

V/ALOR

MAGAZINE

054 EDIÇÃO DE
OUTUBRO '25

PERIODICIDADE
BIMESTRAL

DISTRIBUIÇÃO
NASCER DO SOL

GRATUITA

EUROPA: QUE FUTURO?

MARTA TEMIDO,
EURODEPUTADA

JOÃO NEGRÃO,
DIRETOR EXECUTIVO EUIPO

LAURA HEUVINCK,
PORTA-VOZ DA ENISA

CRN CONTABILIDADE

UMA EMPRESA DE REFERÊNCIA
NA ÁREA DA CONTABILIDADE

MULHERES DE VALOR

ENTREVISTAS
SOBRE VIDA E NEGÓCIOS

SANDRA SOARES | CEO

BRAIN POWER

O PARCEIRO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES

PORQUÊ GROSSORENT ?



**24 HORAS
DE ASSISTÊNCIA**

**SERVIÇO RÁPIDO
E PERSONALIZADO**

**5 PASSOS PARA
RESERVA ONLINE**

**SEM EXTRAS E/OU
TAXAS ADICIONAIS**

**PROTECÇÃO
DE DADOS**

MEIO AMBIENTE

HEAD OFFICE

+351 244 812 309 · +351 967 021 929
(CHAMADA PARA A REDE FIXA NACIONAL)

RUA ANZEBINO DA CRUZ SARAIVA C.C: BEIRA RIO LOJA 30
2415-371 LEIRIA

OFFICE LISBOA

+351 218 471 691
(CHAMADA PARA A REDE FIXA NACIONAL)

AV. ALMIRANTE GAGO COUTINHO 6 LOJA 1 - EDIFICIO SIRIUS
1000-016 LISBOA

GROSSORENT
RENT A CAR

WWW.GROSSORENT.COM

EDITORIAL

O mês de outubro é sempre especial para a Valor Magazine. É em outubro que se completa mais um ano da existência deste projeto, que procura trazer aos leitores opiniões e testemunhos sobre os assuntos que estão em particular destaque no país. Evidentemente, as tendências europeias e mundiais também são analisadas.

Quando completamos seis anos de existência, celebramos também o primeiro aniversário do tema “Europa: que futuro?”. Este é um tema de particular relevância pelo momento que vivemos, política, social e economicamente. Ao longo do último ano, entrevistámos e recolhemos opiniões de diversos especialistas em questões europeias, de líderes de instituições europeias de referência e de deputados portugueses que estão, atualmente, a exercer funções na Europa. Diversos pontos de vista, todos partindo de um ponto comum: a importância da Europa para os Estados-membros que integram esta comunidade e a forma como se desenha o futuro desta União. Nesta edição, poderá contar com as entrevistas a Marta Temido, eurodeputada do Partido Socialista, a João Negrão, diretor executivo da EUIPO – Instituto da Propriedade Intelectual da União Europeia, e de Laura Heuvinck, porta-voz da ENISA – Agência da União Europeia para a Cibersegurança.

Este tema tem servido, também, para realçar a relevância da presença portuguesa na União Europeia. Muitos líderes institucionais desta comunidade são portugueses e essa é uma das maiores provas de que o país tem capacidade para se destacar entre os seus pares. Além deste tema, as mulheres estão em destaque. A Valor Magazine trata este assunto com atenção e cuidado e todos os testemunhos que traz até si são de pessoas

que contam os seus sucessos, mas também o caminho árduo que as levou a alcançar os seus objetivos. **Mulheres que criaram os seus próprios negócios**, ou que cresceram profissionalmente numa empresa e que agora lideram equipas e departamentos, todas são exemplos positivos da capacidade de trabalho e dedicação do género feminino.

Nesta edição, assinalam-se também vários dias importantes, nomeadamente o Dia Mundial da Saúde Mental, o Dia Mundial do Combate ao Bullying, o Dia Mundial do Turismo, o Dia Mundial da Arquitetura, O Dia do Contabilista e o Dia Internacional do Idoso. Em todos eles, teremos entrevistas de quem conhece estas questões a fundo e pode falar com autoridade sobre a importância destas datas, causas e algumas soluções para problemas como o bullying, o envelhecimento da população e apoio aos seniores, ou a saúde mental da população nacional.

A Educação estará também em evidência, sobretudo no que concerne à oferta formativa disponível e, em particular, à criação dos Centros Tecnológicos Especializados, uma oportunidade concedida pelo Plano de Recuperação e Resiliência que muitos agrupamentos de escolas estão a aproveitar na íntegra para criarem condições de estudo e preparação melhores para os seus alunos, bem como novas oportunidades para sinergias entre a escola e a comunidade.

Mais uma vez, como já o habituou, a Valor Magazine preparou uma revista única, criada à medida dos seus leitores, para lhes oferecer conteúdo de qualidade nas mais variadas áreas temáticas. Da Saúde à Educação, do Turismo ao Direito, opiniões, entrevistas e novidades que só encontra aqui! Boas leituras!

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, 7º 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, Nº, VALE FETAL 2825-259 CHARNECA DA CAPARICA | DIRETOR: JOSÉ MOREIRA | EDITORA: SARA FREIXO | DESIGN E PAGINAÇÃO: RAFAELA SILVA | COPYRIGHT: UNIÃO EUROPEIA 2025 - PARLAMENTO EUROPEU | GESTORES DE COMUNICAÇÃO: LEONARDO ANDRADE, FERNANDO COSTA, INÊS RIBEIRO, JAIME PEREIRA, LUIS PINTO | NIF: 515 541 664 | REGISTO ERC Nº 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 À INSERÇÕES QUE SEJAM DA RESPONSABILIDADE DOS ANUNCIANTES. A PAGINAÇÃO É EFETUADA DE ACORDO COM OS INTERESSES EDITORIAIS E DE MAIS 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 FOTOCÓPIA, 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/](https://www.valormagazine.pt/estatuto-editorial-valor-magazine/)”. NOS TERMOS DO Nº1, ARTº. 017º DA LEI Nº 2/99 DE 13 DE JANEIRO – LEI DE IMPRENSA.

SÍLVIA LOPES
SYNTAGMA INVEST
CARREIRA

PÁG 52 - 53



MULHERES DE VALOR:
HISTÓRIAS DE SUCESSO

ELISABETE SILVA
ELYPHARMA

PÁG 36 - 37



MULHERES DE VALOR:
HISTÓRIAS DE SUCESSO

ANA GONÇALVES
ANA GONÇALVES
ATELIER

PÁG 26 - 27



DIA MUNDIAL
DA ARQUITETURA

LVP ADVOGADOS
JOANA T. FERNANDES

PÁG 32



NOVA VERSÃO DA LEI
DOS ESTRANGEIROS



ESTABILIDADE NAS CARREIRAS COMERCIAIS**BRAIN POWER**05 - 08

DIA MUNDIAL DA SAÚDE MENTAL**ORDEM DOS PSICÓLOGOS**

09

EDUARDA FIGUEIRAS, PSICÓLOGA10

DIA MUNDIAL DO COMBATE AO BULLYING**VANESSA AMARAL, PSICÓLOGA CLÍNICA**11

SAÚDE MENTAL NA CONTABILIDADE**INCTRUST**12 - 13

DIA MUNDIAL DO TURISMO**GROSSORENT**

14 - 15

PROMARTUR16 - 17

DIA INTERNACIONAL DO IDOSO**CUIDARVOS**18

HABITAÇÃO SÊNIOR**UZU**19

PROPRIEDADE INTELECTUAL**ÁLVARO DUARTE & ASSOCIADOS**20 - 21

EUROPA: QUE FUTURO?**MARTA TEMIDO, EURODEPUTADA**

22 - 23

EUIPO

24

ENISA25

MULHERES DE VALOR: HISTÓRIAS DE SUCESSO**PAULA ALVES, IBET**

33

SÍLVIA CRISTINA REIS, BARV ADVOGADOS

34

PAULA SOARES, JUSTLOG

35

ELISABETE SILVA, ELYPHARMA

36 - 37

SÁNDRA SOUSA, ACADEMIA DO EMPRESÁRIO

38

SÍLVIA FERNANDES, FLAM & LUCE BYCLASSY

39

PAULA BORGES, TECHPLAZA

40

SÍLVIA PEREIRA, MELOM HOME

41

PAULA FERNANDES, NOSHI COFFEE

42 - 43

RITA PEREIRA, CONCEITO BY RITA PEREIRA

44

PAULA COSTA, CLÍNICA INÉDITA

46 - 47

MICAELA VASCONCELOS, FAMOUS GROUP

48

MATILDE GEADA, SINTIMEX

49

SÁNDRA BALSEIRO, 4EASY PRRC

50 - 51

SÍLVIA LOPES, MENTORA E COACH

52 - 53

JOANA CARVALHO, ARGO54

21 ANOS DE CRESCIMENTO**VIMAPUR**55

MAIS DO QUE UM STAND, UM PARCEIRO DE CONFIANÇA**CARIAS CAR**57

ENSINO: ESPECIAL CTE**AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DR. SERAFIM LEITE**

61

AGRUP. DE ESCOLAS DE V. POUCA DE AGUIAR

63

AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DR. ALBERTO IRIA65

ARTIGOS DE OPINIÃO**CARLA SILVA, ADVOGADA ESTAGIÁRIA, PROFESSORA E ESCRITORA**58 - 59

“CADA VEZ MAIS PESSOAS PROCURAM FLEXIBILIDADE E AUTONOMIA NAS SUAS CARREIRAS”

SANDRA SOARES CRIOU A BRAIN POWER HÁ 11 ANOS. MAIS DO QUE UMA EMPRESA, JÁ POR MAIS DO QUE UMA VEZ SE REFERIU A ESTE PROJETO COMO “UMA MISSÃO”, QUE SERVE PARA LEVAR MAIS SEGURANÇA, FINANCEIRA E LABORAL, AOS PROFISSIONAIS DA CONSULTORIA COMERCIAL. A BRAIN POWER DISPONIBILIZA UM MODELO DE TRABALHO QUE GARANTE BENEFÍCIOS A NÍVEL DE SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO, UM CONTRATO DE TRABALHO (COM TODOS OS DIREITOS ASSOCIADOS AO MESMO), FORMAÇÃO CONTÍNUA E DIREITO A SUBSÍDIO DE DESEMPREGO, ENTRE OUTRAS VANTAGENS. NESTA ENTREVISTA, O DESTAQUE VAI JUSTAMENTE PARA O MODELO APLICADO PELA BRAIN POWER E PARA A FORMA COMO ESTA EMPRESA CONSEGUE AJUDAR ESTES TRABALHADORES A CONJUGAR FLEXIBILIDADE COM ESTABILIDADE NA SUA CARREIRA.

A Brain Power é pioneira num modelo que ajuda a desenvolver e a gerir as carreiras de Consultoria Comercial. Como funciona o vosso modelo? Em que se baseia?

O nosso modelo tem como base o outsourcing, mas numa perspetiva inovadora e humanizada. Ao contrário do que é habitual no setor, não recorremos a recibos verdes e oferecemos contratos de trabalho, estabilidade e condições que permitem às pessoas construir uma carreira sólida. Acreditamos que o verdadeiro valor está em tratar os nossos consultores como pessoas e não apenas como recursos. Por isso, criamos percursos de progressão com formação contínua, acompanhamento próximo e atividades de integração e team building que reforçam o sentimento de pertença.

**SANDRA SOARES**

CEO

Este modelo permite aliar a flexibilidade do outsourcing a um compromisso real com a proteção e desenvolvimento de cada profissional. No fundo, procuramos transformar a consultoria comercial numa carreira estruturada, em que o crescimento individual se traduz também no crescimento da Brain Power.

Quais as vantagens claras para os profissionais que trabalham convosco em aderir a este modelo?

Os profissionais que integram o nosso modelo beneficiam de um conjunto de vantagens que trazem maior proteção e estabilidade à sua carreira. Para além de terem um contrato de trabalho com todos os direitos associados, disponibilizamos formação contínua e adequada às suas funções, bem como seguro de acidentes de trabalho. Existem ainda benefícios muito concretos: maior proteção legal, direito a subsídio de desemprego, estabilidade na carreira contributiva e maior facilidade no acesso a crédito ou financiamentos.

Acresce o apoio burocrático e fiscal que prestamos, permitindo que os profissionais se concentrem no que realmente importa — o seu desempenho e evolução profissional.

Em resumo, oferecemos condições que asseguram mais liquidez, mais segurança e mais perspetivas de crescimento a longo prazo.

“Os recibos verdes continuam a ser amplamente utilizados em Portugal, inclusive em setores onde se esperaria maior estabilidade. Isso demonstra que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir condições mais justas e equilibradas para todos os profissionais”.

E para as empresas que contratam estes profissionais, quais as vantagens de o fazerem através da Brain Power?

As empresas que recorrem à Brain Power têm acesso a profissionais motivados, qualificados e com um elevado grau de fidelização. Isto significa equipas mais estáveis, com menor rotatividade e uma integração mais rápida nos projetos.

O nosso acompanhamento contínuo e a apos-



ta em formação garantem que os consultores chegam ao mercado com competências atualizadas e preparados para responder aos desafios de cada cliente.

Ao mesmo tempo, o investimento que fazemos na motivação e no bem-estar das pessoas traduz-se em maior dedicação e resultados consistentes. Desta forma, conseguimos oferecer às empresas um parceiro de confiança, que disponibiliza talento preparado e dedicado, ao mesmo tempo que simplifica todo o processo administrativo e de gestão.

O número de trabalhadores independentes

tem vindo a crescer em Portugal. A que lhe parece que tal se deve?

Este crescimento reflete uma nova cultura de trabalho. Cada vez mais pessoas procuram flexibilidade e autonomia na forma como gerem as suas carreiras, deixando de encarar o vínculo laboral para a vida como a única opção.

Há uma valorização crescente da liberdade de escolha, da possibilidade de experimentar diferentes projetos e de equilibrar a vida pessoal com a vida profissional.

Esta tendência está alinhada com aquilo que acontece noutros mercados internacionais e

mostra que o trabalho independente deixou de ser visto como um recurso temporário, passando a ser uma escolha consciente de muitos profissionais.

Como avalia as condições atualmente em vigor, a nível burocrático e legislativo, para estes profissionais?

Atualmente, as condições em vigor ainda não acompanham a realidade do mercado. A legislação e a burocracia foram pensadas para um modelo laboral do passado, demasiado rígido, e que não contempla devidamente as especificidades de quem trabalha de forma independente.

Na prática, isso significa que muitos destes profissionais enfrentam obstáculos no acesso a direitos básicos, lidam com processos administrativos complexos e veem pouca justiça na forma como são tributados. Esta falta de adaptação cria instabilidade e desencoraja quem poderia contribuir de forma mais ativa para a economia através do trabalho independente.

É fundamental atualizar o enquadramento legal e fiscal, tornando-o mais flexível, inclusivo e capaz de oferecer maior proteção a todos os profissionais, independentemente da forma como escolhem desenvolver a sua carreira.



“Cada vez mais pessoas procuram flexibilidade e autonomia na forma como gerem as suas carreiras, deixando de encarar o vínculo laboral para a vida como a única opção. Há uma valorização crescente da liberdade de escolha, da possibilidade de experimentar diferentes projetos e de equilibrar a vida pessoal com a vida profissional”.

A nova lei laboral, se entrar em vigor, virá trazer alguma alteração de monta relativamente aos trabalhadores independentes que queira destacar?

O impacto será muito limitado, já que os trabalhadores independentes não estão abrangidos pela lei laboral. Este enquadramento continua a aplicar-se apenas aos trabalhadores dependentes, deixando de fora quem exerce atividade de forma independente.

No caso da Brain Power, a nossa realidade é distinta. Não trabalhamos com profissionais independentes: todos os que integram a nossa estrutura são contratados como trabalhadores dependentes, com vínculo formal e todos os direitos assegurados. Desde a nossa fundação que assumimos o compromisso de oferecer estabilidade, proteção e enquadra-

mento legal, antecipando preocupações que hoje começam a surgir no debate público.

Em 11 anos de atividade, a Brain Power tem acompanhado as alterações no mercado laboral. Como é que isso se consegue e que resultados conseguem obter em resultado da vossa constante atualização e acompanhamento do mercado?

O nosso sucesso tem estado sempre ligado à proximidade com as pessoas. Nunca olhámos para os nossos profissionais como números ou meros ativos financeiros, mas como parte de uma família que cresce connosco. Essa visão permite-nos perceber de forma muito direta as mudanças nas suas necessidades, expectativas e motivações, e ajustar o nosso modelo de acordo com a evolução do mercado laboral.



Ao privilegiarmos esta relação próxima, conseguimos construir equipas mais motivadas, estáveis e alinhadas com os valores da Brain Power. Isso traduz-se em maior retenção de talento, melhor desempenho nos projetos e numa reputação sólida junto dos nossos parceiros. É este acompanhamento constante que garante que crescemos de forma sustentável e continuamos a ser uma referência no setor.

Estamos mais perto do fim da precariedade nos chamados “recibos verdes”? Como tem sido este caminho, para a Brain Power?

Não creio que possamos afirmar que estamos mais perto do fim da precariedade. A percepção de instabilidade varia muito: para alguns, o trabalho independente representa liberdade e flexibilidade, para outros, continua a significar falta de segurança e de proteção.

O que é claro é que os recibos verdes continuam a ser amplamente utilizados em Portugal, inclusive em setores onde se esperaria maior estabilidade. Isso demonstra que ainda há um

longo caminho a percorrer para garantir condições mais justas e equilibradas para todos os profissionais. Na Brain Power seguimos uma via diferente desde o início, oferecendo vínculos estáveis, enquadramento legal e proteção real a quem trabalha connosco. Acreditamos que é esse o caminho para reduzir a precariedade e valorizar verdadeiramente as carreiras.

Já se internacionalizaram, estando presentes em Malta. Comparativamente com o mercado nacional, quais os maiores desafios?

A experiência em Malta não trouxe grandes desafios porque se trata de um mercado muito mais liberal em termos de legislação laboral. O mesmo acontece em países como os Estados Unidos ou Inglaterra, onde já estamos presentes, já que a legislação é menos restritiva e permite maior agilidade na adaptação dos modelos de trabalho.

Em Portugal, pelo contrário, continuamos a lidar com uma lei laboral excessivamente rígi-

da e, em muitos aspetos, penalizante. Isso torna a inovação mais difícil e limita a capacidade de responder às novas realidades do mercado.

A internacionalização tem-nos mostrado que existem enquadramentos legais mais modernos e ajustados, que reconhecem a diversidade de formas de trabalho. Essa experiência reforça a nossa convicção de que Portugal precisa de evoluir para um modelo mais flexível e inclusivo, capaz de equilibrar proteção com competitividade.

“A flexibilidade do nosso enquadramento permite adaptar o modelo a diferentes geografias e contextos, sem perder o foco na proteção e na valorização das pessoas”.

Acredita que é possível aplicar o vosso modelo de trabalho a nível europeu, sobretudo num momento em que o mercado de trabalho vive muito de trabalhadores remotos?

Sim, é perfeitamente possível e, na verdade, já o fazemos. Trabalhamos com profissionais das áreas de IT e marketing digital que desempenham funções em regime totalmente remoto, integrados no nosso modelo com a mesma estabilidade e acompanhamento de quem está presencialmente.

A flexibilidade do nosso enquadramento permite adaptar o modelo a diferentes geografias e contextos, sem perder o foco na proteção e na valorização das pessoas. O trabalho remoto deixou de ser exceção e tornou-se parte integrante da realidade laboral europeia, o que reforça ainda mais a pertinência do nosso modelo.



Brain
Power™

WWW.BRAINPOWER.COM.MT

WELCOME@BRAINPOWER.COM.MT

CONTACTOS: +351 211 387 935

“AS POLÍTICAS DE SAÚDE PÚBLICA TÊM DE RESULTAR DE UMA COOPERAÇÃO INTERSETORIAL”

DIA 10 DE OUTUBRO CELEBROU-SE O DIA MUNDIAL DA SAÚDE MENTAL. NESTES MOMENTOS, A SAÚDE MENTAL É SEMPRE DESTACADA E SURTEM TESTEMUNHOS DA SUA IMPORTÂNCIA. NO ENTANTO, PORTUGAL NÃO É, AINDA, UM PAÍS CONHECIDO POR PROTEGER A SAÚDE MENTAL DA SUA POPULAÇÃO.

O Dia Mundial da Saúde Mental celebra-se a 10 de outubro. Como é que a Ordem dos Psicólogos Portugueses assinalou esta data?

A Ordem dos Psicólogos Portugueses assinala o Dia Mundial da Saúde Mental colocando na ordem do dia o tema “Promover a Saúde Pública através da Ciência Psicológica”.

Daqui resultarão um conjunto de recomendações da ciência psicológica dirigidas a decisores políticos, empresas e lideranças, com o intuito de que estas sejam priorizadas no desenho de políticas públicas e empresariais, que de facto possam não só aumentar a eficácia das intervenções, mas também gerar ganhos económicos.

Como pode esta instituição posicionar-se e ajudar a desenvolver políticas que tragam a saúde mental para o primeiro plano da saúde no país?

A saúde mental é uma responsabilidade coletiva. Cabe à Ordem dos Psicólogos Portugueses colocar a Psicologia e os psicólogos ao serviço das pessoas, das empresas, das comunidades e do país.

Tal significa participar ativamente no debate público, disponibilizar literacia em saúde, desenvolver e apresentar propostas e respostas baseadas na evidência científica, e apoiar os líderes do nosso país na tomada de decisões informadas e realmente úteis na construção de políticas que priorizem a saúde e o bem-estar das pessoas.

Que impacto teria, a nível da economia nacional, uma verdadeira política pública integrada de saúde mental? É possível saber o quanto o país perde, economicamente falando, con-



siderando as faltas por doença associadas às doenças mentais?

O impacto seria altamente distintivo e transformante. As faltas ao trabalho, o presentismo laboral e as faltas ou baixas médicas relacionadas com problemas de saúde psicológica representam custos de produtividade nas empresas e perdas económicas muito superiores aos custos diretos com os cuidados de saúde à pessoa.

O Relatório do Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal publicado pela OPP, demonstra que os custos do stress e dos problemas de saúde psicológica

para as empresas portuguesas podem chegar aos 5,3 mil milhões de euros por ano.

Os países podem perder 3% a 4% do PIB quando estes problemas não são tratados. Por outro lado, intervenções para prevenir e promover a saúde psicológica e o bem-estar dos trabalhadores podem representar 30% na redução das perdas ao nível dos custos de saúde, perda de produtividade e substituição de trabalhadores, poupando às empresas cerca de 1,6 mil milhões de euros por ano.

Como pode o país criar estas políticas integradas? A Ordem dos Psicólogos Portugueses está disponível para ajudar nesta necessidade de saúde pública?

A OPP tem insistido na importância de se criarem respostas que resultem de uma articulação e cooperação intersectorial de políticas e de práticas integradas de saúde mental.

A metodologia de implementação obriga a estratégias de governança integradas com prioridades bem definidas, metas comuns e um calendário para o cumprimento de um mandato que requer autoridade de execução. É necessária uma liderança política assumida corajosamente, já que

implica o envolvimento de todos os setores, a exemplo, o trabalho, a saúde, a educação, a proteção social, a justiça e as comunidades.

Estamos disponíveis e temos propostas já feitas, nomeadamente ao nível da primeira infância e da criação de locais de trabalho saudáveis, que permitem a implementação de planos de ação com medidas concretas a nível local e nacional.

“PORTUGAL EVOLUIU QUANDO SE TRATA DE SAÚDE MENTAL, MAS O ESTIGMA AINDA PERSISTE”

DIA 10 DE OUTUBRO CELEBROU-SE O DIA MUNDIAL DA SAÚDE MENTAL. NESTES MOMENTOS, A SAÚDE MENTAL É SEMPRE DESTACADA E SURTEM TESTEMUNHOS DA SUA IMPORTÂNCIA. NO ENTANTO, PORTUGAL NÃO É, AINDA, UM PAÍS CONHECIDO POR PROTEGER A SAÚDE MENTAL DA SUA POPULAÇÃO. A PSICÓLOGA EDUARDA FIGUEIRAS SALIENTA, UMA VEZ MAIS, A IMPORTÂNCIA DE CUIDAR DO CORPO COMO UM TODO, INCLUINDO A SAÚDE MENTAL, PARA O BEM-ESTAR GERAL DO INDIVÍDUO.

Enquanto profissional da área, o que acredita que falta fazer para que Portugal proteja mais a saúde mental da população?

A OMS define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental, social ...”, por isso, não podemos desvalorizar a nossa saúde mental! É fundamental para uma qualidade de vida satisfatória.

Apesar dos avanços, Portugal continua a enfrentar desafios na promoção e proteção da saúde mental sendo necessário implementar soluções eficazes. Uma delas passa por combater o estigma ainda existente, apesar de já haver uma melhoria relativamente ao mesmo.

Muitas pessoas não procuram ajuda por medo do julgamento social ou por falta de compreensão. É fundamental existirem medidas para combater o estigma e promover um ambiente de aceitação e compreensão tal como existe com a saúde física.

Quais as áreas que devem, a seu ver, ser consideradas prioritárias no que respeita ao investimento na saúde mental?

É fundamental investir em áreas como a prevenção. Esta é essencial para evitar o agravamento dos sintomas, reduzir o sofrimento e promover o bem-estar. A prevenção pode ser reforçada, com programas nas escolas e na comunidade para aumentar a literacia em saúde mental. Também é importante investir nos cuidados de saúde primários, reforçando o número de profissionais de saúde mental.

Que políticas públicas podem ser adotadas

com vista a um reforço da saúde mental e a um aumento do acesso da população a estes cuidados?

Nos últimos anos Portugal tem vindo a implementar medidas públicas para reforçar a saúde mental, por exemplo, as linhas de apoio telefónico. Apesar destes avanços, persistem desafios como a escassez de profissionais de saúde mental nos serviços de cuidados primários e o estigma associado às perturbações mentais.

Nesse sentido, é importante implementar algumas medidas como o reforço do número de psicólogos e psiquiatras nos centros de saúde; programas que possam aumentar a literacia em saúde mental nas escolas e, por sua vez, alargados à comunidade para que haja abertura para falar de saúde mental.

Também é importante não fazer distinção entre a saúde física e mental, o que vai contribuir para uma redução do estigma.

Enquanto psicóloga, quais os principais problemas com que as pessoas se deparam, a nível de saúde mental?

Todos nós enfrentamos desafios emocionais. Os mais frequentes são a ansiedade, depressão, stress e questões relacionadas com a autoestima. Estas estão, muitas vezes, relacionadas com o trabalho, instabilidade financeira e relações interpessoais. Existem também dificuldades na regulação emocional de crianças, adolescentes e adultos, o que gera um sofrimento silencioso.

Os psicólogos têm um papel importante na intervenção ao fornecer um espaço seguro para os seus clientes expressarem os seus sentimentos e preocupações, ajudando-os a identificar padrões de pensamentos negativos, ensinando estratégias adaptativas e trabalhando em conjunto para que a pessoa atinja o bem-estar.



EDUARDA FIGUEIRAS

PSICÓLOGA

LEMBRE-SE

NÃO ESTÁ SOZINHO, HÁ SEMPRE CAMINHOS POSSÍVEIS PARA RECUPERAR O EQUILÍBRIO EMOCIONAL. NÃO ENFRETE TUDO EM SILÊNCIO. CONVERSAR COM ALGUÉM DE CONFIANÇA AJUDA A ALIVIAR O PESO QUE CARREGA. PSICÓLOGOS E PSIQUIATRAS TÊM CONHECIMENTO CIENTÍFICO E TÉCNICAS QUE O AJUDAM. PEDIR APOIO É UM SINAL DE CORAGEM, NÃO DE FRAQUEZA.

INSTAGRAM: EDUARDAFIGUEIRAS.PSI
EDUARDAFIGUEIRASPSI@GMAIL.COM

“NENHUMA FORMA DE VIOLÊNCIA É UMA BRINCADEIRA”

No dia 20 de outubro assinalou-se o Dia Mundial de Combate ao Bullying. Numa altura em que as redes sociais são um mundo propenso a esta prática, e tendo o ano letivo iniciado recentemente, que mensagem importa passar?

O bullying é um fenómeno social que, com as redes sociais, ultrapassa os portões da escola e invade a vida pessoal das crianças e dos adolescentes a qualquer hora do dia. A mensagem fundamental é que nenhuma forma de violência é uma brincadeira. Enviar mensagens cruéis, criar perfis falsos, publicar fotografias e vídeos sem o consentimento da pessoa, publicar vídeos onde se está a excluir ou maltratar alguém, pode ter, de facto um impacto emocional muito profundo e muito duradouro.

Quais os sinais a que se deve estar atento, nas crianças e nos adolescentes que são alvo de bullying? O comportamento altera-se?

Primeiro, importa dizer que um sinal isolado que se identifique na criança ou no adolescente pode não significar que alguma coisa esteja errada. Mas quando vários sinais se repetem ou se intensificam, é importante perceber o que está a acontecer. Existe uma alteração no comportamento, quer da vítima, quer do bully (o agressor), em várias dimensões. Do ponto de vista físico, podemos observar queixas sem



VANESSA AMARAL
PSICÓLOGA CLÍNICA

uma causa médica aparente, como dores de cabeça e de barriga, alterações no sono, alterações no apetite, lesões... O que também é muito comum, em termos relacionais, é as crianças e os adolescentes começarem a afastar-se e isolar-se de amigos e familiares. As faltas às aulas, ou a recusa em ir à escola, bem como a descida do rendimento escolar e o permanecer sozinhos nos intervalos também são sinais muito comuns. Devemos também estar atentos às alterações psicológicas/emocionais como as mudanças bruscas de humor, sintomatologia depressiva, baixa autoestima e ideação suicida. Quanto a quem tem o comportamento agressivo, é comum a adoção de comportamentos de oposição e antissociais, a baixa tolerância à frustração, a dificuldade de gestão de impulsos e a adoção de comportamentos de risco.

Como lidar com quem pratica bullying?

Assim como em qualquer forma de violência, a intervenção deve começar antes do problema ocorrer, numa lógica preventiva. E enquanto psicóloga clínica, acredito que uma das medidas mais importantes para comba-

UMA EM CADA TRÊS CRIANÇAS NO MUNDO SÃO VÍTIMAS DE BULLYING. ESTE É O CONFLITO MAIS PRESENTE E MAIS COMUM EM CONTEXTO ESCOLAR. A PSICÓLOGA CLÍNICA VANESSA AMARAL DESTACA A IMPORTÂNCIA DO ACOLHIMENTO, QUER DA VÍTIMA, QUER DE QUEM TEVE O COMPORTAMENTO AGRESSIVO, E A RELEVÂNCIA DA PREVENÇÃO, PARA EVITAR O DESENCADear DE UM FENÓMENO QUE PODE DEIXAR UMA MARCA EMOCIONAL PROFUNDA NA VIDA DOS ENVOLVIDOS.

ter o bullying passa por trabalhar a inteligência emocional das nossas crianças e jovens. Sobre trabalhar com o agressor: não devemos rotular a criança como má, problemática,... Temos que ajudá-la a identificar e reconhecer que o comportamento que ela está a adotar, sim, é um problema. Às vezes, estas crianças só precisam de ser percebidas. É muito importante quebrarmos este ciclo e o apoio psicológico pode ser fundamental, porque ajuda a criança / adolescente a desenvolver a empatia, a inteligência emocional e competências de comunicação assertiva.

E relativamente à vítima, como podemos ajudá-la?

Mostrando-lhes que não estão sozinhas e que podem e devem pedir ajuda. Esse é o passo mais importante para quebrar este ciclo de agressividade e ajudar estas crianças/adolescentes a recuperarem a sua tranquilidade. À semelhança do que fazemos com a criança que adota comportamentos agressivos: mostrar empatia, valorizar o que ela está a sentir e validar o seu sofrimento. Não faça comentários como “isso passa”, “tens de lhe responder” ou então “bate de volta”. Importa quebrar a violência. E mais importante é ajudar a criança a não se sentir culpada por ser alvo deste tipo de comportamento. Obviamente que também tem de haver uma aposta da parte da escola ou de onde quer que ocorra o bullying em haver espaços de denúncia que sejam de fácil acesso e com a garantia de confidencialidade.

O BULLYING DISTINGUE-SE DE OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA POR ESTAS TRÊS CARACTERÍSTICAS:

> INTENCIONALIDADE:

O BULLYING É UM COMPORTAMENTO INTENCIONAL, COM O PROPÓSITO CLARO DE PROVOCAR MAL-ESTAR NO OUTRO;

> REPETIÇÃO:

NÃO É UM COMPORTAMENTO PONTUAL, É REPETITIVO E REGULAR;

> DESEQUILÍBRIO DE PODER:

SEJA ELE FÍSICO (UMA CRIANÇA MAIOR OU MAIS FORTE QUE A OUTRA); OU PSICOLÓGICO (CONHECER UMA INFORMAÇÃO CONSTRANGEDORA DO OUTRO).



PSI.VANESSA.AMARAL@GMAIL.COM | INSTAGRAM: @PSI_VANESSAAMARAL

CONTACTOS: +351 931 929 219
LOCALIZAÇÕES: RUA DE BAGUIM, N.º 8 4445-029 ALFENA

PRESERVAR A SAÚDE MENTAL NA ÁREA DA CONTABILIDADE – O EXEMPLO DA INGTRUST

A SAÚDE MENTAL É, ATUALMENTE, UMA QUESTÃO MUITO PRESENTE NA VIDA DE TODOS, MAS PARTICULARMENTE NA POPULAÇÃO ATIVA, SOBRECARREGADA COM HORÁRIOS E NECESSIDADES LABORAIS CONSTANTES. ENQUANTO AS EMPRESAS SE DEPARAM COM QUESTÕES RELACIONADAS COM A SUSTENTABILIDADE E A IMPORTÂNCIA DE PROTEGER OS DADOS DOS CLIENTES, É O LADO HUMANO QUE, POR VEZES, MAIS PRECISA DE SER TIDO EM CONTA. NESTA ENTREVISTA, JOSUÉ COSTA, FUNDADOR E CEO DA INGTRUST, ASSINALA O QUE A EMPRESA FAZ PARA PROTEGER OS SEUS COLABORADORES.



JOSUÉ COSTA
FOUNDER E CEO

“Quando os profissionais de contabilidade cuidam do seu bem-estar, reduzem o risco de burnout e erros, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, o que potencializa o desempenho e a melhoria de resultados para a empresa como um todo”.

A profissão de contabilista é uma das mais desgastantes. Como avalia esta importância da saúde mental e a sua influência na produtividade da equipa?

A saúde mental é fundamental para qualquer profissão, e na área de contabilidade, onde há pressão por prazos, precisão e responsabilidade, ela torna-se ainda mais fundamental. Uma boa saúde mental contribui para maior concentração, tomada de decisões mais assertivas e resistência ao stress, o que reflete

diretamente na produtividade.

Quando os profissionais de contabilidade cuidam do seu bem-estar, reduzem o risco de burnout e erros, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, o que potencializa o desempenho e a melhoria de resultados para a empresa como um todo.

Quais os sinais precoces que se deve reconhecer, na equipa no geral e em cada elemento

da equipa, em particular, que podem indicar a necessidade de parar e reformular a sua relação com o trabalho?

Reconhecer sinais precoces de burnout ou sobrecarga é essencial para prevenir impactos negativos.

SINAIS EM ELEMENTOS INDIVIDUAIS:

- Cansaço extremo e fadiga constante;
- Dificuldade de concentração e erros frequentes;

• Mudanças de humor, irritabilidade ou isolamento.
SINAIS NA EQUIPA COMO UM TODO:

- Aumento do stress geral e insatisfação;
- Queda na produtividade e qualidade do trabalho;
- Comunicação mais tensa ou menos colaborativa.

Ao identificar esses sinais, é importante promover momentos de reflexão e diálogo, avaliando a carga de trabalho, procurando apoiar e ajustar os processos de modo a existirem melhorias.

“Empresas que promovem ambientes de trabalho saudáveis e priorizam o bem-estar dos seus funcionários demonstram responsabilidade social, contribuindo para uma força de trabalho mais resiliente e produtiva”.

Como lida a Ingtrust, enquanto empresa, com a necessidade de preservar o bem-estar e a saúde mental dos seus colaboradores?

Enquanto empresa, a Ingtrust tem uma atitude proativa na preservação do bem-estar e saúde mental dos seus colaboradores: incentivar uma cultura de respeito, apoio mútuo e comunicação aberta; estabelecer horários flexíveis, programas de teletrabalho e incentivos a pausas e períodos de descanso; estimular práticas de ritmo de trabalho sustentáveis, exercícios físicos, alimentação saudável e atividades de lazer.

Além da saúde mental, a cibersegurança é crucial para empresas que trabalham com dados sensíveis, como os financeiros. Como aplica a Ingtrust algumas medidas no sentido de proteger os seus dados e os dos clientes de qualquer invasão cibernética?

A Ingtrust, ao lidar com dados sensíveis, adota diversas medidas: implementação de firewalls e sistemas de deteção de intrusões; atualiza-

ções constantes de software; backup regular de dados; capacitação da equipa para reconhecer tentativas de phishing, golpes e outras ameaças, reforçando a cultura de segurança; uso de autenticação forte, senhas complexas e autenticação de dois fatores.

A seu ver, a sustentabilidade – conceito tão falado hoje – é também pautada por questões como as mencionadas anteriormente, nomeadamente a proteção da saúde mental e a proteção cibernética?

A proteção da saúde mental dos colaboradores e a segurança cibernética são pilares essenciais desse conceito.

Empresas que promovem ambientes de trabalho saudáveis e priorizam o bem-estar dos seus funcionários demonstram responsabilidade social, contribuindo para uma força de trabalho mais resiliente e produtiva. Isso reflete um compromisso com o capital humano, promovendo equilíbrio, inclusão e qualidade de vida.

Garantir a integridade e confidencialidade dos dados também é uma responsabilidade social essencial para a confiança dos clientes e parceiros.

A proteção contra ameaças digitais evita prejuízos financeiros, danos à imagem e riscos de violações de privacidade, contribuindo para a estabilidade e reputação sustentável da empresa.

A tecnologia é fundamental para levar a cabo o trabalho contabilístico. Quais as últimas novidades que a Ingtrust tem para destacar, no que respeita à constante atualização tecnológica que permite facilitar o trabalho diário?

A Ingtrust mantém-se na vanguarda da inovação tecnológica, adotando as últimas novidades para facilitar o trabalho diário da equipa. Entre as principais atualizações, destacam-se:

AUTOMATIZAÇÃO DE PROCESSOS:

Implementação de softwares avançados que automatizam tarefas rotineiras, como lançamentos contabilísticos, conciliações e geração de relatórios, reduzindo erros e aumentando a eficiência;

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E MACHINE LEARNING:

Uso de sistemas inteligentes que analisam grandes volumes de dados, identificam inconsistências e oferecem insights preditivos, auxiliando na tomada de decisão;

CLOUD COMPUTING:

Plataformas na nuvem que permitem acesso remoto e seguro às informações, facilitando o trabalho colaborativo e a gestão de múltiplos clientes ou projetos em tempo real;

DIGITALIZAÇÃO DE DOCUMENTOS:

Utilização de tecnologias de reconhecimento Qrcode para digitalizar recibos, faturas e outros documentos físicos;

INTEGRAÇÕES DE SISTEMAS:

Conectividade entre plataformas de gestão financeira, bancária e de contabilidade, permitindo uma atualização automática e sincronizada de dados.

Quais os principais aspetos em que, a seu ver, a tecnologia veio, de facto, simplificar grandemente o trabalho contabilístico?

A tecnologia tem revolucionado o trabalho contabilístico ao simplificar diversos processos e aumentar a eficiência.

AUTOMATIZAÇÃO DE TAREFAS ROTINEIRAS:

Softwares automatizam lançamentos, reconciliações, cálculos e geração de relatórios, reduzindo o tempo gasto e minimizando erros humanos;

AGILIDADE NO PROCESSAMENTO DE DADOS:

A capacidade de processar grandes volumes de informações em tempo real acelera análises e tomadas de decisão;

CONECTIVIDADE ENTRE SISTEMAS:

Conectividade entre plataformas de gestão financeira, bancária e de contabilidade, permitindo uma atualização automática e sincronizada de dados.



WWW.INGTRUST.PT | GERAL@INGTRUST.PT | TEL: 910 541 510

UMA RENT-A-CAR ONDE A PROXIMIDADE E A RAPIDEZ GUIAM O DIA A DIA

JOSÉ GROSSO CRIOU A GROSSORENT HÁ 11 ANOS, UMA EMPRESA DE ALUGUER DE VEÍCULOS LIGEIOS E COMERCIAIS BASEADA NA QUALIDADE DO SERVIÇO E PROXIMIDADE COM OS CLIENTES. A FORMA DE TRABALHAR TEM RENDIDO UM CRESCIMENTO CONSTANTE AO LONGO DESTES ANOS, E O RESPONSÁVEL POR ESTE NEGÓCIO REALÇA QUE GRANDE PARTE DISSO SE DEVE À VELOCIDADE COM QUE RESOLVEM QUALQUER QUESTÃO QUE OS CLIENTES APRESENTEM.

A GrossoRent iniciou a sua atividade em janeiro de 2014, completando este ano 11 anos de existência no mercado. Ao longo deste período, como evoluiu este setor?

Este setor tem sempre negócio, embora exista uma grande disputa de preços, porque há muita oferta online e as grandes empresas disputam esse território. Os grandes Brokers do setor apresentam preços muito baixos que levam o cliente a ser seduzido por um preço inicialmente baixo, mas que se revela cheio de "taxas" e "alíneas" que, se não foram lidas ou corretamente explicadas, pode ter preços mais altos (extras). Nós não nos encontramos nesse mercado.

Essa concorrência pelos preços afeta-vos?

Afeta muito. Nesta altura do ano, os preços no Algarve e em Lisboa podem andar nos 10 euros/dia para alugar um carro. A nossa maior dificuldade é tentar fugir à baixa de preços, que vai sempre variando consoante a lei da oferta e da procura de clientes. O nosso objetivo, portanto, é posicionar-nos fora dessa guerra do preço dos alugueres. E depois conquistar clientes que já estão cansados ou que já foram prejudicados e optam por um valor final com tudo garantido, e que procuram um serviço simples e de proximidade, que executa o processo de forma transparente e disponível. Na GrossoRent, procuramos dar um preço único, com tudo incluído para o cliente.

Qual o nicho de mercado onde mais atuam?

Privilegiamos mais o corporate. Trabalhamos com empresas e lidamos com as diversas situações em que as empresas podem necessitar de veículos, seja para novos colaboradores, seja para fazerem entregas, ou apenas uma viagem isolada. Colocamos os carros à sua disposição quando necessário, e gerimos a frota de acordo com as necessidades dos Clientes/Empresas. Hoje, muitas empresas já não querem ter frota própria de viaturas e socorrem-se da frota na GrossoRent Rent a Car.

“Apoio a ideia de estudarmos novas soluções, novas variantes, mas não podemos adotar ou nos imporem logo as primeiras opções que surgem, sob pena de estas não se adequarem aos propósitos que temos de cumprir junto dos clientes e prestar bom serviço”.

Esta atividade é “de pessoas para pessoas”, pelo que na GrossoRent consideram a proximidade um fator que vos diferencia. Em que é que a proximidade se reflete na forma de lidar com os clientes? Ter alguém que fale rapidamente ao telefone com o cliente e resolva o problema faz, hoje, a diferença?

Sim, faz muita diferença. Aqui não há um call center demorado, ninguém foge de nada. Há três ou quatro colaboradores que têm capacidade para resolver quase tudo: um problema no carro, as pessoas não estarem acostumadas aos sistemas novos dos veículos, sinistro, nós damos logo ajuda. Hoje há clientes que reclamam por desconhecimento ou outro tipo de imprevisto, como um furo, ou qualquer necessidade no carro. Fazemos questão de não perturbar os objetivos dos clientes, quando nos alugam as viaturas.

Se o objetivo é fazer uma viagem pelo país, queremos que eles sejam bem-sucedidos, por isso fazemos de tudo para que, mesmo com algum imprevisto o cliente consiga cumprir



CLASSE A



CLASSE E



GLC



“A nossa maior dificuldade é tentar fugir à baixa de preços, que vai sempre variando consoante a lei da oferta e da procura de clientes”.



JOSÉ GROSSO
CEO

o seu propósito. Ao ajudarmos de imediato é fundamental para a rapidez na resolução de qualquer problema e um cliente satisfeito é a nossa melhor publicidade.

Que opinião tem sobre a Inteligência Artificial, e aquilo que esta ferramenta pode ajudar a resolver, no dia a dia laboral desta atividade? E relativamente à mobilidade verde, considera viável que as frotas de carros para alugar sejam elétricas?

Eu não sou contra tudo o que aparece novo, mas a inteligência artificial ainda não está totalmente regulamentada. Para tratar de alguns procedimentos, pode vir a ser interessante, mas prefiro esperar mais um pouco para ver como tudo decorre. Atualmente, faço questão que, quando alguém vai alugar um carro, esteja sempre alguém nosso a entregar o carro, bem

como a receber a viatura. Conforme falámos, privilegiamos o contacto direto e a honestidade. Quanto a carros elétricos, a meu ver, para as empresas de aluguer de viaturas não funcionam, na medida em que a maioria das pessoas que solicita o aluguer de uma viatura pretende viajar bastante com ela, e os carros elétricos obrigam a carregamentos que, em alguns casos, pode demorar até 12 horas. Já no caso dos híbridos, sim, aliás a maioria dos nossos carros são híbridos.

Apoio a ideia de estudarmos novas soluções, novas variantes, mas não podemos adotar ou nos imporem logo as primeiras opções que surgem, sob pena de estas não se adequarem aos propósitos que temos de cumprir junto dos clientes e prestar bom serviço.

Quais os maiores desafios que o setor atravessa, atualmente?

Um dos principais problemas é o estabelecimento de preços mínimos. Um carro de 18 ou 20 mil euros devia ter preços mínimos estabelecidos. Depois, o setor do Turismo devia passar para a pasta da Economia.

O turismo faz mexer a economia de Portugal. E nós temos uma janela – uma varanda – para o Oceano Atlântico e devíamos aproveitá-la melhor, através de uma maior exploração dos terrenos do litoral e interior, com mais construção, onde se poderiam instalar novas famílias que quisessem adotar Portugal para viver, pós-reforma e outros para criar família em segurança.

O crescimento faz parte do futuro da GrossoRent?

A GrossoRent cresceu todos os anos, entre os 7 e os 15%. No entanto, para mim o ideal é manter o negócio num nível em que eu consiga geri-lo diretamente, onde tenha sempre uma noção clara da minha frota e o controlo de reservas da forma a poder mantê-la e melhorá-la, bem como ao serviço que prestamos. A minha preocupação é ter boa rentabilidade com a frota que dispomos, durante o ano inteiro e poder renovar em pouco tempo.

“O TURISMO CONTINUA A SER UM SETOR IMPULSIONADOR DA ECONOMIA”

MADALENA SANTOS E OS IRMÃOS SÃO, ATUALMENTE, OS RESPONSÁVEIS PELA PROMARTUR, PELA TORNARE E PELA PROTEJO. TODAS ESTAS EMPRESAS DESENVOLVEM ATIVIDADE NA ÁREA DO TURISMO – A PRIMEIRA COMO AGÊNCIA DE VIAGENS, A SEGUNDA ENQUANTO EMPRESA DE ALUGUER DE AUTOCARROS E A TERCEIRA NA ÁREA DOS CRUZEIROS NO RIO TEJO – E FAZEM-NO HÁ VÁRIOS ANOS. ENQUANTO EMPRESÁRIA, MADALENA SANTOS ADMITE QUE SEMPRE VIU O TURISMO COMO PARTE ESSENCIAL DA SUA VIDA E REALÇA A IMPORTÂNCIA DO TURISMO INTERNO, NAS DIFERENTES REGIÕES DO PAÍS, PARA DAR A CONHECER A SUA CULTURA E TRADIÇÕES.

A Promartur tem 30 anos e tem agora a Madalena à frente das empresas, juntamente com os irmãos. Como foi esta passagem para o controlo das empresas? Assumi que gostava de as fazer crescer, e está a conseguir?

A PROMARTUR conta já com 30 anos de história e, durante todo esse tempo, foi o meu pai quem esteve à frente da empresa. Após o seu falecimento, assumi essa responsabilidade em conjunto com os meus irmãos.

Tem sido um grande desafio, mas também uma oportunidade de crescimento. Sinto que estamos preparados para honrar o seu legado. Enquanto empresária, tenho como objetivo consolidar a empresa no mercado e fazê-la crescer de forma sustentável. Estamos a cumprir o que nos propusemos e tem sido um caminho diferente, mas muito bonito. Contamos com uma equipa dedicada ao nosso lado, que é parte essencial do nosso sucesso.

“Estamos a cumprir o que nos propusemos e tem sido um caminho diferente, mas muito bonito”.

Sempre gostou da área de Turismo e inclusivamente formou-se academicamente na mesma. De onde lhe vem esta paixão pelo turismo?

Acredito que a minha paixão pelo Turismo nasceu naturalmente por ter crescido neste meio. Os meus pais fundaram a PROMARTUR e, desde cedo, eu gostava de estar por perto e ajudava a realizar pequenas tarefas. Mais tarde, escolhi o Turismo como formação académica – um curso que adorei e que voltaria a escolher.



Hoje, sou uma profissional realizada e sinto que o Turismo não é apenas a minha profissão, mas uma parte essencial da minha vida.

pelo exemplo, mantendo um ambiente de confiança e proximidade com a nossa equipa.

Como se descreve enquanto profissional? E enquanto líder? Neste percurso na liderança da empresa, o que acredita que já mudou em si, enquanto profissional e pessoa?

Sou uma profissional com uma sólida competência técnica, e comprometida com a formação contínua na minha área. Valorizo o conhecimento, a dedicação e a disponibilidade no relacionamento com os nossos clientes. Enquanto líder, acredito na importância de guiar

A família tem três empresas – a Promartur, a Tornare e a Protejo, todas elas relacionadas com o Turismo. Ter mais empresas nesta área permite-vos ter uma noção mais alargada de como está o setor do Turismo atualmente? Portugal continua, de facto, a ter neste setor um grande impulsionador da economia?

Portugal é um país extraordinário, onde o Turismo se mantém como um dos grandes impulsionadores da economia e os números comprovam-no. Inicialmente, a PROMARTUR

começou por integrar todas estas valências, mas, com o passar do tempo percebemos a relevância de segmentar os diferentes nichos de mercado. Assim, distinguimos as nossas áreas de atuação - agência de viagens, transportes e cruzeiros no Rio Tejo.

Apesar de todas pertencerem ao mesmo setor, cada um dirige-se a públicos e necessidades distintas. Esta segmentação permite-nos responder de forma mais eficaz, oferecer experiências personalizadas e valorizar a identidade própria de cada serviço, potenciando a satisfação dos clientes e a competitividade das empresas.

“O facto de termos sido a primeira empresa marítimo-turística a operar no Escaroupim reflete bem o nosso espírito empreendedor e dinamizador”.

Os cruzeiros no rio Tejo – com a Protejo – surgiram há 20 anos, sempre tendo por base a valorização do concelho. As rotas do Escaroupim e da Cultura Avieira assinalam o passado diretamente ligado àquela terra. Esse é também um aspeto muito importante do turismo interno: dar a conhecer a verdadeira cultura do lugar? Têm essa preocupação?

Sim, para nós é essencial dar a conhecer o nosso concelho. O turismo interno assume um papel particularmente relevante, sobretudo em zonas mais interiores, que nem sempre estão tão próximas ou acessíveis aos turistas.

As Rotas do Escaroupim e da Cultura Avieira surgiram precisamente como um complemento à nossa atividade, permitindo valorizar os recursos locais e promover experiências autênticas. Acreditamos que os nossos cruzeiros representam um projeto estratégico para o desenvolvimento turístico do concelho, ao



mesmo tempo que reforçam a nossa identidade local. A divulgação que fazemos do nosso território tem sido determinante para dar a conhecer estas riquezas, tanto a visitantes nacionais como estrangeiros. É sempre bom receber quem nos visita.

Enquanto profissional ligada ao turismo, o que acredita que seria importante fazer para desenvolver mais o turismo regional, em particular na região onde se insere? Que propostas tem, atualmente, a Protejo para oferecer?

Ao longo dos anos, temos contribuído ativamente para o desenvolvimento do turismo no concelho e em toda a região. O facto de termos sido a primeira empresa marítimo-turística a operar no Escaroupim reflete bem o

nosso espírito empreendedor e dinamizador. Tanto a PROMARTUR como a PROTEJO têm mantido uma atuação consistente na promoção e dinamização turística, criando experiências diferenciadas que dão a conhecer a riqueza natural e cultural da região.

A PROTEJO disponibiliza vários passeios de barco nas Rotas do Escaroupim e da Cultura Avieira: desde passeios de uma hora, até experiências únicas como os passeios ao pôr-do-sol (duas horas) assim como passeios em noite de lua cheia, nos meses de julho e agosto. Sempre que solicitado, complementamos estas experiências com visitas na região, que integram tradições, gastronomia e cultura locais, proporcionando aos visitantes uma visão autêntica e completa do nosso território.



CONTACTOS:

T. 263 590 000 (chamada rede fixa nacional) / geral@promartur.pt

Estrada Nacional 367, nº 424, 2125 -121, Marinhais, Portugal



www.promartur.pt

@Promartur



HUMANISMO E PROXIMIDADE NO CUIDADO DOS IDOSOS

A CUIDARVOS NASCEU HÁ POUCO MAIS DE DOIS ANOS, FRUTO DA NECESSIDADE DE TATIANA LOPES DE ENTREGAR A QUEM A PROCURAVA UM SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIO HUMANO. A PROXIMIDADE E A EMPATIA DOS CUIDADORES, JUNTO DAS FAMÍLIAS E DOS IDOSOS, É FUNDAMENTAL PARA ESTA PROFISSIONAL, QUE DEIXA TAMBÉM ALERTAS SOBRE O QUE É NECESSÁRIO FAZER PARA ASSEGURAR UM FUTURO DIGNO AOS IDOSOS EM PORTUGAL.

Como caracteriza a Cuidarvos e a forma como se posiciona no mercado?

A Cuidarvos tem cerca de dois anos e meio de existência e nasceu com o objetivo de tentar trazer ao apoio domiciliário privado um serviço de maior proximidade e disponibilidade, aumentando a confiança dos clientes. Eu sentia muito, no meu dia a dia profissional – trabalhei em Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI) e em empresas de apoio domiciliário – que este era um serviço com falta de humanismo. Na Cuidarvos, procuramos entregar isso.

Como selecionam os vossos colaboradores, de forma a assegurar cuidados de excelência e humanismo?

Eu tento perceber não só a competência em termos de formação técnica e de experiência, como a competência humana. Eu já tive cuidadoras presentes em entrevistas que até tinham formação e experiência, mas a postura que tiveram não foi a melhor. Se eu tenho uma pessoa à minha frente sempre agarrada ao telemóvel, acredito que seja esta a postura que irão apresentar no espaço de trabalho. E isso não pode acontecer, porque o local de trabalho é a casa do cliente e é fundamental que mantenham a postura profissional a todo o momento. Se essa postura



profissional não existe no momento da entrevista, por mais competência que possa ter em termos de formação e técnica, não passa. A formação é importante, mas não é fulcral, o mais importante é a experiência profissional e validar essa experiência. Com uma necessidade cada vez mais imediata por parte dos clientes, infelizmente não é possível apostar em Formação. E em termos

financeiros, mesmo sendo empresas privadas, esse investimento é muito pesado. Além disso, nenhum cuidador entra ao serviço sem serem validados o registo criminal e as referências.

Quais os serviços que a Cuidarvos disponibiliza?

Temos disponíveis o serviço de higiene, findo o mesmo o cuidador vai embora. Depois, no serviço externo temos várias opções de tempo, desde as duas horas até ao máximo de oito horas consecutivas. Além disso, temos ainda o serviço durante a noite ou as 24 horas, em serviço interno.

Quais os principais problemas com que as famílias com idosos se deparam?

O maior problema das famílias é o financiamento. Uma reforma que ronda os 1400 euros não paga acompanhamento domiciliário, fraldas, medicação, comida... e os serviços de apoio domiciliário ou as ERPI existentes são, na sua maioria, privados. As famílias acabam, muitas vezes, por se ver confrontadas com uma realidade em que ou alguém se despede e assume o cuidado do idoso, com todas as consequências financeiras, familiares e pessoais que isso acarreta, ou os filhos juntam as suas próprias economias para conseguirem pagar um bom apoio domiciliário ou ERPI aos pais.

A Segurança Social não abrange estas pessoas com valores de reforma acima dos mil euros. Este é o grande problema da velhice do nosso país: idosos que até têm reformas confortáveis, mas quando verdadeiramente precisam de as utilizar, não chegam para as suas necessidades e não são abrangidos pelos apoios sociais.

O que lhe parece que seria fundamental criar/estabelecer, a nível estatal, para que estes problemas fossem minorizados?

Os mecanismos para pedir apoios não podem ser tão burocráticos, não podem demorar dois anos a dar resposta. Além disso, acredito que temos de olhar para os escalões, porque mil euros de reforma não faz de ninguém rico. As participações do Estado têm de ter outro tipo de abrangência, não só económica, como social. Por exemplo, a maioria das IPSS não funcionam em agosto, nem aos fins de semana e feriados. Ora, quem não pode pagar outro apoio, com que cuidados fica, nestes dias? É preciso encontrar soluções abrangentes, para todos.



CUIDARVOS
Serviços de Apoio Domiciliário

WWW.CUIDARVOS.COM | 928 112 579

UMA SOLUÇÃO IMOBILIÁRIA QUE APOIA A POPULAÇÃO SENIOR E AGRADA AOS INVESTIDORES

A UZU É UMA EMPRESA NORTE-AMERICANA JOVEM, QUE CHEGOU AO MERCADO PORTUGUÊS RECENTEMENTE, ATRAÍDA PELA COMBINAÇÃO DE POPULAÇÃO IDOSA EXISTENTE, A FALTA DE SOLUÇÕES INFRAESTRUTURAS PARA ESTE SEGMENTO DA POPULAÇÃO E A VONTADE CADA VEZ MAIOR DOS INVESTIDORES DE APOSTAREM EM PROJETOS COM IMPACTO SOCIAL E ECONÓMICO EM SIMULTÂNEO. O CEO DO PROJETO, ELLOS CAMPOS, E O CFO, MARTIJN VAN ROOIJ, EXPLICAM COMO FUNCIONA ESTA IDEIA E O IMPACTO QUE PODE CAUSAR NA COMUNIDADE.



ELLOS CAMPOS E MARTIJN VAN ROOIJ
CEO E CFO

“A UZU tem potencial para revolucionar o setor, oferecendo soluções concretas para o envelhecimento com dignidade”.

Como surgiu a ideia de criar a UZU? Porquê a opção por Portugal para testar este projeto-piloto?

A UZU nasceu da vontade de transformar imóveis em prosperidade para quem mais precisa. Escolhemos Portugal pela combinação de fatores sociais e demográficos, como o acelerado envelhecimento da população, a carência de soluções financeiras para seniores com baixos rendimentos e o crescente interesse de investidores em projetos com impacto social real e sustentável.

Que vantagens traz aos seniores a venda da sua habitação? Como pode esse rendimento obtido da venda ajudar a impactar a sua qualidade de vida?

Através da venda da nua-propriedade, os seniores mantêm o direito de habitação vitalício e recebem liquidez imediata. Esse rendimento permite melhorar a qualidade de vida com acesso a cuidados médicos, apoio domiciliário, ou simplesmente segurança financeira, sem se afastarem das suas memórias e comunidade.

Os investidores procuram, cada vez mais, investimentos com impacto social positivo. Este projeto representa também uma oportunidade, deste ponto de vista?

Sim. Os investidores adquirem imóveis com

desconto, com retorno previsível e monitorizado, enquanto promovem inclusão, justiça social e dignidade aos atuais residentes. É uma solução win-win que alia rentabilidade a um impacto positivo na vida de milhares de famílias.

Quão importantes são as parcerias que já estabeleceram, a nível imobiliário e jurídico, para ajudar este projeto a crescer?

Essas parcerias são cruciais. Trabalhamos com advogados especializados - TELLES Advogados e agências imobiliárias de referência - Century 21 Arquitectos, para garantir segurança jurídica, confiança no processo e uma experiência simples e transparente tanto para os proprietários quanto para os investidores.

Que impacto acreditam que um projeto desta índole possa ter na sociedade portuguesa, considerando a quantidade de população idosa que o país tem, as dificuldades financeiras em que muitas destas pessoas vivem e a vontade que muitos investidores têm de investir no país?

A UZU tem potencial para revolucionar o setor, oferecendo soluções concretas para o envelhecimento com dignidade. Pode ajudar a aliviar a pressão sobre os serviços públicos, reduzir a pobreza sénior e, ao mesmo tempo, captar investimento estrangeiro com valores éticos, contribuindo para uma sociedade mais equilibrada e solidária.

Onde podem ser encontrados estes imóveis? Como podem os interessados informar-se sobre as parcerias e a validade jurídica deste negócio e as suas vantagens?

Os imóveis são listados na plataforma UZU. Interessados podem obter informações detalhadas através do nosso site www.uzuhome.com e consultores/agentes imobiliários certificados, que explicam as vantagens fiscais, legais e operacionais do nosso modelo de nua-propriedade com usufruto.

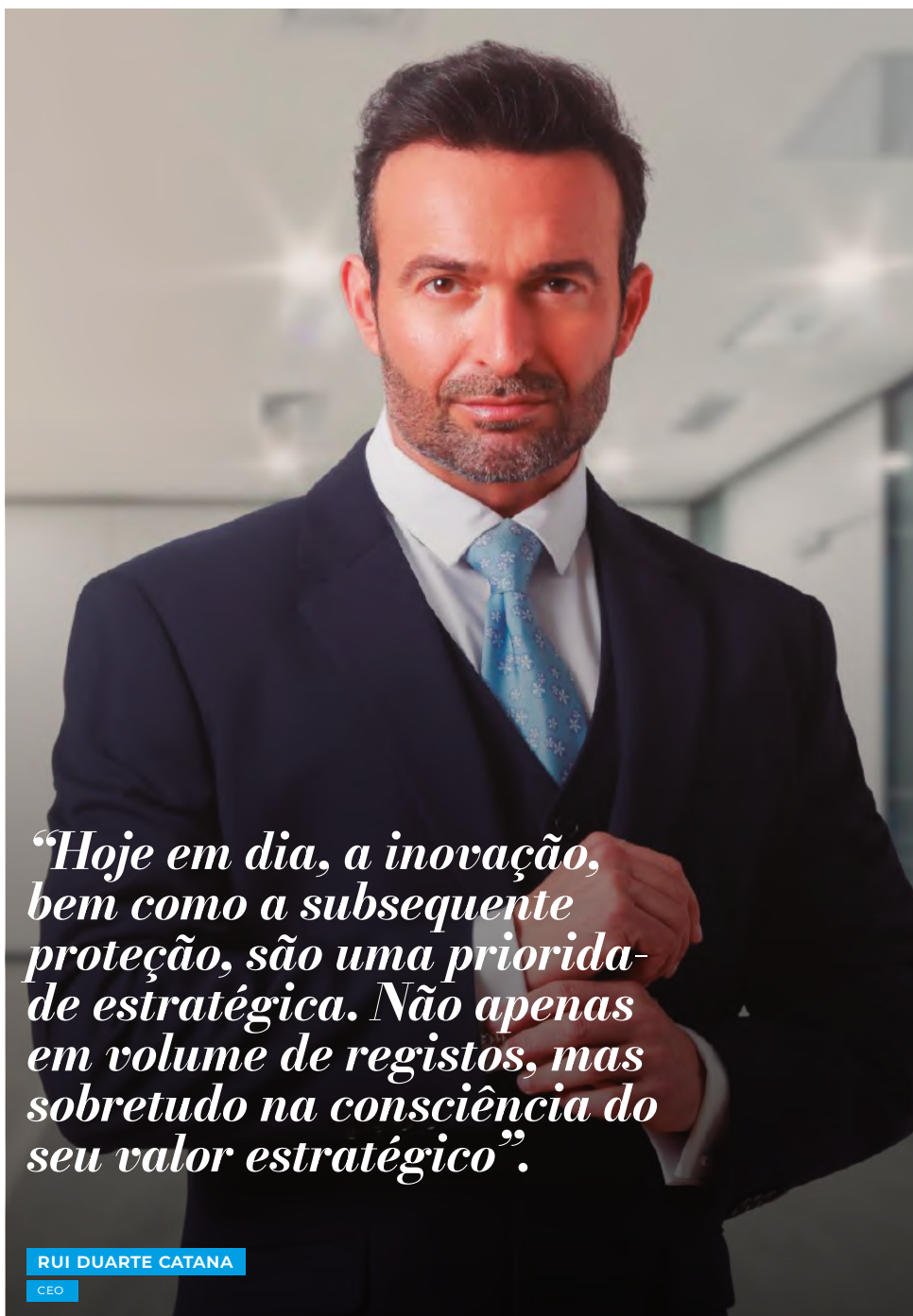
Além disso, convidamos a visitar a nossa nova sede, localizada na Avenida do Brasil, na Foz do Porto. Um espaço pensado para receber parceiros, famílias e investidores onde podemos apresentar as nossas soluções e esclarecer todas as dúvidas com transparência.

“50 ANOS DE EXCELÊNCIA EM PROPRIEDADE INTELECTUAL”

AO LONGO DE MAIS DE 50 ANOS DE ATIVIDADE, A ÁLVARO DUARTE & ASSOCIADOS CONSOLIDOU-SE COMO UM DOS NOMES DE REFERÊNCIA NA PROPRIEDADE INTELECTUAL EM PORTUGAL, DISTINGUINDO-SE PELA CAPACIDADE DE CONJUGAR TRADIÇÃO COM INOVAÇÃO. A LONGEVIDADE DA SUA ATUAÇÃO É MARCADA TAMBÉM POR UMA RELEVÂNCIA INTERNACIONAL, QUE ADVÉM DA INTEGRAÇÃO EM REDES GLOBAIS DE DECISÃO E REFLEXÃO ESTRATÉGICA. REPRESENTANDO PORTUGAL EM CONTEXTOS INTERNACIONAIS, ONDE SE DEBATEM AS TENDÊNCIAS E DESAFIOS EMERGENTES DA ÁREA, REFORÇA A LIGAÇÃO ENTRE A EXPERIÊNCIA CONSOLIDADA E A INOVAÇÃO, TANTO JURÍDICA COMO TECNOLÓGICA. ESTA PARTICIPAÇÃO ATIVA GARANTE UMA VISÃO GLOBAL E ATUALIZADA, ESSENCIAL PARA ANTECIPAR TRANSFORMAÇÕES E ACOMPANHAR A EVOLUÇÃO QUE MARCA O PRESENTE E O FUTURO.

Rui Duarte Catana representa a Álvaro Duarte & Associados enquanto CEO e Agente Oficial da Propriedade Industrial nos principais fóruns e comités, bem como nas assíduas publicações de referência em edições internacionais, num percurso que espelha o posicionamento internacional do escritório. É também Diretor Internacional da Associação Brasileira dos Agentes da Propriedade Industrial (ABAPI), ao mesmo tempo que integra comités técnicos de prestígio, nomeadamente na ECTA, LESI e ASIPI, contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas globais na área.

Mais recentemente, foi inclusive nomeado para o Technology Transformation Committee da



“Hoje em dia, a inovação, bem como a subsequente proteção, são uma prioridade estratégica. Não apenas em volume de registos, mas sobretudo na consciência do seu valor estratégico”.

RUI DUARTE CATANA

CEO

INTA, uma nomeação que reflete o envolvimento direto da Álvaro Duarte & Associados nas discussões mundiais sobre tecnologia, inovação e o futuro da Propriedade Intelectual, bem como o reconhecimento da experiência e a valorização do contributo do escritório no panorama

internacional da Propriedade Intelectual.

Como vê a evolução desta área no panorama nacional e internacional?

Ao longo dos últimos anos, tenho assistido a um crescimento sustentado no panorama

européu da Propriedade Intelectual. Muito mudou nos últimos 50 anos. Agora, mais do que nunca, a inovação deixou de ser apenas uma palavra. Hoje em dia, a inovação, bem como a subsequente proteção, são uma prioridade estratégica. Não apenas em volume de registos, mas sobretudo na consciência do seu valor estratégico.

E é aqui que os atuais programas de incentivo da EUIPO ganham relevância prática. Enquanto CEO da Álvaro Duarte & Associados, vejo de perto o valor real e o poder transformador destes incentivos nas empresas, como o SME Fund, que permite o acesso de PME's a financiamento que salvaguarda os seus ativos intangíveis. Mas este programa de incentivo da EUIPO, em específico, vai muito além do simples financiamento de taxas de registo de marcas, designs, patentes ou variedades vegetais. O mais relevante é que foi validado o investimento com um apoio estratégico, nomeadamente no diagnóstico dos ativos intangíveis de uma empresa, o chamado IP Scan.

MAIS DO QUE NUNCA, A GESTÃO ESTRATÉGICA DESTES ATIVOS FUNDE-SE COM A INOVAÇÃO, DE UMA FORMA QUASE UMBILICAL: UMA COEXISTE COM A OUTRA E PERMANECEM INTRINSECAMENTE LIGADAS NA GERAÇÃO DE VALOR PATRIMONIAL DE UMA EMPRESA.

São programas como o SME Fund, que prevêem o reembolso do investimento em Propriedade Intelectual, que elevam a competitividade das PME's e as transportam para uma dimensão global, em que a inovação é o fator diferenciador e a proteção é a alavancagem competitiva. Entre outros em que a publicidade a este facto chamou a atenção à relevância de proteger o património intangível. Esta visão ampla e experiência em consultoria concede a Rui Catana o contínuo convite de participação em diversos comités de estudo e publicação de artigos em edições internacionais especializadas, como o Boletín ASIPI. Ambos reforçam o papel ativo e influente da Álvaro Duarte & Associados e de Rui Duarte Catana na definição das dinâmicas que moldam este setor a nível global. Esta mesma visão está também na base do website da empresa, <https://aduarateassoc.com/>, pensado como uma extensão natural desta missão com mais de 50 anos: a de guiar empresas e profissionais na compreensão, valorização e gestão dos seus ativos intangíveis. Mais do que uma plataforma institucional ou um ponto de contacto, assume uma função informativa,

reunindo conteúdos que enquadram a Propriedade Intelectual como parte integrante de uma estratégia de crescimento e diferenciação. Através de artigos que desmistificam conceitos e abordam temas técnicos de forma acessível, a Álvaro Duarte & Associados reafirma o seu compromisso em promover uma cultura de conhecimento e em fortalecer o papel da Propriedade Intelectual como instrumento de competitividade e desenvolvimento económico.

O CEO ACRESCENTA AINDA QUE:

A digitalização e a transição verde da economia europeia estão a redefinir o modo como as empresas encaram a inovação e a proteção dos seus ativos intangíveis. Neste contexto, a Europa tem sido exemplar na criação de mecanismos que incentivam a proteção da criatividade e da tecnologia, tornando a Propriedade Intelectual num verdadeiro motor de competitividade e sustentabilidade.

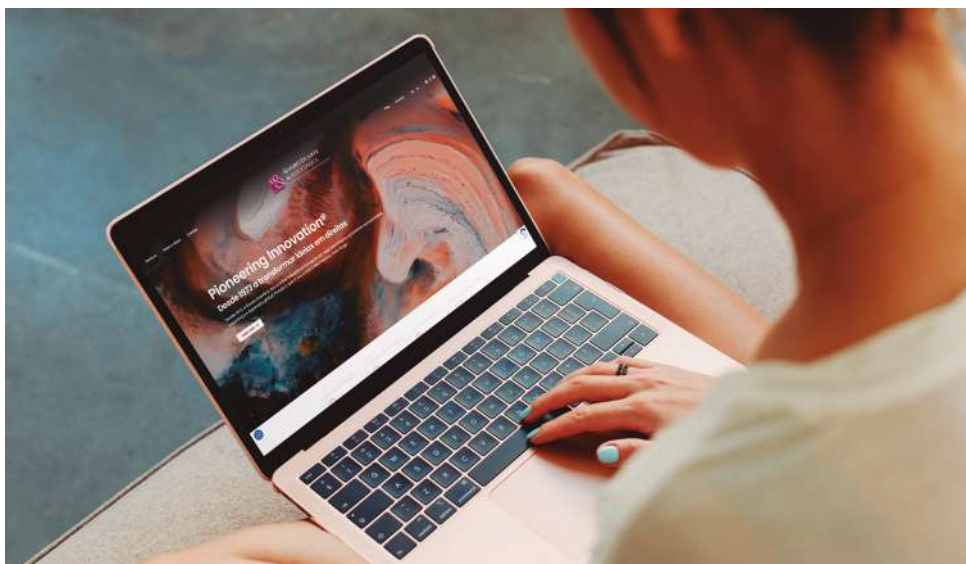
Portugal tem acompanhado esta evolução de forma consistente. A inovação, o reforço das

marcas nacionais e o aumento das Indicações Geográficas e Denominações de Origem revelam um tecido económico que reconhece, cada vez mais, o valor da diferenciação. O nosso país tem assumido um papel relevante na preservação do património imaterial e na valorização da identidade dos seus produtos. Um campo onde a Propriedade Intelectual se cruza com a cultura, a economia e a inovação.

Acredito que o futuro da Propriedade Intelectual passará por uma visão mais integrada e estratégica, onde tecnologia, criatividade e valorização coexistem. É nesse equilíbrio que reside a verdadeira força da inovação e é nesse caminho que a Álvaro Duarte & Associados continuará a posicionar-se: com experiência, com visão e com o mesmo compromisso que há mais de meio século orienta o nosso trabalho.

Este percurso, visão e posicionamento de Rui Duarte Catana refletem a maturidade de uma marca com décadas de história, mas com os olhos firmemente postos no futuro.

“A digitalização e a transição verde da economia europeia estão a redefinir o modo como as empresas encaram a inovação e a proteção dos seus ativos intangíveis”.



**ÁLVARO DUARTE
& ASSOCIADOS**

AGENTES OFICIAIS DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

WWW.ADUARTEASSOC.COM
INFO@ADUARTEASSOC.COM

“A DESESTABILIZAÇÃO DA UE EXISTE, MAS A OPINIÃO PÚBLICA É FAVORÁVEL À EXISTÊNCIA DESTA COMUNIDADE”**MARTA TEMIDO**

EURODEPUTADA

CHRISTIAN CREUTZ © EUROPEAN UNION 2025 - SOURCE : EP

MARTA TEMIDO SENTIU O APELO DA POLÍTICA ATIVA DEPOIS DE TER INTEGRADO O GOVERNO DO PARTIDO SOCIALISTA QUE ESTAVA EM FUNÇÕES AQUANDO DA PANDEMIA. FOI PRECISAMENTE EM 2020 QUE SE TORNOU MEMBRO DO PARTIDO. AGORA, DESEMPEÑA FUNÇÕES COMO EURODEPUTADA NO PARLAMENTO EUROPEU, NO GRUPO DOS SOCIALISTAS & DEMOCRATAS. UMA ENTREVISTA SOBRE A EUROPA, OS SEUS VALORES E DESAFIOS, OS DIREITOS DAS MULHERES NESTA COMUNIDADE E A IMPORTÂNCIA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NA POLÍTICA.

Descreve-se como mulher, europeísta e progressista. Como se traduz isso no seu dia a dia de trabalho e de posicionamento político e social?

São três atributos que, na minha perspetiva, se associam a uma maior exigência autoimposta.

Ser mulher na política é ter de “provar duas vezes”. Reconheço que trabalho bastante, o que não é necessariamente uma virtude. Não falo de um tema se não o conheço, o que implica domínio conceptual, mas também capacidade crítica e de construção de pensamento próprio. Embaraça-me a ideia de dizer generalidades. Depois, há todas as questões de forma na comunicação; clareza e entusiasmo, requerem introspeção, reflexão, amadurecimento.

Ser europeísta e ser progressista são, para mim, os dois lados da mesma moeda. “Unidos na diversidade”, um dos motos da União Europeia, é um lema progressista. A Europa de Schumann é um projeto de paz e prosperidade partilhadas; uma ambição coletiva, muito mais difícil de atingir do que uma simples ambição individual.

Que impacto lhe parece que a presença das

mulheres na política pode trazer ao país e à Europa?

Espero que a presença das mulheres na política (se se pode generalizar deste modo, porque acredito mais em “traços de personalidade”, tradicionalmente associados ao feminino, do que na classificação biológica “homens” e “mulheres”) traga mais preocupação com as pessoas, com resultados concretos que melhorem as suas vidas.

Acredita que os direitos das mulheres podem estar verdadeiramente em risco, mesmo após largos anos de conquistas para as mulheres?

Não acho. Tenho a certeza. Mas não sei se a formulação exata é a de que os direitos das mulheres estão em risco ou antes a de que nunca estiveram seguros. Talvez tenhamos dado por adquirido algo que nunca esteve.

Por populismo ou conservadorismo, assistimos ao crescimento de um medo irracional do “poder das mulheres”.

Quem viu a série “Adolescentes”, compreende melhor aquilo a que me refiro. Não se trata senão de uma declinação de um medo do poder das minorias (aplica-se também aos imigrantes, aos diferentes, aos outros em geral). No fundo, de um medo de si próprio, de uma insegurança.

“Por populismo ou conservadorismo, assistimos ao crescimento de um medo irracional do “poder das mulheres”.

Qual tem sido o papel da União Europeia nesta luta relativamente à igualdade de género e à manutenção dos direitos das mulheres?

É um facto que, nas últimas décadas, a União Europeia realizou progressos significativos no domínio da igualdade de género, resultantes de atos legislativos, da integração da perspetiva de género em todas as políticas e da tomada de medidas específicas de empoderamento da

“(…) segundo o Eurobarómetro desta Primavera, verificava-se que 70% dos portugueses têm uma imagem muito positiva da União Europeia”.

mulher. Mas as disparidades de género persistem. Por isso, no início deste ano, a Comissão Europeia adotou o Roteiro dos Direitos das Mulheres, que proporciona uma base para o desenvolvimento de medidas jurídicas e políticas específicas no quadro da Estratégia para a Igualdade de Género pós-2025.

Quais as causas que, a seu ver, se tornam particularmente relevantes atualmente? Qual tem sido o papel do partido europeu que integra relativamente à apresentação de soluções para estas causas?

Dou apenas dois exemplos daquilo que os Socialistas & Democratas, o grupo político no qual o Partido Socialista se insere, já fizeram e estão a trabalhar para fazer.

Um exemplo do que foi feito é o da Diretiva sobre Transparência Salarial, em vigor desde junho de 2023, que determina regras para reforçar a transparência remuneratória, que os Estados-membros deverão transpor para os seus ordenamentos jurídicos até 2026.

A falta de transparência foi identificada como um dos principais obstáculos à eliminação da disparidade salarial entre homens e mulheres (cerca de 13%, em 2020, na União Europeia), com impacto de longo prazo na qualidade de vida das mulheres, no seu risco da sua exposição à pobreza e na perpetuação da disparidade salarial nas pensões pagas (cerca de 30%, em 2018).

Um exemplo do que falta fazer, é o da consagração direta do direito à saúde sexual e reprodutiva das mulheres na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A Europa corre, para muitos, riscos de desgregação interna, considerando a ascensão de forças de direita. Acredita que esta desgregação pode, efetivamente, ter lugar?

Apesar do seu contributo decisivo para o enorme progresso realizado em tantos domínios da vida dos cidadãos europeus nas últimas décadas, há um reconhecimento generalizado de que a União Europeia enfrenta uma crise existencial. Claro que a incerteza sobre o futuro da União Europeia está longe de ser nova. Mas

sabemos como, nos tempos mais recentes, aquela angústia existencial se aprofundou. Dentro da própria União Europeia, ganharam protagonismo as correntes nacionalistas, que defendem que a solução para os problemas enfrentados é uma alteração radical do paradigma existente, que, segundo dizem, poderá envolver duas alternativas: a reforma da União Europeia ou a sua refundação.

Na opção de reforma, que levaria à criação de uma “Comunidade Europeia das Nações”, os tratados deveriam ser alterados à luz dos princípios do reforço do respeito pelas soberanias nacionais, de mais espaço para a cooperação intergovernamental, flexível, voluntária e revogável entre as nações, do alargamento da regra das decisões por unanimidade, da inversão do primado da legislação comunitária sobre a lei nacional e de uma leitura restritiva do princípio da atribuição e da subsidiariedade, propondo-se ainda uma alteração dos poderes das instituições europeias.

Na opção de refundação, a União Europeia deixaria, simplesmente, de existir, sendo substituída por uma estrutura de cooperação económica, a “União Económica Europeia”, baseada em princípios de livre mercado, intervenção regulatória limitada e respeito pela soberania total dos Estados-Membros, com uma fase de liquidação da atual estrutura.

Estas ideias fazem parte de documentos apresentados e defendidos por forças de extrema-direita, que foram eleitas para governos de Estados-Membros e, consequentemente, têm assento no Conselho, e que também se encontram representadas no Parlamento.

A desestabilização e o enfraquecimento da União Europeia são os maiores riscos enfrentados.

O apoio das opiniões públicas ao projeto europeu e a resposta das instituições europeias às expectativas dos seus cidadãos permanecem a melhor resposta a estas ameaças. Note-se que, segundo o Eurobarómetro desta Primavera, verificava-se que 70% dos portugueses têm uma imagem muito positiva da União Europeia (43% dos europeus) e que 76% se lhe sentem profundamente ligados (63% dos europeus).

ARTIGO DE OPINIÃO

NÃO HÁ DÚVIDA DE QUE A EUROPA ENFRENTA SÉRIOS DESAFIOS EM VÁRIAS ÁREAS

JOÃO NEGRÃO
DIRETOR EXECUTIVO EUIPO



Ao refletir sobre como garantir a soberania da Europa no futuro, a minha resposta começa pela competitividade. Sem uma economia competitiva, o modo de vida europeu estará ameaçado. O Relatório Draghi transmitiu uma mensagem clara e urgente: a Europa está a ficar para trás em relação a outras grandes economias mundiais devido a um mercado interno incompleto, à falta de capital para financiar a inovação, à burocracia regulamentar excessiva, à falta de competências de última geração e a uma cultura avessa ao risco, o que prejudica os próprios inovadores que pretendemos apoiar. Estes são os problemas sentidos diariamente pelas empresas europeias. A única conclusão que se pode tirar disto é que a nossa prioridade é a competitividade. O nosso investimento em investigação e desenvolvimento situa-se em 2,3 % do PIB, ficando atrás da China e muito atrás dos Estados Unidos. As start-ups europeias têm

difficuldade em comercializar a sua investigação. E mesmo as PME que garantem direitos de propriedade intelectual e atraem financiamento inicial têm frequentemente dificuldade em expandir-se, com muitas a mudarem-se para os EUA ou a serem adquiridas por empresas estrangeiras. O fosso em termos de inovação na Europa é gritante e não se trata apenas de uma estatística, é uma ameaça à nossa prosperidade e soberania. O nosso ecossistema financeiro agrava estas dificuldades. O capital de risco na Europa é drasticamente inferior ao dos EUA ou da China, e o número de grandes fundos de capital de risco é muito menor. Apenas uma fração chega às start-ups europeias, e o nosso sistema depende fortemente de empréstimos bancários para empresas estabelecidas, em vez de apoiar start-ups inovadoras e de alto potencial. Como resultado, as start-ups europeias angariam significativamente menos financiamento do que as suas congéneres americanas. As poupanças privadas não são suficientemente mobilizadas para investimento, e o investimento estrangeiro direto diminuiu drasticamente. Além disso, o panorama da inovação mudou drasticamente. A nossa economia é cada vez mais impulsionada por ativos intangíveis: marcas, designs, obras protegidas por direitos de autor e tecnologias patenteadas. A percentagem de ativos intangíveis no valor total das empresas globais aumentou de 6% em 1996 para quase 80% em 2024. No entanto, a abordagem da Europa ainda não se adaptou a esta realidade. Para enfrentar estes desafios, é necessária uma abordagem holística, uma resposta unificada de todo o ecossistema de inovação da UE. Ao nível das instituições da UE, é necessário estabelecer um ecossistema financeiro de inovação robusto. Para tal, é necessário resolver o estrangulamento do financiamento da propriedade intelectual, revendo Regulamentos como o Basileia III, atualizando o quadro para o investimento direto estrangeiro, criando uma verdadeira União Europeia da poupança e do investimento e melhorando a atratividade do nosso mercado através de uma aplicação mais rigorosa da lei e de uma resolução alternativa de litígios mais rápida. Dentro da comunidade de PI, devemos ir além do registo e tornar-nos verdadeiros promotores da inovação. A inovação não se resume a inventar algo novo. Devemos concentrar-nos em transformar ideias em soluções comercializáveis, ampliando-as e garantindo que geram valor para a sociedade. Não podemos dar-nos ao luxo de continuar como sempre. Durante demasiado tempo, a propriedade intelectual foi considerada uma ferramenta defensiva, uma forma de proteger o que temos. Essa era acabou. Precisamos de uma mudança de paradigma, passando da simples proteção de ativos intangíveis por meio de marcas registradas, desenhos, patentes e direitos de autor para o aproveitamento do valor desses ativos para o crescimento e a competitividade.

CIBERSEGURANÇA NA EUROPA: UMA ÁREA EM CONSTANTE ATUALIZAÇÃO

A ENISA – AGÊNCIA DA UNIÃO EUROPEIA PARA A CIBERSEGURANÇA – TRABALHA DIARIAMENTE PARA REFORÇAR A SEGURANÇA EUROPEIA NA ÁREA DA CIBERSEGURANÇA, E EMITE RECOMENDAÇÕES QUE DEVEM SER APLICADAS, EM CONFORMIDADE, POR TODOS OS ESTADOS-MEMBROS, PARA ASSEGURAR UM EQUILÍBRIO DE PROTEÇÃO NA COMUNIDADE EUROPEIA. A PORTA-VOZ DESTA INSTITUIÇÃO, LAURA HEUVINCK, EXPLICA OS FUNDAMENTOS E OBJETIVOS DO TRABALHO DA ENISA JUNTO DA POPULAÇÃO EUROPEIA.

Qual é a estratégia da ENISA para alcançar um nível comum de cibersegurança na UE?

A estratégia da Agência da UE para a Cibersegurança (ENISA) é moldada em torno da evolução do panorama das ameaças à cibersegurança e das prioridades definidas pelo seu Conselho de Administração. A atual geopolítica internacional exige uma implementação atempada da legislação da UE no domínio da cibersegurança. Para atingir este objetivo, a ENISA emite recomendações e orientações, tais como as seis recomendações políticas contidas no relatório «Estado da cibersegurança na União», que detalha o nível de maturidade da cibersegurança nos Estados-Membros (EM).

A ENISA colabora com todos os EM e com as partes interessadas dos setores público e privado cujo papel é fundamental para tornar a Europa mais resiliente no ciberespaço e melhor preparada para ajudar a prevenir ou mitigar as ameaças cibernéticas na UE.

Quais são os principais desafios para alcançar este objetivo?

A natureza mutável do panorama das ameaças exige muita flexibilidade na nossa abordagem. As inovações técnicas e a geopolítica contribuem para a complexidade dos desafios de cibersegurança que enfrentamos e, por isso, precisamos de reavaliar permanentemente a nossa resposta. Logicamente, isto afeta a diversidade e o âmbito do quadro jurídico, bem como a gama de conhecimentos e capacidades nos Estados-Membros e os recursos disponíveis.

Quais são os projetos mais importantes em que a ENISA está atualmente a trabalhar?

Os principais projetos da ENISA incluem:

- Apoio aos Estados-Membros na implementação da Diretiva NIS2, a principal lei de cibersegurança à escala da UE, para garantir o reforço da resiliência cibernética das infraestruturas críticas da UE, tais como energia, transportes, saúde, telecomunicações e finanças;



- Gestão da Reserva de Cibersegurança da UE, que apoia os Estados-Membros com serviços de resposta a incidentes prestados por fornecedores de segurança geridos de confiança;

- Manutenção da Base de Dados de Vulnerabilidades da UE e desenvolvimento de uma Plataforma Única de Notificação de incidentes e

vulnerabilidades;

- Desenvolvimento de uma consciência situacional comum e eficaz através de mecanismos cooperativos para integrar o intercâmbio de informações entre todos os intervenientes operacionais na UE;
- Implementação da Lei de Resiliência Cibernética: os fabricantes aplicam requisitos de cibersegurança aos produtos com elementos digitais para acederem ao mercado da UE.

Como podem os cidadãos da UE compreender os riscos digitais e permanecer seguros online?

Os cidadãos da UE podem tomar medidas simples para proteger os seus dispositivos contra ameaças cibernéticas e informações pessoais ao navegar no mundo digital. Seguir orientações básicas pode reduzir significativamente os riscos, mantendo os dados pessoais e as atividades online seguros, como realizar atualizações regulares de software e ativar a autenticação multifator (MFA).

Em alternativa, os cidadãos podem recorrer às suas autoridades nacionais de cibersegurança para obter orientação na sua língua nativa.

O que podem fazer para se manterem a par dos desenvolvimentos em matéria de cibersegurança na Europa?

Acompanhe e participe nas atividades do Mês Europeu da Cibersegurança (ECSM)!

O ECSM promove a cibersegurança entre os cidadãos e as organizações da UE. Os Estados-Membros da UE, bem como as organizações públicas e privadas de toda a Europa, são todos intervenientes na campanha, que visa chegar ao maior número possível de cidadãos de todas as faixas etárias. A ENISA apoia os Estados-Membros nesta iniciativa, a fim de sensibilizar para a cibersegurança em toda a Europa.

“A ARQUITETURA TEM UM PODER TRANSFORMADOR NA VIDA DAS PESSOAS”

A ARQUITETA ANA GONÇALVES CRIOU UM ATELIER EM NOME PRÓPRIO PARA PODER OFERECER AOS CLIENTES AQUILO QUE ACREDITA SER A ARQUITETURA – UM SERVIÇO ORIENTADO PARA O BEM-ESTAR DO CLIENTE. AO LONGO DO PROJETO, CONCILIA FUNCIONALIDADE E CRIATIVIDADE, MANTENDO SEMPRE EM MENTE A IMPORTÂNCIA DA SUSTENTABILIDADE E DA PROXIMIDADE COM O CLIENTE, A QUEM FAZ QUESTÃO DE ESCUTAR ATENTAMENTE. ACREDITA QUE O DESIGN TEM UM PAPEL FUNDAMENTAL NA ARQUITETURA E REALÇA QUE O FUTURO DA ARQUITETURA PASSA POR CRIAR CIDADES MAIS INCLUSIVAS E INTELIGENTES.

O que a levou a avançar para um atelier em nome próprio?

Decidi abrir o meu próprio atelier porque acredito que a arquitetura deve ser vivida como um serviço totalmente orientado para o bem-estar do cliente, conforme diz Siza Vieira: “A arquitetura é, antes de mais, um serviço. É um serviço orientado para o bem-estar.” Este lema está presente em todas as decisões do meu percurso. Tendo autonomia, criei um espaço onde posso valorizar o acompanhamento individualizado e conjugar criatividade com funcionalidade, oferecendo uma arquitetura que respeita a identidade e as necessidades de cada pessoa.

“O design é o motor que impulsiona a arquitetura para soluções inteligentes e personalizadas”.

Enquanto arquiteta, como caracteriza o seu trabalho?

O meu trabalho é pautado pela busca da solução mais funcional e criativa para cada desafio, cruzando rigor técnico, sensibilidade espacial e proximidade com o cliente. Dou ênfase ao processo de escuta e diálogo, projetando ambientes que promovem o conforto físico e emocional, sempre com sustentabilidade e inovação como

parte do projeto. Procuro que cada espaço seja verdadeiramente vivido, respondendo às dinâmicas do quotidiano e adaptando-se ao futuro.

A atratividade e a beleza devem andar de mãos dadas com a forma e a função dos elementos, a seu ver?

Para mim, atratividade e beleza são inseparáveis da função. A beleza nasce do diálogo entre a forma e a função; não existe em separado. Um espaço belo é aquele que, além de agradar aos sentidos, faz sentido para quem o utiliza. A arquitetura que desenvolvo resulta do equilíbrio entre a estética e a funcionalidade, provocando emoções e elevando a experiência do dia a dia.

O trabalho de um arquiteto vai para lá da realização de um projeto infraestrutural de um edifício. Que outros serviços também disponibiliza a quem a procura?

Disponibilizo o acompanhamento integral desde a conceção à obra, incluindo consultoria em licenciamento, reabilitação, gestão de projetos e coordenação técnica.

Também desenvolvo estudos de viabilidade, apoio em escolha de materiais, reorganização e decoração de interiores e planeamento sustentável de espaços exteriores, garantindo que a arquitetura transforma vidas tanto no quotidiano privado quanto no ambiente profissional.

“Design para a Força” é o tema de 2025, que assinala o Dia Mundial da Arquitetura. Que importância tem o design nas construções?

O design é o motor que impulsiona a arquitetura para soluções inteligentes e personaliza-



ANA GONÇALVES
ARQUITETA

das. Ao pensar em "Design para a Força", vejo o design como o meio de tornar os espaços mais resilientes, adaptáveis e inclusivos. Cada edifício deve ser desenhado para resistir aos desafios do tempo e responder às necessidades de quem o habita, contribuindo para a robustez física, social e emocional das comunidades.

Acredita que a Arquitetura pode realmente impactar a vida das pessoas, quer a nível pessoal, quer profissionalmente, nos seus espaços empresariais?

A arquitetura tem um poder transformador na vida das pessoas. Um ambiente pensado para o conforto, funcionalidade e bem-estar contribui diretamente para a saúde, produtividade e felicidade de quem o utiliza.

Nos espaços empresariais, a organização, luz e ergonomia influenciam o desempenho e as relações, criando ambientes que promovem a criatividade e a colaboração.

Tendo em conta todos os desafios com que a Arquitetura tem de contar atualmente – sustentabilidade, design, utilidade, aproveitamento de espaço – quais os projetos que já realizou que melhor respondem a estas necessidades? Tem em conta os materiais a utilizar, quando desenha um projeto?

Nos meus projetos, dou especial atenção ao aproveitamento racional de espaço e à escolha de materiais sustentáveis e duráveis.

Recentemente, desenvolvi várias soluções de reabilitação de edifícios e casas eficientes, integrando vegetação autóctone e privilegiando a eficiência energética. A seleção criteriosa dos materiais visa garantir longevidade, conforto térmico e impacto ambiental reduzido, sempre com atenção ao orçamento do cliente.

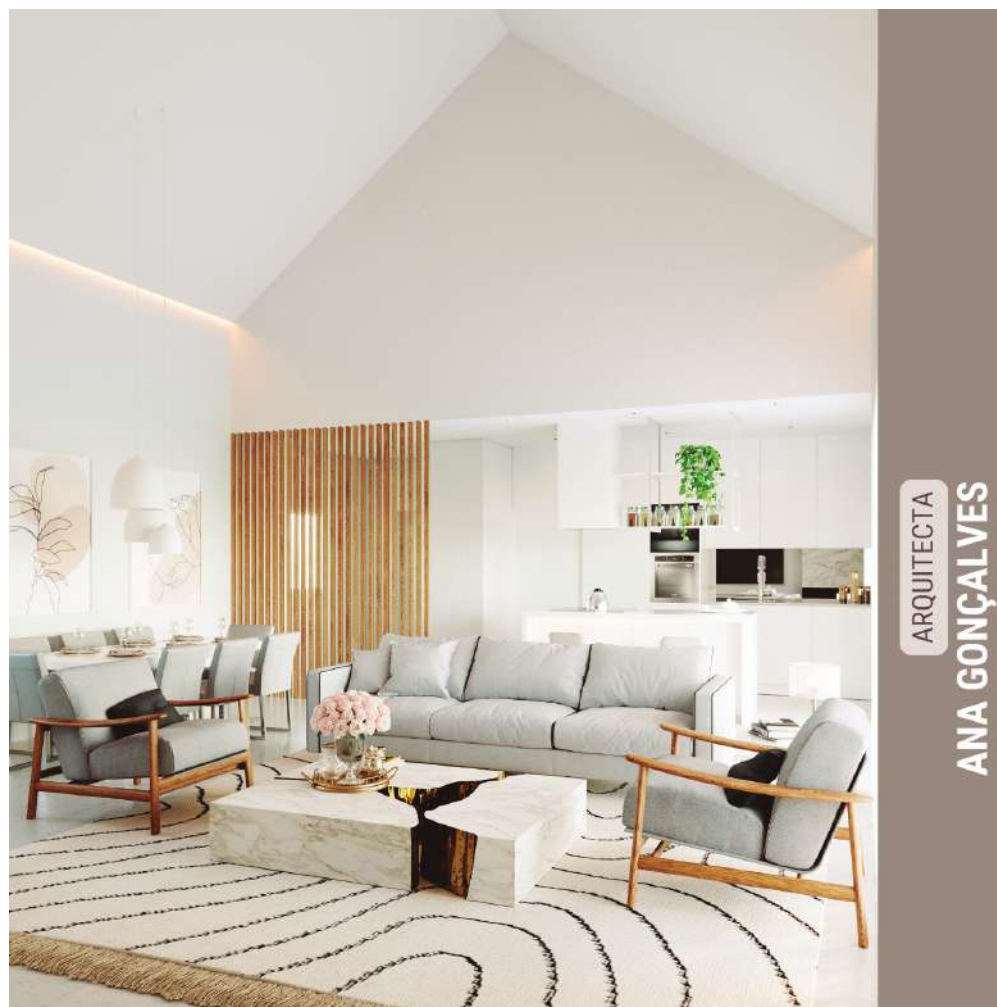
A Arquitetura será ainda mais, no futuro, uma peça importante no desenvolvimento de espaços urbanos inteligentes e humani-

zados? Como se posiciona o Ana Gonçalves Atelier rumo ao futuro?

Vejo o futuro da arquitetura como uma oportunidade para criar cidades mais inteligentes, inclusivas e acolhedoras.

O meu atelier aposta na investigação contínua, na formação em novas tecnologias e design sustentável, sempre mantendo o foco nas reais necessidades das pessoas.

Estou aberta a parcerias interdisciplinares e aposto em soluções flexíveis, inovadoras e humanizadas, para responder aos desafios urbanos e garantir que o bem-estar seja sempre prioritário, hoje e amanhã.



www.anagoncalvesatelier.pt 
geral@anagoncalvesatelier.pt 
[@anagoncalves.atelier](https://www.instagram.com/anagoncalves.atelier) 
[@anagoncalvesatelier.pt](https://www.facebook.com/anagoncalvesatelier.pt) 

CRN CONTABILIDADE: UMA EMPRESA QUE TEM A QUALIDADE E O FOCO NO CLIENTE COMO BASE DE TRABALHO

RUBEN NUNES É O CEO DA CRN CONTABILIDADE, UMA EMPRESA QUE PRIMA PELA QUALIDADE E PELA CONSISTÊNCIA DAS SUAS AÇÕES NO MERCADO E JUNTO DOS CLIENTES. PROVA DISSO É A CERTIFICAÇÃO DE QUALIDADE, PELA NORMA ISO9001, COM QUE A EMPRESA JÁ CONTA, E A PREPARAÇÃO PARA A CERTIFICAÇÃO PELA NORMA ISO27 001, QUE TRATA DO SISTEMA DE GESTÃO DA SEGURANÇA DE INFORMAÇÃO.

Na última entrevista, referiu que as palavras “consistência” e “qualidade” eram as que iriam pautar o ano de 2025 para a CRN Contabilidade. Assim foi?

Podemos dizer que sim. De facto, o ano foi desafiador, sempre com objetivos delineados em prol da satisfação dos clientes, mas mantendo sempre a consistência e a qualidade, que são características que integram o ADN da CRN.

Quais os destaques de 2025, até ao momento, em termos de conquistas / mudanças que a CRN Contabilidade efetuou, com vista à melhoria contínua?

Uma das principais conquistas foi ter estabelecido – e alcançado – o objetivo de aumentar a capacidade de comunicação em diversas línguas, bem como dar continuidade à melhoria contínua no aspeto operacional, que anda sempre de mão dada com a qualidade.

“Este é um dia que marca, na minha opinião, a literacia financeira ao mais alto nível, visto ser o dia de um profissional impar, no que diz respeito a ser o parceiro com maior responsabilidade que o empresário tem”.



RUBEN NUNES
CEO

Era importante alargar a nossa capacidade comunicacional, sobretudo porque se correlaciona com o aspeto da internacionalização que já iniciámos.

E que resultados obtiveram com esta atualização relativamente à comunicação em várias línguas?

O resultado que obtivemos foi muito versátil. Agora temos o português, enquanto língua nativa, como também o inglês e o espanhol. Isso permite-nos ter uma capacidade de resposta diferenciada, o que passa uma maior segurança e confiança aos clientes.

A CRN Contabilidade fez uma parceria no início deste ano com a Local do Cidadão, com o objetivo de alargar os vossos serviços e, com mais competências, poderem ajudar de forma mais lata os vossos clientes. Esta parceria ainda continua a existir? Foi reforçada?

A parceria é um projeto com longevidade. A ideia é que se possam consolidar as dinâmicas, de forma a trazer novas soluções – e mais abrangentes – para os clientes, de forma regular.

Mas esta parceria já se provou como sendo de valor? Notaram que alguns dos vossos clien-

tes - ou mesmo clientes novos - recorriam a vocês porque tinham disponível uma ampla gama de serviços para lá da Contabilidade?

É uma boa questão. Efetivamente, a procura por outro tipo de serviços já existia. Isso levou a que estudássemos o assunto e a possibilidade desta parceria, que está a decorrer e que acreditamos que trará valor acrescentado aos clientes, no futuro.

Foi necessário alocar uma equipa nova – ou ter alguns elementos formados e disponíveis – para fazer face aos novos serviços que a CRN Contabilidade disponibiliza, em virtude desta parceria?

O operacional existente na CRN não sofreu alterações. Não tivemos de contratar ninguém novo, apenas aumentar os conhecimentos da equipa, através de um conhecimento mais versátil, para lidar com o tratamento documental em causa, assegurando ao cliente outras soluções.

Relativamente ao objetivo de internacionalização, que impacto é que esta tem tido, para a CRN?

O objetivo está a decorrer dentro daquilo que foi traçado. Acreditamos estar no ritmo certo e que o mais importante é trazer a eficácia.

“A qualidade é sempre um foco gigante para nós. Era um sonho de menino ter uma companhia com a certificação da qualidade, e já alcançámos esse propósito. Contudo, o sistema de gestão da segurança de informação também é uma possível certificação – a certificação ISO27001, já em 2026”.

Em breve, porém, poderão surgir novidades no que respeita a uma maior proximidade com os clientes, nos diferentes locais onde nos encontramos. No entanto, para já, o mais importante é consolidar o nosso processo, para que depois possamos dar o passo seguinte de forma coesa.

Depois dos objetivos alcançados em 2025, é possível perceber já alguns que se desenham para 2026?

A qualidade é sempre um foco gigante para nós. Era um sonho de menino ter uma companhia com a certificação da qualidade, e já alcançámos esse propósito. Contudo, o sistema de gestão da segurança de informação também é uma possível certificação – a certificação ISO27001, já em 2026.

A certificação pela norma ISO27001 parece possível de conquistar no próximo ano? Já iniciaram algum estudo sobre o que é preciso fazer para conquistar esta certificação?

Nesta fase, o que está em cima da mesa é a criação da estrutura daquilo que é o nosso trabalho atualmente. Aprendemos algumas coisas, na outra certificação, e tentaremos aplicar com eficácia. Estamos a trabalhar para que a certificação pela norma ISO27001 esteja conseguida em 2026.

O Dia do Contabilista foi celebrado a 22 de setembro pela Ordem destes profissionais. Por que razão é importante assinalar esta data?

Este é um dia que marca, na minha opinião, a literacia financeira ao mais alto nível, visto ser o

dia de um profissional ímpar, no que diz respeito a ser o parceiro com maior responsabilidade que o empresário tem.

Acredita que os contabilistas certificados são profissionais fundamentais ao bom desempenho financeiro das empresas?

Acreditamos que os contabilistas certificados são os especialistas da contabilidade e fiscalidade, preparados para evitar um desalinhamento financeiro nas empresas e também a nível da norma da contabilidade organizada das empresas.

O mote deste ano – “Mais do que uma profissão, um compromisso com o país” é algo com o qual a CRN Contabilidade se identifica? Essa é a vossa forma, também, de levar a cabo o vosso trabalho diariamente?

O contabilista serve o país como outras profissões o fazem. Contudo, a CRN Contabilidade tem no seu ADN a satisfação do cliente e de todas as partes interessadas. Logo, o sucesso das empresas é o nosso sucesso, e o sucesso do país.



CRNCONTABILIDADE
ACCOUNTING | COMPTABILITÉ | SUCCESS FOR ALL

As soluções que dispomos

- Contabilidade
- Consultoria de Negócio
- Processamento Salarial
- Documentação Automóvel
- Planos de Negócio
- Estudos de Mercado
- Consultoria Poupança
- Mobilidade Elétrica
- Painéis Solares

CERTIFICAÇÕES



PARCEIROS



Local do Cidadão
Agente Autorizado

Contacte-nos

215 986 428

Onde nos encontramos

NOVO LOCAL

.Paço De Arcos - Regus
Quinta D. Fonte, Edifício
D. Pedro I Paço De Arcos
2770-071 Lisbon

- Montijo
R.Frei Luis de Sousa 201
2870-303
montijo@crncontabilidade.pt
- Forte da Casa
Leziria Park Edif.1, Esc7
2625-441
crn@crncontabilidade.pt
- Lisboa
Centro de Negócios
Av.Do Brasil Nº1, 1749-008
lisboa@crncontabilidade.pt

- Madrid
Bela Vista Office
Estr.Paço de Arcos 66 66A
2735-308
madrid@crncontabilidade.pt

NOVIDADE!!! NOVO WEBSITE COM PODCASTS

www.crncontabilidade.pt

UMA ANÁLISE À NOVA LEI DOS ESTRANGEIROS: O QUE MUDOU E COMO ISSO AFETA OS IMIGRANTES

Quais os pontos principais que, a seu ver, merecem ser mencionados enquanto alterações a ter em conta nesta nova Lei?

Os pontos principais que merecem destaque são: primeiro, a extinção definitiva do procedimento de “manifestação de interesse”, que permitia a regularização de estrangeiros que tivessem entrado em Portugal como turistas e posteriormente obtido um contrato de trabalho. Segundo, a imposição de um prazo mínimo de dois anos de residência legal para solicitar o reagrupamento familiar. Terceiro, a criação do visto para procura de trabalho qualificado, restrito a profissionais altamente qualificados. Quarto, o endurecimento das condições para cidadãos da CPLP, que passam a ter de solicitar visto prévio no país de origem, perdendo a vantagem histórica de poderem regularizar a sua situação após a entrada em território português. Por fim, destaco a introdução de requisitos de integração mais rigorosos para o reagrupamento familiar, incluindo a obrigatoriedade de frequência de cursos de língua portuguesa e de formação sobre valores constitucionais, bem como a comprovação de meios de subsistência adequados.

Qual o impacto direto para a população imigrante de, por exemplo, o prazo para as respostas aos casos ser, agora, estipulado em 90 dias?

Antes de mais, é importante esclarecer que o prazo estipulado na nova lei não é de 90 dias, mas sim de 9 meses (270 dias), conforme previsto no artigo 105.º. Este é um ponto crucial que merece ser corrigido, pois a diferença é substancial. Na minha perspectiva profissional, 9 meses é um prazo excessivamente longo e inadequado para a decisão de um pedido de autorização de residência.

Estamos a falar de pessoas que ficam, durante todo este período, numa situação de incerteza jurídica, muitas vezes sem acesso pleno ao mercado de trabalho, à saúde, à habitação ou a outros direitos fundamentais. Esta espera prolongada gera ansiedade, vulnerabilidade e dificulta enormemente a integração.

O prazo ideal deveria ser de 90 dias, no máximo. Este seria um período razoável para a análise documental, verificação de requisitos e emissão de uma decisão. Vários países europeus conseguem processar pedidos de residência em prazos muito mais curtos, demonstrando que é possível conjugar eficiência administrativa com rigor na análise.

A NOVA LEI DOS ESTRANGEIROS, APROVADA EM 30 DE SETEMBRO DE 2025, RESULTA DE ALGUMAS ATUALIZAÇÕES E AJUSTES À ANTERIOR, QUE VIGORA ATUALMENTE. O ADVOGADO CLEBER DE ALCÂNTARA CHAGAS, DA CHAGAS ADVOGADOS, EXPLICA EM DETALHE O QUE MUDOU E OPINA SOBRE OS NOVOS ASPETOS DESTA LEI QUE, ENTRE OUTRAS COISAS, REPRESENTA UMA MUDANÇA PARADIGMÁTICA NA POLÍTICA MIGRATÓRIA PORTUGUESA.



CLEBER CHAGAS

ADVOGADO

o regime anterior, que não impunha qualquer prazo mínimo, era mais equilibrado e respeitador dos direitos humanos.

Os cidadãos da CPLP sempre beneficiaram de condições particulares para entrar em Portugal. No entanto, recentemente estas condições alteraram-se e entrar em Portugal ficou mais difícil. Quais as principais diferenças e, a seu ver, porquê esta necessidade de alterar estas condições únicas entre países falantes da Língua Portuguesa?

Os cidadãos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) sempre gozaram de um estatuto especial em Portugal. Este tratamento preferencial materializava-se na possibilidade de entrar em Portugal como turista e, posteriormente, solicitar uma autorização de residência através da manifestação de interesse, desde que obtivessem um contrato de trabalho. A nova lei elimina esta vantagem histórica. Os cidadãos da CPLP passam a ter de solicitar um visto prévio no país de origem, tal como qualquer outro estrangeiro. O visto para procura de trabalho, que poderia ser uma alternativa, fica restrito a profissionais altamente qualificados, excluindo a grande maioria dos trabalhadores que procuram oportunidades em setores como a construção, a restauração, a agricultura ou os serviços.

Qual a razão desta mudança?

Do ponto de vista do governo, a alteração justifica-se pela necessidade de controlar os fluxos migratórios e de combater a imigração irregular. Argumenta-se que o regime anterior criava situações de vulnerabilidade e era explorado por redes de tráfico de pessoas. No entanto, na minha opinião, esta justificação não resiste a uma análise cuidada. Os dados económicos demonstram que os imigrantes, incluindo os cidadãos da CPLP, são contribuintes líquidos para a Segurança Social e essenciais para a sustentabilidade demográfica e fiscal de Portugal. A verdadeira razão para esta mudança parece

ser política. Esta alteração representa, na minha perspetiva, um erro estratégico. Portugal beneficia enormemente da imigração lusófona, que traz não só mão de obra, mas também dinamismo cultural, empreendedorismo e laços económicos com outros países de língua portuguesa. Dificultar a entrada destes cidadãos é, no fundo, enfraquecer Portugal.

“A AIMA enfrenta atualmente um acúmulo de processos sem precedentes, com dezenas de milhares de pedidos pendentes. A simples estipulação de um prazo legal não resolve, por si só, o problema estrutural de falta de recursos humanos e tecnológicos da agência”.

Quão importante é, a seu ver, que a pessoa esteja efetivamente integrada no país, social e culturalmente, para que possa fazer sentido a etapa seguinte, de reagrupamento familiar, por exemplo? O que é preciso para uma maior integração dos imigrantes em Portugal?

A integração é, sem dúvida, fundamental para o sucesso de qualquer projeto migratório, tanto para o imigrante como para a sociedade de acolhimento. Uma pessoa integrada participa ativamente na vida social e económica do país, respeita as suas leis e valores, e contribui para a coesão social. Neste sentido, é legítimo que o Estado promova e incentive a integração. No entanto, é preciso distinguir entre promover a integração e impor barreiras desproporcionadas. A nova lei exige que os familiares do requerente frequentem cursos de língua portuguesa e de formação sobre valores constitucionais, e que o requerente comprove meios de subsistência adequados. Estes requisitos são, em princípio, razoáveis. O problema surge quando se transformam em obstáculos burocráticos que dificultam ou impedem o reagrupamento familiar. A integração não se decreta por lei; constrói-se no dia a dia. Para uma maior

integração dos imigrantes em Portugal, são necessárias políticas públicas que vão muito além de cursos obrigatórios:

1. Acesso facilitado à habitação: O mercado de arrendamento em Portugal é extremamente difícil para imigrantes, que enfrentam discriminação e exigências abusivas. Sem uma casa digna, não há integração possível.

2. Reconhecimento de qualificações: Muitos imigrantes altamente qualificados veem-se forçados a aceitar empregos abaixo das suas competências porque os seus diplomas não são reconhecidos. É preciso simplificar e agilizar este processo.

3. Combate à discriminação: A discriminação no mercado de trabalho, no acesso a serviços e na vida quotidiana é uma realidade que precisa de ser enfrentada com políticas activas e campanhas de sensibilização.

4. Apoio à aprendizagem da língua: Os cursos de português devem ser gratuitos, acessíveis e adaptados às necessidades dos imigrantes, incluindo horários compatíveis com o trabalho.

5. Participação cívica: Incentivar a participação dos imigrantes em associações, sindicatos e estruturas de participação local.

6. Reagrupamento familiar facilitado: Paradoxalmente, uma das melhores formas de promover a integração é facilitar o reagrupamento familiar. Uma pessoa que vive com a sua família, que tem uma rede de apoio e que pode planejar o futuro a longo prazo, integra-se muito melhor do que alguém que vive na incerteza e na solidão.

Por que razão é tão importante que as pessoas que pretendem estabelecer-se em Portugal sejam acompanhadas por um advogado especialista neste processo? Isso pode ajudar a simplificar o processo?

A legislação de imigração é complexa, técnica e em constante mudança. A nova Lei dos Estrangeiros, com as suas múltiplas exceções, prazos e requisitos, é um exemplo perfeito desta complexidade. Para um cidadão estrangeiro, que muitas vezes não domina a língua portuguesa, não conhece o sistema jurídico português e enfrenta dificuldades práticas no dia a dia, navegar por este labirinto burocrático pode ser extremamente difícil, senão impossível. Um advogado especialista em direito de imigração

pode fazer toda a diferença:

1. Conhecimento técnico: Um advogado conhece a lei, a jurisprudência e a prática administrativa.

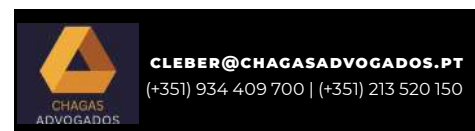
2. Estratégia personalizada: Cada caso é único. Um advogado analisa a situação específica do cliente e define a melhor estratégia, escolhendo o tipo de visto ou autorização de residência mais adequado e preparando o processo de forma sólida.

3. Prevenção de problemas: Muitos pedidos são indeferidos por erros formais, documentos em falta ou incompletos, ou por não cumprimento de requisitos. Um advogado previne estes problemas.

4. Defesa de direitos: Em caso de indeferimento, demora excessiva ou violação de direitos, um advogado pode interpor recursos administrativos ou judiciais, defendendo os interesses do cliente de forma eficaz.

5. Acompanhamento e tranquilidade: O processo de imigração é stressante e pode durar meses ou anos. Ter um advogado ao lado dá tranquilidade e segurança. Simplificar o processo? Sim e não. Um advogado não pode simplificar a lei, que é o que é. Mas pode simplificar a vida do cliente, assumindo a gestão do processo, lidando com a burocracia e permitindo que o cliente se concentre no que é realmente importante: trabalhar, estudar, integrar-se e construir a sua vida em Portugal. Em suma, estas alterações representam uma oportunidade perdida. Em vez de construir um sistema de imigração moderno, eficiente e humano, Portugal optou por erguer muros. Como advogado, continuarei a lutar pelos direitos dos meus clientes. Como cidadão, lamento profundamente esta escolha.

NOTA: EMBORA A NOVA LEI DOS ESTRANGEIROS TENHA SIDO APROVADA PELO PARLAMENTO PORTUGUÊS EM 30 DE SETEMBRO DE 2025, O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, MARCELO REBELO DE SOUSA, ENVIOU O DIPLOMA AO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PARA ANÁLISE PRÉVIA DE CONSTITUCIONALIDADE. A LEI AINDA NÃO ENTROU EM VIGOR E PODERÁ SOFRER ALTERAÇÕES SUBSTANCIAIS, SER PARCIALMENTE REVISTA OU ATÉ REJEITADA, CONFORME O PARECER DO TRIBUNAL. RECORDE-SE QUE UMA VERSÃO ANTERIOR FOI CHUMBADA POR VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. AS ANÁLISES AQUI APRESENTADAS BASEIAM-SE NO TEXTO APROVADO PELO PARLAMENTO, MAS NÃO CONSTITUEM UMA DESCRIÇÃO DEFINITIVA DO REGIME JURÍDICO QUE VIGORARÁ EM PORTUGAL.



“NOVA LEI DOS ESTRANGEIROS PROCURA ORGANIZAR O SISTEMA MIGRATÓRIO PORTUGUÊS”

A NOVA LEI DOS ESTRANGEIROS FOI DISCUTIDA E VOTADA NA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA E TRAZ NOVIDADES SOBRE O TEMPO DE RESPOSTAS AOS PROCESSOS E O REAGRUPAMENTO FAMILIAR, ENTRE OUTROS ASPECTOS. NO ENTANTO, A ADVOGADA JOANA TORRES FERNANDES, MANAGING PARTNER DA LVP ADVOGADOS, SOCIEDADE ESPECIALIZADA EM DIREITO DA IMIGRAÇÃO E NACIONALIDADE, ALERTA PARA O FACTO DE A INTENÇÃO LEGISLATIVA FICAR POR CUMPRIR, CASO A AIMA NÃO DISPONHA DE MEIOS HUMANOS E TECNOLÓGICOS ADEQUADOS PARA CUMPRIR PRAZOS E INSTRUIR PROCESSOS COM RIGOR.

“A simplificação só é real quando há clareza, transparência e cumprimento de prazos. Sem isso, o sistema continuará a gerar frustração e desigualdade”.

JOANA TORRES FERNANDESMANAGING PARTNER DA LVP ADVOGADOS, SOCIEDADE DE ADVOGADOS
ESPECIALIZADA EM DIREITO DA IMIGRAÇÃO E DA NACIONALIDADE

Como caracteriza esta nova Lei dos Estrangeiros? Quais os pontos principais a destacar?

A meu ver, esta proposta de lei procura reorganizar o sistema migratório português, impondo maior previsibilidade e coerência. Põe fim ao regime das manifestações de interesse, que se tinha tornado insustentável; acumulando milhares de processos e revelando a incapacidade da Administração em lhes dar resposta; cria um visto de trabalho qualificado, mais alinhado com a procura de competências especializadas, e clarifica os mecanismos de tutela judicial, reforçando a possibilidade de reagir contra atrasos da AIMA quando há comprometimento grave de direitos. O reagrupamento familiar é outro dos pontos centrais e mais sensíveis. Representa um avanço face à proposta de junho, mas o regime poderia ter ficado redigido de forma mais clara.

O reagrupamento familiar pode ser pedido antes dos dois anos quando há dependentes. É uma decisão mais justa do que a da primeira versão?

Na minha opinião, sim. A proposta de junho era excessivamente rígida e levantava sérias dúvidas de constitucionalidade. A versão agora aprovada permite antecipar o reagrupamento quando há filhos menores a cargo ou situações de vulnerabilidade, e prevê que o Governo possa autorizar exceções com base em critérios de dignidade e proporcionalidade.

Também está prevista a possibilidade de reagrupamento familiar de certos membros da família que já se encontrem em território nacional, desde que tenham entrado legalmente e cumpram os requisitos da lei.

O prazo para decisão é agora de nove meses, prorrogável por igual período em casos excepcionais. É positivo?

Em teoria, sim. O verdadeiro desafio será garantir o cumprimento desse prazo. Antes, a lei previa o deferimento tácito aos seis meses, que agora desaparece. Há previsibilidade, o que é positivo, mas nove meses é muito tempo. A meu ver, esta regra só fará diferença se for acompanhada de uma gestão eficiente, de verdadeira digitalização e de uma cultura de serviço público que coloque o requerente no centro do processo.

Qual o impacto que esta lei pode ter na imigração e na rapidez processual?

Se for bem aplicada, pode trazer ordem e previsibilidade. Mas a transição do regime de manifestações de interesse para o novo modelo vai gerar um período de incerteza. Haverá centenas de milhares de processos pendentes até 31 de dezembro de 2025 e é essencial que o Governo comunique com clareza o que muda. No nosso escritório, vemos diariamente pessoas que chegam mal informadas ou com expectativas erradas. A simplificação só é real quando há clareza, transparência e cumprimento de prazos. Sem isso, o sistema continuará a gerar frustração e desigualdade.

Por que razão é importante contratar um advogado desde o início do processo?

Porque a lei está a mudar e cada situação é diferente. No nosso escritório, vemos muitos casos em que pedidos são indeferidos por erros simples que um advogado especializado teria evitado. Um acompanhamento jurídico garante que o processo é corretamente instruído, que o requerente cumpre as exigências da nova lei e que reage a tempo perante qualquer omissão da AIMA. Num momento de transição legislativa, ter orientação profissional é o que faz diferença entre um processo bem-sucedido e meses de incerteza.

PAULA ALVES – FASCINADA PELA CIÊNCIA, MOTIVADA PELO FUTURO



PAULA ALVES

CEO DO IBET | PROFESSORA CATEDRÁTICA DO ITQB NOVA

Sempre quis seguir uma carreira ligada à Ciência e à Investigação?

Desde criança que sou fascinada pelas ciências naturais. Licenciiei-me em Bioquímica na FCUL, um curso enriquecedor e orientado para a investigação, onde se complementavam os princípios e fundamentos com a discussão de avanços científicos acabados de publicar. Assim nasce o meu gosto pela investigação. Concluí a licenciatura numa fase de avanços significativos na engenharia genética e no desenvolvimento de medicamentos biológicos, o que me motivou a iniciar o doutoramento em Eng. Bioquímica no ITQB NOVA. Durante esse período, trabalhei em laboratórios na Noruega, Alemanha e Reino Unido, onde desenvolvi competências em áreas que não existiam ainda em Portugal. Desde então, dedico-me à investigação e desenvolvimento (I&D) de bioprocessos para produção de biológicos (anticorpos e vacinas) e terapias genéticas e celulares. Em 2009, uma sabática no MIT despertou o meu espírito mais empreende-

dor. Sou uma cientista orientada para soluções, motivada por aplicar conhecimento para desenvolver produtos, tecnologias, processos e plataformas.

Há mais espaço para mulheres na Ciência hoje? A que se deve essa evolução?

As mulheres têm um papel fundamental na Ciência, e em todos os setores a nível global. Portugal é um bom exemplo de equilíbrio de género e valorização das suas cientistas; recomendo a visita à exposição Mulheres na Ciência no Pavilhão do Conhecimento que desvenda a inspiração destas mulheres e o seu contributo. O número de mulheres tem crescido nas diversas áreas de investigação, principalmente nas ciências biológicas e da saúde. Várias instituições I&D portuguesas e internacionais são hoje lideradas por mulheres. Esta evolução resulta de décadas de trabalho com políticas de

igualdade, proteção da família e programas de incentivo. É reconhecido o potencial da diversidade de género para a inovação e produtividade em Ciência. No IBET, mais de 70% dos colaboradores são mulheres, presentes em todos os níveis, incluindo cargos de direção e liderança.

“Enquanto líder ambiciono que todos os iBETianos vivam esta missão, sintam que o seu trabalho tem impacto e contribui para melhorar a saúde e bem-estar”.

Lidera o IBET há quase 14 anos. Como se define enquanto líder? Qual o impacto no crescimento do IBET?

Um líder deve inspirar, guiar e desenvolver pessoas para que se sintam parte de um objetivo comum. O IBET é uma instituição privada sem fins lucrativos de utilidade pública, dedicada à

PAULA ALVES SEMPRE FOI FASCINADA PELAS CIÊNCIAS E O SEU CAMINHO PELA ÁREA DA INVESTIGAÇÃO REVELOU-SE CERTEIRO E APAIXONANTE. HÁ 14 ANOS A LIDERAR O IBET, RECONHECE QUE SE SENTE REALIZADA COM O CAMINHO PERCORRIDO, MAS DISPOSTA A CONTINUAR A TRABALHAR E A FAZER CRESCER A SUA INSTITUIÇÃO.

I&D em Biotecnologia e tem como missão colocar o seu conhecimento ao serviço das empresas, da economia e da clínica. Enquanto líder, ambiciono que todos os iBETianos vivam esta missão, sintam que o seu trabalho tem impacto e contribui para melhorar a saúde e bem-estar. A partilha da ambição, compromisso e procura pela excelência permitiu ao IBET, fundado em 1989, tornar-se uma referência global. Trabalhamos com parceiros da indústria farmacêutica e biotecnológica, e integramos consórcios com instituições de I&D, hospitais e universidades de renome. Orgulhamo-nos do investimento internacional que obtemos para a nossa I&D.

Que balanço faz do seu percurso?

Extremamente positivo e enriquecedor, foi um percurso exigente, de trabalho e aprendizagem constante. Abracei desafios e saí da zona de conforto para liderar e fazer crescer o IBET. Tive momentos de grande realização profissional, e outros mais difíceis, que capitalizei em aprendizagem. É um privilégio fazer este caminho com pessoas excecionais: mentores, entre eles o fundador do IBET, alunos e colegas que partilham o mesmo propósito. Ver ex-alunos espalhados pelo mundo a trabalhar em Ciência na academia e indústria, é das maiores recompensas. Contribuir para uma Ciência com impacto global é um enorme orgulho. Continuo motivada para, com todos os iBETianos, construir o futuro da nossa Instituição.



“TODOS OS DIAS SOU CONFRONTADA COM AS EXIGÊNCIAS DA PROFISSÃO”**SÍLVIA CRISTINA REIS**

ADVOGADA

aliadas à evolução da própria Sociedade e tecnologia e os impactos que as decisões têm nas várias áreas do direito, levou-me a deixar o escritório próprio em 2019, para iniciar um novo projeto com mais outros dois advogados. Acredito que a união de forças e colaboração harmoniosa leva a um melhor resultado.

Hoje, há mulheres em muitos cargos de liderança nas áreas da Justiça, enquanto juízas, magistradas do Ministério Público... Isso é um bom indício de que as mulheres estão a ganhar verdadeiramente o seu espaço na carreira?

Em Portugal e não só, verificamos uma enorme transformação do papel das mulheres em cargos de liderança nas mais variadíssimas áreas. E na área da Justiça não é diferente. Esta área é, historicamente, marcada por lideranças essencialmente masculinas, mas tem percorrido uma enorme mudança que reflete o caminho das mulheres em ascensão para os cargos de liderança. São mulheres que lideram com um grande espírito de responsabilidade e que ajudam a inspirar tantas outras mulheres para seguir os seus sonhos e a superar os desafios que lhes são colocados.

“É importante realçar a necessidade do nosso bem-estar pessoal para sermos melhores profissionais”.

Enquanto mulher e profissional, que exemplo reflete o seu percurso, até ao momento? Quais as características que sempre aportou ao seu trabalho e à forma de estar que a fizeram tornar-se numa referência nas suas áreas de especialidade?

Todos os dias sou confrontada com as exigências da nossa profissão, o rigor técnico, a pressão, a competitividade, a urgência das questões e as longas horas de trabalho. Só com grande sentido de responsabilidade e organização consigo o meu percurso profissional na sociedade de Advogados da qual sou fundadora, a qual tem tido um crescimento notório, sólido e sustentável de que me orgulho.

SÍLVIA CRISTINA REIS, COM RAÍZES FAMILIARES NA ÁREA DO COMÉRCIO E VITIVINICULTURA, É ADVOGADA DESDE 2003. APÓS 16 ANOS DE PRÁTICA INDIVIDUAL, CONSTITUIU A SOCIEDADE BARV COM MAIS 2 ADVOGADOS. ENQUANTO MULHER, RECONHECE QUE ESTA É UMA PROFISSÃO INTENSA, QUE NECESSITA DE MUITO EQUILÍBRIO E DESTACA A IMPORTÂNCIA DA REDE DE APOIO PARA QUE UMA ADVOGADA CONSIGA CONJUGAR A CARREIRA COM A FAMÍLIA.

Hoje as mulheres estão no Direito em número muito equiparado aos homens. No entanto, o caminho ainda não é exatamente igual e os desafios podem ser superiores, sobretudo quando falamos em mulheres que são também mães e têm de conjugar o desafio da maternidade com uma profissão exigente. Que mensagem gostaria de deixar a quem enfrenta estes desafios diariamente?

A exigência técnica, a disponibilidade e a alta dedicação que esperam de nós é de difícil conciliação com a vida pessoal enquanto mães. A falta de proteção na maternidade das Advogadas, é sem dúvida muito impactante. Lembro-me de quando tive os meus filhos, há 20 e 16 anos atrás, apesar de, felizmente ter tido o apoio incondicional dos meus pais, senti um desgaste físico e emocional enorme pois sempre mantive as minhas responsabilidades profissionais.

É importante realçar a necessidade do nosso bem-estar pessoal para sermos melhores profissionais. A nossa vida profissional consome a maior parte do nosso tempo mas não nos podemos esquecer que o tempo só vai. Por isso, sejam profissionais e sejam felizes.

“APRENDI A CONCILIAR EXIGÊNCIA COM HUMANIDADE”

A Justlog já conta com quase três décadas de atividade. Ao longo do tempo em que assume as funções de CEO/CFO, como descreveria a experiência?

Tem sido uma jornada desafiante e enriquecedora, que combina visão estratégica com rigor de gestão. O grande objetivo tem sido alinhar crescimento sustentável com solidez financeira, garantindo que a Justlog continua a ser um parceiro de confiança para clientes e fornecedores.

Ao longo de 27 anos, consolidámos processos, certificações e competências que nos permitem atuar com agilidade e segurança num mercado altamente competitivo, em linha com o nosso lema: “Just in time. Just where you need”.

Quais as principais características da sua liderança? Estas ajudaram-na a integrar-se neste setor, ainda mais dominado pelo género masculino?

A minha liderança é marcada por objetividade, resiliência e proximidade. Decido com base em dados, mas valorizo sempre as perspetivas das equipas. Este equilíbrio cria um ambiente coeso, em que todos compreendem o seu papel e contribuem para os objetivos da empresa. Num setor ainda dominado por homens, a consistência e clareza estratégica tornaram a minha integração natural e respeitada.

Mais do que quebrar barreiras de género, acredito que o meu estilo trouxe uma perspetiva diferenciadora: firmeza, visão e atenção ao capital humano, fortalecendo a performance da Justlog.

No vosso site, afirma que “O nosso maior bem é o capital humano, e pessoas felizes trabalham de forma distinta”. As pessoas são, de facto, o maior bem da Justlog? Como cuidam dele?

Sem dúvida, as pessoas são o maior bem da Justlog. São elas que dão corpo, alma e futuro à empresa. Cuidar da equipa é criar um ambiente de confiança e reconhecimento, oferecendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal, oportunidades de crescimento e um forte sentido de pertença.



PAULA SOARES
CEO E CFO

Pessoas motivadas trabalham com mais empenho, criatividade e entreajuda.

A liderança feminina é diferente da masculina, a seu ver, ou as lideranças não se definem pelo género? Que impacto acredita que a sua liderança tem nas suas pessoas e nos destinos da empresa?

Mais do que feminina ou masculina, acredito em estilos de liderança. O meu é próximo, exigente e transparente. Procuo que cada colaborador se sinta valorizado, mas com objetivos claros a cumprir. Este equilíbrio reflete-se na coesão das equipas, na confiança dos clientes e no crescimento sustentado da Justlog.

Como avalia o posicionamento da Justlog no mercado? Como é que a liderança influencia este posicionamento?

Posicionamo-nos como operador logístico de referência, oferecendo soluções integradas de transporte marítimo, aéreo e terrestre, armazenagem, serviços aduaneiros e soluções per-

PAULA SOARES LIDERA A JUSTLOG HÁ QUASE TRÊS DÉCADAS. NUM MUNDO AINDA DOMINADO PELO GÉNERO MASCULINO, CONSOLIDOU A SUA LIDERANÇA ATRAVÉS DA OBJETIVIDADE E DA PROXIMIDADE. OUVIR AS EQUIPAS É FUNDAMENTAL, UMA VEZ QUE SÃO AS PESSOAS QUE FAZEM AS EMPRESAS. O TESTEMUNHO DE UMA LÍDER QUE FIRMOU O SEU TRAJETO E QUE QUER AGORA SERVIR DE EXEMPLO PARA QUEM VEM POSICIONAR-SE ENQUANTO LÍDER.

sonalizadas. A diversidade do portefólio permite-nos responder de forma eficiente, segura e dentro dos prazos.

“Cada desafio fortaleceu a minha resiliência e mostrou-me que é possível transformar dificuldades em oportunidades”.

Olhando para trás, que considerações tece à sua evolução enquanto profissional e líder?

Olho para trás com gratidão. Cada desafio fortaleceu a minha resiliência e mostrou-me que é possível transformar dificuldades em oportunidades. Aprendi a conciliar exigência com humanidade e a perceber que os melhores resultados nascem de equipas motivadas.

Hoje sinto-me preparada para continuar a liderar a Justlog e inspirar outras mulheres a vencer em setores tradicionalmente masculinos.

UMA LÍDER QUE CRESCE COM O SEU NEGÓCIO

ELISABETE SILVA CONSIDERA-SE UMA LÍDER EM DESENVOLVIMENTO. FUNDOU A ELYPHARMA E, MAIS RECENTEMENTE, A ELYTHING. ENQUANTO A PRIMEIRA É DESENHADA PARA RESPONDER AOS DESAFIOS DA FARMÁCIA COMUNITÁRIA, NOMEADAMENTE A NÍVEL TECNOLÓGICO, A SEGUNDA TEM UM ÂMBITO MAIS ALARGADO E PROCURA COLOCAR A TECNOLOGIA, SOBRETUDO NO QUE SE REFERE A ROBÔS QUE PODEM REALIZAR DIVERSAS TAREFAS QUOTIDIANAS REPETITIVAS, AO SERVIÇO DE SETORES COMO A HOTELARIA, A RESTAURAÇÃO E OUTROS ONDE OS RECURSOS HUMANOS POSSAM SER ALOCADOS A TAREFAS ONDE A CAPACIDADE HUMANA SEJA MAIS BEM APROVEITADA. ENQUANTO MULHER NA ÁREA DA TECNOLOGIA E DA SAÚDE, A SUA PRINCIPAL PREOCUPAÇÃO SEMPRE FOI FAZER O SEU NEGÓCIO CRESCE, INDEPENDENTEMENTE DO GÉNERO.



Conta já com mais de 15 anos de experiência no setor farmacêutico. Como analisa o seu percurso num setor tão competitivo e exigente como é o da saúde?

Sim, iniciei em 2009, no final dos tempos áureos, e na transformação do setor. Tenho pena de não ter iniciado antes. Sendo o mercado que trabalho o da tecnologia, tem sido desafiante contornar as adversidades, vender a ideia e certeza da rentabilidade em cada equipamento. Um percurso de altos e baixos, de evolução como profissional e empreendedora.

Agora como gestora, sem perder o dom comercial. Formar, capacitar e empoderar a equipa tem sido dos meus desafios mais resilientes. Num mercado tão difícil quanto o nosso, restrito ao número limite de clientes, pergunto-me como temos conseguido manter o talento e a confiabilidade de nos mantermos fiéis ao nosso foco: crescer e criar impacto nas farmácias portuguesas.

Sendo mulher, acredita que o género influen-

ciou as suas decisões e a forma como foi gerindo a sua carreira?

Sempre tive cuidado com a minha imagem, discurso e posicionamento. Considero-me bastante audaz e criativa, mas nunca me preocupei de como fazer o quê na minha vida profissional por ser mulher. Preocupava-me sim, ganhar o meu lugar no terreno sem género ou posto. Não estive muito atenta à resposta do setor, por me apresentar como mulher empreendedora e na área da tecnologia. Fui sim, estando atenta ao posicionamento da Elypharma, atenta às

dores do nosso crescimento, corrigindo, aprendendo e mitigando cada erro, ligada à resposta do mercado e a qualquer feedback menos positivo que me fizesse melhorar.

Como caracteriza, atualmente, a Elypharma e os serviços que presta? De onde surgiu a necessidade de criar, também, a Elything?

Neste momento, sinto orgulhosamente que a Elypharma já é uma referência quando falamos de tecnologia às ordens da eficiência e da rentabilidade. Sinto que ganhamos o nosso espaço no mercado da farmácia comunitária portuguesa. Somos a rede de consultores no terreno preparados para acompanhar todos os processos no cliente. Temos o objetivo de ser o melhor serviço técnico prestado e de excelência. A Elything nasce disso mesmo, do lugar que ganhamos! Enquanto empresa de tecnologia, sendo ela mutável diariamente, achei que precisávamos de novos desafios, de sair da minha zona de conforto... E porque não, agora, transformar a eficiência empresarial, hoteleira? De qualquer coisa? Aqui nasce a Elything para "anything"!

O PROJETO ELYTHING E A EQUIPA

Em que se distingue a Elything da Elypharma?

A Elypharma será sempre o meu bebé, aquele projeto que me saiu das entranhas, dedicado à transformação e tecnologia de farmácia. A Elything dá continuidade abrangendo o mercado empresarial e hoteleiro com robotização de serviço, às ordens da eficiência, da rentabilidade processual, da melhoria dos processos, libertando pessoas para as pessoas e para o atendimento ao cliente.

Com o avanço da tecnologia – em particular da IA – esta é uma área que as farmácias podem aproveitar de forma particular para simplificar o seu trabalho e oferecer resultados ainda melhores aos seus clientes, enquanto aumentam a oferta de serviços?

Sem dúvida, há cada vez mais produto, mais

“Quando nos perguntam ou afirmam, “os robôs vêm tirar o emprego das pessoas”, o nosso compromisso é demonstrar que os robôs vêm sim para otimizar os processos e limitar as tarefas repetitivas permitindo que as pessoas libertem a sua criatividade nos seus trabalhos”.



ELISABETE SILVA
FOUNDER E CEO

fórmulas farmacêuticas, mais gestão, repetição de tarefas, falta de recursos humanos. A tecnologia, aliada ao bom senso e à rentabilidade, vem melhorar a qualidade do atendimento e da atenção ao utente. Vem proporcionar qualidade de serviço prestado, melhor satisfação, mais saúde e felicidade de e para os utentes de cada farmácia.

Por que razão apostaram na área de preparação individualizada de medicação (PIM) e sua administração? Esta é uma área em desenvolvimento acentuado?

A preparação da medicação tem o seu grande grito em plena pandemia. Falta de recursos e tempo provocam desalinhamiento e descontrolo nos stocks e na administração da medicação, principalmente nas instituições. As farmácias, estando na linha da frente durante a pandemia, começaram a ser procuradas para dar auxílio nesta tarefa. Aqui começámos o nosso caminho neste sentido, se procuramos eficiência tecnológica, procuramos os melhores parceiros e começamos a aprimorar a oferta para robotizar o serviço de forma precisa e controlada. Temos acompanhado de perto o crescimento dos nossos clientes, aqueles que apostaram na fiabilidade de 99,997% dos nossos robôs de PIM e fizeram dele o melhor serviço nas suas farmácias.

Quão importantes são as pessoas para o desenvolvimento saudável da empresa e para o foco na inovação e na aposta nas últimas soluções de ponta?

Tenho duas marcas que se dedicam à transformação tecnológica e processual, sem dúvida a tecnologia, robotização e IA vieram para ficar. Sou uma pessoa de conexões e de pessoas. Acredito, e trabalhamos, para que o contacto humano prevaleça. Quando nos perguntam ou afirmam, “os robôs vêm tirar o emprego das pessoas”, o nosso compromisso é demonstrar que os robôs vêm sim para otimizar os processos e limitar as tarefas repetitivas permitindo que as pessoas libertem a sua criatividade nos seus trabalhos.

Como se desenha o futuro para a Elypharma e a Elything?

Risonho, muito! Tenho comigo a melhor equipa, tenho comigo as ideias certas para colocar em prática em cada oportunidade colocada no caminho! O futuro é hoje!



GERAL@ELYPHARMA.COM | GERAL@ELYTHING.COM
(+351) 220 135 100 (CHAMADA PARA REDE FIXA NACIONAL)

ACADEMIA DO EMPRESÁRIO: ONDE O EMPREENDEDORISMO ENCONTRA SOLUÇÕES

SANDRA SOUSA FUNDOU A ACADEMIA DO EMPRESÁRIO HÁ QUATRO ANOS. LICENCIADA EM QUÍMICA E COM EXPERIÊNCIA EM PME, MULTINACIONAIS E NEGÓCIOS FAMILIARES, PERCEBEU QUE OS PROBLEMAS ERAM SEMPRE OS MESMOS E QUE, NAS EMPRESAS MAIS PEQUENAS, TINHAM UM IMPACTO AINDA MAIOR. A ACADEMIA DO EMPRESÁRIO PROCURA ENTREGAR AOS EMPRESÁRIOS SOLUÇÕES PRÁTICAS DE GESTÃO, PESSOAS E PROCESSOS. NUM LOCAL ÚNICO, CONCENTRA CONHECIMENTO, FORMAÇÃO CERTIFICADA E ACOMPANHAMENTO CONTÍNUO, APOIANDO TANTO EMPRESAS JÁ ESTABELECIDAS COMO QUEM ESTÁ A DAR OS PRIMEIROS PASSOS NO SEU NEGÓCIO.

“(...) o tamanho da empresa e a sua área de atuação são pouco relevantes, dado que os desafios são muito semelhantes: passa tudo por gestão, comunicação, organização e estratégia”.



SANDRA SOUSA
FUNDADORA

miliar. No entanto, essa experiência fez-me perceber que as empresas mais pequenas, sobretudo aquelas com até 30 colaboradores, tinham uma enorme dificuldade em aceitar que sistemas e organização que funcionam nas grandes empresas pudessem funcionar também quando aplicados ao seu próprio dia a dia empresarial. Isso incomodava-me bastante. Por essa razão, hoje, a Academia do Empresário entrega ferramentas de A a Z aos negócios, desde recursos humanos, enquadramento legal e fiscal, procedimentos, automatização, formação... Na verdade, o tamanho da empresa e a sua área de atuação são pouco relevantes, dado que os desafios são muito semelhantes: passa tudo por gestão, comunicação, organização e estratégia.

Quais os problemas que encontram com mais frequência?

Eu diria que o que é quase transversal a todas as empresas, sobretudo às PME, é a questão de o dono ter inicialmente sido um técnico. Ele é um executante e não é da área da gestão, pelo contrário, vai adquirindo conhecimentos de gestão ao longo do tempo. Encontramos coisas muito básicas, como margens de lucro e precificações mal calculadas, responsáveis de empresas que não sabem ler um balancete...

Mas, na realidade, estas empresas faturam e é por isso que os empresários preferem continuar a “remediar”. A questão é onde é que estas empresas poderiam chegar se não tivessem todas estas dificuldades.

Relativamente à necessidade de dar conhecimento aos empresários, este aspeto é essencial? Como se posiciona a Academia do Empresário nesse sentido?

A Academia do Empresário iniciou, em 2024, a primeira edição do Mentoring Programme B2B: um programa de meio ano, totalmente financiado pela academia e gratuito para os participantes. Contactámos câmaras municipais e

associações empresariais. Este foi o primeiro programa da Academia de capacitação para empreendedores e pessoas que estivessem nos primeiros passos do seu negócio e foram convidados empresários que já tinham empresas há muitos anos, para darem também mentoria às pessoas.

No entanto, as instituições públicas – câmaras, associações... - não foram os veículos principais pelos quais nos chegaram os interessados. Noto que se fala muito sobre estes temas, fica muito bonito, vende muito, no entanto na realidade, quando aparecem soluções não há disponibilidade para as implementar e acabam por não chegar a quem realmente precisa delas. Acredito que, muitas vezes, isso se deva à falta de literacia do próprio responsável / governante, porque muitas pessoas que estão em cargos políticos relevantes não têm formação em gestão.

Que mensagem gostaria de deixar a todas quantas querem iniciar o seu próprio negócio, mas têm receio de o fazer?

Antes de tudo: informem-se. Procurem equipar-se com o máximo de informação possível e a Academia é um desses sítios. A informação só é útil se soubermos o que fazer com ela. Depois de se informarem, arranjam um grupo de suporte que vos possa acompanhar - principalmente nos primeiros anos e antes de iniciarem o negócio saibam qual é a estratégia, o que têm de fazer nos primeiros meses, no primeiro ano... Só isto é 90% de sucesso para o negócio. E depois saibam como fazer. Rodeiem-se de pessoas que saibam fazer.

Há quatro anos fundou a Academia do Empresário. Sentia que o mercado tinha necessidade de algo assim? Que serviços tem para oferecer ao mercado?

Eu fui trabalhadora por conta de outrem alguns anos, e passei pela indústria, em multinacionais e terminei o meu percurso numa empresa fa-

WWW.ACADEMIADOEMPRESARIO.EU
SANDRASOUSA@ACADEMIADOEMPRESARIO.EU
LINKEDIN: SANDRAMMSOUSA

“O QUE DIFERENCIA A LIDERANÇA FEMININA É A LIGAÇÃO ÀS RELAÇÕES HUMANAS”

SÍLVIA FERNANDES, CEO DA FLAM & LUCE BYCLASSY, É UMA MULHER EMPREENDEDORA, QUE ESCOLHEU ABRIR UM NEGÓCIO NA ÁREA DA DECORAÇÃO DE INTERIORES, ESPECIALIZADO NA ILUMINAÇÃO. O CAMINHO QUE TRILHOU, À FRENTE DO SEU TEMPO, CONTRIBUIU PARA MUDAR ALGUMAS MENTALIDADES. ACREDITA QUE, ATUALMENTE, A MULHER É VALORIZADA NO QUE SE REFERE AO SEU POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO.

Há quase 15 anos que criou e continua a desenvolver a Flam & Luce byClassy. A área da iluminação e dos candeeiros sempre foi algo que a atraiu?

Entrei no mundo da decoração, e mais precisamente na indústria do vidro, no âmbito de um estágio curricular no decorrer da minha formação académica. Foi seguindo as várias oportunidades que a vida nos vai apresentando que me fui especializando no setor da iluminação decorativa. A iluminação decorativa tem um encanto particular, porque junta criatividade com utilidade. É uma peça decorativa que desempenha uma função essencial num espaço, transformando totalmente o ambiente onde se insere dependendo do estilo escolhido.

Desenvolver uma liderança numa área onde os homens ainda têm uma presença mais premente tem sido desafiante? Quais os aspetos que destaca, ao longo da sua evolução enquanto líder, que demonstram que as mulheres estão mais presentes no mercado laboral?

Comecei numa altura em que a mulher empreendedora não era bem recebida, em Portugal. Quero acreditar que dei algum contributo na evolução das mentalidades, juntamente com o impulso dado por todas as mulheres que tam-

bém iniciaram esse percurso na mesma altura que eu.

Hoje, é raro sentir o estigma da misoginia, e diria que, de uma forma geral, a mulher é valorizada. A mulher empreendedora combina as qualidades de um líder masculino, no que diz respeito à ambição e determinação, com as qualidades tendencialmente femininas de mais sensibilidade e inteligência emocional. De uma forma geral, a abordagem feminina diferenciadora na liderança parece-me diretamente ligada às relações humanas.

AcREDITA que a liderança feminina pode, de alguma forma, alterar a forma como as empresas se posicionam no mercado? Na área da decoração, isso nota-se?

O mundo da decoração pede uma certa abertura e sensibilidade a tudo o que acontece ao seu redor. Por exemplo, o desenvolvimento das coleções só acontece se for prestada atenção a todas as conversas com clientes, equipas, e todo o universo de pessoas que se cruzam connosco. Parece-me que a mulher tem essa capacidade inata de absorver uma quantidade gigante de informação vinda de vários sítios ao mesmo tempo, para a transformar em algo produtivo para o desenvolvimento do seu negócio.

Como define o conceito e o propósito da Flam & Luce? O que caracteriza as peças que desenvolvem e escolhem para as vossas coleções?

Quando olho para as coleções dos últimos 10



“A mulher empreendedora combina as qualidades de um líder masculino, no que diz respeito à ambição e determinação, com as qualidades tendencialmente femininas de mais sensibilidade e inteligência emocional”.

SÍLVIA FERNANDES
CEO

anos, posso facilmente dizer o seguinte: os modelos têm de ser diferentes de tudo o que já foi feito até agora. Devem suscitar um efeito de surpresa nos nossos clientes, serem inovadores, elegantes, provocadores e funcionais.

Como antecipa a evolução do mercado, neste setor, e como se prepara a Flam & Luce, sob o seu comando, para enfrentar o futuro?

O mundo sofreu alterações drásticas nos últimos anos. Os mercados evoluíram e parece-me que a chave reside na capacidade de adaptação, a todos os níveis. A flexibilidade de uma empresa é proporcional ao seu crescimento.

ByClassy™
FANCY INTERIORS

WWW.FLAMETLUCELUMINAIRES.COM
INFO@BYCLASSY.COM

TELEPHONE: +351 244 589 241

“PORTUGAL TEM ENORME POTENCIAL EMPREENDEDOR, MAS FALTA MELHORAR AS CONDIÇÕES PARA AS MULHERES”

“Quanto mais sólido for o planeamento, desde o modelo de negócio ao estudo de mercado, mais confiança temos nas nossas decisões”.

PAULA NOVAIS BORGES

CEO

PAULA NOVAIS BORGES INICIOU UM PERCURSO NO EMPREENDEDORISMO HÁ 20 ANOS. CORRIA O ANO DE 2005 QUANDO ESTA PROFISSIONAL, VINDA DA ÁREA DE LETRAS, DECIDIU CRIAR UM NEGÓCIO LIGADO À TECNOLOGIA E RESPETIVA VENDA E DISTRIBUIÇÃO DE CONSUMÍVEIS E EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS – A TECH PLAZA. PASSADAS DUAS DÉCADAS, RECONHECE O CAMINHO TRILHADO, EXPLICA AS DIFICULDADES ENFRENTADAS E COMO AS SUPEROU E DEIXA UMA MENSAGEM CLARA: NÃO ESPERAR PARA FAZER ACONTECER, PORQUE O TEMPO CERTO É AGORA.

dificuldade em conquistar credibilidade num setor maioritariamente masculino, a gestão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Mas todos estes desafios ajudaram-me a desenvolver perseverança, capacidade de adaptação e foco estratégico. O maior obstáculo, porém, foi muitas vezes interno: a autocritica, a pressão para corresponder às expectativas da sociedade ou da família, às

minhas próprias, a dúvida de estar ou não no bom caminho e a seguir o meu propósito.

Lembro-me de estar isolada inicialmente a trabalhar, a tentar angariar clientes, fornecedores e de nem saber se chovia ou estava sol lá fora, de recusar convites para sair com as minhas amigas. Superar tudo isto foi determinante para crescer.

Quais as medidas que lhe parecem importantes de implementar em Portugal para fomentar o empreendedorismo feminino?

Portugal tem um enorme potencial, mas ainda falta criar condições mais justas para que as mulheres possam arriscar: acesso facilitado a financiamento e investimento; programas de mentoria e redes de apoio; políticas de conciliação entre vida empresarial e familiar; educação para o empreendedorismo: desde cedo é essencial, garantindo ferramentas que transformem o

bloqueio ou medo de falhar num degrau para crescer. Acredito que o autoconhecimento, já reconhecido como uma ferramenta de excelência em programas de aceleração e em processos de mentoria, deveria estar presente desde o início do percurso formativo. Foi também através dele que me tornei mentora, e estou convicta de que quanto mais cedo for trabalhado, mais empreendedoras confiantes, resilientes e preparadas teremos. Para além disso, é fundamental que o próprio percurso escolar integre este tipo de competências. Estou certa de que no futuro teremos até disciplinas que expliquem o que é empreender, como avançar e lidar com desafios e obstáculos, formando uma nova geração de empreendedoras mais fortes e conscientes.

Que mensagem deixa à nova geração de empreendedoras?

A minha mensagem é clara: não esperem pela perfeição nem o tal momento certo para começar. O caminho constrói-se a fazer e a aperfeiçoar a cada etapa. Claro que o planeamento é fundamental, mas há situações que nunca são contempladas e vamos ter de confiar e saber estar à altura. Rodeiem-se de mentores, de outras empreendedoras e de uma rede de apoio sólida.

Criem negócios alinhados com os vossos valores e propósito, porque é isso que vos vai dar força para continuar nos momentos mais desafiantes. E sim, é possível ter uma vida profissional e familiar a coexistir sem culpa.

Como pode o medo do fracasso ser superado?

O medo do fracasso é natural, mas não pode ser impeditivo. Acredito que a melhor forma de o superar é através da preparação e da resiliência. Quanto mais sólido for o planeamento, desde o modelo de negócio ao estudo de mercado, mais confiança temos nas nossas decisões. E mesmo quando algo corre mal, é importante ver o “fracasso” como aprendizagem. Cada obstáculo ultrapassado dá-nos ferramentas para sermos melhores líderes e empresárias. Considero o autoconhecimento como uma ferramenta igualmente essencial para que possamos reconhecer os nossos pontos fracos e dar mais força aos nossos potenciais.

Que obstáculos enfrentou ao longo da sua carreira?

Ao longo do meu percurso, enfrentei vários obstáculos: a falta de financiamento inicial, a



INFO@CODITEK.PT | WWW.CODI-TEK.COM

UMA MARCA TECH PLAZA

“CADA PASSO QUE DAMOS REVELA QUE COMPETÊNCIA, PLANEAMENTO E LIDERANÇA NÃO TEM GÉNERO”

SÍLVIA PEREIRA É RESPONSÁVEL PELA DIREÇÃO DE OBRAS DA MARCA “MELOM HOME”, QUE PERTENCE À “MELOM OBRAS”. ENQUANTO MULHER NUMA ÁREA DEDICADA ÀS OBRAS E AOS PROJETOS, ASSUME QUE, EM ALGUMAS ÁREAS, AINDA EXISTEM DIFICULDADES PARA EVOLUIR NA CARREIRA, MAS A COMPETÊNCIA, A CAPACIDADE DE DECISÃO E A TRANSPARÊNCIA NA LIDERANÇA TÊM AJUDADO ESTA PROFISSIONAL A SINGRAR.

O seu caminho profissional esteve sempre ligado à área das obras, construção e reabilitação. Como foi a experiência de trilhar um caminho num mundo com muito maior presença masculina?

Iniciei o meu caminho profissional em 2007, numa empresa de construção civil sita em Braga, pertenci ao departamento de planeamento e controlo, onde se preparavam estaleiros de obra e fazia compatibilizações de projetos para antecipar problemas futuros. Ver os projetos ganhar forma desde as fundações até à entrega final, dá uma sensação de realização única, pois trata-se muitas vezes dos sonhos pessoais dos nossos clientes. Ainda existe na área da construção civil uma sensação de que certas funções são mais “masculinas”, criando algumas barreiras de progressão em algumas empresas. Encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho torna-se um grande desafio, exige uma organização cuidadosa, especialmente quando há responsabilidades familiares. O trabalho em campo ocupa bastante tempo em deslocações e os horários em obra por vezes estendem-se para pós-laboral “trabalhos noturnos”, para que os prazos sejam cumpridos rigorosamente.

“(...) a experiência em várias obras mostrou-me que liderar com transparência e ouvir as equipas gera melhores resultados”.

Representa, atualmente, a marca “Melom Home”, cujo volume de negócios e também de faturação são dos maiores do Norte do país. Que responsabilidades isso lhe traz?

Desde o início de cada obra demonstrar com-

petência técnica aliada a uma gestão eficiente de cargo e de equipa faz toda a diferença, cada obra é uma nova lição em planeamento, segurança e gestão de recursos. Reforçarmos a cultura de segurança e a qualidade do trabalho, com foco na prevenção de riscos, é uma das nossas maiores responsabilidades. Neste momento, pertencemos à maior rede de obras de Portugal - “Melom Obras” “Querido Mudei a Casa”, que atua de Norte a Sul do país, continuamos a privilegiar o rigor na execução de todos os trabalhos.

Como se define, enquanto líder?

Uma mulher na construção é bastante desafiador, principalmente em cargos de liderança e coordenação. Neste momento estou a atuar mais na gestão de obra e coordenação de equipas, a experiência em várias obras mostrou-me que liderar com transparência e ouvir as equipas gera melhores resultados.

Para existir uma boa liderança é importante saber negociar, antecipar os riscos, gerir mudanças e manter sempre os clientes informados, é essencial para liderar obras com sucesso.

Quão importante é a presença de mulheres em cargos de liderança ou coordenação, sobretudo em áreas ainda socialmente mais associadas aos homens? Acredita que isso abrirá portas para as próximas mulheres?

O ambiente pode parecer dominado por homens, mas cada passo que damos revela que competência, planeamento e liderança não tem género. Quando entregamos resultados consistentes as dúvidas dos clientes diminuem e a confiança cresce, sendo este o passo mais importante no decorrer das obras. O caminho pode exigir resiliência mas tam-



SÍLVIA PEREIRA

DIRETORA DE OBRAS

bém oferece oportunidades reais de liderança e impacto positivo na cultura do setor.

Que opinião tem sobre o mercado de trabalho atualmente e a forma como as mulheres estão inseridas nele, seja como empreendedoras, seja como trabalhadoras por conta de outrem, mas com oportunidades de verdadeiro crescimento profissional?

Atualmente acho que está com avanços favoráveis e notáveis, a presença de mulheres em cargos de liderança. Embora exista uma melhoria em muitos lugares, a diferença de remuneração entre homens e mulheres continua significativa em alguns mercados.

211 161 927
www.melom.pt/home

REDE Nº1 EM OBRAS

NOSHI: UM ESPAÇO ONDE SABOR E BEM-ESTAR CONVIVEM EM HARMONIA

O NOSHI ABRIU HÁ OITO ANOS NO CORAÇÃO DO PORTO, COM A CONVICÇÃO DE QUE ERA POSSÍVEL CRIAR UM ESPAÇO QUE UNISSE QUALIDADE, AUTENTICIDADE E UMA PERFEITA HARMONIA ENTRE SABOR E BEM-ESTAR. HOJE, TAMBÉM COM LOJA EM VILA DO CONDE, CRESCERAM DE FORMA SUSTENTADA GRAÇAS AO EQUILÍBRIO DAS COMPETÊNCIAS DAS SÓCIAS: PAULA FERNANDES ASSUME A GESTÃO OPERACIONAL E O ACOMPANHAMENTO DIÁRIO DO PROJETO; A SUA MÃE, ANA PAULA FERNANDES, ASSEGURA O RIGOR FINANCEIRO E DECORAÇÃO DE ESPAÇOS; E ANA COELHO GARANTE A CRIATIVIDADE E O SABOR DAS RECEITAS. JUNTAS, FORMAM UMA EQUIPA QUE SE COMPLETA E MANTÉM VIVA A ESSÊNCIA DO NOSHI DESDE O PRIMEIRO DIA.

O que vos levou a criar o Noshi Coffee & Healthy Food?

O NOSHI nasceu da vontade de criar um espaço onde a alimentação saudável e o prazer de comer pudessem coexistir em harmonia. Queríamos provar que é possível comer bem, de forma equilibrada, sem abrir mão do sabor.

Tudo começou com a ambição de fazermos diferente e de oferecermos uma alternativa honesta e consciente, que refletisse o nosso estilo de vida e os nossos valores.

Quais aqueles que consideram ser as características que mais distinguem este projeto de outros na mesma área?

O que mais nos distingue é a autenticidade — fazemos tudo com atenção ao detalhe e gostamos de ter uma oferta diferente dos demais.

Não seguimos tendências (há oito anos o mercado era muito diferente do que é hoje); criámos um conceito próprio, onde a qualidade e a coerência estão sempre em primeiro lugar. Trabalhamos com ingredientes de origem natural, sem açúcares refinados, e valorizamos a diversidade de sabores, as texturas e o equilíbrio nutricional. Mas acreditamos que o verdadeiro diferencial está na forma como cuidamos da experiência: no ambiente acolhedor, na forma como recebemos e na ligação genuína que criamos com os nossos clientes.

O Noshi Coffee está muito ligado à sustentabilidade, procurando sempre soluções amigas do ambiente no seu dia a dia. As refeições são, também elas, o menos processadas possível, promovendo a comida saudável, em harmonia com a Natureza. Este conceito já conquistou clientes fiéis?

Sem dúvida. Desde o início sentimos que este conceito se transformou numa comunidade de pessoas que se identificam com o mesmo propósito.

MUITOS DOS NOSSOS CLIENTES ACOMPANHAM-NOS DESDE O PRIMEIRO DIA — E ISSO É, PARA NÓS, O MAIOR RECONHECIMENTO.



Temos consciência ambiental em todas as etapas: reduzimos desperdícios, reciclamos, usamos materiais sustentáveis e privilegiamos produtos biológicos e de origem local. Acreditamos que quando um negócio é guiado por valores consistentes, isso reflete-se naturalmente na fidelidade de quem nos visita.

Dispõem também de dois apartamentos, em pleno centro do Porto, para estadias. Este projeto foi uma evolução do Noshi Coffee?

Os NOSHI Apartments surgiram como forma de expandir o conceito para outra vertente, demonstrando que a qualidade do nosso serviço é um valor que se agrega a qualquer área. Quisemos criar um espaço que refletisse o mesmo espírito do NOSHI: simplicidade, conforto, bem-estar e atenção ao detalhe.



Acreditam que a vossa liderança também tem impacto na forma como estes negócios se posicionam no mercado e são vistos pelo público? Quais as palavras-chave que destacariam, da vossa liderança?

Acreditamos que sim. A forma como lideramos tem impacto direto na equipa e nos clientes. A restauração é um setor dinâmico, com muita gente de passagem, e isso traz desafios. Valorizamos quem veste a camisola e entende que o sucesso do NOSHI é o reflexo de um esforço coletivo. Procuramos liderar com responsabilidade, empatia e rigor — acreditamos que o respeito e a exigência devem coexistir. Comunicamos de forma clara e transparente e construímos relações de confiança e de credibilidade com todos os nossos parceiros de negócio e com o público. Somos uma equipa de mulheres diferentes, que se completam

neste propósito. Se tivéssemos de escolher palavras-chave para descrever a nossa liderança, seriam: responsabilidade, comunicação, confiança, ambição e paixão.

Que impacto gostariam que estes negócios tivessem na sociedade e nas pessoas que os visitam? É possível criar um negócio com impacto social visível?

O nosso maior objetivo é criar um “Clube NOSHI”, onde ser NOSHI signifique comer com consciência e sabor. Queremos que a marca seja reconhecida pela transparência e pela autenticidade, sem show off, inspirando as pessoas a adotarem um estilo de vida mais saudável e equilibrado.

Acreditamos que é possível criar um negócio com impacto social visível, mesmo através de pequenas ações. Mais do que servir refeições, queremos inspirar uma forma de estar: leve e alinhada com o bem-estar físico e emocional.

“Queremos que a marca seja reconhecida pela transparência e pela autenticidade, sem show off, inspirando as pessoas a adotarem um estilo de vida mais saudável e equilibrado”.



PORTO: RUA DO CARMO M.11-12 4050-164

VILA DO CONDE: PRAÇA DA REPÚBLICA N.12 4480-715

INSTAGRAM: @NOSHICOFFEE

E-MAIL: GERAL@NOSHI.PT

GRUPO CONCEITO: A PROVA DE QUE SENSIBILIDADE E FIRMEZA CONSTROEM NEGÓCIOS DE SUCESSO

RITA PEREIRA NÃO TINHA EQUACIONADO SER CABELEIREIRA, NEM EMPREENDEDORA, MAS UMA MÁ EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL LEVOU-A A REPENSAR O SEU PERCURSO E DESCOBRIU-SE APAIXONADA POR ESTA ÁREA. O CONCEITO | RITA PEREIRA É UM ESPAÇO PREMIUM, ONDE AS PESSOAS SAEM COM A SUA AUTOESTIMA CUIDADA: ESTE CABELEIREIRO TEM TAMBÉM ESPAÇO PARA MASSAGENS E ESTÉTICA E FOI PENSADO POR RITA PEREIRA PARA SER UM VERDADEIRO ESPAÇO DE BEM-ESTAR. O SUCESSO CHEGOU E “CONCEITO” É JÁ NOME DE GRUPO: ALÉM DO CABELEIREIRO, EXISTE TAMBÉM O CONCEITO | FRANCISCO TEIXEIRA, COM SERVIÇO DE COMPRA E VENDAS DE VIATURAS E LIMPEZA DE AUTOMÓVEIS.

Possui hoje um espaço de referência na área da estética em Loures: Conceito. Como nasce este projeto?

O Conceito | Rita Pereira nasce da minha história de vida e de um momento de viragem. Cresci no meio dos salões, a ajudar a minha mãe que é cabeleireira, mas durante muito tempo nunca imaginei seguir a mesma profissão. Trabalhei em vendas, e em gestão cheguei a gerir imóveis comerciais, mas sentia-me sempre deslocada. Faltava-me criatividade e propósito. Depois de uma experiência profissional muito negativa que me levou a um esgotamento, decidi parar e repensar. Foi aí que decidi tirar o curso de cabeleireiro e barbeiro, pela área da tricologia, porque queria compreender melhor a saúde capilar ligada à minha própria doença autoimune. O que começou por ser apenas uma curiosidade transformou-se numa paixão. Daí nasceu o Conceito: um espaço premium, com atendimento personalizado, produtos de elevada qualidade e uma equipa escolhida a dedo para manter este padrão.

Que recomendações deixa para as jovens que aspiram o mesmo?

É fundamental ter foco, resiliência e paixão. Empreender não é fácil: exige coragem, preparação e a capacidade de encontrar sempre soluções para os desafios que surgem. No meu caso, a paixão pelo que faço é o que me permite ir além da técnica — transformar autoestima, ouvir, aconselhar e tocar a alma das pessoas com as minhas mãos. A honestidade e a transparência são igualmente essenciais. Ao longo do percurso, vamos inevitavelmente cruzar-nos com pessoas que não correspondem a esses valores. Mas acredito que até essas situações são importantes: ajudam-nos a crescer, a evoluir e a per-

ceber quem realmente queremos ter ao nosso lado. Também é importante combater o preconceito que ainda existe em relação a quem empreende. Investir em nós próprios, lutar por qualidade de vida e por objetivos financeiros sólidos não é um defeito, é um contributo para o crescimento pessoal e para a evolução do país.

“Como líder, o meu papel é inspirar, motivar e garantir que todas crescem comigo”.

Que dificuldades sentiu ao longo deste trajeto, até à criação do Conceito? Alguma vez pensou em desistir?

Não foi um caminho fácil (continua a ser difícil). Abrir um espaço próprio exige coragem, investimento, muitas horas de trabalho e uma boa dose de loucura. Houve momentos em que me senti frágil, mas desistir nunca foi uma opção real — apenas um pensamento passageiro.

A equipa que a acompanha foi-se formando ao longo do tempo, ou estão juntas desde o primeiro dia?

A equipa foi-se construindo com tempo e consistência. A Tânia (cabeleireira) e a Elisa (esteticista) estão comigo há dois anos, a Marta (rececionista) há um ano e a mais recente, a Isadora, desde abril de 2025. Somos uma família profissional, com um ambiente de trabalho incrível. Eu acredito que sozinha iria depressa, mas acompanhada vou muito mais longe. Como líder, o meu papel é inspirar, motivar e



RITA PEREIRA
CEO

garantir que todas crescem comigo. Liderança feminina, neste setor e para além dele, significa mostrar que é possível construir negócios sólidos com sensibilidade, visão e firmeza, mesmo num mercado ainda muito marcado por figuras masculinas ao nível da gestão.

Olhando para o futuro, e como empreendedor na área da estética, há mais algum sonho ou objetivo no horizonte?

O meu objetivo é crescer de forma sólida, sem transformar o Conceito numa “linha de montagem”. Quero manter o padrão premium, talvez através de novas lojas, mas sempre com equipas pequenas e focadas na qualidade. Paralelamente, já expandi com o Conceito | Francisco Teixeira (ligado ao setor automóvel, onde temos serviço de compra e venda de viaturas, além de consultoria de vendas e lavagens auto), em conjunto com o meu marido. Criámos até um serviço exclusivo: enquanto cuidamos do cabelo da cliente, cuidamos também do carro, com lavagens feitas pelo Francisco, que recolhe e entrega o veículo durante o atendimento. O nosso slogan resume tudo: “Cuidamos do seu cabelo, enquanto cuidamos do seu carro”.



SALÃO
TELEPHONE: +351 969 242 624
CONCEITOCABELEIREIROPT

STAND
TELEPHONE: +351 962 807 688
CONCEITOAUTOMOVEISPT

S. MARTINHO

2025

HOTEL URGEIRIÇA

A Joia das Beiras no Coração do Dão

7 a 9 de Novembro

14 a 16 de Novembro

Programa 1 ou 2 Noites

Check in com Dão de Honra

Tarde de Magusto

(C/ atuação de Rancho Folclórico)

Jantar c/ Bebidas Incluídas

(C/ Animação Musical ao Vivo)

Pequeno-Almoço Buffet

Programa de Atividades

Caminhada nos trilhos do Hotel

Sala de Fitness

Parque Fitness Exterior

Preços Por Pessoa em

Quarto Duplo

1 Noite desde 110€

2 Noites desde 145€

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

Noite Extra em regime APA – 40€ por pessoa
em quarto duplo.

Almoço de Domingo:
Cabrito Assado
à Moda da Serrana
26€ por pessoa
Bebidas Não Incluídas



HOTEL URGEIRICA

Tel: +351 231 971 207 - Rede fixa nacional
Telm: +351 962 115 003 - Rede móvel nacional
reservas@hotelurgeirica.pt | RNET: 1357

PAULA COSTA FUNDOU A INÉDITA: UM PROJETO DE VIDA A PENSAR NO BEM COMUM

É ESPECIALISTA EM MARKETING, POSSUI UMA LICENCIATURA E UM MESTRADO NA ÁREA, MAS AS QUESTÕES HUMANITÁRIAS E A MARCA DO VOLUNTARIADO SEMPRE ESTIVERAM PRESENTES NA SUA VIDA. MÃE DE UMA CRIANÇA ESPECIAL, PAULA COSTA COMPREENDEU QUE PODIA UNIR A ÁREA DA REABILITAÇÃO – COM A QUAL ESTAVA MUITO FAMILIARIZADA – COM A PAIXÃO POR COMUNICAÇÃO. NASCEU, ASSIM, A INÉDITA, UM ESPAÇO DIFERENCIADO QUE APOIA CRIANÇAS, JOVENS E ADULTOS NA SUA REABILITAÇÃO FÍSICA E MENTAL. COM 32 ANOS DE LIDERANÇA, ESTA EMPREENDEDORA É CAPAZ DE ANALISAR A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E ASSEGURA QUE A MULHER TEM UMA PRESENÇA CADA VEZ MAIS DESTACADA.



pensada para crianças, pais e famílias que enfrentavam os mesmos desafios que eu já tinha vivido. Mais do que um espaço clínico, queria que fosse uma rede de acolhimento, esperança e transformação. Foi assim que nasceu a INédita.

Como caracteriza a sua liderança?

A minha visão de liderança assenta na escolha de pessoas altamente qualificadas e competentes. Acredito que o talento é o primeiro passo, mas não basta: por isso, invisto fortemente na formação contínua das minhas pessoas. Tenho uma liderança bastante próxima das minhas equipas, mas apesar dessa proximidade, assumo as rédeas quando necessário. Estou presente na implementação e acompanhamento de perto o dia a dia das equipas. Vejo e ouço a minha equipa, tal como vejo e ausculto os meus clientes.

“A minha visão de liderança assenta, antes de mais, na escolha de pessoas altamente qualificadas e competentes”.

Como descreveria o seu trajeto, e esta combinação entre a sua área de formação e o lado humanitário / social que sempre desenvolveu?

O facto de ter sido mãe de uma criança especial e ter sentido na pele os desafios de desbravar o mundo para lhe dar tudo o que sempre mereceu despertou em mim uma vontade ainda maior de fazer pelos outros. Por isso, sinto que estarei sempre ligada, de forma mais ou menos direta, a causas sociais.

Embora a minha experiência de vida tenha estado sempre muito ligada ao universo da saúde, sobretudo na área da reabilitação, quis dar uma nova base a esse propósito. Foi nesse sentido que decidi tirar a licenciatura em Gestão de Marketing. Não foi um acaso: conhecia a força que uma identidade bem construída podia ter para dar voz a uma causa.

Durante o curso, a ideia começou a ganhar forma: criar uma marca de apoio e reabilitação

Acredita na importância da liderança no feminino? Quão importante é passar este testemunho a outras mulheres?

Independentemente de se ser homem ou mulher, o que importa é a qualidade do líder. Contudo, também acredito que uma liderança

“As minhas lideranças intermédias perfazem 99,8% de mulheres e esta é a evidência de que acredito que a liderança no feminino é extremamente bem-sucedida”.

feminina pode aportar mais sensibilidade e inteligência emocional. Mostrar que é possível ser-se mulher e liderar um projeto ou uma empresa é fundamental. As minhas lideranças intermédias perfazem 99,8% de mulheres e esta é a evidência de que acredito que a liderança no feminino é extremamente bem-sucedida e isso dá-me ainda mais responsabilidade e motivação.

Ao longo do tempo, como considera que tenha mudado a presença da mulher no mercado de trabalho e na liderança feminina?

A liderança feminina tem vindo a ganhar espaço e reconhecimento ao longo do tempo – em níveis executivos nas empresas, as mulheres correspondem a aproximadamente 33.5% dos cargos de topo, mas continuam a enfrentar desafios, desde preconceitos subtis até à necessidade de conciliar responsabilidades profissionais e pessoais.

O que noto, sobretudo, é que as novas gerações já trazem uma visão mais natural e integrada: veem a presença da mulher em lugares de liderança não como exceção, mas como parte do normal funcionamento de uma organização.

Como surgiu o projeto da INédita na sua vida? O que a levou a aceitar as funções que atualmente ocupa?

Durante a licenciatura em Gestão de Marketing, percebi que podia unir duas áreas que sempre me moveram: a saúde e a reabilitação, por um lado, e a comunicação e posicionamento de marcas, por outro.

Rendida ao conhecimento académico e impulsionada por alguns dos meus professores, decidi aprofundar os meus estudos, que culminaram na minha Dissertação de Mestrado, dando ênfase à marca INédita. De uma clínica INédita, a marca escalou para uma rede de clínicas próprias e dali para uma rede integrada, sob a forma de franchising.

Como caracteriza a INédita e o trabalho que é desenvolvido nestas clínicas e ao domicílio?

A INédita iniciou a sua atividade com recursos limitados, mas com um compromisso absoluto com a qualidade. A marca reúne uma vasta equipa de terapeutas altamente especializadas, com experiência comprovada em projetos de reabilitação e intervenção precoce, garantindo excelência no cuidado e atenção personalizada a cada cliente, seja em contexto clínico como domiciliário.

A missão da INédita é clara: contribuir para uma diferenciação positiva na área da reabilitação, onde quer que esteja o seu cliente.

Em que áreas ajuda a INédita na reabilitação de crianças e adultos?

Inicialmente, a INédita concentrou-se na criação dos CDI – Centros de Desenvolvimento Infantil, focados essencialmente na reabilitação infantil. Nestes Centros, cada criança recebe acompanhamento personalizado por terapeutas especializados. Com o tempo, as solicitações por consultas de saúde mental começaram a aumentar, não apenas para crianças, mas também para adolescentes e adultos.

Decidi, então, criar os CPI – Centros de Psicologia Infantil e do Adulto. A combinação dos CDI e CPI veio fortalecer a identidade da marca INédita como uma rede completa de cuidados infantis e familiares, consolidando-se como referência nacional.

Como pode a INédita continuar a crescer e a ajudar aqueles que procuram estas unidades de reabilitação?

Acredito que o crescimento da INédita passa por uma leitura constante e atenta dos mercados. É essencial compreender não só as neces-



sidades atuais das famílias e das crianças que nos procuram, mas também os fatores externos que influenciam diretamente a área da saúde e bem-estar em geral e da reabilitação e saúde mental em particular. Este olhar analítico é o que me permite tomar decisões estratégicas sólidas e sustentáveis.

O futuro da INédita será sempre pautado por esse equilíbrio: crescer enquanto marca, mas sem perder o foco na essência que a distingue — ser uma rede de apoio e reabilitação que oferece não apenas serviços clínicos, mas sobretudo confiança e esperança, onde quer que esteja o seu cliente!



WWW.INEDITA.PT
INSTAGRAM: @CLINICAS-INEDITA

“SOU APAIXONADA POR PESSOAS E PELO SEU PAPEL TRANSFORMADOR”

MICAELA VASCONCELOS NÃO PLANEOU CONSTRUIR UMA EMPRESA. AS OPORTUNIDADES SURTIRAM NA SUA VIDA E, COM DETERMINAÇÃO, AGARROU-AS. TORNOU-SE LÍDER HÁ 17 ANOS E, DESDE ENTÃO, ASSUME QUE A SUA LIDERANÇA SE BASEIA NAS PESSOAS E NA RESILIÊNCIA CONQUISTADA AO LONGO DE MAIS DE UMA DÉCADA À FRENTE DA FAMOUS GROUP.

**MICAELA VASCONCELOS**

CEO

zar, motivar e criar confiança são a base para construir relações duradouras e equipas fortes, capazes de alcançar resultados sustentáveis.

Quais as características pessoais que também utiliza no seu trabalho diário, com os seus clientes e a sua equipa?

Aplico a empatia (muito importante), dedicação e comunicação clara. Procuo inspirar pelo exemplo, criando confiança com clientes e a equipa. A resiliência e a paixão pelo setor permitem-me enfrentar desafios e transformar objetivos em conquistas.

“Valorizar, motivar e criar confiança são a base para construir relações duradouras e equipas fortes, capazes de alcançar resultados sustentáveis”.

Ser a responsável por uma empresa era algo que sempre tinha ambicionado, a nível profissional? Ou as circunstâncias profissionais apenas se desenharam assim?

Não, de todo. Nunca me passou pela cabeça ser responsável de uma empresa. A vida foi acontecendo, as oportunidades surgiram e abracei cada desafio com dedicação. Foi o percurso profissional, mais do que a ambição inicial, que me trouxe até aqui.

Ao longo destes anos enquanto CEO da Famous Group Imobiliária, que evolução nota em si própria, enquanto profissional?

Estes anos ensinaram-me a crescer como profissional e como pessoa. Tornei-me mais resiliente, confiante e próxima da minha equipa. Hoje valorizo ainda mais a empatia e a capacidade de liderar com equilíbrio e humanidade.

A forma como o mercado imobiliário está, atualmente, e a necessidade de encontrar imóveis por parte de um segmento da população que não pode pagar casas de mais de 200 mil euros levou a que as imobiliárias apostassem também noutros espaços para venda, nomeadamente ruínas ou mesmo terrenos ainda sem construção? Sentiu uma mudança no mercado?

Sim, existe uma clara mudança. Muitos clientes procuram opções mais acessíveis, abaixo dos 200 mil euros. Isso abriu espaço para a aposta em ruínas e terrenos, que se tornaram alternativas viáveis tanto para habitação como para investimento.

Se tivesse de deixar um conselho, hoje, à Micaela que era quando surgiu a Famous Group, o que lhe diria?

Acredita mais em ti mesma e na tua visão. Os números contam, mas é a coragem de arriscar e aprender com os erros que te faz crescer. Confia nas tuas escolhas, valoriza as pessoas à tua volta, e mantém sempre a tua essência intacta.

Já conta com cerca de 17 anos de experiência no setor imobiliário. O que é que esta experiência numa área em que o fundamental são as pessoas e a relação que se estabelece com elas lhe ensinou sobre liderança?

Estes 17 anos mostraram-me que a liderança nasce da proximidade com as pessoas. Valori-



WWW.FAMOUSGROUP.PT
CONTACTO: +351 282 423 630

“SOU APAIXONADA POR PESSOAS E PELO SEU PAPEL TRANSFORMADOR”

MATILDE DUARTE GEADA É ADVOGADA DE FORMAÇÃO, MAS CONTA COM UMA ESPECIALIZAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS E MAIS DE 20 ANOS DE EXPERIÊNCIA EM CULTURA ORGANIZACIONAL E CULTURA HUMANIZADA. ACREDITA QUE, HOJE, NÃO BASTA LIDERAR AS EQUIPAS, É PRECISO INSPIRÁ-LAS E MOTIVÁ-LAS PARA OBTER COESÃO E RESULTADOS. MOVENDO-SE POR PRINCÍPIOS DE JUSTIÇA, EQUIDADE E IMPACTO HUMANO, COLOCA AS PESSOAS NO CENTRO DAS SUAS DECISÕES ESTRATÉGICAS PARA A SINTIMEX.

Está a completar 20 anos à frente do Departamento de RH, Qualidade e Logística da SINTIMEX. Como tem sido este caminho profissional?

Ao longo dos últimos 20 anos na SINTIMEX, tive a oportunidade de construir um percurso sólido e multifacetado, sempre pautado pelo compromisso com a excelência e o desenvolvimento das pessoas e da organização. Enquanto mulher a exercer funções de liderança num setor maioritariamente masculino, procurei não apenas afirmar a minha competência técnica e estratégica, mas também demonstrar que a liderança no feminino acrescenta valor através de uma abordagem inclusiva, empática e orientada para resultados.

Quais as principais mudanças que nota no mercado de trabalho, sobretudo quando falamos de mulheres trabalhadoras?

Hoje existe uma maior consciência sobre a importância da diversidade e da igualdade de oportunidades, não apenas como princípio ético, mas também como fator estratégico para a competitividade das empresas. As mulheres conquistaram maior representatividade em cargos de

responsabilidade, embora ainda haja um longo e árduo caminho a percorrer, sobretudo em setores tradicionalmente masculinos. Vejo também mudanças relevantes no equilíbrio entre vida profissional e pessoal, com políticas mais inclusivas que permitem conciliar carreiras exigentes com a vida familiar.

Em algum momento sentiu particulares dificuldades por ser mulher e desempenhar funções numa área com maior prevalência masculina?

Nunca vi isso como uma limitação, mas sim como uma oportunidade para mostrar que competência, dedicação e visão estratégica não têm género.

Claro que, em alguns momentos, senti necessidade de me afirmar mais, sobretudo para quebrar estereótipos ou resistências iniciais.

Mas encarei sempre esses desafios como forma de crescer, desenvolver resiliência e ganhar ainda mais confiança naquilo que posso aportar.

Como se define enquanto profissional? Quais as características que acredita que mais a ajudam a trabalhar numa área com ainda poucas mulheres?

Defino-me como uma profissional focada em pessoas, que acredita que ouvir sem julgar verdadeiramente é tão transformador quanto decidir estrategicamente. Tenho uma visão orientada para o futuro, mas com os pés bem assentes na realidade, e encaro cada desafio com resiliência.



“Orgulho-me de ter ajudado a transformar a cultura organizacional da SINTIMEX, tornando-a mais justa, colaborativa e humana”.

MATILDE DUARTE GEADA

DIRETORA DE RH, LOGÍSTICA E QUALIDADE

O que mais a orgulha nestes anos todos que já leva de profissão?

O que mais me orgulha é perceber que o meu trabalho deixa marcas que vão além dos números ou relatórios. São as políticas que abriram portas, os projetos que aproximaram equipas e, sobretudo, as pessoas que se sentiram mais valorizadas e capazes de crescer.

Orgulho-me de ter ajudado a transformar a cultura organizacional da SINTIMEX, tornando-a mais justa, colaborativa e humana.

O PARCEIRO EM EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO PARA OS PROFISSIONAIS DA INDÚSTRIA



SINTIMEX
DEXIS

“O SUCESSO ACONTECE QUANDO O TALENTO DE TODOS É VALORIZADO”

SANDRA BALSEIRO DEDICOU MAIS DE 20 ANOS À REGULAMENTAÇÃO DE DISPOSITIVOS MÉDICOS, ÁREA EM QUE SE TORNOU REFERÊNCIA. DEPOIS DE FORMAR CENTENAS DE PROFISSIONAIS, FUNDOU A 4EASY PRRC, EMPRESA ESPECIALIZADA EM REPRESENTAÇÃO E CONSULTORIA REGULAMENTAR. COM UMA EQUIPA MULTIDISCIPLINAR, A 4EASY PRRC APOIA STARTUPS E PME DA ÁREA DA SAÚDE A TRANSFORMAR A COMPLEXIDADE LEGISLATIVA NUMA OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO. HOJE, SANDRA LIDERA PELO EXEMPLO: COM RIGOR TÉCNICO, VISÃO ESTRATÉGICA E A CONVICÇÃO DE QUE A REGULAMENTAÇÃO NÃO É UM OBSTÁCULO, MAS SIM UMA VANTAGEM COMPETITIVA.

O que a levou a tornar-se especialista na área de conformidade regulamentar? Foi difícil entrar neste setor?

A minha entrada na área da conformidade regulamentar foi natural, não resultou de um plano. Comecei como diretora da qualidade ISO 13485 numa empresa de dispositivos médicos para diagnóstico in vitro, onde acumulei responsabilidades, até chegar a diretora técnica e auditora. Com o tempo, comecei a ser convidada por outras empresas para formar equipas, dar formação especializada e realizar auditorias externas. Percebi que conseguia ajudar as PME e startups a implementar os regulamentos de forma fácil e prática; senti que fazia a diferença e isso deu-me motivação extra para continuar.

Não diria que o caminho foi fácil, mas nunca o vi como uma dificuldade intransponível. Hoje, olho para trás e vejo que cada desafio me aproximou mais do propósito de simplificar a regulamentação e transformá-la numa alavanca de crescimento, em vez de um obstáculo.

Como caracteriza esta área de atividade relativamente à presença de mulheres?

A presença das mulheres na área da regulamentação de dispositivos médicos é expressiva, sobretudo em consultoria, formação e mentoring. É um setor que exige atenção ao detalhe e capacidade de comunicar com clareza, competências em que muitas mulheres se destacam. Ainda assim, a maior parte dos auditores continuam a ser homens, por razões que se prendem com a necessidade de deslocações e longos períodos fora de casa. Mas a balança começa a equilibrar-se. Na 4Easy PRRC isso é muito visível. A maioria da equipa fundadora é feminina, e isso reflete-se na forma como olhamos para os desafios.

Ser mulher dificultou, em algum momento, este crescimento profissional?

Faço parte de uma geração em que nascer mu-



lher era sinónimo de percurso mais tortuoso e difícil. Muitas vezes, era preciso provar o dobro para conquistar o mesmo reconhecimento. No entanto, nunca deixei que isso se tornasse um bloqueio. Sempre fui lutadora e procurei ser a melhor profissional possível, com um sorriso nos lábios. Não me concentrei nas barreiras,

concentrei-me no caminho e acredito que essa atitude fez a diferença. Se houve dificuldades associadas ao facto de ser mulher, já não guardo memória. O que guardo é a certeza de que a determinação, a competência e a paixão pelo que fazemos conseguem abrir portas.

“Hoje sou não apenas especialista em regulamentação, mas também alguém que sabe que o sucesso acontece quando o talento de todos é valorizado e colocado ao serviço de um propósito comum”.

É especialista em processos de conformidade regulamentar de dispositivos médicos na União Europeia. Como evoluiu esta área?

A regulamentação dos dispositivos médicos evoluiu muito. Hoje, a carga regulamentar para os fabricantes é muito maior e os processos de certificação e de marcação CE são mais exigentes, longos e dispendiosos, o que representa um desafio para as PME, que não dispõem de equipas internas dedicadas a estas matérias.

Mas há também um lado muito positivo. O processo tornou-se mais transparente e mais focado na segurança dos utilizadores. Para profissionais de saúde e doentes, isso significa maior confiança nos dispositivos médicos disponíveis no mercado. É precisamente aqui que a 4Easy PRRC se posiciona, ajudando as empresas a navegar neste quadro regulamentar complexo.



WWW.SMARTMDR.COM
WWW.4EASYPRRC.COM

O que a levou a criar a 4Easy PRRC, há cerca de um ano?

A 4Easy PRRC nasceu da convicção de que havia no mercado uma lacuna no apoio às startups e PME no setor dos dispositivos médicos. Muitas destas empresas têm ideias inovadoras, mas esbarram numa barreira regulamentar que lhes parece intransponível.

Quisemos ser a ponte que lhes permite atravessar esse obstáculo com confiança. A oportunidade surgiu também porque encontrei as pessoas certas com as quais fazia sentido partilhar este caminho. Hoje, sei que tomámos a decisão certa. Afirmámo-nos como parceiros de confiança e mostrámos que a regulamentação não é um peso, mas uma vantagem competitiva.

Quão importante é garantir a conformidade regulamentar dos dispositivos médicos?

É absolutamente essencial. Sem ela, correríamos riscos enormes na utilização de dispositivos médicos, com consequências sérias para a saúde pública. Muitas pessoas têm dificuldade em entender, mas as regulamentações existem para salvaguardar todos os intervenientes:

fabricantes, profissionais de saúde e utilizadores. É verdade que isso implica processos mais dispendiosos, mas é o preço a pagar para termos produtos seguros.

Do ponto de vista empresarial, a regulamentação também traz justiça, uma vez que obriga todos os fabricantes a cumprir os mesmos requisitos de qualidade, assegurando que não é só o preço final que é determinante, mas acima de tudo a eficácia e segurança dos dispositivos.

Enquanto líder da 4Easy PRRC, acredita que a necessidade de liderar a tornou uma pessoa e profissional diferente? Em que aspetos?

Embora seja a primeira vez que assumo tarefas de gestão, há muito que lidero equipas em contexto de projeto ou auditoria.

O aspeto em que noto mais diferença foi perceber que cada decisão tem reflexos nas pessoas que trabalham comigo. Garantir salários, criar condições para o crescimento profissional dos colaboradores e assegurar que a empresa é sustentável são desafios que me obrigaram a crescer enquanto gestora. Diria que esta

experiência me tornou uma profissional mais completa. Hoje sou não apenas especialista em regulamentação, mas também alguém que sabe que o sucesso acontece quando o talento de todos é valorizado e colocado ao serviço de um propósito comum.

Passado um ano desde a criação da empresa, como avalia o caminho percorrido?

O balanço é muito gratificante a vários níveis. A confiança dos clientes mostrou-nos que havia espaço para a 4Easy PRRC. Consolidámos parcerias internacionais, diversificámos clientes em vários países e mostrámos que uma equipa jovem, multidisciplinar e apaixonada pode competir ao mais alto nível.

Sinto orgulho por termos lançado iniciativas, como a nossa newsletter quinzenal, que procura tornar mais simples a regulamentação dos dispositivos médicos. Mas talvez o mais marcante tenha sido o espírito de equipa que construímos. Apesar de sermos recentes, criámos uma cultura de excelência e proximidade que me garante que estamos apenas no início de um percurso muito promissor.



Your trusted partner in Medical Device Regulation Support

Supporting manufacturers in achieving Global Compliance

Be Smart! Be Compliant!

“QUERO PARTILHAR O MEU CONHECIMENTO E APRENDER COM AS PESSOAS QUE ME PROCURAM”

SÍLVIA LOPES JÁ EXPERIENCIOU OS DOIS LADOS DO TRABALHO POR CONTA DE OUTREM – EMPRESAS ONDE O TRABALHADOR ERA UMA PEÇA-CHAVE DO DESENVOLVIMENTO DA EMPRESA, TRATADO COM ZELO E INCENTIVADO A MELHORAR E A BUSCAR CONHECIMENTO PARA EVOLUIR INTERNAMENTE; E OUTRAS ONDE FATORES PESSOAIS, COMO A IDADE E O ASPETO FÍSICO, FORAM CONDICIONANTES PARA A CONTRATAÇÃO. FOI COM BASE NESTAS EXPERIÊNCIAS, E NUM CONTACTO DIRETO COM MULHERES DE DIFERENTES GERAÇÕES NUMA FORMAÇÃO, QUE DESCOBRIU A SUA MISSÃO: AJUDAR PESSOAS A DESCOBRIREM O SEU VERDADEIRO CAMINHO PROFISIONAL, A REDIRECIONAREM O SEU FOCO E A APRENDEREM A CRESCER ENQUANTO COLABORADORAS DE UMA EMPRESA OU CRIADORAS DO SEU PRÓPRIO NEGÓCIO. ASSIM NASCEU A SYNTAGMA – INVEST CARREIRA.

Sílvia Lopes trabalha em Recursos Humanos, enquanto diretora, desde 2017, mas já anteriormente desempenhava funções na área. A sua experiência leva-a a acreditar que as diferenças que existem entre diferentes empresas, no que se refere à forma como os colaboradores são vistos e tratados, se devem à liderança existente: “Ligo essas diferenças diretamente ao líder, porque é quem estabelece as diretrizes e o papel que cada colaborador pode ter, em particular as mulheres”. E explica: “Tenho exemplos pessoais: quando eu estava na Moneris, onde cheguei ao fim de pouco tempo de ter sido mãe – ainda amamentava e estava



SÍLVIA LOPES
MENTORA E COACH

desempregada quando encontrei um trabalho como administrativa nessa empresa. Abriam-me as portas e apostaram em mim, permitiram-me crescer, estudar e, quando saí, já liderava um departamento de cobranças, depois de ter terminado uma pós-graduação. Saí apenas porque uma situação pessoal me obrigou a regressar a Braga e eu também não me tinha adaptado a Lisboa. Por outro lado, estive, enquanto diretora de RH, em empresas cujas diretrizes de contratação eram claras: numa delas, o candidato era ótimo para a posição, mas foi-me dito que só o contratariam caso ele cortasse a barba. O candidato recusou a ideia e abandonou o processo de contratação.

Noutro caso, era política da empresa não contratar ninguém com mais de 40 anos para as lojas, e, caso alguma mulher engravidasse, o contrato não seria renovado. Também já passei por casos em que tinha de arranjar forma de perguntar aos candidatos se tinham filhos, ou estavam a pensar ter, se existia rede de apoio para as crianças, mas sempre de forma indireta. Todas estas situações são criadas pelos líderes. Numa, temos líderes que apoiam, incentivam e querem ver os colaboradores crescer. Nos restantes casos, as diretrizes da empresa podem levar-nos, inclusivamente, a fazer coisas que vão contra os nossos valores pessoais, o que não é positivo nem para nós, nem para o ambiente laboral". Admite que é possível mudar as mentalidades de quem lidera, mas não acontece em todos os casos.

Foi somente quando foi dar uma formação sobre inteligência emocional, a convite de uma amiga, que Sílvia Lopes percebeu qual o seu verdadeiro caminho profissional: "Estava desempregada na época, em resultado de um término contratual que cessou por vontade de ambas as partes, mas que me levou a um esgotamento nervoso. Quando entrei naquele chão de fábrica e comecei a falar para um público de 30 mulheres sobre inteligência emocional, vi lágrimas e emoção em muitas delas".

Sílvia percebeu que estava diante de mulheres que tinham entrado naquela fábrica, algumas delas, aos 14 anos, e nunca tinham conhecido outra realidade profissional: "Algumas estavam já na idade da reforma, ganhavam pouco mais de 800 euros e viviam para conseguirem ter uma vida básica. Dedicaram-se à casa, aos filhos, aos maridos e nunca pensaram nelas.

Quando perguntei 'quando é que vocês têm um tempo para vocês?', só uma pessoa me respondeu, dizendo que ia tomar café com uma amiga uma vez por semana. Percebi ali que não adiantava falar de definição de objetivos, de juntar dinheiro... porque a profissão pagava as necessidades básicas e só. Mas vi ali olhares de quem não queria aquilo para a sua vida. No final da formação, muitas vieram abraçar-me e eu percebi o que tinha de fazer – tinha de partilhar o meu conhecimento com aquelas pessoas. E aprender com elas. Foi daí, e das minhas experiências de trabalho anteriores, que nasceu a SYNTAGMA - INVEST CARREIRA".

A Syntagma surge para despertar consciências e poder partilhar conhecimento com pessoas que passam desafios idênticos aos meus".

A SYNTAGMA - INVEST CARREIRA nasceu com o propósito de ajudar profissionais e empresas, através do coaching, mentoria, formação e consultoria, a encontrarem o seu caminho profissional ou a redefinirem a sua estratégia / posicionamento profissional.

Com um background de formação em coaching, Sílvia Lopes reconhece que o que procura é sempre fazer as coisas com propósito, fazendo uso dos seus 20 anos de profissão, metade dos quais em Recursos Humanos, passados a ajudar pessoas, autarquias e empresas a descobrir o talento certo para o sítio certo: "Pessoas certas em lugares errados morrem aos poucos, são atores, cumprem a tarefa e vão embora. Depois há os outros: aquele que sabem que não querem aquilo para a vida, mas não sabem como nem por onde começar. A Syntagma surge para despertar consciências e poder partilhar conhecimento com pessoas que passam desafios idênticos aos meus".

Sílvia Lopes encara o seu projeto como a sua missão de vida e tem uma opinião vincada sobre o que é necessário fazer, politicamente, para alterar o estado do mercado de trabalho: "Tudo começa na educação, desde cedo. Já iniciámos o processo, com o fim do "rosa para as meninas e azul para os meninos", mas ainda falta ir mais longe, e passar a mensagem de que homem e mulher se ajudam mutuamente, que não há tarefas verdadeiramente atribuídas e que o respeito deve ser de todos para todos. As políticas da paridade estão a fazer o seu trabalho, mas é crucial que a ACT cumpra o seu papel de fiscalizadora, pois muitas vezes as pessoas fazem uso dos seus direitos consagrados na legislação trabalhista, mas depois sofrem represálias no local de trabalho, sem que ninguém o impeça. Quanto às mulheres, aprendam a dizer não, a colocar limites e a lutar pelos seus sonhos. E peçam ajuda! Todos, em algum momento, precisamos de ajuda para crescer!".

SÍLVIA LOPES ESTUDOU EDUCAÇÃO SOCIAL NO INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA. A FORMAÇÃO É ALGO QUE CONTINUA A LEVAR A CABO, ANUALMENTE, PARA GARANTIR QUE CONSEGUE ENTREGAR O MELHOR SERVIÇO POSSÍVEL A QUEM A PROCURA. MULHER DE CAUSAS, PARTICIPOU EM INÚMEROS PROJETOS DE FORMAÇÃO E TEM MAIS DE 30 500 SEGUIDORES NO LINKEDIN. COM MAIS DE 10 ANOS DE EXPERIÊNCIA EM RECURSOS HUMANOS, ESTA PROFISSIONAL É ESPECIALISTA EM MENTORIA E TRANSIÇÃO DE CARREIRA E COACH NA MESMA ÁREA.



INSTAGRAM: SYNTAGMAINVEST_CARREIRA
SYNTAGMAINVEST.COM@GMAIL.COM | +351 932 415 098

“NINGUÉM LIDERA VERDADEIRAMENTE SOZINHO”

JOANA CARVALHO AJUDOU A FUNDAR A ARGO EM 2017, UMA CONSULTORA BOUTIQUE QUE É PRÓXIMA DOS SEUS CLIENTES E ONDE TODOS OS PROJETOS SÃO CUSTOMIZÁVEIS À NECESSIDADE DO CLIENTE. ENQUANTO PESSOA DE AFETOS E PSICÓLOGA DE FORMAÇÃO, ACREDITA NUMA LIDERANÇA HUMANA E DESTACA A MENTORIA E A FORMAÇÃO COMO FERRAMENTAS IMPORTANTES PARA UM CRESCIMENTO SAUDÁVEL DA CARREIRA.

A Joana cresceu como sendo uma mulher de afetos. Como é que isso moldou a sua relação com as pessoas e a sua opção pelas áreas de Psicologia e Gestão de Recursos Humanos?

Nasci e fui criada no seio de uma família grande, em número e em afetos. Essa vivência ensinou-me a escutar, a cuidar e a observar com atenção, e fez-me desenvolver uma forte apetência para as pessoas. Na faculdade, a minha opção pela área da Psicologia Social e das Organizações surgiu de forma espontânea, e foi aí que nasceu o gosto pela área dos Recursos Humanos.

Aliás, esse interesse pelo impacto social tem sido uma constante no meu percurso, hoje mantenho esse compromisso vivo através do meu envolvimento com a Stand4Good. Foi também nessa fase que percebi que o que me movia era ajudar as pessoas a crescer, a encontrar o seu lugar, a gerir as suas carreiras e a desbloquear o seu potencial.

Quais as características principais da sua liderança?

Acredito que ninguém lidera verdadeiramente sozinho. Sempre fui, e continuo a ser, uma observadora atenta de quem sabe conduzir equipas com integridade, empatia e coragem.

Acredito que ser exigente não é incompatível com ser generoso, que apoiar não significa poupar ao esforço, e que cuidar de uma equipa é também saber dizer o que precisa de ser dito, mesmo quando não é fácil.

Para mim, liderança é saber criar uma ligação

autêntica com as pessoas e apoiar o seu desenvolvimento, é essa a abordagem que valorizo e tento cultivar.

Qual a importância da mentoria e da formação para que as mulheres possam desenvolver a sua carreira e a sua presença no mercado de trabalho?

No meu caso, trago comigo algumas pessoas de referência, que procuro para refletir sobre temas estratégicos, decisões de negócio ou até sobre a minha própria evolução como profissional

- e que têm um grande impacto nas decisões que tomo hoje. A mentoria tem essa força: ajuda-nos a ganhar clareza, a tomar decisões com mais consciência e a alinhar o nosso percurso com o que realmente queremos construir.

Já a formação complementa esse caminho, oferecendo ferramentas práticas, consolidando competências e, acima de tudo, reforçando a confiança. Mas há ainda outras dimensões que considero fundamentais: a atualização permanente de conhecimentos, a exposição, perspetivas diversas e a partilha de experiências reais, que tantas vezes só acontecem nestes contextos de aprendizagem.

Vê diferenças no mercado, considerando



JOANA CARVALHO
PARTNER EXECUTIVA

uma maior abertura para a presença de mulheres e a forma como as mesmas se posicionam para criar os seus próprios empregos ou assumirem um cargo de liderança?

Sim, e muitas delas são positivas. Há uma maior abertura, uma maior consciencialização e até uma crescente valorização da presença das mulheres em cargos de liderança e em contextos de decisão. Vejo também mais mulheres a criarem os seus próprios projetos, a posicionarem-se com mais ambição e confiança e a ocuparem o seu lugar com uma voz mais clara e segura. Mas, ao mesmo tempo, continuo a sentir que esse caminho exige, muitas vezes, um esforço redobrado.

O que noto também, e que considero muito relevante, é uma mudança na forma como as mulheres definem sucesso. Há um desejo maior de alinhar propósito com impacto, de criar valor para os outros, de liderar com autenticidade e isso tem vindo a transformar não só o lugar que as mulheres ocupam, mas também a forma como o próprio mercado olha para estas líderes.



PEOPLE
STRATEGY

WWW.ARGOPARTNERS.PT
E-MAIL: JCARVALHO@ARGOPARTNERS.PT
TEL.: 214 078 180 | 222 446 949

21 ANOS DE LIDERANÇA, CONFIANÇA E RESULTADOS - VIMAPUR É SINÓNIMO DE QUALIDADE

MANUEL NUNES ESTÁ À FRENTE DOS DESTINOS DA VIMAPUR HÁ 21 ANOS, TANTOS QUANTOS A EMPRESA TEM DE EXISTÊNCIA. UMA VIDA PASSADA A LIDERAR PESSOAS, COMO LEMBRA NESTA ENTREVISTA, POIS SÃO ELAS QUE FAZEM A VIMAPUR. O FOCO NA QUALIDADE DO TRABALHO E NA PROXIMIDADE COM O CLIENTE FAZEM A DIFERENÇA, BEM COMO A CONSTANTE ATUALIZAÇÃO TECNOLÓGICA E DE PRODUTOS.

Como analisa a evolução do mercado na área do comércio de soluções de tratamento de água?

Há 21 anos que a Vimapur se afirma como referência no setor de soluções para tratamento de água, oferecendo soluções que combinam inovação tecnológica, sustentabilidade e um serviço próximo dos clientes. A Vimapur diferencia-se pela manutenção rigorosa dos sistemas instalados, assegurando a sua durabilidade, eficiência e total conformidade. Este compromisso reforça a idoneidade, credibilidade e liderança da marca no mercado nacional. Graças a esse percurso, a Vimapur é hoje cada vez mais procurada por novos clientes, atuando de forma sólida nos segmentos HoReCa e residencial.

Como se dividem atualmente, os dois mercados – empresarial e residencial – no que respeita à importância para a Vimapur?

Para o canal HoReCa (Restaurantes, Hotéis, Empresas, Escritórios) a Vimapur oferece soluções com foco em fiabilidade, eficiência e sustentabilidade, à medida das necessidades de cada negócio. No mercado residencial, a empresa regista crescimento notório, fornecendo produtos para o lar que asseguram qualidade, bem-estar, poupança e praticidade. Com uma estrutura sólida e profissionais qualificados, a Vimapur é referência nos dois setores.

Quais os produtos mais inovadores que disponibilizam atualmente, seja para o mercado residencial, seja para o canal HoReCa?

No mercado empresarial, a Vimapur disponibiliza uma vasta gama de produtos certificados para hotéis, restaurantes e empresas, água natural, quente, fresca e com gás, tratamentos exteriores industriais, com foco em eficiência, sustentabilidade e fiabilidade. Produtos certificados, mais inovadores e procurados neste segmento, soluções de ultrafiltração e purificação que eliminam todas as contaminações, oferecendo aos clientes uma água de qualidade premium. No mercado residencial, disponibilizamos soluções compactas, eficientes e muito económicas, que garantem



MANUEL NUNES
CEO

negócio reside nas relações interpessoais. Valorizamos o crescimento contínuo das nossas equipas, tanto a nível profissional como pessoal, pois a Vimapur é construída e impulsionada pelas suas Pessoas. A Vimapur não é uma empresa, a Vimapur são as pessoas!

Sendo a água um recurso de proteção obrigatória, que soluções desenvolveu a Vimapur para contribuir para atitudes / serviços mais sustentáveis, por parte dos vossos clientes?

A Vimapur desenvolveu soluções focadas na eficiência e na redução do impacto ambiental, alinhadas com a proteção do recurso hídrico e redução da Pegada Ecológica. No canal HoReCa e residencial, as soluções de água purificada (natural, fresca e com gás) eliminam a necessidade de compra, transporte e armazenamento de água engarrafada de plástico. Este modelo reduz drasticamente as emissões de carbono associadas à logística e a produção de resíduos plásticos.

Como se posiciona a Vimapur relativamente ao futuro, considerando as necessidades do mercado com requisitos de sustentabilidade aplicáveis?

A Vimapur posiciona-se para o futuro investindo em inovação, tecnologia avançada e sustentabilidade, visando a expansão da marca de forma sustentada. Desde 2004 em Portugal, a Vimapur está em fase de expansão estratégica, com a abertura de novas estruturas de Norte a Sul do país.

a mais alta qualidade da água para beber, cozinhar, lavar legumes e frutas e dos banhos, eliminando contaminantes, garantindo uma água incolor, inodora e insípida.

Quais aqueles que considera os principais marcos / momentos de crescimento da Vimapur?

A Vimapur reconhece que a essência do nosso



WWW.VIMAPUR.PT | GERAL@VIMAPUR.PT

+351 255 788 250 [CHAMADA PARA A REDE FIXA NACIONAL]

+351 916 989 840 [CHAMADA PARA A REDE MÓVEL NACIONAL]

RUA CARREIRO DA LAMA, 16 4580-063 PAREDES

O SEU
PRÓXIMO
DESTINO
É AQUI



POUSADA
CASTELO
DE ALVITO

RESERVAS (+351) 284 480 700
(CHAMADA PARA REDE FIXA NACIONAL)

CARIAS CAR: UMA REFERÊNCIA NA COMERCIALIZAÇÃO DE AUTOMÓVEIS NO ALGARVE

O CARIAS CAR ® COMEÇOU DE UMA VONTADE FÉRREA DE MARCO CARIAS DE TRABALHAR COM VIATURAS, VISTO SEMPRE TER SIDO APAIXONADO POR ELAS. DE UM PEQUENO STAND, COM ESPAÇO PARA POUCO MAIS DE DUAS VIATURAS, A MARCA CARIAS CAR ® CONTA AGORA COM MAIS DE 150 VIATURAS EM STAND, DOIS ESPAÇOS DE VENDA E UMA VONTADE CONSTANTE DE CRESCER E MANter A CONSOLIDAÇÃO, SENDO UMA EMPRESA DE REFERÊNCIA NO SETOR AUTOMÓVEL.

Como descreve o percurso trilhado até ao momento pelo Carias Car ®?

O percurso tem sido muito delicado, tudo tem sido construído com imenso trabalho. Passo mais horas no serviço do que passo em casa. Nós investimos bastante na preparação das viaturas e isso faz com que sejamos diferenciados. Além disso, a limpeza diária de todos os nossos carros também nos destaca. Mantemos o stand sempre em ótimas condições de higiene e salubridade e temos uma zona onde os clientes podem tomar o seu café. Os primeiros dois anos foram mesmo muito complicados, porque era apenas eu e mais outra pessoa – a Susana, que é responsável pela faturação e pelos pagamentos. Não sendo do Algarve, tivemos de nos instalar na região e angariar clientes. Fechei parcerias para a comercialização de automóveis e fazia, como faço atualmente, questão de verificar se as viaturas que comprava estavam em condições. Isso é fundamental, porque este é um negócio em que se gasta imenso dinheiro em pequenas reparações e existe uma dificuldade tremenda para arranjar mecânicos e oficinas especializadas.

É fundamental que saibamos bem o que fazemos, para não cometermos demasiados erros. Para encontrar um espaço, muito contribuiu o meu pai. Iniciei num espaço que dava para duas ou três viaturas, e hoje já temos mais de 150 viaturas.

Um negócio de venda de automóveis é sempre muito ligado às pessoas. A proximidade e a confiança, nesta área, são fundamentais para concretizar o negócio?

A sinceridade para com os nossos clientes é muito importante, é fundamental, bem como o pós-venda. Obviamente que a aparência do nosso stand e dos nossos carros é o primeiro passo para a concretização do negócio, mas a forma que nós temos de lidar com os processos e com o cliente é muito importante. Queremos continuar a ser uma empresa de referência e o “passa a palavra” é muito importante para darmos seguimento aos nossos negócios.

Por que optou por abrir um novo stand, exclusivamente dedicado a viaturas comerciais? O mercado pedia essa oferta?

Nós decidimos abrir um stand de viaturas comerciais porque queríamos expandir um pouco mais as viaturas ligeiras e o espaço já estava a ser um bocadinho pequeno. Abrimos um stand com mais de dois mil metros quadrados de espaço onde, neste momento, ainda não temos vendedor, porque é uma dificuldade tremenda arranjar funcionários no Algarve. Mas desde o primeiro dia até hoje, não estamos nada arrependidos, queremos continuar e até já fomos chamados por empresas de viaturas comerciais novas para abrirmos uma parceria com eles no Algarve. Entretanto, também já nos perguntaram se vamos abrir um stand de motos e a verdade é que estamos a pensar abrir um espaço, dentro destes dois que já possuímos, dedicado à venda de motociclos.

“Queremos continuar a ser uma empresa de referência e o “passa a palavra” é muito importante para darmos seguimento aos nossos negócios”.

Como caracteriza a frota de viaturas que disponibiliza em ambos os stands? Há cuidados a ter quando se vende automóveis usados semi-novos?

Sim, nós temos os cuidados todos, desde o princípio ao fim. Verificamos se as viaturas têm as revisões em dia, se já tiveram acidentes, fazemos um check-up completo às mesmas... O outro grande cuidado é entregar as viaturas em excelente estado, limpas e recondicionadas para que não haja qualquer tipo de problema.

Uma empresa é também parte integrante da comunidade onde se insere. Como participa a



Carias Car ® nas questões sociais e/ou desportivas da sua região?

Na nossa região, somos uma empresa de referência, estamos sempre a ser chamados a colaborar em grandes eventos na zona – na Guia, em Albufeira, inclusivamente já somos patrocinadores de algumas equipas de futebol e de atletas de motocross...



CARLA TEIXEIRA DA SILVA

ARTIGO DE OPINIÃO

POR UMA EDUCAÇÃO HOLÍSTICA

CARLA TEIXEIRA DA SILVA

ADVOGADA ESTAGIÁRIA, PROFESSORA, ESCRITORA

CARMTS@HOTMAIL.COM

O Homem como ser ético, tem preocupações com os outros, mas as crises sociais levaram a um processo de secularização e consequentemente a uma explicação do mundo que se afastou das influências religiosas, embasada na razão e na ciência, decorrências da força no Renascimento, da modernidade e do Iluminismo. Este relativismo não se desacompanhou de uma crise ideológica e uma paradigmática perda de influências esquerdistas e direitistas na esfera política. Hoje, assistimos a um pluralismo político, pese embora os “guardiões democráticos” tenham encontrado falhas estruturais na defesa e promoção da pluralidade interna. Independentemente de ideologias, vivemos ciclos que ascendem e caem, mediante percepções mais ou menos dispares da realidade. Para onde tendemos pode (ou não) determinar para onde vamos. E no meio desta fragmentação, não há um Ser neste planeta que possa erguer uma bandeira isenta de pesos e contrapesos, contra o que o capitalismo despoletou: uma crise ideológica levada ao consumismo. O Homem tal como conhecemos, tornou-se consumista. Visa o bem estar imediato, e mais do que necessidade, este Homem é a imagem marcante da sociedade que cria la-

ços de influência nas relações, objetivos e instituições. O capitalismo que nos beneficia a alavancar o consumo em variedade e preços competitivos é o mesmo que cria a desigualdade social e as suas cíclicas crises económicas. Para que é que isto nos abre portas? Para inúmeras considerações, nomeadamente no contexto das políticas educativas.

A pedagogia de hoje, como ciência da educação, apresenta-se transvertida e afastada da era do saber, passado de geração em geração, de critérios obsoletos, para se adaptar mais (e completamente), aos meios tecnológicos e metodologias focadas na aplicação de técnicas e estratégias que visam o sucesso, na premiação do “bem-sucedido, vitorioso, rico”, assente em critérios quantitativos, não qualitativos e a troco do despreço da significação e do reconhecimento interno do *eu* e do seu lugar no mundo.

O equilíbrio social e mental, o bem-estar psicológico, a estabilidade e todos os critérios que se alicerçam na salutar saúde interna, antes de outra coisa, como promessa da verdadeira qualidade de vida, estão distantes. Como estão distantes as abordagens que incluem os assuntos considerados delicados e difíceis de discutir publicamente, como a morte, na sua consideração de término irreversível da vida, personificada, má, finalista. Enfim, sob o ponto de vista finalístico. Mas e indubitavelmente, existem diferentes abordagens e interpretações múltiplas, no contacto com esta temática. Há cerca de 20 anos atrás, quando me propus a redigir um trabalho académico, no âmbito do seminário de mestrado em Filosofia da Educação, visava descortinar o porquê da falta de um vetor “tanatológico” e processos *ante-mortem* na agenda educativa, essencialmente no ensino básico. Nessa altura, a pequena sala de mestrandos, fez-se num silêncio absoluto e perturbador. Reconhecidamente, o mal-estar estava instalado. A afronta também. Bem... ninguém precisou ensinar-me o caminho para casa, fui caminhando em linha reta e estava com sintomas de não olhar para baixo. Hoje, continuo nas mesmas indagações, com poucas ou nenhuma respostas, a equacionar a resistência. Se uma pedagogia da morte, arrasta consigo o receio que o peso que as próprias palavras provocam, permito-me a discordar delas

(por mero acerto linguístico). O desconhecido será sempre analogicamente correspondente ao misterioso. Estaremos, antes de qualquer coisa a falar de uma educação sobre a vida. Uma educação sobre e para a vida, que traz implícita a sua abordagem de uma educação sobre a morte. É certo que a morte na nossa sociedade é um tabu, um assunto considerado de mau gosto e as escolas não têm preparação para abordar o assunto. Não obstante, se o nosso discurso, ao longo dos tempos, foi acompanhando a evolução social e transformando-se no discurso de que a escola serve para preparar para a vida, porque nos mantemos tão afastados de todas as dimensões dela? De que temos medo? Educar, não pode ser fragmentar as áreas do conhecimento, educar é falar abertamente e deve incluir uma abordagem da totalidade de todas as coisas existentes, uma extensão amplificada do Universo e do que ele contém. Ignorar o tema da morte não impede a sua existência, apenas o torna denso. E a escola como espaço aberto ao diálogo, tem de se permitir a não excluir aquilo com que não quer lidar, por falta de preparação, tem de abrir o seu território a todas as esferas, fortalecendo os laços de compaixão.

Existe uma manifesta confirmação da necessidade de reflexão perante esta realidade. Parece-me, no entanto, um discurso que circula bem em torno desta evidência, circunscrito, embora abra portas precisas, para finalidades a atingir. E aqui vai o mote: Viver mais densamente e relativizar muita coisa. Como? Levar o educando e o Homem a “viver mais densamente, a relativizar muita coisa ou paradoxalmente, viver-se melhor à luz da morte, que ilumina a vida e lhe dá mais conteúdo”, sem receios da intenção nos circunscrever na perigosidade que a ideia da própria sombra acarreta, na condição do Homem quotidiano. A este respeito Espinosa refere: “Não é pensar na morte, mas servi-la” – “o Homem livre, no que pensa menos é na morte, e a sua sabedoria é uma meditação, não da morte, mas da vida”. Vale o argumento que a sabedoria reside na contemplação e no amor pela vida e não na fixação na finitude (impedimento para viver plenamente). O recomendável é a prática, a meditação.

Nos nossos currículos, uma verdadeira educação para a morte não existe, não programada, não orientada, não materializada numa Lei de Bases, para lá dos parâmetros religiosos e com o objetivo de desmistificar o tema e conseqüentemente promover uma vida mais consciente, fornecendo ferramentas essenciais para enfrentar os desafios da finitude, mas sobretudo com foco no despertar da consciência.

A educação para a morte é uma educação para a vida, parte do desenvolvimento pessoal e integral da individuação, servindo de ajuda e coadjuvando uma forma de viver mais consciente. Não me refiro exatamente a uma educação primária tanatológica, focada na compreensão científica, aos aspetos legais e forenses do assunto, mas uma abordagem com outro alcance. Na salutar existência de propostas concretas para abordar o tema na educação, com o uso, por exemplo, de atividades lúdicas e literárias para ajudar as crianças, adolescentes e comunidade em geral a compreender e expressar os seus sentimentos em relação a uma realidade, vertida na consciência doutrinária, filosófica e visões plurais, fundamentadas na compreensão da vida e da morte, na busca por uma verdade fundamental.

Ao invés de uma pedagogia de e para a morte (educar para bem morrer é educar para bem viver). Em primeira instância, extrai-se um ponto fundamental para base de reflexão: a educação integral, para uma formação total do indivíduo, da qual a natureza da compreensão e aceitação da realidade também faz parte. Nesta perspetiva, o Homem é visto como uma totalidade. Então, mas como seria uma educação holística? Os objetivos de uma educação holística seriam a inteireza do ser, despertando a consciência para uma cultura de harmonia e paz. Paz que se revela como o estado do indivíduo em plenitude, adquirida quando nos sentimos inteiros e integrados. Mas será a escola, que fragmenta o saber em disciplinas, capaz de o proporcionar? A este respeito, a comunidade tem um papel preponderante.

Considerando que os objetivos da educação passam por facilitar o conhecimento de si no mundo, descobrindo o sentido da vida, é neste seu conhecimento interior, do Ser e da sua relação com o Universo, que o indivíduo se revela como um conjunto de valores, valores estes intrínsecos à educação. A educação integral aponta para o desenvolvimento da pessoa humana em geral e o desenvolvimento integral da criança e adolescente em particular. Esta questão remeterá, entre outros tópicos, para a educação de valores, entre os quais a finitude do ser está incluída e uma educação que não os inclua como sua componente essencial, renunciará a educar o Homem na sua totalidade, virando costas ao desenvolvimento de seres integrados em comunidade e consigo mesmos.

ENSINO

NO ANO LETIVO PASSADO (2024/2025), ERAM 1 620 555 ALUNOS NO ENSINO NÃO SUPERIOR EM PORTUGAL. 79% DESTES ALUNOS, ESTUDAM NO ENSINO PÚBLICO, OS RESTANTES 21% NO ENSINO PRIVADO. ESTES ALUNOS ENCONTRAVAM-SE ESPALHADOS PELAS 8423 INSTITUIÇÕES DE ENSINO NÃO SUPERIOR (NÚMERO QUE ENGLOBA OS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO PÚBLICO E PRIVADO, DESDE JARDINS-ESCOLA ATÉ ÀS ESCOLAS SECUNDÁRIAS), SEGUNDO DADOS DA DIREÇÃO-GERAL DE ESTATÍSTICAS DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA (DGEEC), PARA O ANO LETIVO 2022/2023.

OS ALUNOS, NA SUA MAIORIA, CONSEGUEM TERMINAR OS SEUS ESTUDOS E AVANÇAR, EM ALGUNS CASOS, PARA O PATAMAR DA EDUCAÇÃO SUPERIOR EM PORTUGAL. A TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA TEM VINDO SEMPRE A DIMINUIR, COMO COMPROVA O GRÁFICO ABAIXO:



PARA ISSO MUITO CONTRIBUI O TRABALHO DESENVOLVIDO PELAS ESCOLAS, COM TODAS AS ATIVIDADES DE INCLUSÃO, ESTÍMULO E DESENVOLVIMENTO DAS CAPACIDADES DOS ALUNOS, NAS SUAS DIFERENÇAS E NECESSIDADES. OS CENTROS TECNOLÓGICOS ESPECIALIZADOS SÃO DISSO EXEMPLO, CONTRIBUINDO GRANDEMENTE PARA O AUMENTO DO INTERESSE NOS CURSOS PROFISSIONAIS E PARA A MELHOR PREPARAÇÃO DOS ALUNOS PARA A ETAPA SEGUINTE À CONCLUSÃO DESTE ENSINO – A ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO.

CTE: EQUIPAMENTOS ESTRUTURAIS AO SERVIÇO DA ESCOLA E DA COMUNIDADE DE SÃO JOÃO DA MADEIRA

O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DR. SERAFIM LEITE APROVEITOU A POSSIBILIDADE DADA PELO PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA PARA EQUIPAR A ESCOLA COM TRÊS CENTROS TECNOLÓGICOS ESPECIALIZADOS, NAS ÁREAS DA INDÚSTRIA, INFORMÁTICA E ENERGIAS RENOVÁVEIS. AO TODO, ESTES PROJETOS CONTABILIZAM MAIS DE TRÊS MILHÕES DE EUROS EM CUSTOS DE IMPLEMENTAÇÃO. OS DOIS PRIMEIROS JÁ ESTÃO EM FUNCIONAMENTO, COMO DETALHA A DIRETORA DESTA AGRUPAMENTO, A PROFESSORA HELENA RESENDE.



HELENA RESENDE
DIRETORA DO AGRUPAMENTO

foram aprovadas. Quais os dois CTE que estão em funcionamento atualmente?

O Agrupamento de Escolas Dr. Serafim Leite apresentou três candidaturas a Centros Tecnológicos Especializados (CTE) na 1.ª fase — Industrial, Informática e Digital — tendo sido aprovadas as duas primeiras, com financiamentos de 1 692 988,35 € (Industrial) e 1 028 494,46 € (Informática). Na 2.ª fase, foi aprovada a candidatura ao CTE de Energias Renováveis, no valor de 1 160 709,72 €, totalizando uma captação global de 3 882 192,53 € através do PRR. Atualmente estão em funcionamento os dois CTE da primeira fase.

Porquê a aposta num Centro Tecnológico da Indústria?

A aposta no CTE Industrial decorre da forte tradição da escola na área da Eletrónica e Automação, que desde 2005 forma técnicos através dos cursos de Mecatrónica e de Eletrónica, Automação e Comando. Este centro reforça a ligação entre a escola e o setor produtivo, dotando-a de infraestruturas modernas, robótica e tecnologias de ponta alinhadas com a Indústria 4.0. Proporciona uma formação mais prática, inovadora e próxima da realidade das empresas.

Quais as vantagens de um Centro Tecnológico Especializado de Informática para este agrupamento de escolas?

O CTE de Informática representa um passo decisivo na transformação digital do agrupamento, posicionando a escola como referência regional em tecnologias da informação e comunicação. Oferece laboratórios de última geração e forma alunos em programação, redes, cibersegurança, inteligência artificial e desenvolvimento de software, competências cada vez mais valorizadas no mercado. Este centro incentiva o trabalho colaborativo, a criatividade e a inovação, e reforça a ligação às empresas, universidades e

entidades públicas, promovendo estágios, certificações e projetos conjuntos.

Como se pode colocar estes equipamentos estruturais ao serviço da escola, da comunidade e das empresas da região?

Os equipamentos estruturais dos três CTE estão ao serviço da escola, da comunidade e das empresas locais, sendo utilizados para atividades letivas, clubes de ciência e tecnologia, workshops abertos, formação de professores e requalificação profissional. Funcionam também como laboratórios de experimentação e prototipagem.

Ao todo, o agrupamento de escolas Dr. Serafim Leite já conta com três CTEs, o outro ligado às energias renováveis. Como se destaca este, junto da comunidade e da escola?

O CTE de Energias Renováveis distingue-se como polo de sustentabilidade e transição energética, promovendo competências em eficiência energética, sistemas solares, eólicos, mobilidade elétrica e gestão sustentável de recursos. Permite o desenvolvimento de projetos que unem ciência, tecnologia e cidadania ambiental, em parceria com autarquias, universidades e empresas do setor energético.

“Os equipamentos estruturais dos três CTE estão ao serviço da escola, da comunidade e das empresas locais”.

No futuro, podem nascer sinergias interessantes em resultado da existência destes equipamentos?

A coexistência dos três CTE cria sinergias únicas, potenciando projetos interdisciplinares que cruzam eletrónica, energia e informática — como sistemas automatizados de gestão energética, dispositivos inteligentes (IoT) ou soluções industriais verdes.

Em conjunto, estes centros afirmam o Agrupamento de Escolas Dr. Serafim Leite como um polo de inovação, qualificação e sustentabilidade, que coloca a educação e a tecnologia ao serviço do futuro da região.

O Agrupamento de Escolas Dr. Serafim Leite apresentou três candidaturas para Centros Tecnológicos Especializados, duas das quais

UM PERCURSO CHEIO DE
ATUALIDADE
E DE FUTURO

V//ALOR
MAGAZINE

UMA ESCOLA INCLUSIVA E ATENTA AOS DESAFIOS DO FUTURO

O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE VILA POUCA DE AGUIAR CONGREGA 1200 ALUNOS, EM TODOS OS SEUS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO. UM UNIVERSO DE CRIANÇAS E JOVENS DE 13 NACIONALIDADES, CADA UM COM OS SEUS DIFERENTES DESAFIOS, AOS QUAIS A ESCOLA SE COMPROMETE A DAR RESPOSTA. ENQUANTO ESCOLA INCLUSIVA, AS DIFERENTES OPÇÕES DE ENSINO – REGULAR E PROFISSIONAL – SÃO SEMPRE TIDAS EM CONTA E A APOSTA NUM CENTRO TECNOLÓGICO ESPECIALIZADO NO VALOR DE 1,6 MILHÕES DE EUROS É PROVA DISSO MESMO, COMO REALÇA O DIRETOR DESTA AGRUPAMENTO DE ESCOLAS, O PROFESSOR PAULO PIMENTA.

Como caracteriza este Agrupamento de Escolas?

Nós somos o único agrupamento de escolas no concelho de Vila Pouca de Aguiar, distrito de Vila Real e é composto por uma escola-sede, um centro escolar do primeiro ciclo, uma escola secundária, uma escola básica em Pedras Salgadas que tem desde o pré-escolar até ao terceiro ciclo. Temos ainda sete jardins de infância espalhados um pouco por todo o concelho e, em Campo de Jales, temos uma escola básica com primeiro ciclo e jardim de infância.

Tendo em conta toda esta heterogeneidade, quais os principais desafios com que se deparam, a nível escolar e social, nesta região?

O maior dos desafios é a integração dos alunos migrantes. Temos 13 nacionalidades diferentes, num universo de 1200 alunos, e o grande objetivo que se põe é integrá-los. Temos em curso vários projetos com vista a essa integração, temos alocados professores e contamos com a ajuda da autarquia, através da disponibilização de técnicos para ajudarmos a essa integração. Um outro desafio é darmos resposta às neces-

sidades e aos anseios dos alunos. Nós temos um gabinete de orientação escolar através do qual auscultamos anualmente os alunos para perceber quais são as expectativas que eles têm para o futuro e tentamos desenhar a nossa oferta educativa indo ao encontro daquilo que eles procuram.

Consegue desenhar-nos a imagem dos cursos procurados pelos alunos, hoje?

No ensino regular, contemplamos as diferentes variantes – Letras, Ciências... - e no ensino profissional temos o curso de Cozinha e Pastelaria; o curso de bombeiro profissional; o curso de Técnico Auxiliar de Saúde; e o curso de Manutenção Industrial, nas variantes de Metalomecânica e Mecatrónica.

Qual a importância do Centro Tecnológico Especializado para o Agrupamento de Escolas e para a região?

O Centro Tecnológico Especializado resulta de uma candidatura no âmbito do PRR, no valor de 1 milhão e 600 mil euros. Este CTE é uma mais-valia para o agrupamento de escolas e para a comunidade em si, porque visa apoiar o ensino profissional.

O objetivo é dotar o ensino profissional de recursos técnicos, materiais e humanos, aplicáveis aos cursos que temos à disposição dos alunos. Estamos neste momento a equipar um pavilhão inteiro com equipamentos de topo, para que os nossos alunos possam usufruir e também para que os professores e os nossos parceiros possam desenvolver ações de capacitação utilizando este equipamento. Eu diria que esta obra é de uma relevância extrema para o concelho de Vila Pouca de Aguiar.

Que impacto considera que a escola deve ter na vida dos jovens? Parece-lhe que estão a conseguir alcançar os objetivos?

O nosso agrupamento é muito heterogéneo. Temos alunos de etnia cigana, por exemplo, que estão perfeitamente integrados na nossa escola e alguns seguiram mesmo para a universidade. Isso para nós é um regozijo. Sentimos que o nosso trabalho, esforço e dedicação surtiram



PAULO PIMENTA

DIRETOR DO AGRUPAMENTO DE ESCOLAS

feito. Depois, há um leque de alunos que requer atenção redobrada – os da educação inclusiva, para os quais temos uma sala multifuncional, um centro de apoio à aprendizagem, e esses alunos têm um acompanhamento total e permanente da nossa parte.

E quando, por algum motivo, os alunos não podem estar no espaço escola, nós acionamos o ensino doméstico e são os professores que vão à casa deles e eles têm aulas em casa. Não deixamos ninguém de lado e desencadeamos todos os esforços para ir ao encontro de todos.



LISBON CHIADO HOTEL & SPA – BOUTIQUE HOTEL NO CORAÇÃO DO CHIADO



SOFISTICAÇÃO E AUTENTICIDADE - A ARTE DE BEM RECEBER

O Lisbon Chiado Hotel & Spa acaba de abrir as portas no coração do Largo Bordalo Pinheiro, paredes meias com o Teatro da Trindade, em Lisboa. Luxo, sofisticação e autenticidade são os lemas deste boutique hotel com apenas 40 unidades de alojamento, com nunca menos de 20 metros quadrados, onde se incluem 16 suites, sendo uma delas uma Penthouse Suite de 78 metros quadrados e uma vista panorâmica que se estende do Chiado e Baixa Pombalina ao rio Tejo e ao Castelo. No Lisbon Chiado Hotel & Spa cada detalhe é cuidadosamente pensado para oferecer conforto absoluto e serviço de excelência. Um refúgio concebido para aqueles que apreciam bem-estar, elegância e experiências verdadeiramente memoráveis. Com uma decoração sóbria, elegante e intimista, onde se combinam detalhes clássicos com linhas modernas, criando um ambiente acolhedor e sofisticado. O hotel aposta no conforto personalizado, onde cada detalhe foi pensado para proporcionar aos hóspedes uma estadia memorável. A oferta inclui ainda um bar com cocktails de assinatura e um rooftop, com uma vista única sobre os telhados da zona histórica da cidade, que se prolonga ao Castelo e ao estuário do Tejo.

“Queremos que o Lisbon Chiado Hotel seja mais do que um espaço para ficar. A nossa



visão é criar um ponto de encontro para viajantes exigentes e para os lisboetas que procuram novas experiências culturais e gastronómicas no coração da cidade”, afirma Alexandre Vasco, diretor do Departamento de Hotelaria da Coporgest, promotora imobiliária de referência fundada há 20 anos por Sérgio Ferreira e proprietária do hotel.

O Lisbon Chiado Hotel pretende, ainda, afirmar-se como um destino cultural, oferecendo colaborações com artistas locais, exposições temporárias e eventos exclusivos que reflitam o espírito criativo do Chiado.

Resultado de uma profunda reabilitação de dois edifícios em frente ao Teatro da Trindade, este boutique hotel conta ainda com um roof-

top bar, um SPA com piscina e salas de tratamentos exclusivos, com marcas de excelência, focada em tratamento anti-ageing.

Este hotel representa também o primeiro projeto no ramo da hotelaria da Coporgest - um investimento superior a 20 milhões de euros. “A nossa estratégia, definida desde o início, é a de crescer de forma sustentada e equilibrada – o que tem permitido, ao longo destes 20 anos, sermos uma empresa reputada e reconhecida e que, de forma muito consistente, tem recuperado património urbano de relevância patrimonial e histórica na cidade de Lisboa, e sobretudo nas localizações mais nobres da capital, como é o caso do Lisbon Chiado Hotel.

Um projeto que é claramente representativo da qualidade e excelência a que temos habituado os nossos clientes e parceiros”, afirma Sérgio Ferreira, fundador e CEO da Coporgest.



“O RITMO ACELERADO DA SOCIEDADE EXIGE QUE A ESCOLA SE REINVENTE”

O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DR. ALBERTO IRIA SITUA-SE NA CIDADE DE OLHÃO E É COMPOSTO POR TRÊS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO, DO PRÉ-ESCOLAR AO 3.º CICLO. A DIRETORA DESTA AGRUPAMENTO, A PROFESSORA EMA SALERO, DESTACA AS CARACTERÍSTICAS DO CONCELHO ONDE SE INSEREM ESTAS ESCOLAS, OS PROJETOS E ATIVIDADES EXISTENTES E A IMPORTÂNCIA DO CORPO DOCENTE E NÃO DOCENTE PARA O SUCESSO ACADÉMICO DOS ALUNOS.



EMA SALERO
DIRETORA DE AGRUPAMENTO

Como caracteriza este agrupamento de escolas?

O Agrupamento de Escolas Dr. Alberto Iria foi criado em 2007 e integra três escolas, desde 2019 - Escola Básica Dr. Alberto Iria, Escola Básica n.º1 de Olhão e a Escola Básica da Ilha da Culatra. Atualmente, acolhe 777 alunos da educação pré-escolar ao 3.º ciclo. Inserido num Território Educativo de Intervenção Prioritária (TEIP), o agrupamento promove a qualidade educativa, a inclusão, a participação da comunidade e o envolvimento ativo dos alunos.

Quais os principais desafios com que a escola lida atualmente, tendo em conta os diferentes ciclos e idades dos alunos?

Os principais desafios da escola passam por

preparar os alunos para um mundo em constante mudança, para o que ainda não conhecemos. Igualmente a necessidade de acompanhar o ritmo acelerado da sociedade exige que a escola se reinvente constantemente, preservando sempre o seu propósito, o que nem sempre é uma tarefa fácil.

Quais os desafios que a maior quantidade de crianças que não falam português podem representar para a gestão da escola e das atividades académicas? Como se procede a uma verdadeira integração destas crianças e suas famílias na comunidade escolar?

O crescente número de alunos que não falam português representa um desafio académico e social, exigindo medidas que evitem isolamento e dificuldades de aprendizagem. Para responder a esta realidade, o Agrupamento criou uma equipa multidisciplinar – Integra +.

Esta equipa assegura medidas de inclusão, acompanhando alunos e famílias e dinamiza ações de valorização da diversidade cultural. Todos são incentivados a aprender com a diferença.

Uma sociedade em mudança leva também a uma escola diferente. A preocupação com oferecer diferentes atividades e projetos diferenciados ajuda a que a realidade escolar acompanhe os temas da atualidade?

Apostamos numa ampla oferta de projetos pedagógicos, culturais, científicos, artísticos, desportivos e internacionais que tornam a aprendizagem mais motivadora e desenvolvem as competências do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória. Em paralelo, estabelecemos parcerias com universidades, associações, autarquias e outras instituições, ampliando oportunidades, promovendo a inclusão e fortalecendo a cidadania.

Em termos de proposta educativa, qual a oferta existente?

O AE Dr. Alberto Iria oferece ensino desde o pré-escolar ao 3.º ciclo, incluindo um Curso de Educação e Formação - Operador de Informática. No 3.º ciclo são oferecidas disciplinas práticas como Oficina Criativa e Oficina da Matemática, enquanto o Centro de Apoio à Aprendizagem promove atividades de culinária para desenvolver a autonomia e competências da vida diária. A escola disponibiliza ainda uma oferta extra-curricular rica — Oficina das Artes, Clube MIND Makers, Clube da Rádio, Tempo de Silêncio - Meditação Transcendental, entre outros.

“O crescente número de alunos que não falam português representa um desafio académico e social, exigindo medidas que evitem isolamento e dificuldades de aprendizagem”.

Foi possível iniciar este ano letivo com todo o pessoal docente e não docente disponível nas escolas? Acredita que isso faz a diferença para um bom resultado académico, no final do ano?

Iniciámos o ano letivo com todo o pessoal docente necessário, garantindo professores em todos os grupos da educação pré-escolar e turmas dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos, desde o primeiro dia do ano letivo. No 1.º ciclo, apenas o projeto de Tutorias Psicopedagógicas foi temporariamente adiado até à colocação de docente para este projeto. Quanto ao pessoal não docente ainda é insuficiente, principalmente para apoiar alunos com necessidades educativas especiais que carecem de um acompanhamento permanente. A estabilidade do corpo docente e não docente é uma mais-valia para os resultados sociais e académicos dos nossos alunos.



WWW.AGRUPALBERTOIRIA.EDU.PT

+351 289 710 670
ALBERTO.IRIA@AGRUPALBERTOIRIA.EDU.PT

HUÏTRE CONTRATA ALICE MATOS COMO DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS

A HUÏTRE, EMPRESA DE REFERÊNCIA NA CONSTRUÇÃO, DESIGN E FIT-OUT DE PROJETOS DE EXCELENÇA, REFORÇA A SUA ESTRATÉGIA DE CRESCIMENTO COM A CONTRATAÇÃO DE ALICE MATOS COMO DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS.

Com mais de 15 anos de experiência em gestão estratégica de pessoas, Alice Matos traz uma visão sólida e abrangente sobre desenvolvimento de talento e cultura organizacional. Ao longo do seu percurso, liderou projetos em diversos setores, nomeadamente imobiliário, engenharia e construção, telecomunicações, consultoria estratégica, advocacia e educação e investimento.

Entre as funções que desempenhou, destaca-se a de **Diretora de Recursos Humanos da JLL e da Tétris**, além de experiências na Alcatel-Lucent, SHL Portugal, Optimhom, StHRatega, Vieira de Almeida & Associados e Grupo Inspired.

A aposta da Huître na área de Recursos Humanos reflete o compromisso da empresa com o crescimento sustentável e a valorização das pessoas, promovendo uma cultura de proximidade, colaboração e desenvolvimento contínuo.

"Na Huître, acreditamos que a excelência começa nas pessoas. Queremos continuar a fortalecer uma cultura de confiança, colaboração e desenvolvimento, onde cada profissional possa crescer e contribuir para o sucesso coletivo. Sob a direção da Alice, que já colaborou connosco e conhece bem a nossa realidade, a estratégia passará por reforçar a formação e progressão de carreira, implementar programas de bem-estar e consolidar o posicionamento da **Huître como marca empregadora de referência no setor**", refere João Marques, CEO da Huître. Alice Matos é Licenciada em Psicologia pela Universidade de Lisboa, tem um MBA pelo The Lisbon MBA (Católica/Nova) e um Master of Science em Strategic Global Human Resources Management pela University of Liverpool. Frequenta atualmente o curso de Coaching Executivo pela Erickson Coaching International Institute, área que também exerce profissionalmente.





DA OFICINA À SMART FACTORY: FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM ARGANIL

O CENTRO TECNOLÓGICO ESPECIALIZADO (CTE) INDUSTRIAL 342 NIL NASCEU NAS ANTIGAS OFICINAS DE MECÂNICA DA ESCOLA SECUNDÁRIA DE ARGANIL E REPRESENTA A CAPACIDADE DE INOVAR NA FORMAÇÃO DE TÉCNICOS AO LONGO DOS ÚLTIMOS 55 ANOS, NAS DIVERSAS ÁREAS DA MECÂNICA E DA MANUTENÇÃO INDUSTRIAL. A SUA INSTALAÇÃO NUM ESPAÇO TRADICIONALMENTE INDUSTRIAL FAZ TODO O SENTIDO, POR TER SIDO O LOCAL ONDE MUITOS DOS ATUAIS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DA REGIÃO DERAM OS PRIMEIROS PASSOS E DESCOBRIRAM O GOSTO POR OFÍCIOS QUALIFICADOS E VALORIZADOS PELO MERCADO, COMO MECÂNICOS, SOLDADORES E ELETRICISTAS. CONTUDO, O MUNDO DA MECÂNICA EVOLUIU RAPIDAMENTE — ERA PRECISO SONHAR!

A ABERTURA DAS CANDIDATURAS À MODERNIZAÇÃO DA OFERTA EDUCATIVA E FORMATIVA, NO ÂMBITO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA (PRR), PERMITIU DESENHAR E PROJETAR O CTE INDUSTRIAL 342 NIL. A NOVA GERAÇÃO DE MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E

FERRAMENTAS FOI SELECIONADA APÓS VISITAS A EMPRESAS ALEMÃS, ESPANHOLAS E PORTUGUESAS, AUSCULTAÇÃO DE EMPRESÁRIOS, PARTICIPAÇÃO EM FEIRAS INTERNACIONAIS E CONTACTOS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.

ALINHADO COM A ESTRATÉGIA PORTUGAL 2030, ESPECIALMENTE NA AGENDA DA DIGITALIZAÇÃO, INOVAÇÃO E QUALIFICAÇÕES COMO MOTORES DO DESENVOLVIMENTO, O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE ARGANIL (AEARGANIL) DESENVOLVEU E ESTÁ A DINAMIZAR O CTE INDUSTRIAL 342 NIL, DISPONDO DE UMA ÁREA DEDICADA. OS TEMPOS ATUAIS EXIGEM A REINDUSTRIALIZAÇÃO E RECONVERSÃO INDUSTRIAL DO PAÍS, PROMOVEDO A INOVAÇÃO E A COMPETITIVIDADE. PARA RESPONDER A ESTA NECESSIDADE, O AEARGANIL APOSTA NA MELHORIA DAS METODOLOGIAS DE TRABALHO, ALIANDO EFICIÊNCIA DE PROCESSOS AO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE, ATRAVÉS DA REQUALIFICAÇÃO DO ESPAÇO E DA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS E MOBILIÁRIO ESPECIALIZADO.

ESTE INVESTIMENTO PERMITIU CRIAR ZONAS DE APREN-

DIZAGEM E INOVAÇÃO QUE VIABILIZAM A LECIONAÇÃO PRÁTICA DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS DOS CURSOS, ALINHADOS COM AS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO. À ÁREA INOVA.TE – ZONA DE PROJETO, CONTROLO, PRODUÇÃO, SIMULAÇÃO E AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL – INTEGRA: OFICINA DE SERRALHARIA MECÂNICA E MAQUINAGEM CNC, SALAS DE SOLDADURA, SMART FACTORY, SISTEMA DE TRATAMENTO E GESTÃO DE ÁGUA, DESENHO TÉCNICO, IMPRESSÃO 3D, SALA DE ELETRICIDADE, PNEUMÁTICA, ELETROPNEUMÁTICA E AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL, SALA DE MECÂNICA E SALA DE METROLOGIA. O AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE ARGANIL DISPONIBILIZA AOS SEUS UTILIZADORES – ALUNOS E EMPRESAS DA REGIÃO – MUITO MAIS DO QUE UM CENTRO DE FORMAÇÃO: TRATA-SE DE UMA VERDADEIRA FÁBRICA QUE RESPONDE ÀS NECESSIDADES EMERGENTES DA INDÚSTRIA. O CTE INDUSTRIAL 342 NIL COLOCA OS FORMANDOS NO CENTRO DA DECISÃO E DO DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS, ABRINDO TAMBÉM AS PORTAS À FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS QUADROS DAS EMPRESAS NUM FUTURO PRÓXIMO.

WWW.ESARGANIL.PT | GERAL@ESARGANIL.PT



A CUCP está no mercado desde 1875 e somos PRESTAMISTAS, o chamado “PREGO” e até “O INVEJOSO”. Na CUCP privilegiamos os CLIENTES. Eles são a razão da nossa existência e continuidade. Sempre nos pautamos pela integridade e profissionalismo. Acreditamos que o valor que emprestamos por grama seja dos melhores do mercado. Não aplicamos juros de mora sobre os juros atrasados e avisamos os clientes quando estão a ficar em atraso, para evitar que os bens sejam levados a leilão. Temos o cuidado de informar que se tiverem os juros em dia podem, em qualquer momento, amortizar um pouco a dívida e pagar menos juros. Relembramos que os juros nos prestamistas são 15% mais baratos do que os que se pagam pelo uso do cartão de crédito.



Os nossos clientes, sabem que somos quem menos taxas lhes cobra. Após o empréstimo, priorizamos o pagamento de juros e amortização da dívida, em vez de avançar para a venda precoce dos mesmos - o que acontece apenas após nove a doze meses de juros em atraso. Neste momento com o ouro em alta, é uma pena os clientes venderem o que lhes pode fazer falta, face a alguma necessidade inesperada.

É sempre a mesma realidade: **trabalhar para o cliente com os olhos postos no futuro**. Nos empréstimos sobre bens de ouro; jóias; e relógio de ouro é grande a dificuldade em inovar. Tal seria fácil, se os bens tivessem incorporado como que um bilhete de identidade. Cada actividade tem as suas especificidades e a CUCP tem investido em formação para todos os colaboradores, garantindo a sua certificação.

A CUCP tem projectos que podem vir a ser concretizados no médio prazo. Apenas dizemos, que estamos a trabalhar para melhorar a nossa actividade. Queremos ser sempre os melhores de entre os melhores.

É estarem atentos.
Visitem-nos em www.cucp.pt e sejam nossos clientes.



FICAMOS À SUA ESPERA NUMA DAS NOSSAS CASAS EM:

ALCOBAÇA | AMADORA | ARROIOS | BRAGA | CRUZ DE PAU | FAFE | FIGUEIRA DA FOZ | LEIRIA | MATOSINHOS | PORTO