHE NO ADN. GOSTA DO RITMO ACELERADO DOS DIAS, DE IDEALIZAR E CONCRETIZAR PROJETOS, E DE ABRAÇAR DESAFIOS QUE, À PRIMEIRA VISTA, PARECEM IMPOSSÍVEIS. ASSUME, COM INOVAÇÃO, O PAPEL DE LIDERANÇA DA MPT®, DESENHANDO CIDADES ATRAVÉS DA MOBILIDADE URBANA. COM UMA VISÃO PIONEIRA EM PORTUGAL, (RE)PENSOU A MOBILIDADE URBANA INCLUSIVA E TORNOU-SE CONSULTORA AUTÁRQUICA, COLABORANDO COM DIVERSAS ENTIDADES DO GOVERNO PORTUGUÊS, ENQUANTO LECIONA EM VÁRIAS UNIVERSIDADES. APAIXONADA PELA ARTE DE DAR QUALIDADE AO AMBIENTE URBANO DAS CIDADES COMO SE DE UM FILME SE TRATASSE, PAULA TELES REVÊ-SE COMO UMA REALIZADORA DE PROJETOS — DETERMINADA, RESILIENTE E SEMPRE PRONTA PARA PINTAR CIDADES.

O que a levou a fundar a sua própria empresa?

Ter sido mãe, pegar num carrinho de bebé e perceber que a cidade não estava preparada para a minha nova condição de mobilidade. As cidades estavam repletas de barreiras urbanísticas e arquitetónicas. Não tinham passeios e, se os tinham, eram reduzidos e sem sistemas de continuidade; tinham sinais de trânsito e mobiliário urbano em cima dos passeios; os pavimentos não eram seguros nem confortáveis. Logo percebi que o desenho da cidade não era inclusivo.

Assim, saio da Câmara de Matosinhos, onde era técnica, e tento replicar essa preocupação pelo chão da cidade de outras cidades.

É assim que surge a MPT, uma empresa de planeamento e gestão da mobilidade, com uma visão absolutamente inovadora, que incidiu essencialmente na procura da qualidade de vida das pessoas e na relação destas com os lugares. E creio que ser engenheira e ser mulher foi decisivo para a sua fundação.

“Nas grandes cidades, onde o espaço é escasso, é urgente articular redes de transportes públicos com modos suaves — andar a pé e de bicicleta”.



PAULA TELES
ENGENHEIRA E FUNDADORA

Ao longo destes mais de 20 anos de atividade, como se alterou o mercado, na sua área de atividade?

A MPT foi pioneira no desenho inclusivo, num percurso exigente, mas movido por paixão e por uma missão humanista. Numa área marcada por infraestruturas e betão, tivemos de mostrar — a técnicos, autarcas e cidadãos — que as cidades só cumprem a sua função quando são para todos.

E que, quando planeamos, ninguém pode ficar para trás. Iniciámos pela aplicação rigo-

rosa da legislação das acessibilidades, mas percebemos que era preciso ir além da rampa e do degrau: era necessária uma visão mais holística e integrada. Assim, evoluímos para o planeamento urbano integrado, com os primeiros Planos de Mobilidade Urbana Sustentável em Portugal.

Mais tarde, com arquitetos, criámos uma abordagem de desenho urbano que integra acessibilidades, mobilidade, arquitetura e desenho universal. Através do projeto urbano, provámos que é possível mudar o chão das cidades, tornando-as mais inclusivas e também mais belas. Hoje, numa nova fase, desenhamos cidades saudáveis, conscientes da urgência climática e social.

“A MPT foi pioneira no desenho inclusivo, num percurso exigente, mas movido por paixão e por uma missão humanista”.

Como caracteriza a sua liderança? Ela contribuiu para a sua evolução pessoal e profissional, simultaneamente? E ser mulher tornou o percurso mais difícil?

A minha liderança foi sempre natural: sendo a única sócia, assumi todas as decisões, com liberdade e responsabilidade. Gosto de aprender com os melhores e de mergulhar em todas as áreas, do planeamento à gestão financeira ou comercial.

Gosto de fazer tudo. Ser mulher nunca foi um entrave — mesmo sendo, muitas vezes, a única à mesa. Pelo contrário: trouxe identidade, detalhe e afeto. O toque feminino está em tudo, da forma como apresentamos projetos à maneira como cuidamos das cidades como se fossem a nossa casa. Liderar com empatia e visão foi, e é, a força que molda a MPT.

A MPT é uma empresa de planeamento e gestão da mobilidade. Quais os maiores desafios que a mobilidade urbana enfrenta e de que forma a MPT prepara esse futuro?

Na minha ótica, o maior desafio está na mudança cultural. Técnicos habilitados existem, mas a resistência das pessoas às transformações urbanas é profunda. É aqui que a MPT tem um papel central. Para além do planeamento e do projeto, investimos intensamente na transformação de mentalidades.

Desenvolvemos formação e ações de sensibilização por todo o país, mantemos linhas de investigação com universidades, organizamos eventos, criamos suportes de comunicação e publicações de referência.

Esta abordagem integrada é fundamental para impulsionar uma nova cultura de mobilidade, mais consciente, sustentável e inclusiva.

As bicicletas e outros meios de transporte, nomeadamente os públicos, são uma solução verdadeira para as dificuldades de mobilidade nas cidades?

As cidades estão cada vez mais conscientes da sua responsabilidade. Descarboxonar e humanizar exige reduzir o uso do automóvel e promover modos de mobilidade mais sustentáveis. Nas grandes cidades, onde o espaço é escasso, é urgente articular redes de transportes públicos com modos suaves — andar a pé e de bicicleta. Falta apenas planejar e integrar o sistema. E, sobretudo, comunicar com clareza aos cidadãos.

Como se caracteriza, em contexto desta liderança feminina, no percurso que construiu?

Apresento-me, no fundo, como uma mulher realizadora de sonhos. Cada projeto tem a sua função e nenhum se repete. As cores, a pátine da cidade, a modelação do território, a paisagem e o respeito pela traça da arquitetura desenharão de forma única o lugar.

Tudo tem de ser desenhado com delicadeza, porque a cidade é feita de afetos que a história nos faz chegar. É assim que lidero esta empresa: com coragem, paixão e um olhar feminino que não teme o detalhe — antes, o valoriza. O que diferencia os nossos projetos é essa íntima relação entre a escala urbana e a escala humana. E nisso, ser mulher faz toda a diferença.



“É assim que lidero esta empresa: com coragem, paixão e um olhar feminino que não teme o detalhe — antes, o valoriza”.

JOANA RESENDE: O EXEMPLO DE LIDERAR UMA EQUIPA CONSTRUÍDA PARA CRESCER



JOANA RESENDE

BROKER

Apresenta-se como sendo uma pessoa para quem a estagnação não tem lugar na vida. A Century 21 Arquitectos foi o espaço onde isso sempre lhe foi possível?

Sem dúvida. A CENTURY 21 Arquitectos nasceu precisamente dessa inquietação e vontade de fazer mais e melhor. Quando fundei o projeto, há precisamente 10 anos, partimos com uma equipa de apenas cinco pessoas e um sonho ambicioso: construir algo diferenciador no mercado imobiliário. Hoje, somos um grupo com cerca de 200 profissionais distribuídos por três agências – Gondomar, Porto e Leça da Palmeira. Esta expansão é reflexo da nossa cultura de crescimento contínuo. Aqui, estagnar não é uma opção.

A CENTURY 21 ARQUITECTOS ESTÁ A CELEBRAR 10 ANOS. UM PROJETO INICIADO POR JOANA RESENDE EM 2015, COM UMA EQUIPA DE CINCO CONSULTORES, QUE SE TRANSFORMOU, NESTA DÉCADA, EM 200 COLABORADORES DE UMA EQUIPA SÓLIDA, DIVIDIDA EM TRÊS ESPAÇOS – GONDOMAR, PORTO E LEÇA DA PALMEIRA.

Como caracteriza este desenvolvimento profissional? Em que aspetos é que essa vivência a mudou?

Cresci como empresária, mas sobretudo como ser humano. Aprendi a ouvir melhor, a delegar com confiança, a adaptar-me a cada desafio com resiliência e a inspirar pelo exemplo. A liderança, para mim, é um caminho de empatia, visão e responsabilidade.

Descreve-se como honesta, competente, rigorosa e empenhada. Estes são adjetivos que também se aplicam à sua liderança?

Acredito que sim. Estes valores não são apenas traços da minha personalidade, são pilares da forma como encaro o trabalho e a liderança. Honestidade na comunicação, competência nas decisões, rigor na gestão e empenho em cada detalhe são qualidades que tento refletir em todas as minhas ações. E mais do que isso, são valores que procuro cultivar em toda a equipa.

Ao longo desta década, o que mudou, no mercado, nas equipas e nos clientes? O que é preciso ter em consideração, hoje, para estar na vanguarda da relação cliente-consultor?

Nestes 10 anos, vimos o mercado evoluir de forma acelerada: mais digital, mais exigente e mais centrado no cliente. As equipas tornaram-se mais especializadas e focadas na formação contínua. Os clientes estão mais informados,

mais criteriosos e esperam um acompanhamento mais próximo e profissional. Para estar na vanguarda, hoje, é preciso investir em tecnologia, mas sobretudo em relações humanas.

“A liderança, para mim, é um caminho de empatia, visão e responsabilidade”.

2020 foi um ano marcante para a Century 21 Arquitectos, porque venceu vários prémios da marca. Cinco anos depois, o espírito de equipa forte e unida continua a manifestar-se? Quais as razões, a seu ver, para que tal resulte na perfeição?

O ano de 2020 foi um teste à nossa cultura. E superámo-lo com distinção. Fomos reconhecidos com vários prémios da marca CENTURY 21, mas o maior prémio foi ver a nossa equipa unir-se como nunca. Essa força mantém-se até hoje, até porque a base da nossa cultura é sólida.

O balanço do que passou continua a mostrar-se promissor do que o futuro pode reservar?

Absolutamente. O balanço destes 10 anos é profundamente gratificante. Construímos um grupo sólido, coeso e respeitado no mercado. Mas não estamos nem perto do ponto final! Continuamos a crescer, a atrair talento, a abrir novas portas e a explorar novas formas de servir melhor os nossos clientes. A CENTURY 21 Arquitectos tem ainda muito espaço para evoluir, expandir e inovar, e eu continuo com a mesma ambição e energia de quando começámos. Porque o futuro pertence a quem acredita, trabalha e nunca para de crescer.

CENTURY 21
Arquitectos

GRUPO LÍDER DA CENTURY 21 NO NORTE
PORTO · GONDOMAR · LEÇA DA PALMEIRA

VISITE O LINKEDIN
DA CENTURY 21
ARQUITECTOS



“LIDERAR É, ANTES DE TUDO, TRABALHAR EM EQUIPA”

JOANA PEPINO ASSUMIU MUITO RECENTEMENTE A LIDERANÇA DA ADMINISTRARE, UMA EMPRESA DE GESTÃO DE CONDOMÍNIOS. ENQUANTO MULHER E LÍDER, ASSUME-SE COMO ORIENTADA PARA RESULTADOS, MAS SEMPRE MUITO ATENTA E COLABORATIVA.

Como se define enquanto líder?

A minha definição de líder é ser colaborativa e inspiradora. Acredito que liderar é, antes de tudo, trabalhar em equipa, criar um bom ambiente e de confiança e estar disponível para ouvir. Procuo estar presente, entender as necessidades individuais e coletivas, e alinhar todos com os objetivos comuns. Valorizo muito a autonomia, mas também acompanhamento de perto, oferecendo suporte, feedbacks construtivos e reconheço sempre os resultados. O meu objetivo é construir uma equipa motivada, autónoma e capaz de tomar decisões com responsabilidade e propósito.

Quais as principais características que coloca no seu dia a dia de trabalho e que se transformaram na sua marca de liderança?

Algumas características que levo comigo no dia a dia são a escuta ativa, a clareza na comunicação e a consistência nas atitudes. Procuo sempre estar acessível para a minha equipa, entender as dificuldades com empatia e tomar decisões justas e bem fundamentadas. Tenho um perfil muito voltado para resultados, mas acredito que eles só vêm de forma sustentável quando as pessoas estão motivadas e são valorizadas.

Acredita que uma liderança positiva consegue transformar o posicionamento de uma empresa no mercado? Como se distingue a Administrare no mercado?

Sim, acredito profundamente que uma liderança positiva tem o poder de transformar não só o clima interno de uma organização, mas também a sua imagem e posicionamento no mercado.

Quando a liderança é pautada por valores como respeito, empatia, propósito e foco em resultados sustentáveis, isso reflete-se diretamente na motivação da equipa, na qualidade das entregas e, conseqüentemente, na perceção que o mercado tem da empresa.

A Administrare destaca-se por aliar excelência técnica com uma cultura organizacional e soluções personalizadas, foco na inovação e uma equipa altamente comprometida.

A Administrare está a celebrar sete anos. Ao longo deste tempo, como sente que o mercado mudou?

Nestes sete anos de trajetória da empresa, percebo que o mercado passou por transformações importantes, tanto em termos de exigência dos clientes quanto no reconhecimento da importância de lideranças mais humanas e inclusivas. Hoje, há uma valorização maior por empresas que oferecem não só competência técnica, mas também postura ética, clareza nos valores e responsabilidade social. Isso exigiu que nos adaptássemos continuamente, investindo em inovação, escuta ativa e melhoria contínua.

“(...) acredito profundamente que uma liderança positiva tem o poder de transformar não só o clima interno de uma organização, mas também a sua imagem e posicionamento no mercado”.

Como avalia o mercado de trabalho nacional, na perspetiva feminina? Ainda há obstáculos que urge ultrapassar?

Ao longo dos últimos anos, o mercado de trabalho nacional tem demonstrado avanços importantes no que diz respeito à participação feminina, sobretudo em termos de qualificação e presença em diferentes setores. Hoje, vemos mais mulheres a ocupar cargos de responsabilidade, a empreender e a liderar equipas, o que representa um progresso relevante.

No entanto, ainda há obstáculos que precisam de ser enfrentados com urgência. A disparidade salarial entre homens e mulheres persiste, principalmente em cargos de topo. A conciliação entre vida profissional e familiar continua

a ser uma pressão que recai, na sua maioria, sobre as mulheres, e ainda existe uma sub-representação feminina em áreas como tecnologia, engenharia e liderança estratégica.



JOANA PEPINO
ADMINISTRADORA

“A PAIXÃO PELO PROJETO É O QUE ALIMENTA ESTA JORNADA EMPREENDEDORA”

LEONOR FERRÃO CRIOU O THE DIGITAL ATELIER COM UMA CLAREZA GRANDE SOBRE O QUE PRETENDIA OFERECER AO MERCADO: MARKETING DIGITAL NAS ÁREAS DA MODA, LIFESTYLE E ARTE. UM ANO DEPOIS, JÁ TRABALHA COM MARCAS INTERNACIONAIS E ASSUME QUE NÃO PENSOU CHEGAR TÃO RAPIDAMENTE AO PONTO EM QUE SE ENCONTRA. UMA ENTREVISTA FRANCA, SOBRE AS DIFICULDADES E O PROCESSO DE FORTALECIMENTO DE UMA EMPREENDEDORA E DE UMA MARCA.



LEONOR FERRÃO

FUNDADORA

O Digital Atelier iniciou atividade muito recentemente. Por que razão é importante posicionar um negócio desde o início e ver reconhecido o esforço para criar algo novo e pessoal?

É essencial que um negócio, mesmo nos seus primeiros passos, seja pensado com um posicionamento claro. No caso da Digital Atelier,

desde o início que houve a preocupação em definir esse posicionamento, apostando na gestão de redes sociais (o serviço que melhor dominava) e focando especificamente nas áreas das artes, moda e lifestyle, por serem universos com os quais me identifico e que me permitem trabalhar de forma mais fluida e autêntica. Esse foco não só facilita a entrega de valor real aos clientes, como reforça a identidade do projeto, que é também, em grande parte, um reflexo pessoal. Ver esse esforço reconhecido é, por isso, duplamente gratificante: como profissional e como criadora de algo verdadeiramente meu.

Quando pensou em criar este projeto, quais as características que definiu para o mesmo?

Desde o início, quis que o Digital Atelier fosse um projeto com identidade própria, que refletisse não só competências técnicas na área da gestão de redes sociais, mas também uma visão estética apurada e uma abordagem muito próxima e personalizada. Definem-se como características fundamentais: a criatividade, a autenticidade e a especialização em nichos com os quais me identifico melhor.

O que a levou a avançar para algo diferenciador – com o conceito de “boutique” - e sob a sua liderança?

Sempre quis ter algo meu, onde pudesse criar as minhas próprias regras. Decidi apostar numa área onde já vinha a desenvolver competências: o marketing digital. O conceito de boutique surgiu da vontade de construir relações próximas com cada cliente, trabalhando cada marca com atenção ao mais pequeno detalhe. Ao manter um número intencionalmente limitado de projetos, conseguimos mergulhar a fundo em cada negócio.

Como decorreu este primeiro ano de Digital Atelier?

Surpreendentemente, em apenas um ano, alcancei um reconhecimento que nunca imaginei alcançar tão cedo. Não esperava vir a colaborar com projetos de grande dimensão como o MACAM, entre outras, nem com marcas internacionais como a FONDO, de Madrid. Também foi essencial o apoio da minha família — os meus pais, o meu irmão — e, claro, das minhas melhores amigas. Rodear-nos de apoio incondicional faz toda a diferença, sobretudo nos momentos em que falhamos.

Aquando do início de um novo projeto, que caminho é preciso trilhar? Quão importante é a resiliência (e a paixão pelo projeto) para que este efetivamente se concretize?

Um caminho de coragem, consistência e clareza. É preciso começar com uma visão, mesmo que imperfeita, e depois construir com estratégia, dedicação e abertura para aprender. A paixão pelo projeto é o que alimenta essa jornada, especialmente nos momentos mais difíceis. Porque sim, haverá falhas. É inevitável. Mas cada erro carrega em si uma oportunidade de crescimento.

O que destaca deste caminho até ao momento presente, como sendo os momentos mais difíceis da jornada, bem como aqueles que considera mais recompensadores?

Sinto que estou a crescer verdadeiramente como profissional e a encontrar um espaço onde posso criar com liberdade, errar, aprender e evoluir. Acredito que posso vir a inspirar outras pessoas que, como eu, sonham em empreender, mas sentem medo.

Digital Atelier

HELLO.DIGITALATELIER@GMAIL.COM
CONTACTOS: +351 918170491

“A LIDERANÇA É FUNDAMENTAL NUMA EMPRESA”

HELGA SILVA INICIOU O PROJETO DA IGNITE BUSINESS COM 28 ANOS, NUMA ÉPOCA EM QUE TRABALHAVA COMO FREELANCER. ACREDITA QUE O CRESCIMENTO DA EMPRESA – FOCADA EM MARKETING E PUBLICIDADE – TAMBÉM A FEZ CRESCER, PESSOAL E PROFISSIONALMENTE, ENQUANTO RESPONSÁVEL DESTE NEGÓCIO. LIDERA PELO EXEMPLO, E ASSUME QUE NUNCA SE SENTIU PREJUDICADA DE NENHUMA FORMA POR SER MULHER.

Já tem 11 anos de Ignite Business. Ao longo deste tempo, considera que mudou, enquanto pessoa e profissional? Em que aspetos?

Sem dúvida! É uma aprendizagem e adaptação constantes, o que nos molda como profissional e como pessoa, claro. O que mais identifico é a capacidade de lidar com as adversidades, que se torna algo natural, a necessidade de inovar, de mudar estratégias e reajustar planos. Tornamos-nos pessoas versáteis em tudo na vida.

Eu comecei este projeto com 28 anos, como freelancer, e tenho hoje 41... Este processo sem dúvida que me definiu como pessoa.

Como se descreve, enquanto líder?

A minha principal característica é liderar pelo exemplo. A nossa equipa trabalha em open space, estamos todos ali para o mesmo fim. Nunca senti a necessidade de impor respeito, ou autoridade. Talvez também um pouco de sorte nas pessoas com quem me tenho cruzado, mas acredito mesmo que o exemplo, a calma, a tranquilidade, e a transparência criam laços em equipa suficientes para que todo o resto funcione.

Qual o impacto que considera que uma boa liderança tem numa empresa? Como analisa a sua própria liderança?

A liderança é fundamental! E acima de tudo criar condições para que as pessoas se sintam integradas, parte de um objetivo comum. Existem muitas formas de “pagarmos” e compensarmos o trabalho desenvolvido pela equipa. A flexibilidade quando precisam de dias ou horas, o dia de aniversário de folga, sistema de trabalho híbrido havendo possibilidade de trabalharem de casa... gestos que acredito que são essenciais.

Durante o tempo em que já é empreendedora, quais foram os obstáculos que enfrentou? Acredita que alguns deles se deveram ao facto de ser mulher?

Os maiores obstáculos que enfrentei estiveram relacionados essencialmente com dois fatores: no início, o desconhecimento sobre o que é gerir uma empresa. Infelizmente não nos é ensinado como ser empreendedor na prática.

E temos de ir aprendendo, muitas vezes à custa de erros. Depois, a questão da carga financeira, que não posso deixar de mencionar. Para micro e pequenas empresas, é mesmo muito complicado gerir esta parte.

Sinceramente o facto de ser mulher nunca se colocou como um obstáculo. Tenho a sorte de, quer a nível de educação, quer a nível do meu grande sócio de vida, o meu marido, quer a nível das ligações que tenho feito a nível profissional, haver sempre um respeito e igualdade que só posso agradecer e reconhecer.

Que palavras-chave lhe parecem cruciais para uma boa liderança? Quem está a começar o seu projeto próprio, quais os aspetos a considerar, particularmente?

Acima de tudo perseverança e paixão. A perseverança ajuda a manter a paixão viva, e a

“A minha principal característica é liderar pelo exemplo”.



HELGA SILVA
SÓCIA-GERENTE

paixão permite não perder a perseverança. Criar o nosso projeto deve ser acima de tudo um projeto de vida, com um propósito que nos faça sentido. Rodear-mo-nos de pessoas que nos levam para a frente, ter coragem de dizer não quando necessário. Quando o dia corre mal, há sempre o dia seguinte. Celebrar as pequenas vitórias. E continuar a acreditar. Há uma frase que ouvi num evento e que gostei muito: “Eu quero ver o que acontece se eu não desistir”.



WWW.IGNITEBUSINESS.PT
GERAL@IGNITEBUSINESS.PT

FACEBOOK | INSTAGRAM:
IGNITEBUSINESS.MARKETING



CARLA TEIXEIRA DA SILVA

ARTIGO DE OPINIÃO

48 HORAS DO PRÉ-PÓS-TUDO

CARLA TEIXEIRA DA SILVA

ADVOGADA ESTAGIÁRIA, PROFESSORA, ESCRITORA

CARMTS@HOTMAIL.COM

Eram quatro da tarde quando saía de casa e seguia a passos largos Passos Manuel abaixo, bem ali no coração da invicta. Virava à direita, contra esquina de socapa, até à entrada das galerias que ali se firmavam com posters e cartazes de publicidade confusa espetada nas ínfimas vitrines - quais polidores de vidro, bicarbonato de sódio - nos anos 90!

De fora, via o homem de estatura baixa, que me costumava atender, o senhor Manuel, ora sisudo, ora simpático, entre um cartaz carcomido pelo sol, que rompia o dia e outro que gritava em letras garrafais: "A revelação só fica pronta em 48 horas". 48 horas, não é só um filme de comédia de ação do século passado. 48 horas foi uma geração inteira e era também a primeira coisa que se ouvia, mesmo antes de ser lida, não fossem os apressados usar de qualquer subterfúgio, para convencer o senhor Manuel a passar à frente o seu rolo de fotográfico, em virtude da ansiedade que aquele tubinho mágico despertava. Parada como um dois de paus, em frente ao homem, deixava (contrafeita), o rolinho a mãos e voltava para casa, cabisbaixa,

com o papelinho de levantamento dobrado em quatro, enfiado no bolso - 90s acid wash jeans - ansiosa que dois dias saltassem do calendário. No dia esperado, acontecia, por vezes, o serviço não estar pronto. Então, íamos "dar uma voltinha", enquanto aguardávamos e lutávamos contra a tentação de não desperdiçar os parcos escudos numa bugiganga marroquina, que tínhamos conseguido poupar na promoção da vitrine, daquele dia: "36 = 24 - Só hoje!" Era um ato quase solene, receber depois, de mão esticada, aquele envelope Kodak alaranjado e maçudo nas mãos. O coração palpitava num misto de alegria e receio (que as melhores estivessem "queimadas"). Controlávamos os obstáculos, adaptando-nos de forma tranquila às adversidades. Estávamos habituados a esperas longas, quase sem reclamar e controlávamos a ansiedade sem entorpecentes.

Nos 90´s aprendemos a rebobinar cassetes com a caneta Bic, introduzíamos disquetes em drives, esperávamos que a nossa música preferida tocasse no rádio, que ficava, amiúde, preparado com uma cassete previamente entalada no rádio portátil, para rodar. Pagávamos por filmes alugados no videoclube, à sexta-feira à noite, para entregar na segunda, por vezes sem ver e convinha chegar cedo porque senão "ia tudo", restando só o que ninguém queria ver. Devolver a película sem rebobinar, dava direito a multa e esta acumulava com o atraso na entrega. Eram momentos enfáticos. Tínhamos de ser atentos e prestar todos os cuidados para o Tamagotchi não morrer. Quando uma cassete de vídeo travava, soprávamos a fita e violà, ela voltava a funcionar. Éramos mágicos! Juro que este trecho não versa o saudosismo ou nostalgia do já lá vai, mas ninguém pode negar - para quem a viveu - que foi uma época carismática, com o seu encanto. Vivíamos o pouco com muita simplicidade e intensidade. Os delirantes anos 90 não foram uma época que primou pela perfeição, foram tempos caóticos mas divertidos. Nos noventa vivíamos assim, para lá de um quadro social repleto de particularidades, éramos pacientes, imaginativos e construtivos. Tínhamos em derradeiras 48 horas, o que hoje temos em segundos. Atualmente, assistimos a uma sociedade mais complexa e multifacetada, marcada por trans-

formações profundas e desafios diferentes. Somos globalizados, revolucionários, tecnológicos, mas mais individuais, mais egoístas, o que impacta os relacionamentos e organizações, num todo global. Preferíamos os corpos em estado sólido. Hoje vivemos uma era líquida, com o seu volume próprio, mas forma variável. E até o amor, na sua sensibilidade - o maior de todos os concorrentes a agitar esse órgão muscular oco, situado no centro do tórax - tornou-se líquido. O amor é líquido, escreveu-o Zygmunt Bauman (sociólogo e filósofo polonês e britânico). As relações de hoje, são como nunca, caracterizadas pela falta de solidez, rápidas, superficiais, voláteis, sem responsabilidade e compromisso. Tudo está exposto de uma forma que a arte não pode penetrar. A privacidade, longe da intimidade, é aproveitada para instruir a violência. Trocamos as palavras pelo ruído, as cartas escritas a caneta no papel por sms's, o sorriso pelos emojis, a escassez de contacto pessoal por milhares de palavras escritas numa tela, nunca ditas. Estamos rodeados de pessoas e tão sós. Porque somos sozinhos com tanto? Sozinhos mas expert's. Somos especialistas de qualquer coisa. E, erroneamente, tudo tem praticamente, solução. Tentar escavar a causa e origem de um acontecimento histórico é resvalar no tempo, em busca de solo firme e não é minha intenção desbravar terreno sobre os meandros intrincados da psicologia no quadro das ciências sociais, sem subtrair o conhecimento da realidade social. A solidão que o Eu enfrenta, raramente se tem convertido em solicitude e a discussão (em essência), centra-se mais em torno de questões existenciais e de consciência, que outra coisa, pese embora venham a desembocar, em última instância - e porque não em primeira - na desintegração da dinâmica social de pessoas, grupos, associações e instituições.

As relações (não necessariamente mais duradouras), tinham menos possibilidades de falharem, pelo menos na comunicação. Tudo o que era importante era dito pessoalmente, cara a cara, sabem, na vida real, com pessoas de carne e osso! Este panorama, não emerge (necessariamente), como um entendimento da necessidade da salutar solitude, para uso e compreensão de si mesmo(a), como forma de alcançar um equilíbrio saudável entre mim e o outro, na era da valorização pessoal. A tónica gira em torno do conceito de "Situationship", uma nova forma de relacionamento que desafia as normas sociais tradicionais, onde as pessoas não se comprometem com as estruturas convencionais de um relacionamento exclusivo, valorizando a liberdade e a flexibilidade, permitindo que o "vínculo evolua" de forma orgânica, sem pressões externas.

Embora este tipo de relação possa oferecer uma alternativa atraente, apresenta desafios e dilemas suis generis, senão conflitos, pela ausência de uma definição clara, aberta e honesta. Todavia, não podemos descartar que não existe uma única forma para o amor, diferentes formas de conexão e que cada um, procura, aquela que ecoa mais com o seu ser, valores, necessidades e aspirações. Certo que, a fragilidade das relações humanas centra-se nos afetos e nos desafetos que esta vulnerabilidade suscita, nos contrassensos que encerra, entre a necessidade de enraizamento de laços afetivos e a flexibilização dos mesmos. O século XXI vive momentos de fraqueza nas relações sociais. O respeito, a integridade, a confiança, a empatia, não diria que se afastaram ou que se têm vindo a afastar, esvaíram-se mesmo!

Apesar da escassez de tempo e da aceleração dos dias, reservamos horas infinitas na busca incessante de um inominado, nos nossos aparelhos tecnológicos. Qualquer coisa que mantenha a nossa microdose de dopamina em dia, procurando fora o que não encontramos dentro, chutando para canto o aborrecimento de termos de nos ocupar com a verdade dura do relógio. As relações humanas estão em declínio? Eu ousaria dizer que sim, ou então não é assim tão ousado. Somos finitos e impermanentes e isto é transversal a todos os tempos. O desafio é encontrar um equilíbrio salutar entre o cosmos, segundo as suas leis próprias, o social e o pessoal, só possível com uma tomada de consciência à escala global.

É este excesso de bagagem emocional, no nosso anseio de adaptar o Eu à realidade do mundo, que impacta e urge refletir - como se não houvesse amanhã - porque na verdade não há! Mas e o tolo? Ingênuo, ignorante, insensato, imprudente, quiçá irracional, sendo inquieto, não tem estas inquietações e talvez seja mesmo abençoado, porque é feliz. A intensidade está a servir-nos solidão? Utopia ou empirismo, não advogo nem cobiço a felicidade do tolo, que adapta o mundo à sua realidade, egoico, mas pouco imbecil. Cá por mim, continuo a gostar das pessoas incomuns. daquelas que teimam em resgatar o tempo do(s) sentido(s). As que se incomodam com as correntes de ar por cima da cabeça e as que se permitem - contra a corrente e redundantemente - a representarem-se a si e em si mesmas. Precisamos de tudo e de tão pouco. Para que haja tempo, carecemos de lutar por uma busca de sentido, que possibilite o alcance do verdadeiro propósito da existência humana, com sabedoria e liberdade.

UMA ARQUITETURA FEITA DE DIÁLOGO, PROXIMIDADE E EMOÇÃO

O MM STUDIO NASCEU EM 2021, APÓS UMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ANTERIOR NA NORUEGA E NA DINAMARCA POR PARTE DA SUA FUNDADORA, MAFALDA MONTEIRO. A PROFISSIONAL CONSIDERA A ARQUITETURA UMA ÁREA DE VERTENTE EMOCIONAL, ASSUMINDO SER ESSA UMA DAS RAZÕES PELAS QUAIS GOSTA DE TRABALHAR DE FORMA PRÓXIMA COM OS SEUS CLIENTES. RESILIENTE E OBSTINADA, CRIOU UM ATELIER EM NOME PRÓPRIO PARA GARANTIR A LIBERDADE DO SEU TEMPO, DE FORMA A USUFRUIR DA CRIATIVIDADE PARA PROJETOS COM PROPÓSITO.

Aquando do nascimento deste estúdio, as influências desta experiência internacional fizeram-se sentir? Em que medida?

Claro que sim. A experiência tanto na Noruega como na Dinamarca foi crucial no meu crescimento e formação, não só humana, mas também profissional. Mudar-me para um país novo, com um clima completamente diferente e longe de todos foi duro. Tive que aprender na resiliência, ganhando estrutura sozinha e mantendo o meu foco: levar os objetivos até ao fim, mesmo que tropece pelo caminho.

“O meu trabalho assenta numa base de transparência com o cliente, sendo que depois de criada essa ligação, a mesma transporta-se organicamente para o papel”.

Porque sentiu necessidade de criar um estúdio próprio?

Porque sou obstinada. Muito. Quando comecei no atelier onde trabalhei durante dois anos, entrei com um objetivo: sair dois anos depois e aproximar-me cada vez mais daquilo que queria: independência a nível de tempo, liberdade na produção e crescimento pessoal e profissional. A decisão foi tomada exatamente dois anos depois quando regresssei de uma viagem a São Tomé e Príncipe, apesar de estar muito bem no atelier onde trabalhava, aprendi muito e cresci muito também. Sou muito grata por isso e será sempre uma referência para mim.

Quais as características segundo as quais define o seu trabalho? Foi possível, efetivamente, alargar o seu âmbito criativo a partir do



momento em que criou um espaço seu?

O meu trabalho assenta numa base de transparência com o cliente, transportando esse elemento para o papel. Isso é importante porque a Arquitetura é uma disciplina bastante emotiva e quando mergulhamos no projeto, surgem naturalmente divergências de várias naturezas. Por isso, é importante saber definir uma linguagem na Arquitetura, tanto através dos ma-

teriais, como da iluminação, como da poesia que se lê em cada espaço e que se reflete sempre numa experiência sensorial.

Que projetos demonstram exatamente as características mencionadas anteriormente que gostaria de partilhar?

Acho que o projeto da Quinta da Fé, na Vidigueira. O cliente tornou-se numa pessoa próxima, e curiosamente foi o primeiro cliente que tive quando comecei a trabalhar sozinha.

Comecei por desenhar a casa dele em Lisboa em plena pandemia, sendo que dois anos depois voltou a contactar-me para um projeto muito especial de well-being e retiros, na Vidigueira. Tive total liberdade de criação, de escolha de materiais, de iluminação, etc.

Acredito que esta liberdade de criação seja o reflexo da confiança depositada pelo cliente e da transparência constante na nossa comunicação.

Os serviços complementares de construção e de consultoria imobiliária são importantes para este trabalho arquitetural? Em que medida?

Sim, de certa forma. Acredito que um futuro promissor numa área passe sempre pelo contacto com outras áreas, principalmente se estiverem relacionadas.

Por isso, é fundamental complementar a Arquitetura com a construção civil, dando ao cliente a hipótese de seguir do papel para a realidade conosco também. Quanto à consultoria imobiliária, damos esse suporte ao cliente no início do processo, caso seja preciso, sendo que aí já estamos a criar uma relação próxima entre todos.

mmstudio

WWW.MM-STUDIO.PT

RUA CAMILO CASTELO BRANCO 4, 1150-089 LISBON
CONTACTO: +351 916 142 375

“NUNCA PEDI PERMISSÃO PARA LIDERAR”

DULCE CARDOSO ASSUME QUE SEMPRE FOI FAZENDO O SEU CAMINHO PROFISSIONAL SEM PEDIR LICENÇA. A JOBEL, EMPRESA ONDE ESTÁ HÁ MAIS DE 20 ANOS, É ADMINISTRADA PELO EXEMPLO, COM A DETERMINAÇÃO DE QUEM FEZ “DE SALTOS ALTOS” UM CAMINHO DIFÍCIL E DURO, LIDERADO, NA SUA MAIORIA, POR HOMENS. UMA ENTREVISTA A UMA MULHER DECIDIDA E FOCADA EM RESULTADOS, SOBRE O PAPEL DAS MULHERES NA LIDERANÇA DAS EMPRESAS.

Administra a Jobel há mais de 20 anos. Como tem sido este percurso de liderança?

A Jobel cresceu comigo e eu cresci com ela. Durante muitos anos fiz parte da estrutura comercial e da produtiva, em exclusivo, conheci bem o negócio por dentro até assumir a liderança total. Tem sido um percurso exigente, mas extremamente gratificante.

Aprendi a liderar num setor onde não há mulheres nos meus pares, e há poucas na cadeia, a montante e jusante, o que me obrigou a desenvolver uma postura firme, estratégica e focada em resultados. Nunca tive tempo para hesitações. Fui fazendo caminho, sem pedir licença.

“A paridade é possível, mas só se for por mérito — e isso implica quebrar os lobbies e os círculos fechados”.

Quais as características que melhor a descrevem, enquanto líder?

Sou prática, determinada e muito orientada para o futuro. Não sou uma líder emocional, mas sou maternalista. A minha personalidade tem uma combinação invulgar de traços: sou sensível ao detalhe e à estética — talvez mais feminino — mas tenho uma frontalidade e uma assertividade que encaixam mais num estilo masculino.

Que importância tem a equipa para o sucesso da Jobel, e como lhes é reconhecida essa importância?

A equipa é absolutamente essencial. As empresas são feitas de pessoas e para pessoas.

Acredito muito no equilíbrio e na complementaridade, por isso, de forma natural, a nossa equipa tem hoje uma composição bastante equilibrada entre homens e mulheres — 50/50. Não é uma imposição, é uma consequência daquilo que fomento: equipas diversas tomam melhores decisões e adaptam-se melhor às exigências do mercado. Eu lidero por exemplo, e espero compromisso. Não há crescimento individual sem crescimento da empresa. E há uma coisa que me distingue: gosto de fazer crescer talento à minha volta. Não tenho medo que alguém seja melhor do que eu — pelo contrário, tenho orgulho.

Como foi esta transição para uma liderança feminina? Quais os principais desafios que sentiu, internamente e a nível de mercado?

A transição não foi um problema — porque eu nunca fiz dela um problema. Nunca pedi permissão para liderar. Entrei, fiz o meu trabalho, fui conquistando respeito. O maior desafio não é liderar — é não ter acesso ao networking masculino que ainda manda muito neste setor. Não é visível, mas é real. E não é uma questão de género no sentido ideológico — é cultural e relacional.

Acredita que as mulheres têm, hoje, muito mais facilidade em criar e gerir os próprios negócios? O que falta para equilibrar as condições fornecidas às mulheres com as condições fornecidas aos homens? Parece-lhe que será possível alcançar a paridade brevemente?

Hoje há mais ferramentas, mais visibilidade e até mais incentivo para mulheres criarem negócios. Mas igualdade formal não é o mesmo que igualdade real. Ainda há muitos códigos não ditos que travam o acesso feminino ao poder real. A paridade é possível, mas só se for

por mérito — e isso implica quebrar os lobbies e os círculos fechados.

E acrescento: as mulheres que escolhem ser empresárias não se devem queixar — devem assumir que é uma vida dura, que exige foco, resistência e escolhas difíceis. É uma opção, não uma obrigação. E quem a faz, tem de montar uma estrutura familiar que acompanhe essa ambição. É um caminho duro, que eu aprendi a fazer de saltos altos.



“LIDERAR É ESTAR PRESENTE, OUVIR E ORIENTAR COM CLAREZA”

MANUELA CARVALHO É A FUNDADORA E CEO DO GRUPO EFACONT, QUE TRABALHA NAS ÁREAS DA ECONOMIA E CONSULTORIA, COM PARTICULAR FOCO NAS PME, MAS COM CAPACIDADE PARA TRABALHAR COM EMPRESAS DE MAIOR PORTE. ESTA PROFISSIONAL RECONHECE-SE COMO UMA LÍDER FIRME E PRÓXIMA DA EQUIPA, SEMPRE ATENTA AOS RESULTADOS QUE ENTREGA AOS CLIENTES.



O setor financeiro é altamente exigente: temos de acompanhar a legislação, estruturação societária, gestão, oportunidades de financiamento, recursos humanos, bens transacionáveis e não transacionáveis, definição de preços, custos e viabilidade económica. Mas é precisamente essa complexidade que torna a Economia de Gestão tão envolvente.

Como foi evoluindo o Grupo Efacont?

A Efacont nasceu para apoiar as PME na criação de modelos de negócio sustentáveis e competitivos, com foco inicial na estruturação e nas candidaturas a incentivos. Com o tempo, expandimos para áreas como internacionalização, inovação, reestruturação, marketing estratégico e gestão de operações. Esse crescimento exigiu um reforço de equipa, hoje com mais de 15 profissionais qualificados, e permitiu-nos chegar a setores como o da construção, transportes, alimentação, serviços e tecnologia. A nossa dimensão não nos impede de trabalhar com empresas de referência nos seus setores, o que confirma a confiança conquistada e a qualidade do nosso trabalho.

Como se descreve, enquanto líder da Efacont?

Vejo-me como uma líder firme, com rigor profissional, próxima da equipa e comprometida com objetivos e resultados. Chegada de Moçambique aos 17 anos, tinha muitas incertezas, mas também convicções profundas, marcadas pela vivência multicultural, que moldou a minha visão do mundo e a vontade inabalável de construir um percurso com propósito.

A profissão levou-me por contextos exigentes, do setor financeiro à indústria pesada, e foi aí que aprendi o valor da responsabilidade, da credibilidade e da visão estratégica. Hoje, lidero o Grupo Efacont de forma centrada, no saber que liderar é estar presente, ouvir, e orientar com clareza ao assumir cada desafio como se fosse nosso.

Que impacto teve este cargo de liderança em si, ao longo do tempo?

Desde o início, assumi o compromisso de estar ao lado das empresas, especialmente nas fases críticas do seu ciclo de vida. Orgulho-me de ter construído algo de raiz e de liderar uma equipa que deseja resultados.

Quais as maiores dificuldades de liderar na consultoria empresarial?

A maior dificuldade é delinear a visão estratégica. A economia é, no fundo, antecipar o futuro, com a pressão do curto prazo e a exigência de sustentabilidade. Os empresários procuram soluções práticas, rápidas e fundamentadas, que exigem um planeamento estruturado, e que não comprometam o seu futuro.

É apaixonada pelo que faz?

Incondicionalmente. Sempre me interessei pela interação entre a natureza, coisas, vida e pessoas, a verdadeira matéria-prima da economia. Essa curiosidade exige uma atualização constante, tanto em metodologias tradicionais como em abordagens inovadoras.

A Manuela Carvalho de hoje é bastante diferente da Manuela Carvalho em início de carreira? Que balanço faz a este percurso?

Trago a maturidade de quem passou por vários contextos e setores. Aprendi que os resultados exigem coragem e entrega, e que o sucesso deve ser partilhado. Conciliar exigência profissional com a vida familiar nunca foi simples, mas tive sempre uma presença firme ao meu lado.






**O SEU SUCESSO
COMEÇA COM UMA IDEIA**

Rua Soares dos Reis 1030, 5º andar, 4430-240 V. N. Gaia

+351 22 711 4875 

incentivos@efacont.pt 

www.efacont.pt 

“O BOM DESEMPENHO DAS MULHERES CONTRIBUIU PARA QUEBRAR MUITOS ESTIGMAS”

A ENGENHEIRA MARGARIDA PINA BÔTO INTEGROU A AA&PM DEPOIS DE UM PROCESSO DE REDESCOBERTA DA SUA CAPACIDADE ENQUANTO TRABALHADORA INDEPENDENTE. APÓS TER TRABALHADO MAIS DE UMA DÉCADA NUMA CONSULTORA, SENTIU A NECESSIDADE DE SE ATUALIZAR A NÍVEL PROFISSIONAL E DE INICIAR TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA. POUCO TEMPO DEPOIS, A EMPRESA COM A QUAL COLABORAVA – AA&PM – CONVIDOU-A A INTEGRAR A EMPRESA E, HOJE, RECONHECE SER UMA PROFISSIONAL MAIS SEGURA E RESILIENTE.

Com a experiência que já tem na sua área de atuação, o que fez iniciar esta empresa? Que mais-valia existe em ter uma empresa própria para disponibilizar os seus serviços?

A AA&PM já existia quando a integrei. Na altura, colaborava como prestadora de serviços e fui convidada a tornar-me sócia-gerente. Aceitei o desafio! Com o aumento da carteira de clientes e a diversificação dos serviços, a integração revelou-se uma mais-valia para ambas as partes e para os clientes, que passaram a beneficiar de uma oferta mais ampla.

Numa área onde os homens ainda estão em maioria – apesar de existirem cada vez mais mulheres formadas em engenharia, como lidou, ao longo da sua carreira, com alguma diferença de tratamento que possa ter existido por parte dos pares e dos clientes?

Após concluir o curso, senti discriminação em certos recrutamentos. No trabalho, em contexto industrial e maioritariamente masculino, nunca notei diferenças. Creio que o bom desempenho e responsabilidade demonstrada contribuíram para quebrar estigmas.

Que análise faz à sua área de trabalho, atualmente, considerando a presença feminina? Esta tem-se tornado mais evidente?

Nos últimos anos verifica-se um aumento do número de mulheres a exercer funções como técnicas superiores de segurança, consultoras e coordenadoras de SST, áreas que anteriormente eram tipicamente masculinas. Este aumento deve-se à competência, responsabilidade, empenho e empatia entre os trabalhadores.

Quais os principais desafios que encontrou ao longo do seu caminho até atingir a liderança? Como os superou?

O meu percurso profissional não iniciou como empreendedora. Após sair da faculdade, efetuei muitas candidaturas, mas poucas resultaram

em entrevistas. Passei por diferentes experiências e decidi diferenciar-me com a frequência de uma Pós-Graduação em SHST. Assim integrei uma consultora por 11 anos, onde adquiri experiência em vários setores industriais. Com a reestruturação da empresa, vi-me forçada a recomeçar.

No entanto não era do zero, tinha bons conhecimentos e contactos. Com um computador, redes sociais e formalidades legais iniciei atividade como trabalhadora independente.

A pandemia trouxe uma diminuição de trabalho, no entanto optei por investir em mim: estudar, rever materiais e preparar o futuro. Mais tarde surgiu o convite para integrar a AA&PM.

A empresa está quase a completar uma década de existência. Que análise faz ao seu posicionamento, enquanto líder e profissional, ao longo deste tempo? Algo mudou em si, neste período?

Tornei-me mais estratégica, com maior visão e foco no que resulta no terreno e no que o cliente precisa. Por todos os obstáculos que superei, hoje sou mais segura e resiliente.

Quais as linhas-mestras que orientaram o seu caminho até aqui e que pretende manter ao longo do seu trajeto profissional e de liderança?

O segredo do meu trajeto está em nunca desistir. Por muitos obstáculos que surjam temos que derrubá-los e transformá-los em energia para encontrar alternativas. Ser respon-



“A melhor divulgação dos serviços é a satisfação dos clientes e recomendá-los a terceiros”.

MARGARIDA PINA BÔTO

SÓCIA-GERENTE

sável é essencial, assumir os erros e corrigi-los, cumprir prazos e ser transparente. Assim ganhamos credibilidade, respeito e confiança.

Ser proativa na procura de cursos, estar a par da legislação em vigor e ainda às necessidades dos clientes.



“A CREDIBILIDADE NÃO ME FOI RECONHECIDA – FOI CONQUISTADA”

ISABEL LUCAS É, ATUALMENTE, A DIRETORA CLÍNICA DO INSTITUTO SÃO JOÃO DE DEUS - MONTEMOR-O-NOVO. PROFISSIONAL DEDICADA À ÁREA DA SAÚDE, SEMPRE PAUTOU O SEU TRABALHO PELA DEDICAÇÃO ÀS PESSOAS E COM COMPROMISSO PARA COM A QUALIDADE DOS CUIDADOS PRESTADOS. ASSUME QUE SER MULHER NUNCA FOI UM ENTRAVE PARA A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL, MAS JÁ FOI SUJEITA A COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS SOBRE O GÊNERO E A IDADE.

Como descreveria a sua carreira até ao momento em que se tornou diretora clínica deste hospital? Este era um propósito de carreira – a evolução profissional?

A minha carreira tem sido marcada por dedicação, formação contínua e paixão pelo cuidado centrado na pessoa, sempre com vontade de me superar e de crescer como profissional e como pessoa. Abracei os desafios com sentido de responsabilidade e um compromisso com a melhoria dos cuidados prestados e com o desenvolvimento das equipas. Esta entrega tornou este passo uma evolução natural, mais do que um objetivo traçado.

Quais as características que possui que a tornam uma pessoa capaz de assumir esta função?

Assumir uma função de liderança em saúde exige capacidade de comunicação, escuta ativa, compaixão, resiliência e pensamento estratégico na tomada de decisões. A organização, priorização e mediação são também essenciais num ambiente exigente como o da saúde. Destaco ainda o trabalho em equipa, o foco em soluções e a capacidade de adaptação a diferentes contextos.

No setor da saúde, ainda existem mais lideranças masculinas do que femininas, embora existam muitas mulheres médicas. Por que razão lhe parece que as funções de liderança ou coordenação ainda estão mais orientadas para os homens?

Apesar de, na minha experiência pessoal, não ter vivido diretamente esta realidade, reconheço que ela existe para muitas colegas. As estruturas hierárquicas na saúde foram durante décadas dominadas por homens, criando dinâmicas de poder que tendem a perpetuar-se. A liderança ainda é associada a traços como autoridade e rigidez, relegando



ISABEL LUCAS
DIRETORA CLÍNICA DO ISJD MONTEMOR-O-NOVO

competências como empatia ou cooperação, frequentemente atribuídas ao feminino. Paralelamente, a pressão social sobre as mulheres

na conciliação entre vida profissional e familiar pode afetar a perceção da sua disponibilidade para cargos de responsabilidade.

Quais os desafios que encontrou, ao longo da sua carreira, que a seu ver provam que ainda existe necessidade de mudanças – quer culturais, quer no ambiente laboral – para que as mulheres e homens sejam perfeitamente equiparados, no que toca a gerir uma equipa/ unidade hospitalar?

Ao longo do meu percurso profissional, encontrei desafios como comentários depreciativos sobre o género e a idade. Sendo mulher e jovem, a credibilidade não me foi automaticamente reconhecida — foi conquistada. Persistem ideias culturais que associam a liderança a rigidez e distanciamento, características mais toleradas nos homens, e dinâmicas informais que favorecem quem integra redes de influência antigas e masculinas.

“É essencial investir em programas de mentoring, formação em gestão para mulheres e em processos de nomeação transparentes e assentes na meritocracia”.

O que falta ainda fazer, em termos de medidas práticas, que ajudaria a uma maior equidade entre géneros quando se trata de serem designados para uma função de liderança?

É essencial investir em programas de mentoring, formação em gestão para mulheres e em processos de nomeação transparentes e assentes na meritocracia. A conciliação entre vida profissional e pessoal deve ser prioritária, tal como a valorização de percursos não-lineares, frequentemente desvalorizados, mas ricos em experiência e maturidade. Educar para a igualdade desde cedo é também decisivo para transformar mentalidades e abrir caminho a lideranças mais diversas e representativas.

ホーム HOME SUSHI & ASIAN FOOD



O **HOMESUSHI** ABRIU PORTAS EM VISEU, PELAS MÃOS DE RICARDO E TELMA SANTOS. COMPLETA ESTE ANO NOVE ANOS DE UMA JORNADA QUE JÁ INCLUI O RECONHECIMENTO OBTIDO COM O PRÉMIO CINCO ESTRELAS REGIÕES 2023, NA CATEGORIA DE RESTAURANTE COZINHA ASIÁTICA. ALÉM DO SUSHI, O RESTAURANTE DISTINGUE-SE PELAS SUAS OPÇÕES DE GASTRONOMIA ASIÁTICAS E PELA MATURAÇÃO DO PEIXE. EM MARÇO DE 2023, O RESTAURANTE MUDOU-SE PARA UM NOVO ESPAÇO, COM 57 LUGARES NA SALA E 30 NA ESPLANADA.



+351 232 396 351 (CHAMADA PARA A REDE FIXA NACIONAL)

+351 933 330 867 (CHAMADA PARA A REDE MÓVEL NACIONAL)

WWW.HOMESUSHI.PT

KUUTUNGAS – A MARCA DA PAIXÃO POR ÁFRICA

MARIA LOPES TEM ÁFRICA NO SANGUE. VIVEU EM ANGOLA DURANTE MUITOS ANOS E TER SAÍDO DO PAÍS DEIXOU-LHE UMA SAUDADE QUE TRANSFORMOU EM PAIXÃO: A KUUTUNGAS NASCEU DA SUA NECESSIDADE DE CRIAR PEÇAS DE VESTUÁRIO E ACESSÓRIOS COM OS PANOS AFRICANOS, CONHECIDOS COMO “PANOS DO CONGO”. A COR E OS PADRÕES DESTAS PEÇAS TRANSFORMAM A COLEÇÃO NUM INCRÍVEL REGRESSO À SUA TERRA NATAL.

Como é que um hobby acabou por resultar na criação da marca Kuutungas? O que significa o nome Kuutungas?

Vivi em Angola desde criança, tendo tido contacto com os panos africanos, que na altura chamávamos «panos do Congo». Desde cedo achei interessante utilizá-los para roupa e/ou acessórios, dadas as suas características, como por exemplo o tipo de tecido - o algodão -, os motivos e as cores. Acabou por se tornar um hobby a execução de peças com panos africanos. A dada altura, surge a pergunta: porque não vender? Numa época em que já há negócios na Internet, julguei que o caminho a seguir poderia ser esse. O nome surge naturalmente: kutunga quer dizer costura/costurar.

O facto de a sua paixão por África a ter levado a criar este negócio permitiu-lhe também crescer, enquanto pessoa e empreendedora?

O facto de ter desenvolvido este negócio resultou da criação e execução de artigos com pano africano me ter ajudado a mitigar a saudade pela terra onde cresci, fui feliz e ter de abandonar, mas deixado lá a raiz.

Aprendi também que não basta a vida profissional, é necessário dar asas aos nossos projetos pessoais, desenvolvê-los, apoiar estruturas e continuar o contacto com pessoas que entendem o nosso sentir e nos podem compreender, apoiar e fazer a ligação com o que mais amamos e continuamos a amar.



MARIA LOPES
FUNDADORA

Que características acredita serem essenciais para o desenvolvimento deste tipo de projetos, relacionados com o aspeto cultural de uma região?

Para desenvolver projetos relacionados com a cultura de uma região penso ser essencial ter um profundo conhecimento dessa região, dessa cultura. Viver lá, não é ir visitar, estar completamente integrado, isto quer dizer seguir o costume, a alimentação, o ritual, a festa, sentir os cheiros, agarrar a mão do vizinho.

Que produtos são best sellers da marca Kuutungas?

Bolsas e Vestuário.

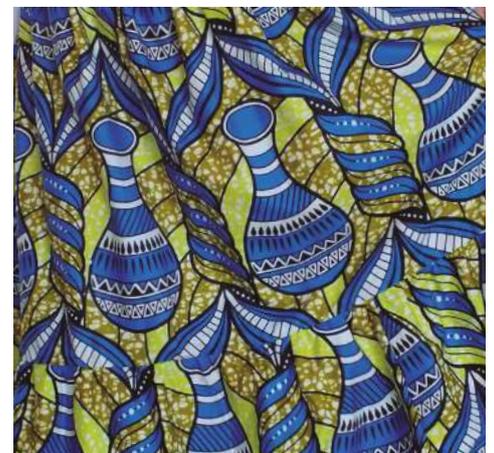
Enquanto empreendedora, como tem sido este caminho de desenvolver este projeto e divulgá-lo? Que dificuldades tem sentido, particularmente?

Para desenvolver o projeto, embora estivesse de posse das ideias, foi necessário a ajuda de especialistas, desde logo para a criação do site. Para a divulgação foi mais complicado, porque a ideia de que basta colocar umas fotos dos produtos na internet, nas redes sociais, na prática não é

bem assim. Há que procurar ajuda profissional e foi o que fiz. Não senti qualquer dificuldade pelo facto de ser mulher.

Que conselhos pode deixar a quem quer iniciar o seu negócio – ainda que resulte de uma paixão particular ou de um hobby?

Diria antes de mais nada que depois de saber exatamente o que se pretende, dever-se-á ter o cuidado de fazer os registos legais de marcas e/ou logos para evitar abusos futuros. Pedir a ajuda de especialistas que possam contribuir na execução de sites, lojas online e também a divulgação do produto. É igualmente muito importante informar-se de toda a legislação em vigor. Diria também que se deverá “equipar” com muita paciência, resiliência e vontade de seguir em frente porque encontramos sempre “pedras no caminho”, mas quem faz com paixão irá conseguir ultrapassar essas pedras.



WWW.KUUTUNGAS.COM

+351 967910749
KUTUNGAS@GMAIL.COM

EMPREENDER ENQUANTO SINÓNIMO DE LIBERDADE

MARTA ALBUQUERQUE FUNDOU A OITENTA8 EM 2017, DEPOIS DE INICIAR UM TRABALHO EM NOME INDIVIDUAL DE GESTÃO DAS REDES SOCIAIS DE EMPRESAS. CRIOU UMA AGÊNCIA BOUTIQUE QUE, HOJE, TRABALHA EXCLUSIVAMENTE MARKETING DE INFLUÊNCIA E CONGREGA 26 INFLUENCIADORES DIGITAIS AGENCIADOS, A QUEM MARTA E A EQUIPA SE DEDICAM, CRIANDO VERDADEIRAS RELAÇÕES DE PARCERIA, POIS SABEM QUE ESTÃO A GERIR A CARREIRA DE ALGUÉM, E MUITAS VEZES A REPRESENTAR OS SEUS SONHOS E OBJETIVOS.



MARTA ALBUQUERQUE
FUNDADORA E CEO

O Marketing digital e de influência sempre fez parte da sua vida? Por que motivo iniciou um projeto especializado nessa área? Sentiu essa necessidade no mercado?

De alguma forma, este universo sempre esteve na minha vida, eu é que não o via como carreira porque julgava não ser possível. Quando eu estive na faculdade não se falava disso. Mas, enquanto adolescente, adorava blogs. Gostava tanto que aprendi inclusivamente HTML de forma autodidata para saber como construir templates, e oferecia esse trabalho a bloggers conhecidos internacionalmente. Quando terminei a licenciatura em Comunicação Social e

Cultural comecei a trabalhar em agências de comunicação, numa vertente de assessoria de imprensa e, mais tarde, trabalhei como diretora de comunicação em empresas. Fui percebendo, a cada experiência, que trabalhava muito para uma visão que não era a minha. Acabei por me despedir e durante cerca de cinco meses trabalhei como freelancer, a fazer gestão de redes sociais para empresas.

O trabalho evoluiu muito bem e, no início de 2017, tive necessidade de o formalizar e de abrir empresa. Somos formatados para acreditar que ter sucesso é sinónimo de ter muitos clientes, uma equipa com muitas pessoas e uma grande estrutura, e inevitavelmente comecei por aí. Com o tempo, percebi que não era esse modelo de negócio que eu queria implementar. No pós-pandemia, deixei de trabalhar a área de clientes de Marketing Digital, onde fazíamos a gestão de todos os serviços online associados a uma marca, e aprimorei o serviço de Marketing de Influência.

Percebi que o que eu gosto de fazer é falar com as pessoas, gerir diretamente com elas as suas carreiras digitais e essa consultoria estava-me vedada pois, enquanto gestora de uma equipa já significativa, eu acabava a gerir a equipa e não diretamente os agenciados.

Adicionalmente, trabalhamos um máximo de três marcas clientes por ano, dando vida ao conceito de agência "boutique" nestas duas vertentes, de clientes e de agenciados, que beneficiam de um acompanhamento muito próximo.

Uma pessoa que seja hoje agenciada pela Oitenta8 vai contar com duas agentes dedicadas a si, em áreas complementares, e serão – agora como daqui a cinco anos - a Marta e a Luísa.

O dia 8 de agosto marca o nono aniversário da Oitenta8. Que balanço faz deste período?

Estes nove anos permitiram-me realinhar aquilo que eu considerava ser a definição de suces-

so – antes era mais associado à quantidade (de pessoas, projetos, clientes e áreas) e hoje mais associado à liberdade de poder fazer exatamente aquilo de que gosto, e com isso ter construído um modelo diferenciador nesta área.

“Estes nove anos permitiram-me realinhar aquilo que eu considerava ser a definição de sucesso”.

O que mudou em si, em resultado da experiência que este projeto lhe tem proporcionado viver, enquanto líder?

Sempre me considerei profissionalmente muito flexível, com facilidade de adaptação às circunstâncias, mas ter uma agência numa área laboral e de estudo que tem muito pouco tempo de existência na história, é fazer um mestrado em reinvenção. Não podemos liderar se não conhecemos, e este universo digital tem de estar sempre a ser aprendido. Ao mesmo tempo, tornou-me mais empática.

Ao longo destes nove anos, como mudou o mercado relativamente ao Marketing de influência? Esta é uma área em crescimento?

Acredito que o Marketing de Influência vai continuar a crescer, ainda que vá assumindo formas diferentes. Mas isso também significa que quem quer construir carreira nesta área terá mais oportunidades.

Sejam novos influenciadores com mais de 50 anos, nano-influenciadores e até criações de IA. Não há falta de espaço para novos talentos, mas existe uma saturação de quem não está a acrescentar. É preciso adorar comunicar e ter vontade de o fazer todos os dias.

PÁTIO DO TEJO: UM ESPAÇO COM ALMA QUE SABE ACOLHER QUEM O VISITA

MARGARIDA PROENÇA NUNCA VIU O EMPREENDEDORISMO COMO ALGO ARROJADO. DESDE MUITO NOVA QUE VIA A FAMÍLIA EMPREENDER, POR ISSO ESTE FOI UM CAMINHO NATURAL. A PAIXÃO DO MARIDO POR CAVALOS E A QUINTA ONDE RESIDEM ACABARAM POR CRIAR O MOTE PARA O NASCIMENTO DOS DIVERSOS NEGÓCIOS DO CASAL. O PRIMEIRO FOI A MERCEARIA DA ALDEIA, UMA MARCA DE PRODUTOS GOURMET, SEGUIDO DO PÁTIO DO TEJO, UM ESPAÇO ONDE AS PESSOAS PODEM DESCANSAR, REENCONTRAR A SUA CONEXÃO COM A NATUREZA E APROVEITAR PARA FAZER PASSEIOS A CAVALO. A FLOR DO CAIA E AS CASAS DO PÁTIO FORAM OS PASSOS SEGUINTE DE UM SONHO QUE SE VAI CONSTRUINDO. MARGARIDA PROENÇA ASSUME QUE O QUE MAIS IMPORTA É CONHECER BEM O SEU PROJETO E O MERCADO EM QUE SE VAI INSERIR, MAS – ACIMA DE TUDO – NÃO PARAR DE SONHAR.

Sempre quis ser empreendedora? Por que razão resolveu apostar neste espaço e atribuir-lhe um conceito amplo de eventos, team building e convívio com os animais e a natureza?

Nunca pensei propriamente em ser empreendedora, mas também nunca pensei o contrário. Cresci numa família onde o empreendedorismo era algo natural, quase instintivo. Por isso, nunca o vi como uma escolha arrojada ou fora da norma, mas sim como um caminho possível, até orgânico. Foi há cerca de 12 anos que tudo começou a acontecer com mais força. Eu e o Pedro, o meu marido, criámos a Mercearia da Aldeia, uma marca de produtos gourmet.

Estávamos a atravessar um momento de incerteza, o Pedro estava sem trabalho e decidimos arriscar. Ele estava com muitas incertezas, mas lembro-me de lhe dizer: “Se correr mal, comemos o stock!” Felizmente, nunca foi preciso. Tirando durante a pandemia, claro, em que os nossos principais clientes, hotéis, restaurantes e lojas gourmet fecharam portas. Mas mesmo nessa altura, nunca deixámos de acreditar.

Foi precisamente durante a pandemia que nasceu o Pátio do Tejo. Vivemos há cerca de 10 anos numa quinta perto da praia fluvial do Rosário. O amor do Pedro pelos cavalos vem de longe. E foi da junção entre o amor pelos cavalos e a minha paixão pelo turismo que nasceu este projeto.

Desde o início, sabíamos que queríamos criar algo que marcasse as pessoas. Mais do que um serviço, queríamos oferecer uma experiência transformadora, um lugar onde as pessoas pudessem abrandar, respirar fundo e conectar-se consigo mesmas e com a natureza. Abrimos portas a 15 de agosto de 2020, em plena pandemia. Lembro-me perfeitamente das nossas primeiras clientes: duas turistas polacas que reservaram online. Foi como um sinal do universo de que estávamos no caminho certo.

Desde então, tudo cresceu com muita alma. Os team buildings surgiram com o mesmo propósito dos passeios a cavalo: promover ligações genuínas, fortalecer equipas, trabalhar a comunicação e lembrar que todos contam.

Acredito mesmo que uma equipa é como um puzzle — cada peça é essencial. Em 2021, abrimos a Flor do Caia, a nossa loja de acolhimento, onde cada visitante é recebido com carinho e pode levar consigo uma recordação simbólica do Pátio.

E em 2024, demos mais um passo no sonho: abrimos as duas primeiras Casas do Pátio em regime de alojamento local. Hoje, conseguimos proporcionar a quem nos visita uma experiência ainda mais imersiva e completa — onde o tempo abranda e tudo faz sentido.

De então para cá, como sente que a sua vida se alterou? Estava preparada para estas mu-

danças?

Sou mãe de três crianças, com 10, 8 e 4 anos. E a verdade é que nem sempre é simples conciliar todos os papéis, empresária, mãe, mulher, criadora de ideias...

Durante algum tempo coloquei o trabalho em primeiro lugar, a achar que esse era o caminho para garantir tudo. Mas aprendi que se eu não estiver bem, focada e centrada em mim, nada à minha volta vai funcionar como deveria. Hoje coloco-me a mim em primeiro lugar, sem culpa, porque percebi que só assim consigo ser tudo o resto com mais verdade, presença e equilíbrio.

“Ser empreendedor é uma atitude perante a vida, é olhar para um desafio e procurar soluções, seja na gestão de um projeto, na forma como contribuimos para a empresa onde trabalhamos ou até no papel que desempenhamos dentro da nossa família”.

Que características tem o projeto Pátio do Tejo, e a atividade “Andar a cavalo” que tornam a gestão de um espaço como este diferenciada?

O que diferencia o Pátio do Tejo é a intenção com que tudo é feito. Desde o primeiro contacto até ao último passo do passeio, não nos vemos como prestadores de um serviço, queremos sim, ser reconhecidos como criadores de experiências verdadeiras.

A nossa equipa é formada para mais do que acompanhar, está preparada para acolher. Com atenção, empatia e presença, procuramos conhecer quem nos visita, perceber o que os move, o que os trouxe até nós.



MARGARIDA PROENÇA
FUNDADORA

Quais os principais desafios com que se tem deparado ao longo desta jornada e como tem lidado com eles?

Os desafios têm sido uma constante ao longo desta jornada. Mostrar o Pátio do Tejo ao mundo não é apenas uma questão de vontade: exige visão, estratégia, muitas horas de dedicação e uma enorme capacidade de adaptação. É um trabalho diário de alinhar caminhos, redefinir rotas e, muitas vezes, abrir trilhos onde ainda ninguém passou.

Acredita que o país está, hoje, mais preparado para lidar com mulheres líderes, que constroem e guiam os seus negócios rumo ao sucesso?

O verdadeiro espírito empreendedor não se mede pelo género, nem se limita ao mundo dos negócios. Ser empreendedor é uma atitude perante a vida, é olhar para um desafio e procurar soluções, seja na gestão de um projeto, na forma como contribuimos para a empresa onde trabalhamos ou até no papel que desempenhamos dentro da nossa família.

Para as mulheres que estejam a equacionar iniciar um projeto próprio, quais os três aspetos fundamentais que não devem ignorar com vista a uma boa preparação para iniciar o processo empreendedor?

Para quem está a ponderar iniciar um projeto próprio, diria que há três pilares fundamentais: Nunca deixes de sonhar: sonhar é o primeiro passo de qualquer realidade; Conhece o teu projeto por dentro e por fora; Domina o terreno onde queres pisar: estuda bem a legislação, as condicionantes legais, os custos, as obrigações. Acima de tudo, não deixes que o medo te congele.

O mundo precisa de projetos com alma — e se a tua ideia te move... então é por aí!

PÁTIO DO TEJO



WWW.ANDARACAVALO.COM
CÓDIGO DE DESCONTO: **SOL15**

“O TEMA DO EMPREENDEDORISMO ESTÁ NA MODA, MAS NÃO É FÁCIL E EXIGE RESILIÊNCIA”

MADALENA VASSALO INICIOU O SEU PERCURSO ENQUANTO GESTORA HÁ OITO ANOS. NO ENTANTO, A SUA LIGAÇÃO À FORUM CRIATIVA JÁ DURA HÁ MAIS DE 15 ANOS. NESTE TEMPO, JÁ CRIOU A TEAM CRIATIVA E, MAIS RECENTEMENTE, O MADHUB, UM WORKSPACE QUE SERVIRÁ PARA A COEXISTÊNCIA NO MESMO ESPAÇO DAS DUAS EMPRESAS, MANTENDO IDENTIDADES DISTINTAS, BEM COMO DE OUTRAS EMPRESAS OU PROFISSIONAIS. O PROCESSO DE EMPREENDER NÃO É FÁCIL, MAS MADALENA VASSALO ASSUME: JÁ NÃO SE IMAGINA DE OUTRA FORMA.



MADALENA VASSALO
FUNDADORA TEAM CRIATIVA

Como é que se distinguem a Forum Criativa e a Team Criativa, nas suas respetivas áreas?

A Forum faz este ano 28 anos de existência. Eu comprei-a há oito. Esta é uma empresa de pessoas para marcas, muito ligada à área de hospedeiras, promotores, ajudantes para montagens e desmontagens, figurantes para mascotes...

A Team está igualmente no mercado dos eventos, mas na parte de conceptualização e imple-

mentação chave na mão. Criamos os eventos de raiz ou criamos a participação das marcas nos eventos. Esta empresa surgiu como consequência de alguns serviços que os clientes nos solicitavam na Forum.

Como é que foi este trajeto de, enquanto colaboradora da Forum, optar por adquirir a empresa e continuar a sua evolução profissional na mesma?

O primeiro trabalho que fiz para a Forum foi como hospedeira, enquanto estava a concluir o curso universitário de Marketing e Publicidade.

Após a conclusão do curso e uma desagradável experiência numa agência de comunicação, decidi contactar a Adelaide – a dona da Forum – e dizer-lhe que eu estava disponível para trabalhar. Iniciei, então, o percurso como account. Algures durante o percurso como account fui desafiada a gerir a empresa. Três anos após assumir a gestão da Forum engravidei da minha filha Beni, e na semana antes do seu nascimento recebi a “informação” que havia vontade de vender a empresa. A minha filha tinha dois meses quando comprei a Forum.

Hoje, somos 20 pessoas e contratamos anualmente mais de 1500 pessoas para eventos e promoções de marcas. Atualmente, a Forum está muito consolidada no mercado e somos das maiores e mais referenciadas empresas do setor em Portugal.

Como é que tem sido gerir as alterações à sua vida privada em paralelo com as alterações à vida profissional?

O meu crescimento profissional andou sempre de mãos dadas com a evolução da minha vida

pessoal. Engravidei do meu filho Francisco dois meses após lançar a TEAM. Ao dia de hoje, é mais fácil de gerir do que no passado, porque neste momento eu tenho uma equipa que me suporta. Nunca se desliga de nenhuma área da vida, mas quando estou no escritório dedico-me a 100%, quando vou para casa a minha prioridade é a família.

“Ser empreendedor, principalmente numa PME, é difícil - sentir o peso da decisão constantemente em cima dos nossos ombros não é fácil, mas empreender só me trouxe coisas boas na minha vida”.

Muitas mulheres têm dificuldade em avançar com os seus negócios porque a maternidade pode influenciar a decisão. O que diria a quem está ainda a avaliar a situação?

Todos somos expostos à oportunidade de empreender. No meu caso, tive muitos medos, mas quando temos o “bichinho” e as pessoas certas à nossa volta, somos levados a avançar. Pela minha experiência, criei um futuro para mim e para os meus mais sólido do que ter a garantia do ordenado mensal.

Por isso não há conselhos, apenas partilho a minha experiência. Não é fácil, mas eu já não me vejo a ser de outra forma. Para ser empreendedor é preciso ser resiliente, existem fases muito duras, mas o desafio de criar e de sermos todos os dias melhores no que fazemos é super recompensador.



**TEMOS CLIENTES
INTERESSADOS
EM COMPRAR O
SEU IMÓVEL!
INTERESSA-LHE?**



QUER VENDER O SEU IMÓVEL?
Nós vendemos por si!

**QUER ARRENDAR O SEU
IMÓVEL?**

Nós arrendamos por si!



QUER CASA NOVA?

Nós arranjamos a solução ideal
para si!

**O CAFÉ É POR
NOSSA CONTA**

**O CURRÍCULO...
É CONSIGO**

CONTACTOS: 259 338 660

VILAREAL@ERA.PT

WWW.ERA.PT/VILAREAL

“GARANTIR OS DIREITOS DAS MULHERES NÃO SIGNIFICA AMEAÇAR OS DIREITOS DOS HOMENS”.

O INSTITUTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DE GÉNERO TRABALHA, HÁ ANOS, PARA ASSEGURAR UM EQUILÍBRIO DE DIREITOS ENTRE MULHERES E HOMENS, DE FORMA JUSTA E EQUITATIVA PARA AMBOS OS GÉNEROS. ATUALMENTE, COM O PERÍODO MAIS CONTURBADO QUE A EUROPA E O MUNDO ATRAVESSAM, POLÍTICA E GEOGRAFICAMENTE, A DEMOCRACIA E OS DIREITOS QUE ELA PROTEGE PARECEM ESTAR A FICAR AMEAÇADOS, EM PARTICULAR OS DO GÉNERO FEMININO. CARLIEN SCHEELE, A DIRETORA DESTES INSTITUTO, CONCEDEU ESTA ENTREVISTA NUM MOMENTO EM QUE É CRUCIAL FALAR SOBRE DIREITOS HUMANOS E A IMPORTÂNCIA DELES PARA A SOCIEDADE.

“Os jovens entre os 18 e os 29 anos são o grupo mais hesitante em aceitar os avanços nos direitos das mulheres”.



CARLIEN SCHEELE

DIRETORA

O mercado de trabalho tem assistido a um aumento da liderança feminina. Que impacto positivo pode esta mudança social trazer?

A igualdade de género está lentamente a transformar as normas sociais, capacitando as mulheres a reivindicar o seu lugar de direito em todos os aspetos da vida.

Tomemos a educação como exemplo. Em 2022, as mulheres representavam 56% dos licenciados e quase metade dos doutoramentos são agora obtidos por mulheres. Mas, mesmo com esse progresso, muitas mulheres continuam à margem do mercado de trabalho — especialmente em cargos de liderança, onde a paridade de género ainda está muito longe. Se as empresas puderem melhorar a representação das mulheres em cargos-chave, incluindo a liderança, elas não estarão apenas a fazer a coisa certa, mas também a beneficiar-se. Equipes diversificadas trazem novas perspetivas, o que pode levar a soluções inovadoras.

“Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento preocupante de movimentos que se opõem à igualdade de género”.

Como mulher e líder da EIGE, o que considera que ainda falta fazer para criar um maior equilíbrio de género?

Como mulher e diretora da EIGE, sei que, embora tenhamos feito progressos importantes no sentido da igualdade de género, ainda há muito trabalho a fazer. Neste momento, a UE enfrenta grandes desafios económicos, geopolíticos e democráticos, que realçam a importância crucial de soluções coordenadas e viradas para o futuro — que combinem novas leis e educação — centradas na sensibilização dos cidadãos para os seus direitos, o valor da igual-

“Os direitos das mulheres não são negociáveis. No entanto, quero clarificar o que isto realmente significa: garantir os direitos das mulheres não significa que os direitos dos homens estejam a ser ameaçados”.

dade de género e a importância de mudar normas sociais profundamente enraizadas.

Qual é o papel da EIGE no contexto europeu no que diz respeito ao equilíbrio de género?

A EIGE recolhe, analisa e comunica dados sobre questões relacionadas com a igualdade de género. O nosso objetivo é apoiar os esforços no sentido de uma sociedade em que mulheres, homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, tenham oportunidades iguais de sucesso e de participação plena na sociedade.

O nosso Índice de Igualdade de Género é uma ferramenta fundamental para medir e monitorizar a igualdade de género em toda a UE, servindo como um indicador anual de progresso. Mas o trabalho não fica por aí. Apoiamos também o acompanhamento dos compromissos internacionais e nacionais da UE em matéria de igualdade de género, elaborando relatórios como a recente revisão Pequim + 30: «Impact driver: marking milestones and opportunities for gender equality in the EU» (Fator de impacto: marcos e oportunidades para a igualdade de género na UE).

E grande parte do nosso trabalho centra-se na integração da perspetiva de género e na eliminação da violência baseada no género.

Que ações ou medidas destacaria como tendo sido bem-sucedidas e levadas a debate pela EIGE?

Nos últimos anos, assistimos a alguns progressos muito importantes na UE que já estão a fazer uma diferença real. Entre eles, destacam-se a introdução de três diretivas marcantes sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, o equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas em bolsa e a transparência salarial.

O papel da EIGE na recolha e análise de dados é vital para apoiar a implementação bem-sucedida destas medidas legislativas. Por exem-

plo, de acordo com o Eurostat, 1 em cada 3 mulheres na UE não pode trabalhar a tempo inteiro devido a responsabilidades familiares, em comparação com apenas 1 em cada 10 homens. É um alerta para que os decisores políticos implementem plenamente a Estratégia Europeia de Cuidados e invistam em serviços de cuidados acessíveis, económicos e modernos que não só promovam a igualdade de género, mas também beneficiem a economia da UE.

Recentemente, assinalámos também um marco importante com a adesão da UE à Convenção de Istambul em junho de 2023, essencial para criar um quadro jurídico abrangente para eliminar a violência contra as mulheres. Em maio de 2024, assistimos à adoção da nova diretiva relativa à luta contra a violência contra as mulheres e a violência doméstica, outra conquista importante.

Atualmente, o mundo está à beira de mudanças em muitas áreas diferentes. Está preocupada com o facto de os direitos das mulheres estarem em perigo?

Sim, estou preocupada com o facto de os direitos das mulheres estarem em perigo. Nos últimos anos, tem-se verificado um aumento preocupante de movimentos que se opõem à igualdade de género, utilizando leis restritivas e divulgando informações falsas ou enganosas para minar o progresso. Os seus esforços incluem frequentemente campanhas destinadas a prejudicar a reputação de grupos da sociedade civil que apoiam os direitos das mulheres. Os atores antigénero contestam acordos internacionais importantes que visam proteger as mulheres da violência, como a Convenção de Istambul.

Mas há esperança. O Roteiro da UE para os Direitos das Mulheres revela um firme compromisso para inverter estes retrocessos, enviando uma mensagem forte: alcançar a igualdade de género para mulheres e meninas em toda a sua diversidade continua a ser uma prioridade para a UE. A próxima Estratégia de Igualdade

de Género da UE é uma oportunidade fundamental para fortalecer e acelerar os esforços para alcançar a igualdade de género.

Em tempos como estes, que mensagem devemos transmitir às mulheres (e também aos homens!) sobre a salvaguarda dos direitos de todos?

Nestes tempos difíceis, é mais importante do que nunca lembrarmo-nos de que a igualdade de género beneficia todos nós. Quando promovemos a igualdade de oportunidades, o respeito e a dignidade para todas as pessoas, fortalecemos as nossas comunidades, impulsionamos o desenvolvimento económico e fomentamos uma cultura de justiça e respeito mútuo.

No entanto, é preocupante que muitos jovens estejam a tornar-se mais conservadores no que diz respeito à igualdade de género e aos direitos das mulheres. Estudos realizados em toda a UE mostram que os jovens entre os 18 e os 29 anos são o grupo mais hesitante em aceitar os avanços nos direitos das mulheres, muitas vezes vendo-os como ameaças às suas próprias oportunidades.

A mensagem que precisamos de partilhar é clara: os direitos das mulheres não são negociáveis. No entanto, quero clarificar o que isto realmente significa: garantir os direitos das mulheres não significa que os direitos dos homens estejam a ser ameaçados. A igualdade de género não é um jogo de soma zero. Todas as pessoas beneficiam.

“AS PREOCUPAÇÕES - LEGÍTIMAS - COM A MIGRAÇÃO E ASILO DEVEM SER ABORDADAS COM TRANSPARÊNCIA”



NINA GREGORI

DIRETORA EXECUTIVA

NINA GREGORI É A DIRETORA EXECUTIVA DA AGÊNCIA DA UNIÃO EUROPEIA PARA O ASILO. ESTA INSTITUIÇÃO FOI CRIADA HÁ TRÊS ANOS PARA SUBSTITUIR O GABINETE EUROPEU DE APOIO EM MATÉRIA DE ASILO E, DESDE ENTÃO, TEM AJUDADO DE FORMA EFICAZ OS ESTADOS-MEMBROS A GERIR OS PEDIDOS DE ASILO, GARANTINDO QUE TODOS SÃO TRATADOS DE IGUAL FORMA. ALIÁS, A UNIÃO EUROPEIA É A ÚNICA REGIÃO QUE TEM UM SISTEMA MULTINACIONAL DE ASILO – O SISTEMA EUROPEU COMUM DE ASILO DA UNIÃO EUROPEIA.

Grande parte da sua carreira tem-se centrado na migração e no asilo. Esta sempre foi uma área que considerou particularmente sensível do ponto de vista político?

De facto, conto com quase 30 anos de carreira profissional, tendo dedicado a maior parte dela a trabalhar em dossiers relacionados com a migração e o asilo, tanto a nível da UE como a nível nacional, no meu país natal, a Eslovénia.

É inegável que se trata de uma área que suscita muitas emoções e que, por isso, é inevitavelmente também politicamente controversa. Sempre foi assim, embora nos últimos anos sinta que se tornou muito mais evidente. Isso significou que tive de aprender a equilibrar muitos interesses concorrentes no meu trabalho.

Uma coisa que aprendi ao longo dos anos é que não é construtivo ignorar as críticas de muitos cidadãos em relação à migração e ao asilo, especialmente aqueles que têm preocupações legítimas, que podem ser abordadas através da transparência, de uma melhor comunicação e de provas de ações concretas.

Hoje, os principais órgãos e instituições europeias são liderados por mulheres. Isto dá o exemplo à comunidade empresarial da capacidade das mulheres para liderar e de que as

mulheres devem ter as mesmas oportunidades que os homens para progredir nas suas carreiras?

Não é um título que faz um líder. A liderança tem a ver com caráter, carisma e capacidade de inspirar e tirar o melhor das pessoas.

Na minha opinião, a «liderança», como tal, deve ser neutra em termos de género. A nível pessoal, penso que as instituições da UE estão a dar um bom exemplo. Duas em cada três instituições principais da UE são lideradas por mulheres, tal como a maioria das agências da UE responsáveis pela justiça e assuntos internos. É exatamente isso que a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 pretendia.

Numa altura em que os direitos humanos parecem estar em risco, especialmente para as mulheres, que impacto tem a posição da União Europeia na forma como os cidadãos priorizam a importância de preservar os direitos já conquistados?

É verdade que vivemos numa época em que muitos direitos conquistados com muito esforço estão a ser ameaçados. Isto não se aplica apenas às mulheres, mas também a muitas outras áreas das nossas democracias.

Ao mesmo tempo, os europeus têm muita sorte de viver num continente onde não só temos proteção legal para os direitos de todos, mas também muitos exemplos de mulheres líderes.

A UE serve de farol para ativistas e mulheres em tantos países e, ao continuarmos a melhorar as nossas práticas, esperamos também ter um impacto positivo no mundo.

O Gabinete Europeu de Apoio em matéria de Asilo só entrou em funcionamento em 2011 e foi recentemente substituído pela Agência da União Europeia para o Asilo, criada em 2022. Que impacto teve a criação destas duas instituições na forma como a União Europeia lida com as questões da migração e do asilo?

Sou tendenciosa, mas penso que é difícil subestimar o impacto que a nossa agência teve na «europeização» da gestão do asilo. Passámos de um pequeno gabinete de apoio em 2011 (EASO) para nos tornarmos agora uma das maiores agências da UE.

Prestamos um apoio operacional e técnico indis-

pensável às autoridades de asilo e acolhimento dos Estados-Membros. Desde a «crise» migratória de 2015-2017 até à chegada de milhões de ucranianos em 2022, a Agência tem desempenhado um papel cada vez mais central.

Com efeito, um dos principais problemas que a EUAA enfrenta atualmente é a dificuldade em dar resposta aos pedidos dos Estados-Membros e das instituições da UE. No entanto, continuamos muito ambiciosos, como demonstra o recente lançamento da Academia de Asilo da EUAA e o nosso vasto programa de apoio ao novo Pacto da UE em matéria de Migração e Asilo.

“A visão final da EUAA e, na verdade, do Sistema Europeu Comum de Asilo da UE — que, acrescentaria, é o único sistema multinacional de asilo do mundo — é a harmonização da forma como a proteção internacional é gerida em toda a UE”.

Qual é o papel fundamental da Agência da União Europeia para o Asilo no âmbito da Comissão Europeia, por um lado, e em relação àqueles a quem serve, por outro?

A EUAA é, na verdade, uma entidade separada da Comissão Europeia. As nossas principais partes interessadas são as autoridades nacionais dos Estados-Membros; elas são os nossos «clientes». A Comissão Europeia lidera a tomada de decisões políticas e aplica a legislação da UE, enquanto nós apoiamos os Estados-Membros na sua implementação.

A visão final da EUAA e, na verdade, do Sistema Europeu Comum de Asilo da UE — que, acrescentaria, é o único sistema multinacional de asilo do mundo — é a harmonização da forma como a proteção internacional é gerida em toda a UE.

O objetivo final é a igualdade de tratamento

para um requerente de asilo, quer ele apresente o seu pedido em Portugal ou em qualquer outro Estado-Membro.

Tendo em conta o período que a Europa (e o mundo) está a atravessar, será ainda mais importante hoje em dia que os migrantes e os requerentes de asilo tenham uma instituição específica a que possam recorrer?

Mais do que uma instituição específica a que possam recorrer, penso que o importante é que o sistema no qual procuram proteção seja justo, eficiente e previsível. A nossa função é ajudar a criar este sistema na Europa.

Apesar da instabilidade no mundo, a maioria dos requerentes de asilo na UE não merece realmente proteção; menos de metade (42%) recebeu decisões positivas no ano passado. Isto significa que, se os procedimentos forem lentos e ineficientes, não só se desperdiçam recursos públicos, como também se prolonga a incerteza daqueles que realmente precisam de proteção devido a pessoas cujos pedidos não são legítimos.

As leis de asilo revistas da UE — a que chamamos Pacto sobre Migração e Asilo — visam especificamente resolver estas questões, e os beneficiários finais serão tanto os verdadeiros requerentes de asilo como os cidadãos da UE.

“A FISIOTERAPIA É UM PILAR DA SAÚDE PÚBLICA”

NO DIA 8 DE SETEMBRO ASSINALA-SE O DIA MUNDIAL DA FISIOTERAPIA. ESTE ANO O TEMA EM CAUSA É O ENVELHECIMENTO SAUDÁVEL, COM PARTICULAR DESTAQUE PARA A PREVENÇÃO DAS QUEDAS. O BASTONÁRIO DA ORDEM DOS FISIOTERAPEUTAS, ANTÓNIO LOPES, SALIENTA A IMPORTÂNCIA DE RECONHECER A IMPORTÂNCIA DA FISIOTERAPIA ENQUANTO PILAR DA SAÚDE PÚBLICA.



O Dia Mundial da Fisioterapia comemora-se a 8 de setembro, este ano sob o tema envelhecimento saudável e prevenção de quedas. A Ordem dos Fisioterapeutas está a preparar alguma iniciativa? De que forma?

Sim. Todos os anos, a Ordem promove uma campanha nacional, alinhada com a World Physiotherapy, que escolheu para este ano os temas do envelhecimento saudável e prevenção de quedas.

Disponibilizamos materiais gráficos de comunicação sobre estes temas, para partilha nas redes sociais ou afixação em instituições, e lançámos a iniciativa “Dia Mundial da Fisioterapia em imagens”, para dar visibilidade às ações locais dos fisioterapeutas com os utentes.

Porque é importante assinalar a data e dar destaque à Fisioterapia enquanto área fundamental para o bem-estar físico e mental da população?

Porque a Fisioterapia deve ser cada vez mais reconhecida pelo que realmente é: um pilar da saúde pública. Não é só recuperar depois de uma queda, é evitá-la. Promove a funcionalidade, reduz o risco de doenças crónicas, e melhora o bem-estar físico e emocional.

É uma profissão centrada na autonomia da pessoa. E com relação ao tema deste ano, envelhecer bem, é uma construção que se faz ao longo da vida com o enfoque da prevenção e promoção da nossa própria saúde, em que a Fisioterapia tem de estar presente.

Portugal tem uma população envelhecida. Como garantir acesso à Fisioterapia, sobretudo no SNS? É possível uma resposta público-privada?

Portugal tem mais de 13.500 fisioterapeutas, mas apenas 1.500 trabalham no SNS. Esta subutilização não é apenas uma estatística, tem custos clínicos, sociais e económicos.

É urgente integrar a Fisioterapia, sobretudo nos cuidados de saúde primários, e criar unidades próprias. Parcerias com o setor privado podem ajudar, mas não substituem o que falta: um investimento estratégico no SNS.

A Fisioterapia reduz o risco de quedas em idosos? Como?

Sem dúvida. Todos os anos, as quedas provocam mais de 684 mil mortes em todo o mundo. Em Portugal, entre 2010 e 2018, registaram-se mais de 380 mil internamentos por quedas. São números que não podemos ignorar. A Fisioterapia atua na prevenção, avaliando o risco de queda e intervindo com programas de exercício adaptado, trabalho de equilíbrio e mobilidade. Mas não é só isso: o Fisioterapeuta devolve confiança ao movimento e capacita a pessoa para manter a sua independência. A queda deve ser evitável.

Qual o papel da Ordem na integração da Fisioterapia nas estratégias de prevenção, em especial no envelhecimento?

A Ordem atua em várias frentes: regulação da profissão, sensibilização pública e diálogo com os decisores políticos. Apresentámos propostas concretas e estamos a testar soluções no terreno, como o SPLIT, um programa de avaliação e tratamento da lombalgia. Queremos colocar a Fisioterapia onde ela faz mais diferença, antes de a doença chegar, antes de a pessoa perder autonomia.

“A FISIOTERAPIA É IMPORTANTE PARA QUEM QUER VIVER COM QUALIDADE”

Ao longo do tempo, acredita que a população tem vindo a reconhecer mais a importância da Fisioterapia para uma saúde verdadeiramente funcional?

A Fisioterapia já não é vista apenas como resposta a lesões, é reconhecida por quem procura viver com qualidade. Ao longo dos anos, temos testemunhado um aumento significativo da procura por soluções que promovem a mobilidade, a autonomia e a prevenção. A população está cada vez mais informada e entende que a saúde física e mental é a base para um estilo de vida ativo e feliz.

Quão importante é a procura precoce por ajuda, aquando do surgimento das primeiras dores ou mal-estar?

Prevenir e tratar desde os primeiros sinais é fundamental para evitar complicações futuras. Uma intervenção precoce permite ganhos significativos tais como rapidez na recuperação, menos dor e menos impacto nas atividades de vida diária. A nossa missão passa também por promover literacia em saúde nos nossos clientes, para que tenham noções básicas sobre quando devem procurar este cuidado.

Que equipamentos disponibilizam que, por serem de vanguarda, ajudam bastante a uma recuperação diferenciada dos utentes?

Possuímos equipamentos que aceleram a recuperação, que fazem a diferença no dia a dia dos nossos clientes: Magnetoterapia de alta intensidade - Tecnologia Emfield; Tecar; Ondas de Choque; Eletrólise ecoguiada; Neuromodulação; Plataformas de equilíbrio e propriocepção; Equipamentos de fortalecimento muscular, entre outros. Estes recursos, aliados à experiência clínica da equipa, permitem tratamentos personalizados e altamente eficazes.

Além da Fisioterapia e Osteopatia, que outras especialidades disponibilizam neste Centro Terapêutico? Esta disponibilização de outras áreas clínicas é uma forma de complementar o trabalho da Fisioterapia?

Acreditamos que recuperar/reabilitar vai



OCTÁVIO DIMAS
CEO

muito para além da Fisioterapia. Por isso, temos na equipa especialistas em Nutrição Clínica, Psicologia, Podologia, Medicina Familiar. Trabalhamos em equipa, porque cada especialidade é peça fundamental para o puzzle completo da reabilitação.

O que pode ser feito, a seu ver, para que a Fisioterapia seja mais acessível a todos? É importante, por exemplo, o estabelecimento de parcerias entre o Estado e clínicas privadas para que a resposta aos utentes com menos capacidade financeira seja possível?

Tornar a saúde funcional acessível a todos

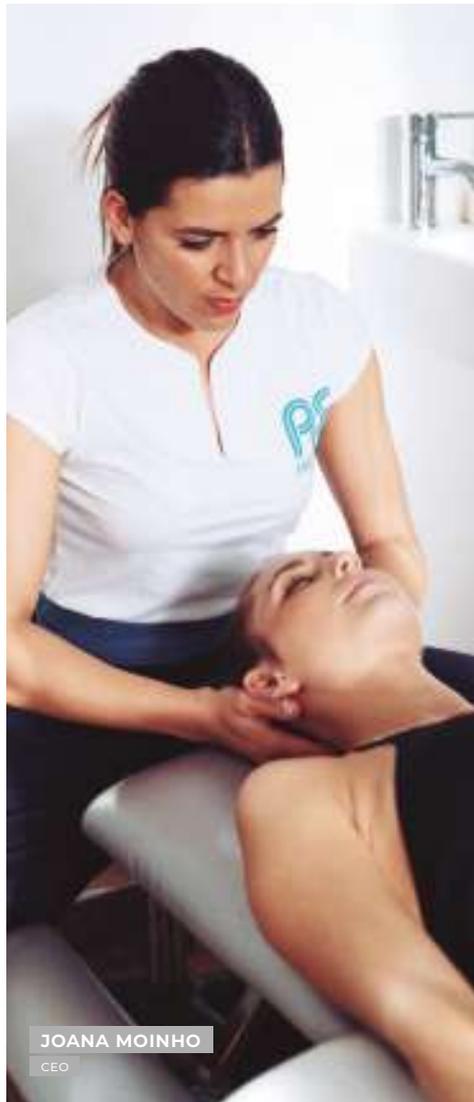
O CENTRO TERAPÊUTICO DE APÚLIA - OCTÁVIO DIMAS VISA O TRATAMENTO E RECUPERAÇÃO DE UTENTES ATRAVÉS DE SESSÕES DE FISIOTERAPIA, OSTEOPATIA E DE UMA ABORDAGEM MULTIDISCIPLINAR. ESTE CAMINHO TEM-NO AFIRMADO COMO REFERÊNCIA NA RECUPERAÇÃO FUNCIONAL. O FISIOTERAPEUTA E CEO OCTÁVIO DIMAS DESTACA A IMPORTÂNCIA DESTES PROCESSOS PARA UMA VIDA COM MAIS QUALIDADE.

é fundamental. Acreditamos que parcerias entre o Estado e unidades privadas, num modelo diferente do atual, podem ser uma resposta eficaz para garantir o acesso universal à Fisioterapia. No contexto do Sistema Nacional de Saúde, podem ser tomadas medidas para melhorar o acesso à fisioterapia. Algumas opções podem incluir: alocar mais recursos financeiros para o SNS (principalmente a nível dos cuidados de saúde primários, uma vez que o número de fisioterapeutas nos centros de saúde é muito baixo e a sua atuação seria fundamental para uma atuação junto da comunidade); e melhorar a eficiência. A Saúde não pode ser um luxo, tem de ser uma garantia ao alcance de toda a população.

Como se desenha o futuro do Centro Terapêutico de Apúlia - Octávio Dimas? Há a possibilidade de crescer noutras localizações geográficas?

O futuro do Centro Terapêutico irá continuar a passar pela aposta na humanização, saúde centrada na pessoa, formação contínua, modernização e novas tecnologias.

CLÍNICA REPROGRAMAR: A VERDADE ESTÁ NO CORPO, A MENTE MENTE



JOANA MOINHO
CEO

10 ANOS A TRANSFORMAR VIDAS ATRAVÉS DA CONSCIÊNCIA CORPORAL E EMOCIONAL. “VIVEMOS NUM CORPO COM CICLOS BIOLÓGICOS MEMORIZADOS.” NA CLÍNICA REPROGRAMAR, LOCALIZADA EM LISBOA, CADA SINTOMA É ESCUTADO COMO UMA SOLUÇÃO BIOLÓGICA INTELIGENTE — NÃO COMO UM ERRO, MAS COMO UM GANHO DE TEMPO. ACREDITAMOS QUE A SAÚDE É UM DIÁLOGO PROPORCIONAL À NOSSA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO — E NÃO APENAS UM DIAGNÓSTICO.

A Reprogramar distingue-se pela forma como cuida

“Não tratamos lesões. Facilitamos reencontros entre corpo, mente e biografia.” Somos uma clínica de terceira geração: não apenas curativa, nem só preventiva — mas formativa. Promovemos literacia corporal e emocional para devolver ao cliente autonomia, liberdade e presença no próprio corpo. Cada processo é uma oportunidade de mudança de hábitos e recuperação da escuta interna.

Serviços com integração real: ciência e presença ao serviço da transformação:

- Fisioterapia neuromusculoesquelética
- Osteopatia
- Terapia Visceral e Sacrocraniana
- Saúde Pélvica
- Osteopatia Pediátrica
- Movimento Terapêutico
- Psicoterapia
- Terapia Somática
- Breathwork

Esta integração permite olhar o cliente como um todo, com ciclos biológicos, emoções, hábitos e padrões. Quando alguém nos procura com dor, não recebe apenas um plano de exercícios — recebe uma abordagem completa para reprogramar a forma como habita o próprio corpo.

Muito além da dor: uma abordagem integrativa e transformadora

O nosso olhar vai para além da patologia. Quem nos procura não é apenas um corpo lesionado, mas uma história em movimento. Trabalhamos com a fisioterapia integrativa para escutar os sinais do corpo e reprogramar os padrões que impedem a saúde plena e promover a auto-regulação.

Por um sistema de saúde mais justo e eficiente

Acreditamos no potencial de articulação entre o setor público e clínicas especializadas como a Reprogramar. Muitos aguardam meses por acesso à fisioterapia no SNS, e essa espera pode agravar situações que poderiam ser prevenidas. Parcerias com o setor privado diferenciador podem garantir acesso mais rápido e cuidado mais humano, sobretudo às populações mais vulneráveis.

Qual é o posicionamento da Reprogramar nos cuidados de saúde atuais

Posicionamo-nos como um espaço de escuta, transformação e consciência. A Reprogramar propõe-se formar clientes mais literados no seu corpo, mais presentes nas suas escolhas, mais conscientes dos sinais que antecedem a dor. Acreditamos que o sintoma é uma linguagem — e ajudamos a traduzi-la.

“O corpo volta a ser casa e bússola. A saúde deixa de ser ausência de dor e passa a ser presença de consciência.”

Atuamos ao longo de todo o ciclo da vida

Na Reprogramar tratamos disfunções físicas — desde patologias da coluna, enxaquecas, refluxo, azia, obstipação — até lesões músculo-esqueléticas como entorses, roturas musculares e limitações pós-trauma. Atendemos todas as fases da vida, dos 0 aos 80 anos, com planos individualizados. Entre as nossas especialidades, destacamos a Reprogramação Corporal®, o nosso serviço de assinatura — exclusivo e pioneiro.



AVENIDA CONDE VALBOM 18B, 1D 1050-018 LISBOA
TELEFONE: 969870297 | GERAL@REPROGRAMAR.PT | WWW.REPROGRAMAR.PT

“A FISIOTERAPIA É MUITO IMPORTANTE NA PROMOÇÃO DO ENVELHECIMENTO ATIVO”

LUÍS JOURDAN FUNDOU A FISIOJOURDAN, UMA CLÍNICA QUE TRABALHA A ÁREA DA FISIOTERAPIA, UTILIZANDO OS EQUIPAMENTOS E TRATAMENTOS DE ÚLTIMA GERAÇÃO PARA PROVIDENCIAR AOS SEUS UTENTES A MELHOR QUALIDADE DE SERVIÇO POSSÍVEL. A FISIOTERAPIA É UMA EXCELENTE FORMA DE UM CIDADÃO MAIS VELHO SE MANTER ATIVO E CUIDAR DA SUA SAÚDE E A FISIOJOURDAN ALERTA PARA A IMPORTÂNCIA DO CUIDADO ATIVO COM A SAÚDE.

Como caracteriza a Fisiojourdan, no que respeita às soluções de tratamentos disponíveis?

A Fisiojourdan apresenta-se como uma unidade privada de fisioterapia com o seu principal foco na fisioterapia avançada e na fisioterapia invasiva. O conceito da fisioterapia avançada prende-se com o uso de métodos e meios disponíveis na área da terapia física e meios eletrofísicos onde, através de uma avaliação clara e um diagnóstico bem definido, se apresenta um plano de tratamento orientado para os objetivos e necessidades do utente.

Qual o impacto das tecnologias, hoje, nos tratamentos efetuados? A Fisiojourdan está a par das últimas inovações tecnológicas e aplica-as no seu espaço?

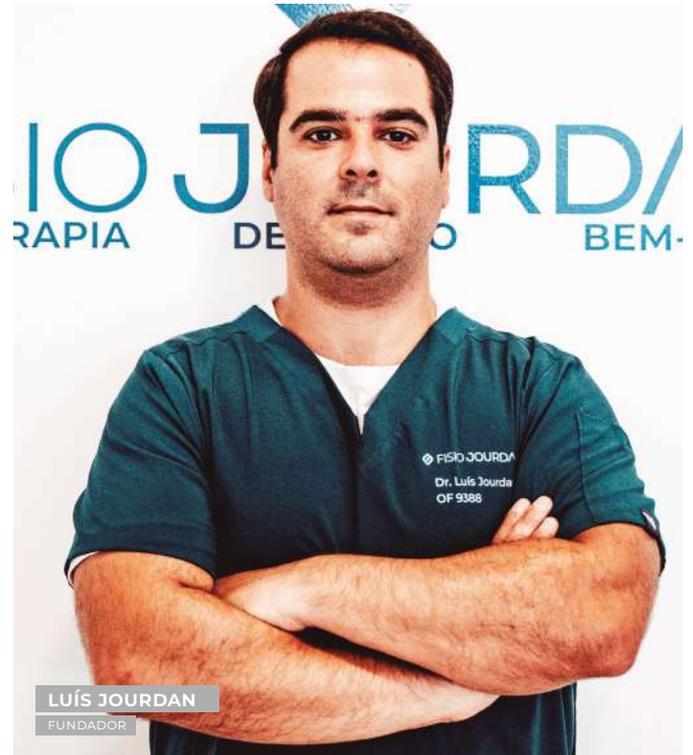
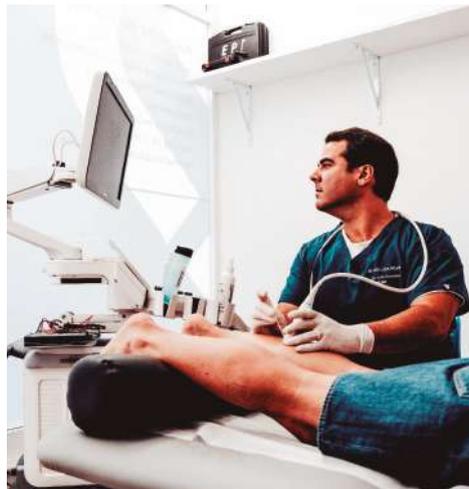
Atualmente creio que a tecnologia em saúde é fundamental para ter um impacto positivo nos resultados clínicos obtidos e é cada vez mais evidente que isso faz toda a diferença quando estamos a falar da recuperação física. A Fisiojourdan tenta manter-se a par das últimas inovações tecnológicas, desde a fisioterapia invasiva ecoguiada à utilização de meios

eletrofísicos, assim como apostamos muito na formação contínua.

Por que razão é cada vez mais importante que a população reconheça as vantagens de utilizar a Fisioterapia num modelo preventivo?

É, de facto, cada vez mais importante, quer o modelo preventivo de promoção de saúde, quer a capacitação dos utentes de serem promotores da sua própria saúde. Quer isto dizer, quando temos um indivíduo mais ativo, mais participante no seu contexto de cuidador da sua própria saúde, normalmente os outcomes em caso de reabilitação ou prestação de cuidados de saúde são geralmente melhores.

No que diz respeito ao envelhecimento na população nacional, a fisioterapia, e neste caso o uso da atividade física orientada, apresenta-se como uma excelente mais-valia de envelhecimento ativo.



LUÍS JOURDAN
FUNDADOR

Este ano, o Dia Mundial da Fisioterapia destaca o envelhecimento da população e o aumento do risco de quedas. Estes parecem-lhe tópicos importantes e que são de debate obrigatório, considerando a nossa pirâmide etária?

Sim, acredito que são temas que merecem cada vez mais atenção, sobretudo por dois fatores. Primeiro, o facto de a população envelhecer sem cultura de prática de atividade física regular e, segundo, pelo abandono geriátrico que é cada vez mais impactante na nossa sociedade.

Neste caso, a fisioterapia é sem dúvida um fator-chave quer na questão da promoção da atividade física, contribuindo assim para a prevenção na queda do utente geriátrico. Além disso, a sessão de fisioterapia é também um excelente meio de interação social.

FISIOJOURDAN

Fisioterapia · Desporto · Bem-Estar

Rua João Nepomuceno N.º 21 Loja 1
4750-226 Barcelos

+351 934 756 889
ft.luljourdan@hotmail.com

“OS MÉTODOS MICHELLE TRIGO UNEM A PRÁTICA E A CIÊNCIA E INOVARAM A ÁREA DERMATOFUNCIONAL”

MICHELLE TRIGO É FISIOTERAPEUTA DERMATOFUNCIONAL, AUTORIDADE DA CIÊNCIA DA ESTÉTICA. OS SEUS MÉTODOS AUTORAIS, NÃO INVASIVOS, QUE SE TORNARAM LIVROS PREMIADOS E CURSOS ONDE TRANSFORMA VIDAS, CONQUISTARAM RECONHECIMENTO PELO RANKBRASIL. ATUALMENTE, ATUA NA FIGUEIRA DA FOZ, AO LADO DO MARIDO, VANDERLEI DE SÁ, ESPECIALISTA EM COLUNA.

Que diferenças encontrou entre os dois países e o que mais a desafiou?

A principal diferença que encontrei entre os dois países está na legislação. No Brasil, o fisioterapeuta possui maior autonomia, com o Conselho Federal a regular e valorizar a prática no uso de técnicas minimamente invasivas. Já em Portugal, embora exista a Ordem dos Fisioterapeutas, ainda há maiores restrições quanto à atuação, especialmente no uso de procedimentos mais avançados. Essa limitação, no entanto, foi um impulso para a minha evolução profissional. Como mentora, fisioterapeuta, escritora, pesquisadora e docente com mais de 21 anos de experiência clínica, intensifiquei os meus estudos e desenvolvi os nove métodos Michelle Trigo. Começaram como protocolos aos clientes, tornaram-se cursos e, posteriormente, livros.

“O diferencial está na abordagem terapêutica, estética integrada, e anamnese assertiva, baseada em fisiologia com mais de 21 anos de experiência clínica, reconhecida pelas próprias clientes”.



MICHELLE TRIGO E VANDERLEI DE SÁ

FISIOTERAPEUTA DERMATOFUNCIONAL E FISIOTERAPEUTA ESPECIALISTA EM COLUNA

O que é o Método Michelle Trigo de Drenagem Linfática Estética e Terapêutica? Em que é que esse método difere dos restantes no mercado?

O Método Michelle Trigo une ciência e prática de forma única. Os resultados são perceptíveis já na primeira sessão: redução de dores, melhora do trânsito intestinal e sensação de leveza. O diferencial está na abordagem terapêutica, estética integrada, e anamnese assertiva, baseada em fisiologia com mais de 21 anos de experiência clínica, reconhecida pelas próprias clientes, que sentem os efeitos do método e retornam.

O método Michelle Trigo de Drenagem Linfática e Terapêutica foi criado já em Portugal e venceu alguns prémios e distinções. Que prémios venceu?

O Método foi criado em Portugal e integra um conjunto de nove métodos voltados para resultados visíveis desde a primeira sessão, incluindo Perda de Medidas com aparatologia e Pós-Operatório de Cirurgia Plástica. Receberam prémios como o Top of Mind Internacional, sendo Destaque Dermatofuncional e vencendo o troféu e o Prémio Estrela do Atlântico.

As formações são, hoje, uma parte muito importante da sua vida profissional. A quem se destinam e que formações existem?

As formações vão desde iniciantes até a profissionais que desejam aprofundar-se, obter resultados eficazes e aumentar a sua rentabilidade. Destinam-se a profissionais que procuram destacar-se no mercado; querem atrair clientes com valor; desejam transformar vidas de dentro para fora.

São nove métodos, com destaque para: Master em Drenagem Linfática: ensino 4 tipos — estética, vascular, gestante e pós-parto; Zero Celulite e Flacidez com Perda de Medidas: trata celulite, gordura localizada e flacidez; Pós-Operatório com ultrassom e tape. São técnicas patenteadas e cientificamente comprovadas, que promovem harmonização corporal com resultados extraordinários.

WHATSAPP 911 705 614

INSTAGRAM @MICHELLE_FISIOTERAPEUTA

ADVANTAGEEFFECT: CENTROS DE FISIOTERAPIA AVANÇADA QUE LEVAM A INOVAÇÃO AO INTERIOR DO PAÍS



ANDRÉ HAUG
DIRETOR CLÍNICO

A ADVANTAGEEFFECT DESTACA-SE DOS RESTANTES GRUPOS CLÍNICOS E DE FISIOTERAPIA AVANÇADA POR APOSTAR NUMA ESTRUTURA CLÍNICA DIFERENCIADA. ALÉM DISSO, ATUA EM REGIÕES DO INTERIOR DO PAÍS ONDE OS SERVIÇOS DE ÚLTIMA GERAÇÃO, FREQUENTEMENTE, NÃO CHEGAM. ATUALMENTE, JÁ ESTÃO PRESENTES NAS REGIÕES DE MANGUALDE, SEIA, GOUVEIA, GUARDA E CELORICO DA BEIRA. OS CENTROS DE FISIOTERAPIA AVANÇADA ADVANTAGEEFFECT ESTÃO SOB A DIREÇÃO CLÍNICA DE ANDRÉ HAUG, FISIOTERAPEUTA, QUE CARACTERIZA, EM ENTREVISTA, ESTE GRUPO E O FUTURO QUE SE AVIZINHA

no nosso Portugal não existe apenas no litoral. O nosso Grupo de Saúde aposta em trazer aos ditos territórios de baixa densidade serviços equiparados, adequando a escala populacional, aos grandes centros urbanos do país.

A última aquisição por nós realizada foi Terapia Antigravidade, que, à data desta entrevista, apenas existia em Lisboa e Porto. Presentemente, existe também no nosso polo de Seia.

Graças aos nossos investimentos e capacidades conseguimos garantir que uma pessoa de um grande centro urbano, que procure um tratamento de Fisioterapia acima da média, o consiga realizar nas nossos centros no interior do país.

Fazendo o tratamento no interior do país evita-se trânsito caótico, poluição exagerada, ruído em demasia e em ambientes mais saudáveis a vida anda a uma velocidade diferente e nós valorizamos isso.

Quais as tecnologias que possuem que vos distinguem das restantes clínicas da região?

Para além da Antigravidade temos uma enorme capacidade de tratamentos eficazes e inovadores, assim como Onda de Choque, Laser de Alta Intensidade, Nebulização Medicamentosa, Laboratório de Palmilhas, Marcha Robotizada por Exoesqueletos, Pressoterapia de Frio, Fototerapia Regenerativa e ainda, enquanto auxiliar de orientação de tratamento aplicamos Termografia Clínica e Ecografia RUSI (Rehabilitative Ultrasound Imaging).

Que impacto a aposta na tecnologia tem na forma como podem prestar tratamento aos doentes?

Como todos sabemos, o mundo está a evoluir cada vez mais depressa, e nós não podemos ficar parados e ignorar essa evolução. A tecnologia permite uma reabilitação mais rápida, mais segura e mais baseada na evidência. Estamos a poucos anos de deixar de ver cadeiras de rodas e outros auxiliares de marcha graças à evolução da robótica.

“Graças aos nossos investimentos e capacidades conseguimos garantir que uma pessoa de um grande centro urbano, que procure um tratamento de Fisioterapia acima da média, o consiga realizar nas nossos centros no interior do país”.

Pretendem desenvolver, nos próximos tempos, mais polos da ADVANTAGEEFFECT? Com que características?

Abrimos este mês um polo novo na cidade da Guarda e pretendemos abrir na cidade de Viseu em 2026. Estamos também a melhorar a nossa imagem e vamos passar a ser ADVANTAGE CLINIC para mais fácil comunicação. Estamos a analisar o nosso próximo passo, mas vamos fazê-lo de um modo cuidado, pois não conseguimos efetuar uma previsão da evolução que a IA pode trazer ao mundo.

Como caracteriza os Centros de Fisioterapia Avançada ADVANTAGEEFFECT? O que os distingue, a nível de corpo clínico e estrutura de trabalho, das restantes clínicas?

A nossa estrutura é totalmente diferenciadora relativamente às restantes clínicas, pois o nosso corpo clínico é composto por uma vasta equipa médica e de Fisioterapia especializada em áreas diferenciadas. Para assistir melhor os nossos doentes, temos um secretariado clínico que realiza a ponte entre os diferentes serviços de saúde por nós prestados e as inúmeras seguradoras com as quais temos parceria, garantindo a melhor relação qualidade/preço.

Que impacto tem, para a população, a existência de Centros de Fisioterapia Avançada como estes em regiões do interior do país?

É de extrema importância perceber que o

WWW.ADVANTAGEEFFECT.PT
GERAL@ADVANTAGEEFFECT.PT | +351 927 224 322

LOCALIZAÇÕES: MANGUALDE, SEIA, GUARDA, GOUVEIA E CELORICO DA BEIRA



TERAPEUTA ALEXANDRA VIEIRA

ARTIGO DE OPINIÃO

BURNOUT PARENTAL NAS FÉRIAS: A IMPORTÂNCIA DA INTERVENÇÃO TERAPÊUTICA

ALEXANDRA VIEIRA, TERAPEUTA

E-MAIL: CONTATO@ALEXANDRAVIEIRATERAPEUTA.COM | INSTAGRAM: [@ALEXANDRAA.TERAPEUTA](https://www.instagram.com/ALEXANDRAA.TERAPEUTA) | +351 966 711372

As férias escolares, geralmente associadas a períodos de descanso e lazer, podem tornar-se um período de grande exigência para muitas famílias portuguesas. A gestão da rotina sem o apoio escolar, a pressão para entreter as crianças e a ausência de tempo para si contribuem para o aumento do burnout parental – um fenómeno cada vez mais presente em Portugal. Estudos indicam que 3% a 4% dos pais portugueses apresentam sintomas de burnout parental, enquanto 15% estão em risco elevado. Desde a pandemia, fatores como o teletrabalho, confinamentos e sobrecarga mental, agravaram a situação, tornando difícil distinguir “tempo de qualidade com os filhos” de “dar conta de tudo”, o que gera desgaste. Esta condição não afeta apenas o bem-estar dos pais, podendo também comprometer a qualidade da relação com os filhos e impactar negativamente o seu desenvolvimento emocional e comportamental.

Diferente do cansaço habitual, o burnout parental é um esgotamento físico e emocional prolongado. Manifesta-se por irritabilidade, distanciamento afetivo, falta de paciência e sentimento de falha constante, podendo evoluir para quadros de ansiedade, depressão ou conflitos relacionais.

Como terapeuta integrativa, observo que, antes do papel de mãe ou pai, existe um indivíduo com história, necessidades e limites próprios. A abordagem que pratico vai além da palavra: embora inclua escuta e acolhimento, centra-se nos processos inconscientes e na expressão corporal. Este trabalho permite desbloquear emoções reprimidas e padrões ocultos que moldam os relacionamentos, promovendo vínculos familiares mais saudáveis e conscientes. É essencial desconstruir a ideia do “pai ou mãe perfeitos”. A autoexigência constante, sem espaço para falhar, gera sentimentos de culpa – sobretudo pelo receio de que o próprio estado emocional prejudique o desenvolvimento dos filhos.

Além do acompanhamento terapêutico, é fundamental fortalecer redes de apoio e criar espaços para o autocuidado: descanso, atividade física e momentos pessoais devem ser parte integrante da rotina. São estratégias simples, mas cruciais para reduzir a sobrecarga e restaurar o equilíbrio emocional. O processo terapêutico permite reestruturar internamente cada indivíduo, dissolver padrões nocivos e cultivar a autocompaixão. Quando os pais se sentem cuidados, a parentalidade torna-se mais presente, leve e autêntica.

Pais emocionalmente saudáveis criam filhos mais seguros – cuidar de quem cuida é um compromisso com a saúde emocional das famílias – e com o futuro da sociedade.





CHEP

A Brambles Company

Somos os orquestradores da maior rede global de partilha, reparação e reutilização de paletes e contentores.

Ligamos pontos, movemos mercadorias e criamos valor — sempre no lugar certo, à hora certa.

Quer saber como fazemos isto acontecer?

**A excelência está
em tudo o que fazemos**

Movimento Inteligente

Saiba mais aqui:



“SUSTENTABILIDADE” - A PALAVRA-CHAVE NO MODELO DE TRABALHO DA CHEP

“SUSTENTABILIDADE” E “CHEP” SÃO PRATICAMENTE SINÔNIMOS, UMA VEZ QUE A CHEP DESENVOLVE TODO O SEU TRABALHO NA VERTENTE DA APOSTA SUSTENTÁVEL, EM TODA A CADEIA DE VALOR. ALEJANDRO TOSTADO, SENIOR DIRECTOR, EU SUSTAINABILITY AND GOVERNMENT AFFAIRS LEAD, EXPLICA DETALHADAMENTE O QUE FAZ DA CHEP E DA SUA EMPRESA-MÃE, BRAMBLES, UMA DAS ORGANIZAÇÕES MAIS SUSTENTÁVEIS DO MUNDO E COMO É QUE ESSE PROPÓSITO SE APLICA, DIARIAMENTE, AO TRABALHO DESENVOLVIDO COM OS CLIENTES, EM PROL DO MEIO AMBIENTE E DE UM FUTURO MAIS “VERDE”.

Como caracterizam o vosso processo de sustentabilidade, desde o momento em que são produzidas novas paletes e contentores, até à sua colocação em circulação e toda a manutenção que existe antes do seu fim de vida?

A sustentabilidade na CHEP é um pilar fundamental, intrinsecamente ligada ao nosso modelo de negócio circular. Desde a fase de conceção, as nossas paletes e contentores são projetados para serem robustos, duráveis e reparáveis, utilizando matérias-primas provenientes de fontes sustentáveis certificadas.

O cerne da nossa estratégia reside no modelo de pooling, que permite que os ativos sejam reutilizados múltiplas vezes por vários produtores e distribuidores, prolongando o seu ciclo de vida e reduzindo a necessidade de fabricar novos para cada envio.

Red Dot, em resultado do desenvolvimento, em conjunto com o parceiro Cabka, do novo contentor FalConic Sleeve Pack Container. O que o caracteriza (e distingue) dos demais?

O FalConic Sleeve Pack Container, desenvolvido em parceria com a Cabka e reconhecido com o Red Dot Award, destaca-se pela sua inovação e eficiência.

Especificamente concebido para substituir embalagens de transporte de uso único, oferece uma solução dobrável, ergonómica e reutilizável para o manuseamento e transporte de mercadorias secas de peso leve e médio em setores como embalagem, co-packing e e-commerce.

Fabricado com mais de 80% de material reciclado pós-consumo, combina leveza e robustez, o que se traduz num menor consumo de com-

bustível durante o transporte e, conseqüentemente, na redução das emissões de CO₂, sem comprometer a proteção do produto.

O seu design totalmente dobrável é um diferenciador crucial, permitindo um empilhamento muito mais denso quando vazio. Isto significa que um maior número de contentores pode ser transportado num único camião, reduzindo drasticamente o número de viagens de retorno e as emissões associadas.

Além disso, possui mecanismos inovadores de bloqueio da manga, tampa e queda que eliminam a necessidade de fechos de velcro e película extensível (stretch wrap), bem como um design modular para maior adaptabilidade e capacidades de IoT (Internet of Things) que melhoram a rastreabilidade e a compreensão das necessidades do cliente.

Estas características, em conjunto, melhoram a eficiência operacional, reduzem o impacto ambiental e ajudam as empresas a cumprir os requisitos da futura Regulamentação de Embalagens e Resíduos de Embalagens (PPWR).

O que são as cadeias de valor regenerativas, que trabalham?

As cadeias de valor regenerativas na CHEP representam uma evolução do conceito de sustentabilidade, focando-se na criação de valor positivo e na restauração de sistemas naturais e sociais, em vez de apenas minimizar impactos negativos. Para a CHEP, isto significa ir além da redução de danos para reparar, renovar e revitalizar ativamente.

Este compromisso estende-se à restauração de florestas, otimização de recursos, uso de energia renovável, gestão eficiente da água e alcance de “zero resíduos para aterro”.

Como é possível reduzir a pegada ambiental quando se trata de um setor de transporte e logística?

Reduzir a pegada ambiental no setor dos transportes e logística é um desafio que a CHEP aborda através de uma série de estratégias integradas.

A otimização da rede logística é fundamental, com planeamento avançado de rotas, consolidação de cargas e, crucialmente, o backhauling (retorno com carga), que garante que os camiões não viajam vazios nas viagens de regresso, otimizando a utilização do espaço e reduzindo as emissões.

A CHEP investe na eficiência da frota, explorando veículos mais eficientes e combustíveis alternativos, e promove a colaboração na cadeia de abastecimento para partilhar espaço e recursos.

A digitalização e a monitorização contínua dos dados logísticos complementam estes esforços.

“A CHEP investe na eficiência da frota, explorando veículos mais eficientes e combustíveis alternativos, e promove a colaboração na cadeia de abastecimento para partilhar espaço e recursos”.

Após cada ciclo de utilização, os ativos são recolhidos, inspecionados, reparados nos nossos centros de serviço e devolvidos ao pool. Mesmo no final da sua vida operacional, a CHEP garante que os materiais são recuperados e reciclados, fechando o ciclo e minimizando o desperdício em aterro, transformando o que seria lixo em novos recursos.

A CHEP voltou a ser distinguida com o prémio



ALEJANDRO TOSTADO

SENIOR DIRECTOR, EU SUSTAINABILITY AND GOVERNMENT AFFAIRS LEAD

“(…) as nossas soluções de transporte colaborativo implementadas na Europa permitiram evitar mais de 5.200 toneladas de emissões, o que também se traduz numa poupança de 8.7 milhões de euros para os seus clientes”.

Em números, qual o impacto do vosso posicionamento nas ações que levam a cabo no dia a dia?

O posicionamento da CHEP na economia circular e na sustentabilidade traduz-se em impactos ambientais e económicos quantificáveis e significativos. Em termos de poupanças ambientais alcançadas pelos nossos clientes ao utilizarem as nossas soluções, estes são os números globais relativos ao ano fiscal de 2024:

- 1.861 kt de emissões de CO₂;
- 4.265 megalitros de água;
- 2.2 milhões de m³ de madeira;
- 1.3 milhões de toneladas de resíduos evitados;
- 2.6 milhões de árvores replantadas e 1.7 milhões de árvores cultivadas de forma sustentável no âmbito do nosso segundo programa de reflorestação.

Além disso, as nossas soluções de transporte colaborativo implementadas na Europa permitiram evitar mais de 5.200 toneladas de emissões, o que também se traduz numa poupança de 8.7 milhões de euros para os seus clientes.

Este desempenho ambiental e económico tem sido amplamente reconhecido por entidades globais como a EcoVadis, o Dow Jones Sustainability Index, o CDP ou a TIME Magazine, que continuam a classificar a CHEP e a nossa empresa-mãe, Brambles, como uma das empresas mais sustentáveis a nível global.

CONSOLIDAR UMA CARREIRA NO SETOR DA CONTABILIDADE – O EXEMPLO DE ESTELA JUSTINO



ESTELA JUSTINO

CEO

A ÁREA DA CONTABILIDADE E AUDITORIA É EXIGENTE EM TERMOS DE ATENÇÃO E CUIDADO COM O TRABALHO DESENVOLVIDO. AS MULHERES SÃO, POR NORMA, ATENTAS AO DETALHE, RIGOROSAS E ORGANIZADAS, O QUE AS TORNA ELEMENTOS DE EXCELÊNCIA NESTE SETOR. ESTELA JUSTINO CONSTRUIU A SUA CARREIRA A PULSO NESTA ÁREA E É, HOJE, CEO DA STAR ACCOUNTING. ENQUANTO LÍDER, ASSUME QUE ALGUMAS ALTERAÇÕES SERÃO MAIS FÁCEIS DE IMPLEMENTAR NO MERCADO LABORAL QUANDO AS MULHERES TIVEREM MAIS ACESSO AOS LUGARES DE DECISÃO.

As mulheres são, atualmente, cada vez mais nas áreas da Contabilidade e Auditoria. A que lhe parece que tal se deve?

A crescente presença feminina na Contabilidade e Auditoria deve-se a uma combinação de fatores sociais, educacionais e culturais. Por um lado, estas são áreas que valorizam o rigor, a organização e a ética, competências em que as mulheres sempre se destacaram. Por outro, houve um avanço significativo no acesso à educação superior e na valorização da diversidade no mundo corporativo. Além disso, acredito que muitas mulheres encontraram na contabilidade uma forma de construir carreiras sólidas e independentes, com espaço para crescimento técnico e também para liderança. No meu caso, essa escolha permitiu-me não só alcançar a posição de CEO e fundar a minha própria empresa, como também construir uma família, provando que é possível conciliar ambição profissional com realização pessoal.

Estas áreas são, também, exigentes. Como consegue uma mulher coordenar as suas funções e disponibilidade para a carreira com

as outras atividades que – por norma – ainda passam por ela, como a gestão doméstica e a organização e apoio familiar? Sentiu, pessoalmente, este desafio?

Sem dúvida, conciliar uma carreira exigente com as responsabilidades familiares é um dos maiores desafios enfrentados por muitas mulheres, e eu não sou exceção. A contabilidade e a consultoria fiscal exigem precisão, foco e muitas horas de dedicação. Ao mesmo tempo, a gestão da vida familiar, que ainda recai em grande parte sobre as mulheres, exige presença, sensibilidade e energia. Pessoalmente, enfrentei esse desafio com organização, resiliência e, sobretudo, com uma rede de apoio sólida. Aprendi a estabelecer prioridades, a delegar quando necessário e a aceitar que não é preciso ser perfeita em tudo, todos os dias. O equilíbrio não é estático, é uma construção contínua, feita de escolhas conscientes e, muitas vezes, de renúncias temporárias em nome de um propósito maior.

“As mulheres aportam ao setor da Contabilidade e Auditoria uma combinação poderosa de rigor técnico, sensibilidade humana e visão estratégica”.

O que é que, a seu ver, as mulheres aportam ao setor da Contabilidade e Auditoria, no que respeita às suas características e forma de trabalhar?

As mulheres aportam ao setor da Contabilidade e Auditoria uma combinação poderosa de rigor técnico, sensibilidade humana e visão estratégica. A sua forma de trabalhar tende a ser marcada pela atenção ao detalhe, pela ética profissional e pela capacidade de conciliar múltiplas responsabilidades com excelência. Além disso, vejo nas mulheres uma grande capacidade de escuta ativa, de empatia nas relações com clientes e equipas, e de resiliência perante os desafios.

“Ser mulher num setor tradicionalmente exigente, assumir responsabilidades de liderança e, simultaneamente, construir uma família, exigiu de mim uma força interior, uma disciplina constante e uma visão clara de propósito”.

Que medidas faltam introduzir no setor para que mais mulheres possam ter acesso a ele, sobretudo no que respeita à carga horária comumente associada a esta profissão?

Acredito que três medidas são particularmente urgentes: Flexibilização dos horários e modelos de trabalho; Promoção de políticas de igualdade de género nas empresas; Cultura organizacional mais inclusiva e humana. Acredito que liderar é também abrir caminho para outras. Como líder, acredito que flexibilizar não é perder rigor, é ganhar inteligência organizacional. E quanto mais o setor se abrir para modelos inclusivos, mais mulheres poderão contribuir com todo o seu potencial.

Acredita que, pela maior presença de mulheres a liderar empresas de Contabilidade e Auditoria, estas medidas de maior apoio às mulheres poderão surgir mais rapidamente?

Sim, acredito firmemente que a crescente presença de mulheres em posições de liderança e nas equipas de trabalho tem o potencial de acelerar a implementação de medidas mais inclusivas e equilibradas no setor da Contabilidade e Auditoria.

Quando mulheres ocupam espaços de decisão, há uma maior sensibilidade para os desafios reais que muitas profissionais enfrentam, desde a conciliação entre vida pessoal e profissional até à necessidade de ambientes mais flexíveis e humanos.

A liderança feminina tende a valorizar a escuta ativa, a empatia e a construção de culturas organizacionais mais colaborativas. Isso cria terreno fértil para políticas que promovem o bem-estar, a equidade e a retenção de talentos.

Como avalia o seu percurso, no que respeita às dificuldades sentidas e à forma como elas se foram esbatendo ao longo do seu caminho profissional? Nota essa evolução positiva?

Avalio o meu percurso com um profundo sentido de realização, mas também com consciência das dificuldades que enfrentei ao longo do caminho. Ser mulher num setor tradicionalmente exigente, assumir responsabilidades de liderança e, simultaneamente, construir uma família, exigiu de mim uma força interior, uma disciplina constante e uma visão clara de propósito.

As dificuldades existiram, desde a necessidade de provar competência em ambientes predominantemente masculinos, até à gestão do tempo entre reuniões, prazos fiscais e os momentos em família. No entanto, cada desafio foi também uma oportunidade de crescimento.

Aprendi a transformar obstáculos em alavancas, e a usar a adversidade como combustível para a superação. Com o tempo, notei uma evolução positiva, tanto no setor, que tem vindo a abrir-se à diversidade, como em mim própria, que fui ganhando confiança, maturidade e capacidade de liderar com mais empatia e estratégia. Hoje, olho para trás com gratidão e para a frente com entusiasmo.



STAR ACCOUNTING PORTUGAL

AV. DA SIDERURGIA NACIONAL
EDIFÍCIO SN N°1-115 | 2840-075 SEIXAL

T. +351 93 93 7 91 91 (CHAMADA PARA A REDE MÓVEL NACIONAL)

“AS MULHERES ESTÃO A CONQUISTAR O ESPAÇO QUE MERECEM PROFISSIONALMENTE”

JÚLIA NEVES É ADVOGADA HÁ MAIS DE 20 ANOS. RECONHECE QUE, NAS DUAS DÉCADAS EM QUE EXERCE FUNÇÕES, MUITA COISA SE ALTEROU E AS MULHERES VIRAM RECONHECIDOS ALGUNS DIREITOS, MAS AINDA FALTA PERCORRER ALGUM CAMINHO PARA QUE AS MULHERES TENHAM, DE FACTO, AS MESMAS OPORTUNIDADES QUE OS HOMENS – E ISSO NÃO CARECE APENAS DE MUDANÇA NO SETOR JURÍDICO, MAS TAMBÉM DA ALTERAÇÃO DA MENTALIDADE DA SOCIEDADE.

O que a levou a iniciar a sua atividade profissional em nome próprio?

Decidi seguir o meu caminho como profissional liberal porque queria ter o controlo sobre a minha carreira. Ser independente nas escolhas que faço sobre as áreas com as quais me identifico e nas estratégias que adoto em cada processo foi algo que me motivou profundamente. Isso permite-me trabalhar de acordo com o que acredito ser o melhor para os meus clientes, sem ter que seguir um roteiro imposto. Essa liberdade, além de profissional, é também pessoal, pois permite-me moldar a minha carreira conforme os meus valores.

A Advocacia é uma atividade que não tem necessariamente horários definidos e pode representar muito trabalho de pesquisa e desenvolvimento. Para uma mulher, como é que isso é conjugável com os seus outros papéis sociais?

A Advocacia exige dedicação integral. Em muitos dias, encontro-me imersa em livros e documentos, tentando desvendar todos os detalhes que farão a diferença em cada processo. É essa dedicação, que muitas vezes se estende para além das 12 horas diárias, que inevitavelmente acaba por afetar a minha vida pessoal. Sou mãe e esposa, e, sem o apoio da minha família, não conseguiria manter o equilíbrio. A compreensão deles é fundamental. Por vezes, não consigo

aproveitar ao máximo os momentos de lazer ou estar totalmente presente nos momentos com a minha filha/família, porque o trabalho exige muita da minha atenção. No entanto, sei que essa dedicação é necessária para garantir que os meus clientes recebem o melhor de mim, e a minha família entende o sacrifício envolvido.

Acredita que, para as mulheres advogadas, ainda faltam alguns apoios, para conjugar situações, por exemplo, como a maternidade, com a sua profissão?

Embora tenhamos avançado em algumas áreas, como os direitos relacionados à maternidade, ainda há muito a fazer. Como trabalhadora independente, a mulher advogada enfrenta desafios que muitas vezes não são compreendidos. Por exemplo, em casos de licença de maternidade ou períodos de baixa médica, não há o apoio financeiro que outras mulheres em profissões regulamentadas recebem. Além disso, a conciliação entre a vida profissional e a maternidade continua a ser um desafio, já que, por vezes, temos que abdicar de cuidados pessoais ou até mesmo de momentos com a família. Ainda falta um suporte adequado para que a mulher advogada possa equilibrar essas duas frentes de forma justa e digna.

Por que motivo lhe parece que, apesar de as mulheres serem praticamente metade dos licenciados em Direito, a sua presença em posições de liderança é consideravelmente menor que a dos homens?

Acho que a resposta está na forma como, até hoje, a sociedade vê o papel da mulher na família. Mesmo com o crescente número de mulheres formadas em Direito, muitas ainda se veem com a responsabilidade de cuidar da casa e da família, o que pode limitar o tempo dedicado à carreira. E, quando se trata de cargos de liderança, as exigências de tempo e dedicação acabam por afastar as mulheres que, muitas vezes, sentem que não podem investir o necessário sem prejudicar outros aspetos da sua vida. Também vejo que, em muitas situações, as mulheres enfrentam resistência dentro das instituições, que ainda tendem a valorizar mais a liderança masculina.

Ainda assim, as mulheres já estão muito mais presentes nas diversas profissões do Direito – juízas, magistradas do Ministério Público...



Isso é um sinal de que a posição das mulheres nesta área profissional se está a alterar paulatinamente?

Sim, sem dúvida! Ao longo dos anos, a presença feminina nas profissões jurídicas tem aumentado, e isso reflete uma mudança positiva. A entrada de mulheres nas faculdades de Direito,



“(...) a conciliação entre a vida profissional e a maternidade continua a ser um desafio, já que, por vezes, temos que abdicar de cuidados pessoais ou até mesmo de momentos com a família”.

consciência de que mais profissões estão “abertas” às mulheres?

Esse movimento de crescimento da presença feminina no setor jurídico tem um impacto muito positivo nas gerações mais jovens. Ao verem mulheres a ocupar posições de liderança e sendo bem-sucedidas, as jovens advogadas podem-se sentir mais motivadas a seguir os seus próprios caminhos. Muitas vezes, o maior obstáculo é a perceção de que a carreira de advogado é difícil e cheia de barreiras, principalmente para as mulheres. No entanto, ao perceberem que há mais oportunidades e que outras mulheres já trilharam esse caminho, as novas gerações sentem-se mais confiantes para investir na carreira, sabendo que a profissão está cada vez mais aberta e acessível. É uma mudança gradual, mas fundamental para construir um futuro onde a igualdade de oportunidades seja uma realidade.

que são agora maioritariamente femininas, tem feito com que muitas ocupem posições de destaque, como juízas e magistradas do Ministério Público. Esse é um sinal claro de que as mulheres estão a conquistar o espaço que merecem e estão a destacar-se numa área que, historicamente, foi dominada pelos homens. Embora a

mudança seja lenta, acredito que estamos no caminho certo, e a tendência é que a presença feminina continue a crescer.

Que impacto isso pode ter nas gerações mais jovens, aquando do início da sua carreira, a

TELEFONE: 933 305 986
E-MAIL: JULIANEVES-11206P@ADV.OA.PT

“PORTUGAL ARRISCA-SE A ASSISTIR A MAIS CASOS DE OCUPAÇÃO ILEGAL DE IMÓVEIS”

JOÃO DIAS É ADVOGADO NA ARAÚJO E ASSOCIADOS, SOCIEDADE DE ADVOGADOS S.P, R.L E DETÉM UM SÓLIDO CONHECIMENTO NA ÁREA DE DIREITO IMOBILIÁRIO. NESTA ENTREVISTA, ESTARÁ EM CAUSA A NOVA PROPOSTA DE LEI QUE PROPÕE A DESOCUPAÇÃO MAIS RÁPIDA DAS HABITAÇÕES QUE FORAM TOMADAS POR “OCUPAS” E O AGRAVAMENTO DAS PENAS DE PRISÃO PARA ESTE ILÍCITO.

A falta de imóveis em Portugal tem levado a casos de ocupação ilegal de habitações. Para efeitos legais, como se enquadra o ato de ocupar uma residência sem a autorização do proprietário?

O ato de ocupar um imóvel ilegalmente, se através de violência ou ameaça grave, poderá integrar o crime de usurpação de coisa imóvel previsto atualmente no Código Penal, prevendo penas de prisão até dois anos ou pena de multa até 240 dias. Concomitantemente, poderá também haver lugar a responsabilidade civil.

O que diz a lei relativamente à necessidade de habitação, prevista na Constituição, versus a ocupação de casas de forma ilegal, em casos em que o ocupante efetivamente não disponha de habitação?

A ocupação ilegal representa uma ingerência ilegítima no direito de propriedade, constitucionalmente consagrado. Contudo, é também verdade que a Constituição reconhece o direito à habitação. Mas importa distinguir entre o direito à habitação, enquanto meta política, e o direito a ocupar arbitrariamente propriedade alheia.

O direito à habitação não legitima atos de ação direta ou usurpação, pelo que, mesmo em situ-



JOÃO DIAS
ADVOGADO

ações de comprovada necessidade, a ocupação continua a ser ilícita.

O partido Chega apresentou um projeto de Lei que prevê a desocupação mais rápida das habitações ocupadas, e penas de prisão entre três a cinco anos para quem ocupar uma casa com recurso à violência. Existe, nesta propos-

ta, algum desequilíbrio entre a necessidade de proteger o direito de propriedade e os direitos legítimos dos ocupantes do imóvel?

Relativamente às penas propostas pelo partido Chega, verifica-se um agravamento das molduras penais atualmente em vigor. Contudo, entendemos que, mais relevante do que o mero agravamento das penas, será o reforço dos meios judiciais e a implementação de alterações legislativas que permitam processos mais céleres e eficazes, assegurando sempre o respeito pelo princípio do contraditório e pelas indispensáveis garantias de defesa.

Por que motivos não se tem verificado uma atuação concertada de forças de segurança ou de administração pública, nos casos que têm vindo a público sobre ocupações ilegais? Existem aspetos na Lei atualmente existente que criam “vazios legais” de urgente resolução?

Nem aos particulares, nem às forças de segurança cabe, por iniciativa própria e fora dos mecanismos legais, pôr termo a situações de ocupação ilegal. Do mesmo modo, não compete à Administração Pública, em sentido estrito, adotar uma postura reativa, mas sim desenvolver políticas de prevenção adequadas que evitem este fenómeno.

As ocupações ilegais devem, necessariamente, ser resolvidas no âmbito judicial, com pleno respeito pelo Estado de Direito. Por essa razão, entendemos que aquilo que se verifica é uma acentuada morosidade na resolução destes casos, motivada, em grande parte, pela insuficiência de meios judiciais e administrativos.

“Enquanto o preço das casas e das rendas continuar a ultrapassar a capacidade financeira das famílias, Portugal arrisca-se a assistir a mais casos de ocupação ilegal”.

Portugal corre, efetivamente, o risco de assistir a mais casos de ocupações ilegais no futuro?

Esta realidade de litígios sobre ocupações ilegais começa a ser recorrente. A tendência aponta para o agravamento da situação: enquanto o preço das casas e das rendas continuar a ultrapassar a capacidade financeira das famílias, Portugal arrisca-se a assistir a mais casos de ocupação ilegal.

“O CONFLITO ENTRE PROPRIEDADE PRIVADA E DIREITO À HABITAÇÃO SÓ EXISTE QUANDO O ESTADO FALHA”

MARLISE GUERREIRO É ADVOGADA DE DIREITO IMOBILIÁRIO E EXPLICA, NESTA ENTREVISTA, A FORMA COMO OS PROJETOS DE LEI APROVADOS RECENTEMENTE NA GENERALIDADE – RELATIVOS À OCUPAÇÃO DE CASAS, NOMEADAMENTE EM SITUAÇÃO DE POSSE ILEGÍTIMA OU INVASÃO – PODERÃO VIR A INFLUENCIAR A LEGISLAÇÃO ATUALMENTE EM VIGOR, O QUE TAIS PROPOSTAS CONTEMPLAM E QUAIS OS CENÁRIOS QUE DEVERIAM GUIAR O PAÍS NA RESOLUÇÃO DESTE PROBLEMA LIGADO À HABITAÇÃO.

Os partidos PS, IL e Chega apresentaram recentemente um Projeto de Lei relativamente à questão dos “ocupas” - pessoas que estão a ocupar casas e que alegam poder fazê-lo porque não têm uma habitação. Como se enquadra esta situação juridicamente?

Do ponto de vista jurídico, a ocupação de um imóvel sem consentimento do proprietário constitui uma violação do direito de propriedade, que é expressamente protegido pela Constituição e pelo Código Civil. A carência habitacional não confere legitimidade legal para invadir ou permanecer num imóvel alheio. O ordenamento jurídico português não reconhece qualquer direito à ocupação de imóveis privados com base em necessidades habitacionais. Pelo contrário, este tipo de conduta configura um ilícito e pode dar origem à responsabilidade criminal, nomeadamente pelos crimes de introdução em lugar vedado ao público ou usurpação, consoante as circunstâncias do caso.

A proposta de expulsão dos ocupantes no prazo de 48 horas é juridicamente equilibrada?

A intenção de agilizar a restituição da posse é legítima, mas o modelo proposto levanta dúvidas quanto à sua compatibilidade com os princípios do Estado de Direito. O mais adequado seria criar um procedimento especial e expedito, com prazos curtos, decisão judicial sumária e garantias mínimas, tal como já

acontece em países como Espanha, França e Itália, onde se assegura simultaneamente a celeridade e a legalidade.

Como equilibrar o direito à propriedade privada com o direito à habitação?

O equilíbrio exige visão estrutural. A propriedade privada é um pilar do nosso sistema jurídico e, sem segurança jurídica nesse direito, não há confiança nem investimento no setor. Simultaneamente, o direito à habitação deve ser promovido com políticas públicas eficazes — planeamento urbano estratégico, incentivo à reabilitação e ocupação de imóveis devolutos, parcerias público-privadas, entre outros. O conflito entre os dois direitos só existe quando o Estado falha em garantir o acesso à habitação por meios legais e sustentáveis.

Quais os maiores problemas atuais no mercado imobiliário e o que leva à crise habitacional?

A morosidade dos licenciamentos, a pressão fiscal, a insegurança jurídica e a ausência de políticas habitacionais eficazes contribuem para a escassez de imóveis acessíveis, bem como a legislação desatualizada em áreas como sucessões e arrendamento. Por isso, a IMOLAWYERS criou o PRL – Programa Legal de Reabilitação, um programa em que prestamos assessoria legal e estratégica a proprietários ou herdeiros na regularização e rentabilização do seu imóvel.

Há necessidade de uma nova legislação para enfrentar estes desafios?

Sem dúvida. O contexto

atual exige uma reforma legislativa abrangente, que simplifique processos, estimule o investimento na reabilitação urbana, resolva os entraves sucessórios e promova a colocação de imóveis devolutos no mercado. Também é fundamental repensar o Código do Arrendamento para garantir equilíbrio entre senhores e arrendatários.



“A carência habitacional não confere legitimidade legal para invadir ou permanecer num imóvel alheio”.

MARLISE GUERREIRO
ADVOGADA

“A FISIOTERAPIA É MAIS DO QUE TRATAMENTO, É BEM-ESTAR”



Há mais de 10 anos que desenvolvem uma abordagem humanista e multidisciplinar do trabalho, para garantir uma recuperação correta dos pacientes. Quais as vantagens diretas – para o paciente – desta forma de trabalhar?

O conceito multidisciplinar, com uma visão/abordagem mais holística dos pacientes/ clientes que temos no grupo Meadelagym/ Fisiogym permite

uma abordagem muito mais completa e eficaz! Conjugamos esforços e saberes de forma a que, quem nos procura, tenha à sua disposição um conjunto de especialidades médicas e paramédicas, ajudas técnicas, formação e exercício físico, que, conjugados, permitam em cada momento e em função da necessidade dos mesmos, que a nossa ajuda/orientação/tratamento possa ser o mais abrangente e eficaz possível!

ANDREIA VIEIRA É A RESPONSÁVEL PELA COORDENAÇÃO DA EQUIPA DE TERAPEUTAS NO GRUPO MEADELAGYM / FISIOGYM, QUE TEM COMO CEO RENATO SANTOS. UM GRUPO COMPLETO COM SERVIÇOS QUE VÃO DESDE A FISIOTERAPIA, AO DESPORTO E RECUPERAÇÃO DE DESPORTISTAS E AINDA À COMPRA DE MATERIAL ORTOPÉDICO. O FUTURO PASSA PELA EXPANSÃO LIGADA A UM PROJETO DE RECUPERAÇÃO EM CONEXÃO COM A NATUREZA E AINDA A POSSIBILIDADE DE LEVAR ESTES SERVIÇOS A UM PAÍS AFRICANO DE LÍNGUA OFICIAL PORTUGUESA.

Acredita que os pacientes estão, hoje, mais despertos para a importância da Fisioterapia numa recuperação física?

Os pacientes, nos dias de hoje, começam efetivamente a ter noção que a fisioterapia não se resume à colocação de uns calores e umas massagens, como durante anos todos nós nos habituamos a ouvir. Com efeito, diria que hoje as pessoas perceberam a utilidade da fisioterapia na recuperação física, mas também o seu enorme contributo no bem-estar emocional de todos nós.

O vosso Grupo dispõe de várias áreas de trabalho, nomeadamente a Fisioterapia, uma outra dedicada ao Desporto e à recuperação de desportistas e ainda uma área dedicada a material ortopédico. Esta complementaridade de serviços é fundamental para que consigam acompanhar quem vos procura de uma forma integral?

Sem dúvida, o nosso atleta, ou mesmo o paciente/cliente comum, pode recorrer ao nosso grupo em caso de lesão pré-cirúrgica, por exemplo, e nós desde logo poderemos fornecer



qualquer ajuda técnica ou ortótese que precise, fazer toda a reabilitação pré e pós-cirúrgica, passando de seguida à recuperação física e por último à preparação física do mesmo. No entanto, se tivermos um cliente que apenas quer treinar de uma forma correta e convenientemente acompanhado, facilmente será direcionado para a nossa equipa de treino, que trabalha em regime de small group training onde poderá treinar sem necessidade de estar vinculado a qualquer contrato de fidelização. No grupo Meadelagym/ Fisiogym a fidelização necessária será apenas aos resultados obtidos!

Que desafios encontra que sejam de assinalar, na área da Fisioterapia e que poderia ser importante resolver para reposicionar o setor?

O maior desafio na área da fisioterapia será que todas as empresas do ramo possam dar formação e tempo de tratamento aos profissionais para poderem desenvolver convenientemente o seu trabalho com os pacientes. A execução do tratamento deverá ter em conta a necessidade do paciente e não o número

de pacientes que o terapeuta tem que tratar por hora. É possível tratar em alguns casos duas pessoas no decorrer de uma hora, mas é muito difícil de o fazer com qualidade se forem três, quatro ou mesmo cinco pacientes por terapeuta em 60 minutos.

Um dos vossos próximos projetos passará por aliar o turismo de Natureza à recuperação física e exercício – na região de Vila Nova de Cerveira, equacionam criar um serviço que proporcione descanso e recuperação longe das grandes cidades, enquanto conhecem o território. Quando avança este projeto?

Sim, o ADN do nosso grupo assenta muito no trato de proximidade, muito familiar, desenvolvendo o exercício físico com grupos heterogéneos de pessoas, quer no que se refere à

idade, género, enquadramento social etc.

Agora é nossa intenção avançar com o exercício físico, reabilitação física e mental inseridos na natureza, promovendo a interação entre turistas e locais, no sentido de levar saúde e bem-estar de todos e para todos! Será na serra, em Vila Nova de Cerveira, eventualmente no próximo Verão. Estamos a trabalhar nisso!

Existe também a hipótese de replicarem o vosso modelo de trabalho português num país africano de língua oficial portuguesa. Qual é o objetivo desta expansão, sobretudo quando sabemos que será para um dos países mais pobres dos PALOP?

Sim, fomos desafiados para nos envolvermos num projeto alargado, em várias áreas de ação a desenvolver num país africano de língua oficial portuguesa. É um projeto embrionário que, a concretizar-se, nos deixará muito felizes, pois tentaremos replicar o nosso conceito onde sabemos que iremos somar, em termos de propósito. O objetivo principal desta expansão não será de todo financeiro.

“(…) o ADN do nosso grupo assenta muito no trato de proximidade, muito familiar, desenvolvendo o exercício físico com grupos heterogéneos de pessoas, quer no que se refere à idade, género, enquadramento social, etc”.

Como acredita que a Fisiogym evoluirá, no futuro, no que respeita ao número de espaços abertos e aos serviços disponíveis?

O grupo Meadelagym/ Fisiogym tentará sempre acompanhar o evoluir a as necessidades da sociedade e do mundo. Abrir mais espaços não é um objetivo à data, pois formar bons profissionais não é fácil e requer muito tempo. Quanto a serviços disponíveis para os nossos pacientes/ clientes? Todos os que vierem somar serão muito bem-vindos!

MEADELA
GYM
SAÚDE E BEM-ESTAR

Fisiogym ORTHO GYM

GERAL@FISIOGYM.PT | +351 968 668 350

V//ALOR
MAGAZINE

V//ALOR
DIGITAL

V/ALOR

DIGITAL

EDIÇÃO DO MÊS

JULHO 2023

SUSANA TEODORO
CIRCULAR STRATEGIST

NUNO CORREIA
C-BS&B

CARLOS NEVES
UPVALUE

MIGUEL NUMA
COUNTRY MANAGER PORTUGAL ENLIFE

ECONOMIA

A ECONOMIA ESTÁ A ATRAVESSAR UM PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO. AS EMPRESAS ALMEJAM, AGORA, ALCANÇAR A ECONOMIA CIRCULAR, COMO FORMA DE RESPEITAR O AMBIENTE.

A ECONOMIA CIRCULAR DEVE GARANTIR, TAMBÉM, A CAPACIDADE COMPETITIVA E A QUALIDADE DOS PRODUTOS E SERVIÇOS DAS EMPRESAS.

COMO SE FAZ ISSO? PLAYERS DE VÁRIAS ÁREAS DE ATIVIDADE RESPONDEM E DÃO A CONHECER O QUE JÁ APLICAM, COM VISTA A UMA ECONOMIA SUSTENTÁVEL.

V/ALOR

MAGAZINE

REVISÃO DE
AGOSTO 03

DISTRIBUIÇÃO
SERGIANO
MATEUS DO PAZ

CRATIVITA

SER MULHER NO MUNDO
O SUCESSO PROFISSIONAL NO FEMININO

DIA MUNDIAL DA FISIOTERAPIA
A IMPORTÂNCIA DE UM ENVELHECIMENTO SAUDÁVEL

A ECOAMBIENTE CELEBRA 30 ANOS NUM MERCADO EM CONSTANTE EVOLUÇÃO. UMA EMPRESA QUE ACOMPANHOU AS GRANDES ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS RELATIVAS AOS RESÍDUOS, SUA RECOLHA E TRATAMENTO. ESTÁ AGORA, APOSTADA EM MÃOS DE OBRAS QUALIFICADAS E NA TECNOLOGIA DE ÚLTIMA GERAÇÃO PARA SER UM ATIVO ESTRATÉGICO NA GESTÃO INTELIGENTE DAS CIDADES.

HELDER BAPTISTA
PRESIDENTE DO CONSELHO
DE ADMINISTRAÇÃO DA ECOAMBIENTE

“CADA MULHER QUE OCUPA UM LUGAR DE DECISÃO ABRE CAMINHO PARA A PRÓXIMA GERAÇÃO DE LÍDERES”

INÊS DE LIMA FERREIRA É MÉDICA DE MEDICINA GERAL E FAMILIAR E DIRETORA CLÍNICA DA CLÍNICA MÉDICA DE MACHICO. MÃE DE DUAS CRIANÇAS PEQUENAS, OS DESAFIOS PARA CONJUGAR OS COMPROMISSOS PROFISSIONAIS E A MATERNIDADE SÃO GRANDES, MAS ESTA PROFISSIONAL DE SAÚDE FAZ QUESTÃO DE SALIENTAR A IMPORTÂNCIA DE PODER MOSTRAR AOS FILHOS QUE É POSSÍVEL FAZER-SE O QUE SE GOSTA E CONQUISTAR O SEU ESPAÇO NO MERCADO DE TRABALHO.

É médica de Medicina Geral e Familiar e diretora clínica da Clínica Médica de Machico. O seu propósito sempre foi dedicar-se à Medicina? Que responsabilidade acrescida lhe traz o facto de ser diretora clínica de um espaço de saúde?

Sim, desde muito cedo senti que queria cuidar dos outros. A proximidade, a abrangência de cuidados e a possibilidade de acompanhar a vida das pessoas de forma contínua são características que encontrei na especialidade de Medicina Geral e Familiar. Há três anos aceitei o desafio de ser diretora clínica da Clínica Médica de Machico. Estar à frente de um cargo de direção é sempre uma responsabilidade maior, uma vez que acabo por ser a líder da equipa, tendo que assegurar o bom funcionamento e a qualidade de cuidados. É um desafio de liderança, gestão e visão.



INÊS DE LIMA FERREIRA

MÉDICA DE MEDICINA GERAL
E FAMILIAR E DIRETORA CLÍNICA

Tem dois filhos. Como é possível conjugar a maternidade, com crianças ainda pequenas, com a profissão de médica?

Não é fácil. É preciso aceitar que nem sempre se consegue fazer tudo, e que o equilíbrio é dinâmico, feito de reajustes diários. A maternidade ensinou-me a ser mais eficiente, a definir prioridades com mais clareza e, sobretudo, a pedir ajuda sem culpa. Ser mãe sempre foi o meu maior sonho. Quero que as minhas filhas vejam na mãe um exemplo de alguém que faz o que ama, que tem um propósito, e que está presente da melhor forma possível.

Como se descreve enquanto profissional e enquanto líder?

Na especialidade de MGF lidamos com todas as idades, desde os bebés até aos idosos, por isso temos de nos adaptar a cada consulta. Enquanto profissional sinto que sou empática, dedicada e afável. Enquanto líder sou flexível, organizada e prática. Nestes últimos três anos na liderança da Clínica Médica de Machico inteirei-me da organização de uma clínica, dos processos envolventes e da importância do trabalho de equipa. Isso trouxe-me mais maturidade e proximidade aos colegas.

Ainda nota, no mercado de trabalho, que às mulheres é exigido um esforço suplementar para provarem o seu valor? Já passou por situações dessas?

Não noto que seja exigido um esforço por parte das equipas de saúde onde trabalho, mas já passei por situações em que fui desrespeitada por utentes, sentindo que se fosse homem isso não teria acontecido. Por exemplo, já fui alvo de comentários desagradáveis

relacionados com a ausência por licença de maternidade. Em posições de liderança ainda há um caminho a percorrer, visto que as mulheres estão em minoria. No entanto, acredito que cada vez mais estamos a abrir espaço para uma liderança mais equilibrada, diversa e consciente. Cada mulher que ocupa um cargo de decisão está, sem dúvida, a abrir caminho para as que virão a seguir.

“Enquanto profissional sinto que sou empática, dedicada e afável.

Enquanto líder sou flexível, organizada e prática”.

Quão importante é a rede de apoio para uma mãe que tem a sua profissão e quer continuar a trabalhar? Já existem condições de suporte, a nível estatal, para ajudar as mulheres que têm vários papéis na sociedade?

A rede de apoio é fundamental. Infelizmente não tenho os meus pais por perto uma vez que sou natural de Setúbal, o que representa uma rede de apoio familiar menos sustentada, em que o meu marido é o meu principal suporte. A nível estatal, há medidas importantes, mas ainda insuficientes. Precisamos de políticas mais amigas da parentalidade, de horários flexíveis, de acesso a creches de qualidade e de atividades de tempos livres acessíveis, à semelhança do que acontece nos países nórdicos.

@CLINICAMEDICAMACHICO

CLINICAMEDICAMACHICO.PT

CLINICAMEDICAMACHICO@GMAIL.COM

“LIDERO COM EMPATIA, CLAREZA E PROPÓSITO”

JOANA CASTELO É A DIRETORA DA FISIRIO, QUE TRABALHA NA ÁREA DA FISIOTERAPIA E DA REABILITAÇÃO. NESTA ÁREA, EM QUE A POPULAÇÃO PRECISA, FREQUENTEMENTE, DE AJUDA PARA RECUPERAR ALGUMAS FUNÇÕES BÁSICAS A NÍVEL MOTOR, A LÍDER DESTA ORGANIZAÇÃO RECONHECE QUE TRABALHAR NESTE SETOR A FEZ TORNAR-SE MAIS HUMANA E EQUILIBRAR A SUA GESTÃO COM EMPATIA.

Enquanto responsável da Fisirio, que características acredita que essa função despertou em si?

Liderar despertou em mim resiliência, visão estratégica e uma profunda empatia. Aprendi a equilibrar gestão com humanidade, a tomar decisões difíceis e a manter o foco nas pessoas.

Esta função reforçou o meu compromisso com a saúde e o bem-estar da comunidade.

Quão importante é uma boa liderança, para garantir um bom ambiente de trabalho na instituição?

Uma liderança positiva é essencial para criar um ambiente saudável e motivador. Acredito na escuta ativa, no respeito e na valorização da equipa. Quando lideramos com clareza e confiança, o trabalho flui com mais união, eficiência e propósito.

Ao longo da sua carreira, que obstáculos encontrou que, acredita, não se teriam apresentado caso fosse do género masculino?

Encontrei desafios que acredito estarem ligados ao facto de ser mulher — desde a neces-



JOANA CASTELO
DIRETORA

sidade constante de provar competência até à subvalorização em certos contextos. No entanto, esses obstáculos apenas reforçaram a minha determinação em liderar com primazia e abrir caminho para outras mulheres.

Em que é que a liderança feminina difere da masculina? Acredita que, em certos aspetos, a liderança feminina é mais empática e colaborativa?

A liderança feminina tende a ser mais participativa e sensível, valorizando o diálogo e a construção conjunta. Não se trata de ser melhor ou pior, mas diferente. Esta abordagem promove equipas mais coesas e ambientes de trabalho mais humanos e inovadores.

Como analisa, até ao momento, o seu percurso enquanto responsável pela Fisirio?

O percurso tem sido gratificante. A Fisirio tornou-se uma referência na fisioterapia, com impacto real na qualidade de vida das pessoas. Esta trajetória levou-me a avançar com um novo projeto, a Actifisio, que reforça o nosso compromisso com a promoção da saúde e o serviço à comunidade.

“Uma liderança positiva é essencial para criar um ambiente saudável e motivador. Acredito na escuta ativa, no respeito e na valorização da equipa”.

Quais os aspetos principais que assinala, da sua forma de liderar, que acredita serem aqueles pelos quais a sua liderança é marcante?

Acredito numa liderança próxima, que valoriza as pessoas e tem como foco o desenvolvimento e o bem-estar — da equipa e da comunidade. Lidero com empatia, clareza e propósito. Mais do que dirigir, procuro criar valor e deixar um impacto positivo e duradouro.

TRATAR OBESIDADE: UMA NOVA ABORDAGEM PARA UMA VELHA DOENÇA

A EXPERIÊNCIA DA MÉDICA JOANA MENEZES NUNES, ESPECIALISTA EM ENDOCRINOLOGIA E NUTRIÇÃO, É JÁ VASTA. INICIOU O SEU PERCURSO NO SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE, PASSANDO POSTERIORMENTE PARA O SETOR PRIVADO, O QUE CULMINOU, AGORA, COM A ABERTURA DE UMA CLÍNICA EM NOME PRÓPRIO. FOCADA NA DOENÇA OBESIDADE, ESTA PROFISSIONAL DE SAÚDE ASSUME QUE FALTA AINDA MUITA LITERACIA – QUER À POPULAÇÃO, QUER AOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE – SOBRE O QUE É VERDADEIRAMENTE ESTA DOENÇA CRÓNICA E COMO AJUDAR A POPULAÇÃO QUE VIVE COM ELA.

Como foi a experiência de trilhar o seu percurso, iniciando-se no SNS e depois seguindo carreira no setor de saúde privado? Alguma vez percebeu, entre os seus pares, diferenças de tratamento por ser mulher?

Tive o privilégio de fazer toda a minha formação na Faculdade de Medicina da Universidade do Porto e Centro Hospitalar de São João (CHSJ), no Porto. Entrei em 2001 e saí em 2015, já lá vão 10 anos, mas lembro-me bem desse dia e do sentimento agridoce - doce porque estava segura dos cuidados de saúde que queria prestar aos meus doentes (uma consulta completa, personalizada, regida pelo melhor conhecimento científico e de última linha, porém com o tempo necessário que o SNS não me dava, nem as condições para o fazer); agri porque deixei para trás a minha “segunda casa”, uma carreira académica e hospitalar, amigos, alunos e doentes (muitos sonhos que ficaram por realizar). Encontrei no setor privado melhores condições de trabalho e fui muito bem acolhida - o meu Muito Obrigada a todos os que se cruzaram comigo e que de alguma forma me puseram neste caminho, que culmina agora em Setembro/2025, com a abertura da minha própria clínica (Clínica Médica Dr.ª Joana Menezes), agora de novo com o sabor doce de outrora.

“(…) pessoas que sentiram na pele esse estigma evitam os profissionais de saúde. Logo, faltam aos rastreios, não são diagnosticadas atempadamente e acabamos, mais uma vez, na “gestão de doença” em vez de “prevenção em saúde”.

Uma clínica focada no tratamento sem estigma de pessoas (crianças e adultos) que vivem com Obesidade, focada na formação e promoção de saúde, na prevenção do risco cardiovascular, no diagnóstico e tratamento atempados de patologias do foro endócrino e sexual (com especial apreço pela saúde da mulher).

Por falar nisso, como mulher, nunca senti nenhum tipo de diferença de tratamento, mas também fui Mãe tardiamente, há quatro e há três anos. Confesso que me causa angústia quando a família colide com a profissão e bastante stress quando tenho que “me gerir” como Mãe, Mulher e Médica.

O seu caminho na Medicina é já cheio de conquistas. O que a levou a apostar nestas duas áreas de especialidade – Endocrinologia e Nutrição?

Escolhi Endocrinologia por ser no Porto, no CHSJ, onde queria “crescer” como Médica, mas também acompanhar a minha avó (que ali tinha começado hemodiálise) e porque queria uma especialidade médica que me desse mais tempo para ser Mãe - filha de médicos, familiar de outros médicos, vivi muitas ausências que não queria replicar.

Em Portugal, falta ainda, a seu ver, literacia nutricional à população? O que é possível fazer para alterar esta realidade?

Não sei bem se falta literacia nutricional ou se há excesso de “contrainformação” e “fake news”. O que tenho a certeza é que falta li-

teracia (na população e nos profissionais de saúde) relativamente à Obesidade - não, não é uma questão de preguiça, de comer menos e mexer-se mais. A obesidade é uma doença, que, em até 70-80% é causada por alterações genéticas e epigenéticas, e os restantes 20-30% têm tantas outras causas tão complexas; é uma doença crónica, ou seja, para a vida toda, multifatorial, progressiva, que causa mais de 200 outras doenças (é a epidemia do século). Só conseguiremos mudar com informação e formação, livre de estigma e carregada de respeito e empatia.

Quão importante é a prevenção para assegurar menores problemas de saúde no futuro, nomeadamente, por exemplo, no que respeita à obesidade e à diabetes?

A medicina deve ser preventiva e apostar no diagnóstico e tratamento atempados, senão só andamos a correr atrás do prejuízo. Falta promoção de saúde, formação/literacia em saúde, faltam cuidados de saúde com tempo, estratégia e “saúde” deles mesmos, para que possam gerar “saúde” para a população. Falta articulação entre todos os recursos – temos muitos e bons. Falta visão em saúde (há que mudar, a estratégia adotada até agora não tem funcionado, os números são cada vez mais assustadores). E falta também qualidade de vida e riqueza educativa/social/cultural que permita gerar uma população mais saudável e feliz.

Acredita que o estigma existente relativo a pessoas que vivem com obesidade impede que muitas delas procurem ajuda e tratamento?

Não só acredito, como está descrito que pessoas que sentiram na pele esse estigma evitam os profissionais de saúde. Logo, faltam aos rastreios, não são diagnosticadas atempadamente e acabamos, mais uma vez, na “gestão de doença” em vez de “prevenção em saúde”. Além disso, as pessoas acabam por acreditar que a culpa é mesmo delas - um exemplo, aquele influencer, Gabriel Freitas, que acreditava que sozinho, com “força de vontade” conseguia tratar a sua obesidade e que morreu tão precocemente aos 37 anos.



WWW.JOANAMENEZES.COM
GERAL@JOANAMENEZES.PT
TEL.: (+351) 912 580 077

É possível, unindo esforços com as entidades estatais, criar melhores condições e serviços para que as pessoas que vivem com obesidade tenham mais acesso a soluções e acompanhamento para o seu caso?

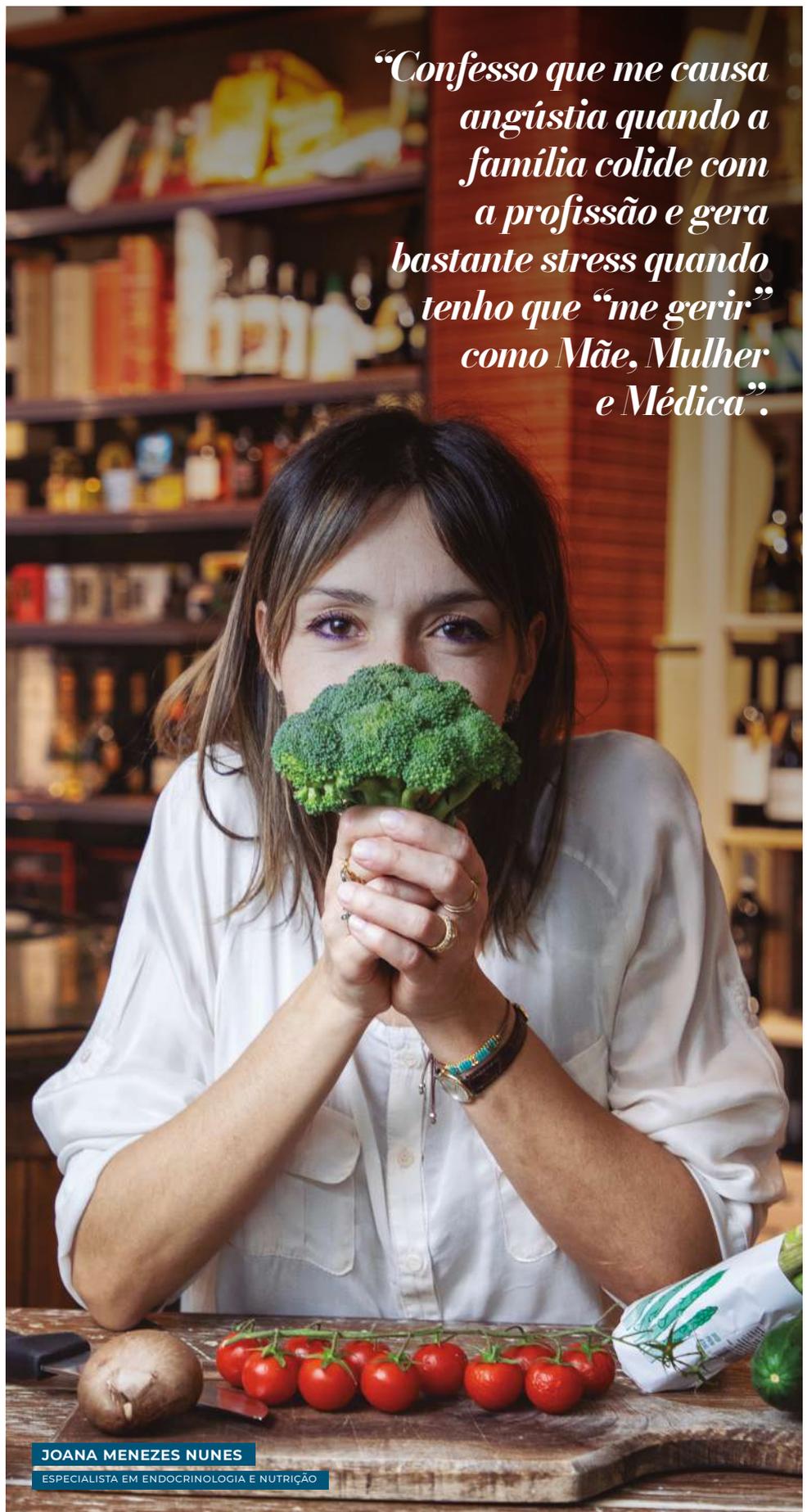
Sim, é possível. Porém, necessitará de uma reforma profunda do SNS (que já está estrangulado para outras doenças, urgências e emergências) - tempos de espera, formação de profissionais qualificados, criação de circuitos eficazes entre cuidados de saúde primários/secundários. Cabe ainda ao Ensino fornecer formação rigorosa nesta área. E é necessária a comparticipação do tratamento médico para as pessoas com obesidade - há uns anos criei uma petição neste sentido, mas as pessoas não assinam, penso que por estigma e falta de informação.

“A medicina deve ser preventiva e apostar no diagnóstico e tratamento atempados, senão só andamos a correr atrás do prejuízo. Falta promoção de saúde, formação/literacia em saúde, faltam cuidados de saúde com tempo, estratégia e “saúde” deles mesmos, para que possam gerar “saúde” para a população”.

Que mensagem deixa a quem está agora a começar uma carreira e pretende, também, conseguir alcançar alguns objetivos profissionais? O que considera mais importante para continuar sempre a crescer profissionalmente?

Constante atualização científica, brio profissional e entrega (sentida) ao próximo, com respeito, empatia e compaixão.

“Confesso que me causa angústia quando a família colide com a profissão e gera bastante stress quando tenho que “me gerir” como Mãe, Mulher e Médica”.



JOANA MENEZES NUNES

ESPECIALISTA EM ENDOCRINOLOGIA E NUTRIÇÃO

UM LABORATÓRIO ONDE A EXCELÊNCIA É CRIADA POR MULHERES



MANUELA DOS ANJOS CARREIRA

DIRETORA

Ainda não são muitas as mulheres responsáveis por laboratórios de próteses dentárias no país. O que a fez apostar nesta área?

Eu sempre quis estar ligada à área da Saúde. A prótese dentária surgiu por um acaso feliz no meu percurso – depois de terminar o curso, comecei a trabalhar num laboratório e tive também oportunidade de lecionar, enquanto professora assistente convidada, na Faculdade de Medicina Dentária da Universidade de Lisboa. Percebi muito cedo que o que me realizava era o contacto com as pessoas, poder colaborar com os médicos e com as clínicas, estudar os casos em conjunto e propor as melhores soluções para cada situação. A liderança do laboratório acabou por ser uma consequência natural desse desejo de estar mais próxima das pessoas e dos processos de decisão e não apenas como técnica.

MANUELA CARREIRA GERE O SEU LABORATÓRIO DE PRÓTESES DENTÁRIAS HÁ MAIS DE 20 ANOS, COM UMA EQUIPA DE TRABALHO MAIORITARIAMENTE FEMININA. AO LONGO DOS ANOS, A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO TEM SIDO CONSTANTE E SÓLIDA, APESAR DE AINDA FALTAR UM LONGO CAMINHO PARA QUE A APOSTA NAS MULHERES SEJA EQUILIBRADA. A EXPERIÊNCIA DESTA PROFISSIONAL E EMPREENDEDORA FICA PATENTE AQUANDO DA FORMA COMO LEVA A CABO A GESTÃO DO SEU LABORATÓRIO.

Ao longo da sua carreira, notou a evolução da mulher no trabalho em laboratório, em cargos de liderança?

Na minha experiência, esta realidade deve-se a vários fatores. É verdade que, nas fases das carreiras em que se exige mais dedicação e se pode ascender a cargos de maior responsabilidade, muitas mulheres ponderam também a sua vida pessoal e a vontade de serem mães. A conciliação entre estes dois desafios nem sempre é fácil. Infelizmente, ainda há muitas empresas que, perante esta dualidade, optam por soluções mais simples, acabando por não dar tantas oportunidades às mulheres. No meu

caso, no que respeita ao facto de ter o meu próprio negócio, nunca achei que ser mulher fosse impeditivo, mas na realidade exigiu uma disponibilidade extra, porque é preciso um grande apoio familiar – e neste caso, era só eu e o meu marido. Este esforço adicional dá às mulheres, a meu ver, uma capacidade de conciliação e de adaptação que acaba por ser uma mais-valia.

uma atenção muito própria à estética, ao conforto e à adaptação funcional do trabalho. É quase natural para nós valorizar a harmonia, o equilíbrio e a beleza, e isso está presente no nosso trabalho diário, sobretudo na componente estética da reabilitação oral.

“É quase natural para nós valorizar a harmonia, o equilíbrio e a beleza, e isso está presente no nosso trabalho diário, sobretudo na componente estética da reabilitação oral”.

Também acompanham a evolução da técnica e da tecnologia para que o laboratório tenha sempre as novidades de vanguarda?

Sim, considero isso determinante. No nosso laboratório, combinamos tecnologia de topo impressão 3D, sistemas CAD/CAM, integração digital com as clínicas com o conhecimento e experiência da equipa, atentos ao detalhe. Mais do que máquinas e materiais, garantimos disponibilidade para esclarecer dúvidas, antecipar desafios e estar presentes sempre que é preciso. O caminho não é fácil, exige resiliência, capacidade de adaptação e uma enorme paixão pelo que fazemos. Mas é possível.

caso, no que respeita ao facto de ter o meu próprio negócio, nunca achei que ser mulher fosse impeditivo, mas na realidade exigiu uma disponibilidade extra, porque é preciso um grande apoio familiar – e neste caso, era só eu e o meu marido. Este esforço adicional dá às mulheres, a meu ver, uma capacidade de conciliação e de adaptação que acaba por ser uma mais-valia.

O Oclusalab tem uma equipa maioritariamente constituída por mulheres. Em que é que isto representa uma mais-valia?

Por um lado, noto uma sensibilidade especial para o detalhe e para a escuta ativa das necessidades do paciente, o que nos permite adaptar cada solução de forma personalizada. Por outro lado, do ponto de vista técnico, acredito que, enquanto mulheres, desenvolvemos desde cedo



OCLUSALAB@GMAIL.COM
CONTACTO: 218 140 623

EMPATIA, VOCAÇÃO E CUIDADOS TÉCNICOS AO SERVIÇO DO ACOMPANHAMENTO AOS IDOSOS

O APOIO DOMICILIÁRIO AOS IDOSOS É FUNDAMENTAL PARA MANTER AS FAMÍLIAS E OS CUIDADORES TRANQUILOS, ENQUANTO TRABALHAM E CUIDAM DE TODA A RESTANTE LOGÍSTICA FAMILIAR. UM IDOSO NECESSITA DE ATENÇÃO, CARINHO E CUIDADO PARA A CONCRETIZAÇÃO DAS NECESSIDADES DO DIA A DIA E O TRABALHO DA ROSANA BATISTA – APOIO DOMICILIÁRIO É EXATAMENTE ESSE. A DIRETORA TÉCNICA, QUE EMPRESTA O NOME À EMPRESA, FALA DE UM TRABALHO QUE É NECESSÁRIO DESENVOLVER COM HUMANISMO E VOCAÇÃO.

Portugal é um país com uma pirâmide etária envelhecida. Com as famílias a necessitarem de trabalhar, como são os idosos afetados?

No cenário atual, deparamo-nos cada vez mais com o aumento do número de idosos dependentes de cuidados e companhia. Mesmo quando a família está presente, nem sempre tem possibilidade de prestar os cuidados necessários.

Neste contexto, os idosos são frequentemente afetados pelo isolamento social, pela solidão e pela falta de apoio na realização das suas atividades diárias.

Quais os principais problemas para os quais as famílias procuram solução junto da Rosana Batista Apoio Domiciliário?

Os principais fatores que levam as famílias a recorrer aos nossos serviços incluem a falta de tempo devido às exigências profissionais, a in experiência nos cuidados que o idoso requer, a exaustão física e emocional associada ao tempo dedicado ao cuidado e a necessidade de dispor de algum tempo para descanso e recuperação.

Que análise faz ao setor? Existe ainda espaço para crescer nesta área, considerando a oferta pública de cuidados à terceira idade e aquela que é oferecida a nível privado?

O setor do apoio domiciliário à terceira idade tem registado um crescimento constante nos últimos anos, sobretudo através de entidades privadas. No entanto, a resposta disponível ainda não é suficientemente abrangente para chegar a todas as pessoas que dela necessitam. Por isso, continua a existir espaço para crescimento, melhoria e maior inclusão.

Quais os aspetos que mais prezam, na vossa forma de trabalhar, considerando que este é um trabalho que vos torna muito próximos das famílias e do idoso?

Prestar cuidados a uma pessoa dependente, independentemente do motivo, exige vocação, formação e, em muitos casos, experiência. Reunir estes aspetos e estar presente de forma empática ajuda tanto a pessoa cuidada quanto a família a sentirem-se mais tranquilos e seguros. Estabelecer uma relação de proximidade e confiança entre todos os intervenientes no processo de apoio é um dos aspetos que mais nos dá prazer. Sempre que há abertura, sem invadir a privacidade da pessoa cuidada e da sua família, procuramos participar ativamente no dia a dia, contribuindo para suavizar as dificuldades e encontrar soluções práticas e humanas para todos os envolvidos (pessoa cuidada, a família e os cuidadores).

Quais os maiores desafios que encontra nesta área de atividade?

Para a Rosana Batista-Apoio Domiciliário, o maior desafio está em manter os cuidadores motivados e comprometidos com a qualidade do serviço. Sabemos que são eles a base da nossa atuação no terreno, e por isso trabalhamos diariamente para que se sintam valorizados a todos os níveis (profissional, emocional e humano).

Quão importante é o vosso trabalho, para que as famílias e os idosos possam ter os cuidados e a atenção que merecem, sem que represente uma rutura na estrutura familiar?

Ter um serviço de apoio domiciliário pode, em muitos casos, ser fundamental para evitar uma rutura familiar. Através destes serviços, a família

passa a dispor de mais tempo de qualidade com o seu idoso. O nosso papel é garantir suporte ao idoso, à família e ao cuidador, assegurando que todas as necessidades do idoso sejam atendidas com profissionalismo, carinho, dignidade e segurança.



ROSANA BATISTA
DIRETORA TÉCNICA



ROSANA BATISTA – APOIO DOMICILIÁRIO
A FAZER A DIFERENÇA NO DIA A DIA DOS IDOSOS, FAMÍLIAS E CUIDADORES.

QUEMCUIDA: UMA PLATAFORMA QUE CONECTA FAMÍLIAS E CUIDADORES

A QUEMCUIDA ASSEGURA A INTERMEDIÇÃO ENTRE QUEM PROCURA CUIDADOS AO DOMICÍLIO E OS CUIDADORES QUE SE DISPONIBILIZAM PARA TAL. ATRAVÉS DA VERIFICAÇÃO DE TODOS OS PERFIS AÍ DISPONIBILIZADOS, A PLATAFORMA ASSEGURA QUE O CUIDADOR É REAL E ESTÁ MOTIVADO PARA A FUNÇÃO. EM ENTREVISTA, NATÁLIA LOUREIRO, DIRETORA REGIONAL DESTA PLATAFORMA, EXPLICA DETALHADAMENTE COMO FUNCIONA ESTE SERVIÇO.

Como garantem a segurança dos perfis dos cuidadores que congregam na vossa plataforma?

Os cuidadores que querem prestar serviços pela QuemCuida registam-se na plataforma, enviam registo criminal, currículo e certificados, e marcam uma entrevista. Nela, validamos competências e motivação. Se cumprirem os requisitos, são aprovados. Assim, asseguramos que todos os perfis são reais e verificados. As avaliações dos clientes também comprovam a qualidade dos cuidadores.

Como fazem esta “ponte” entre o cuidador e quem precisa dele?

A QuemCuida é uma plataforma peer-to-peer, o que significa que a relação contratual é entre a pessoa que procura o serviço e o cuidador. Esta define os cuidados, localização e horários, e a plataforma filtra os cuidadores disponíveis. Pode escolher o cuidador que prefere, conforme o perfil. Estamos disponíveis para apoiar no registo e na contratação inicial, como de resto, tem sido a prática.

O que nota, a nível de procura por ajuda, online? Esta tem aumentado?

Pela natureza destes serviços, que exigem confiança total, o online pode não parecer o meio mais óbvio. Mas a acessibilidade que permite é uma vantagem muito grande, já que a necessidade de apoio surge, muitas vezes, de forma inesperada e requer resposta rápida. Quando

precisamos de alguém para cuidar de um familiar, falamos com conhecidos ou contratamos uma empresa, o que pode demorar dias ou semanas. Porque não consultar um site com pessoas selecionadas? O que notamos é que as pessoas procuram estes serviços, mas o fator confiança é determinante na sua escolha.

“Estudos internacionais mostram que, em Portugal, a maioria dos cuidados a idosos dependentes é prestada por cuidadores informais, muitos deles em idade ativa, com custos na produtividade ainda não medidos”.

Dados do INE demonstram que ainda existem muitas famílias que, apesar de precisarem de ajuda, não a têm, seja por razões económicas, ou por falta de cuidadores. Esta ferramenta tecnológica ajuda, de certa forma, a combater esta necessidade?

Os cuidados ao domicílio caracterizam-se por uma enorme diversidade de necessidades e geografias difíceis de compatibilizar com estruturas fixas. Por isso, muitos serviços têm horários rígidos, pensados para rentabilizar recursos. Do lado de quem procura, os apoios são quase sempre dados através de serviços definidos, o que limita a escolha e não serve as necessidades efetivas. A plataforma permite escolher os cuidadores e os serviços apenas para o que efetivamente se precisa.

Quais os principais desafios que o setor dos cuidados domiciliários apresenta?

Estudos internacionais mostram que, em Portugal, a maioria dos cuidados a idosos dependentes é prestada por cuidadores informais, muitos deles em idade ativa, com custos na produtividade ainda não medidos (absentismo ou abandono precoce do mercado de trabalho). Além disso, a maior longevidade vem-nos mostrando que, a partir dos 50 anos, aumenta a sobreposição entre idades de cuidadores e de pessoas cuidadas, resultando em idosos a cuidar de outros idosos. Estas pessoas precisam de apoio, pois, de outra forma, quem sofre são os mais frágeis.



NATÁLIA LOUREIRO
DIRETORA REGIONAL

Faria sentido uma cooperação mais eficaz entre projetos privados e públicos para proporcionar a mais famílias a possibilidade de recorrer a um cuidador, garantindo a qualidade de vida do idoso e também dos restantes familiares?

Ninguém duvida de que apoiar quem cuida dos seus familiares é a estratégia mais acertada para enfrentar o crescimento da necessidade de cuidados. Ainda não avançámos mais, em parte, por razões culturais: nas sociedades familiaristas do sul da Europa, atribui-se à família o dever integral de cuidar dos mais velhos. O grande problema é que as famílias de hoje não estão a conseguir responder.

piscinas

FOZ DO CÁVADO

esposende



PISCINA DE ONDAS | PISCINA DE ÁGUA SALGADA





APRENDE A INVESTIR O TEU DINHEIRO COM CONFIANÇA.

JÁ MAIS DE **4.000** ALUNOS PASSARAM
PELO **O GRANDE INVESTIMENTO**.

O CURSO ONLINE QUE TE ENSINA, PASSO
A PASSO, A APLICAR O TEU DINHEIRO NOS
MERCADOS FINANCEIROS – MESMO QUE
ESTEJAS A COMEÇAR DO ZERO.

ENTRA NA TURMA 15 E DESCOBRE COMO
ORGANIZAR AS TUAS FINANÇAS, CONSTRUIR O
TEU PORTFÓLIO E INVESTIR DE FORMA SEGURA E
AUTÓNOMA.



FAZ SCAN AO QR CODE
E GARANTE O TEU LUGAR!

