

ENTREVISTA

Maria José Amich

Fundadora da women winwin

"Há falta de *networking* e modelos de referência"

Apenas 30% dos empreendedores do mundo são mulheres, mas em Portugal este número é de 40%. Apesar disso, "as mulheres portuguesas ainda não têm a autoconfiança necessária para avançar com um negócio próprio", revela Maria José Amich, fundadora do portal *womenwinwin*, um projeto que pretende ajudar o empreendedorismo no feminino. Conciliar responsabilidades familiares e domésticas com a vida profissional pode ser um obstáculo à criação de uma empresa, mas há dificuldades que podem ser contornadas com muito *networking*, modelos de referência e desenvolvimento de competências.

Tem uma experiência profissional muito rica e passou por várias empresas. Este é o seu primeiro projeto como empreendedora?

Eu diria que não é bem o primeiro. Costumo dizer que empreendedor não é unicamente a pessoa que está por detrás de uma empresa, de uma startup ou projeto empresarial próprio. Empreende-se também dentro das empresas e, nesse sentido, posso referir uma primeira experiência que tive com a criação de uma spin off dentro de um grupo empresarial, uma unidade de negócio que foi retirada da empresa para ser um projeto autónomo. Essa foi a minha primeira experiência como intraempreendedora...

É um conceito cada vez mais falado, o *intraempreendedorismo*...

É uma tendência cada vez maior dentro das empresas. Hoje em dia temos que fazer com que as pessoas que estão a trabalhar connosco sintam que fazem parte das empresas, pois só assim estarão conscientes da importância do trabalho que estão a fazer. É só assim a empresa consegue evoluir. O primeiro ativo de uma empresa é a equipa de trabalho e essa atitude empreendedora tem de existir dentro das organizações.

Mas tive uma segunda experiência neste percurso empreendedor que foi a criação de uma marca de roupa e acessórios de luxo portuguesa. Foi um projeto onde entrei como consultora





ENTREVISTA



externa, mas acabei por abraçar outras áreas como a criação do modelo de negócio, do modelo da marca, da própria produção que foi realizada na Índia, e toda a parte de seleção, de fornecedores, de controlo de qualidade, a própria logística da produção foi feita toda pela empresa onde estava.

Como é que surge esta ideia de uma plataforma para apoiar o empreendedorismo feminino?

O empreendedorismo desempenha um papel decisivo para o desenvolvimento da economia nacional, pela criação de inovação e de emprego. E aqui as mulheres estão a desempenhar um papel cada vez mais importante, embora em termos de percentagem continuemos aquém daquilo que poderia ser o nosso potencial. As mulheres representam 52% da população e em termos de formação académica cada vez há mais mulheres formadas e com licenciaturas e doutoramentos, com uma taxa de crescimento superior à dos homens.

Porque é que isso não se reflete no mundo empresarial, em cargos de topo e na criação de empresas?

Como disse, 52% da população são mulheres e mais de 50% das licenciaturas já são detidas por mulheres. Mas apenas 30% dos empreendedores no mundo são mulheres, embora em Portugal este número seja de 40%, o que é um dado importante. Há várias razões para isto acontecer. Em termos de empreendedorismo as mulheres ainda não têm a autoconfiança necessária para avançar neste percurso, que é difícil e duro, mas para o qual penso que temos competências e capacidades muito próprias para ter sucesso. Por outro lado, sabemos que o facto de conciliar a vida profissional e pessoal é complicado. Somos mães, e a grande carga de responsabilidade doméstica e familiar continua nas mãos das mulheres e isso cria um certo obstáculo para se colocarem à frente no que respeita à sua vida e carreira profissional. Muitas vezes somos nós próprias que não acreditamos que seja possível conciliar, e não é fácil, de facto, conjugar estas responsabilidades. Só que antecipamos o facto de que não vamos conseguir...

A Maria José é mãe de três filhos. Também teve de fazer um esforço grande na sua vida para conciliar carreira com uma família grande...

São de facto muitas exigências e o papel da mãe, dos pais em geral, é prioritário na educação, porque a instituição dos avós nem sempre existe. No meu caso, a minha família não está em Portugal e nunca tive esse apoio.

As empresas poderiam ajudar neste equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

Vou dar-lhe o exemplo de uma experiência que tive, que é exemplar, e que aconteceu num país do norte da Europa, a Dinamarca, onde existe esta consciência, não só por parte das empresas mas também da sociedade como um todo, e onde é muito mais facilitado o papel familiar. Nesta empresa onde trabalhei o horário era das 8 às 4. Começava-se cedo mas às

4 ninguém estava na empresa. E lembro-me de uma situação caricata num dia em que tinha um relatório para terminar e não o tinha concluído. Na altura não havia portáteis para levar para casa e tinha mesmo necessidade de ficar no escritório mais uma hora para terminar o relatório. Falei com o meu diretor e o tema era de tal forma importante que ele me disse que não podia tomar sozinho a decisão de me autorizar, tivemos de ir ao diretor da divisão e a primeira resposta que tive foi: "Não. Saímos todos às 4 horas e a energia do prédio é desligada a essa hora"... Tive de insistir tanto que lá me deixaram sair às 5 horas... Este tipo de horário faz com que o dia tenha mais horas para dedicarmos à nossa família. As pessoas tinham uma vida a seguir ao trabalho, iam buscar os filhos, iam passear... E muitas empresas, as maiores, tinham creches para ficar com os bebés, porque na Dinamarca o apoio doméstico é muito dispendioso e as empresas, precisamente para apoiar as mulheres neste sentido, tinham creches nas instalações.

Francamente acho que hoje em dia as empresas deveriam dar mais atenção a um tema que até é relativamente fácil de resolver que é a flexibilização horária. Podemos perfeitamente trabalhar fora de horas e a partir de outro lugar que não seja o escritório. Mulheres com posições de topo trabalham logo cedo de manhã, depois levam as crianças à escola, vão ao escritório e retomam o trabalho à noite em casa. Não acho que isso deva ser a realidade do nosso dia-a-dia, porque é uma carga brutal de trabalho, mas penso que é possível flexibilizar horários e sobretudo, deveria haver uma distribuição mais equilibrada de responsabilidades entre homens e mulheres, e é nesse sentido que a sociedade terá de evoluir.

A tecnologia força esta tendência porque permite estarmos conectados e trabalhar em qualquer lugar. Mas o exemplo que deu da Dinamarca é dificilmente replicável em Portugal, mesmo em grandes empresas....

Sim, é verdade e nós também vivemos em horários completamente diferentes. É difícil para as empresas, que estão habituadas a começar a trabalhar às 9 e acabar às 7, passar a trabalhar das 8 às 4. Mas acho que há empresas que estão a dar passos certos neste sentido porque acreditam que o papel da mulher

na empresa é fundamental pela diversidade e riqueza de opiniões que trazem. Muitas empresas já estão a tratar o papel da evolução da carreira da mulher de uma forma positiva e estão a ver que os resultados, em termos empresariais, também estão a evoluir de forma positiva. Existe um estudo da McKinsey que se chama 'Women Matter' que diz justamente que um maior equilíbrio de mulheres nos lugares de topo, e inclusive nos conselhos de administração, faz com que as empresas tenham melhores resultados económicos.

Pelas suas capacidades humanas ou de gestão?

Precisamente pela diversidade. As suas capacidades de gestão são complementares, diferentes, agregam valor, fazem com que se tomem decisões, se implementem políticas e se façam planos e estratégias de ação mais ricos e com melhores resultados.

É favorável às 'quotas'?

Acho que o que não se mede não se faz. Infelizmente as quotas são um mal necessário. E digo infelizmente porque regra geral nós, mulheres, não queremos ser associadas ao tema das quotas, não gostamos de pensar que ocupamos um cargo porque existe uma lei que diz que 40% dos lugares têm de ser ocupados por mulheres. Enfim, não gosto de pensar que terá de se impor uma regra destas para que isso aconteça, mas infelizmente acho que tem de ser, porque só assim se começará a mudar. Uma das razões porque acho que as mulheres não estão nos Conselhos de Administração prende-se com o facto de que quando temos de recrutar alguém naturalmente recrutamos alguém semelhante a nós. É mais fácil para um grupo de homens convidar outro homem do que convidar uma mulher. E, portanto, é necessário que existam mais mulheres nos Conselhos de Administração para que mais mulheres entrem e evoluam. Sim, as quotas deveriam ser implementadas, porque o importante é a diversidade e o equilíbrio.

Voltemos ao projeto *womenwinwin*. O que é exatamente esta plataforma e o que pretende fazer para ajudar as mulheres no mundo empresarial?

A plataforma tem como missão tornar-se uma rede de referência para a comunidade de mulheres empreendedoras de língua portuguesa. Não apenas empreendedoras no sentido clássico, mas também, como já disse, mulheres intraempreendedoras, embora de facto o nosso público-alvo sejam as que estão à frente da sua própria empresa.

Voltando outra vez aos números, 52% da população são mulheres, mais de 50% das licenciaturas são femininas mas só 30% das empresas são fundadas por mulheres. E a Europa questiona-se, dada a necessidade de crescimento económico, porque é que não há mais mulheres a empreender. E promoveu um estudo que se chama 'Promoting Women Entrepreneur' e entre as várias conclusões a que se chegou é que há falta de networking, há falta de redes, há falta de modelos de referência, e por modelos de referência entendam-se mulheres de vários estratos socio-económicos que tenham tido sucesso no mundo empresarial

Há falta de capacitação, de desenvolvimento de competências, não só técnicas mas também comportamentais, e a falta de promoção dos negócios detidos por mulheres.

ENTREVISTA

Em Portugal temos um índice bastante elevado de criação de empresas mas em contraponto também temos um índice muito grande de morte súbita de empresas, que não ultrapassam os dois anos de vida

como empreendedoras. Há falta de capacitação, de desenvolvimento de competências, não só técnicas mas também comportamentais, e a falta de promoção dos negócios detidos por mulheres. É neste sentido que percebemos que em Portugal existia uma oportunidade de criar uma plataforma utilizando as novas tecnologias para apoiar e facilitar, porque no fundo somos um *enabler*, um facilitador, cujo objetivo é resolver em parte alguns destes obstáculos e lacunas.

Quais são os objetivos concretos?

O projeto assenta sobre três pilares, e o primeiro é a comunidade. Dentro da comunidade, temos toda a área de networking, de rede, onde pretendemos que exista uma área de partilha de conhecimento e de boas práticas para que elas próprias entrem dentro desta filosofia de que empreender é dar e receber. Não é só entrar na plataforma para procurar conteúdos, é também entrar para dar, deixar o seu testemunho, partilhar o seu conhecimento.

Mas será sempre uma relação online ou a ideia é poder promover alguns encontros, debates presenciais onde as pessoas possam estar juntas?

A parte presencial é fundamental. Nós somos uma organização muito pequena, mas pretendemos levar esta organização para o Norte do país porque, apesar do online, existe a necessidade de contacto mais presencial. Nós favorecemos encontros através dos eventos de formação e de networking que estamos a desenvolver, mas também queremos que os membros possam colocar na plataforma os seus próprios eventos. Fomentar o networking é uma área chave, é decisivo para encontrar parceiros, investidores, para nos enriquecermos como profissionais e como pessoas.

O segundo pilar da plataforma é o desenvolvimento de competências. Nesta área gostaria de referir o nosso programa de mentoring, que vamos lançar em finais de março. Será um programa de Mentoring para Empreendedoras que terá o apoio do Eckerd College Leadership Development Institute, uma instituição

americana com mais de 30 anos de experiência na área de formação em liderança e mentoring. Trouxemos para Portugal uma ferramenta chamada Entrepreneurial Dimension Profile (EDP) e também contamos com o apoio de David Clutterbuck, um grande especialista mundial com mais de 25 anos de experiência e que escreveu o best seller 'Everyone needs a mentor'. Com a ajuda da equipa criou-se um programa especificamente para apoiar as empreendedoras, é um projeto piloto que vai contar com cerca de 12 a 14 duplas de mentor/mentee. As mentee são sempre mulheres, os mentores podem ser mulheres ou homens que terão de ser empreendedores seniores, que tenham criado a sua própria empresa ou empresas, que tenham uma vasta experiência em empreender e que podem ser uma grande ajuda para as mentee, que são empreendedoras que podem estar em várias etapas dos seus projetos, desde aquela que ainda está na fase do plano de negócios, ou que tem uma ideia mas que ainda não conseguiu levá-la para a frente, àquela que tem uma empresa com dois ou três anos e que sente dificuldades de crescimento. Este programa é muito interessante, porque pela primeira vez vamos trazer o know-how de pessoas e instituições com experiência nesta área, e que vai ser muito focado na ajuda às mulheres empreendedoras. A ferramenta EDP é essencial para a empreendedora porque permite fazer um teste de autoconhecimento, no fundo é um questionário que faz uma avaliação em 17 dimensões, nove de competências técnicas e as restantes comportamentais. Este questionário, que é feito online, serve de base para um posterior relatório onde é comparada a pontuação destas diferentes competências com uma estatística relativa a executivas e a empreendedores. A mulher empreendedora poderá, por exemplo, perceber o seu grau de autoconfiança e compará-lo com a média de autoconfiança dos executivos e empreendedoras, o que permite ver se está completamente fora, ou não, destas linhas. Depois recebe um plano para saber como evoluir e melhorar as fragilidades e trabalhar os pontos fortes. Todos os membros premium da nossa comunidade têm acesso gratuito a este diagnóstico. Posteriormente, haverá uma sessão dinamizada por um coach profissional que dará um plano personalizado a cada mulher.

Ainda dentro do desenvolvimento de competências, também vamos apostar em webinars, muito nesta ideia de conseguir, através das novas tecnologias, levar o apoio necessário para as pessoas desenvolverem as suas competências. Vamos lançar um ciclo de webinars, com o apoio da Audax. Fazemos também workshops de formação, tudo isto em parceria com entidades que nos apoiam de forma voluntária, de forma a que consigamos levar para o mercado este tipo de formação a valores completamente simbólicos para as pessoas que assistem, que são as mulheres da nossa comunidade.

Em terceiro lugar temos o pilar da promoção dos negócios dentro da plataforma. As mulheres podem ter uma página personalizada do seu negócio que pode ser pesquisada por temas e zonas geográficas. Neste momento temos cerca de 40 empresas, mas a ideia é alargar para que as mulheres possam divulgar e promover os seus negócios.



Já é possível fazer uma primeira análise ao perfil de empreendedoras desta plataforma?

É muito diversificado. Há muitas mulheres que ainda não estão a empreender mas que estão à procura de formas de apoio na plataforma, outras que procuram networking e há ainda mulheres com empresas já consolidadas. É um público bastante alargado de empreendedoras, temos empresas ligadas aos mais diversos serviços e produtos e temos uma área interessante de casos de sucesso que são os modelos de referência. Desde a fundadora da primeira private equity de Portugal, a uma mulher que foi pioneira em marketing na área de responsabilidade corporativa, é um espetro muito alargado.

Tem sentido recetividade por parte das mentoras para partilhar experiências e ajudar outras mulheres?

Isto é uma novidade, tudo o que é mentoring é novo. A primeira reação é muito positiva, há vontade de ajudar, isso é muito gratificante para nós, porque somos uma estrutura pequena que vive de voluntários.

Como é que este projeto vive, como é que é financiado?

Vamos receber uma pequena ajuda do QREN, ao abrigo do Vale de Empreendedorismo, justamente para o desenvolvimento da plataforma. E contamos com uma série de empresas parceiras que nos têm vindo a dar um apoio valioso na área de recursos. A parte legal foi tratada por uma empresa de advogados de forma completamente *pro bono*, a nossa sede é uma cedência de espaço de uma empresa liderada por uma mulher, o projeto junta uma série de boas vontades, mas que não são suficientes. Há uma área de patrocínios e de publicidade que são as grandes fontes de receitas deste projeto. E vamos candidatar-nos a concursos relacionados com empreendedorismo.

Quantos membros têm neste momento?

Quase 800, o que é bastante positivo, sobretudo porque não fizemos uma campanha séria de divulgação. É um projeto inovador e diferenciado, está na net, nesse sentido temos tido alguma receção positiva por parte dos media.

A ideia é estender à comunidade lusófona?

Sim, já estamos a trabalhar no Brasil, que é um país que não conheço muito bem, mas onde, pelo que leio, o empreendedorismo está na ordem dia, com muito dinamismo e criatividade. Temos uma pessoa que está a colaborar connosco no Brasil para identificar modelos de referência para a nossa comunidade. Vamos começar a divulgar vários casos de sucesso de empreendedoras do outro lado do Atlântico, de forma a criar esta comunidade lusófona, para que a língua seja um elo de união.

E só no Brasil?

Não, também em Angola, Moçambique, Cabo Verde e Timor. Começámos pelo Brasil porque houve um contacto privilegiado, mas já estamos a trabalhar com Angola e Moçambique onde sabemos que as mulheres também têm imensa capacidade empreendedora e potencial.





ENTREVISTA



Quando olha para o panorama nacional, o que é que faz falta para dar se dar o click? O que é que leva as pessoas a ter medo de arriscar?

O sistema não facilita muito, temos um enquadramento fiscal que não é muito incentivador para a criação de empresas, e uma carga burocrática pesada para alguém que queria empreender. Mas também é verdade que é muito importante que a pessoa que quer empreender faça um diagnóstico de auto conhecimento, de quais são os seus pontos fortes e as fragilidades, porque estas áreas têm de ser bem trabalhadas para conseguir este sucesso. Porque nas áreas em que não somos tão bons temos de encontrar pessoas na nossa equipa que sejam complementares. O nosso objetivo é não só apoiar para que se empreenda mais mas, sobretudo, para que se empreenda com sucesso. Com os erros aprendemos, e é com eles que evoluímos, mas se pudermos ajudar a atingir o sucesso mais depressa será melhor. A ideia é não só apoiar a criação mas também fazer um acompanhamento da evolução destas startups. Em Portugal temos um índice bastante elevado de criação de empresas mas em contraponto também temos um índice muito grande de morte súbita de empresas, que não ultrapassam os dois anos de vida. Relativamente às mulheres as coisas estão a mudar mas sim, têm maior aversão ao risco do que os homens, e regra geral são mais prudentes.

Há estatísticas sobre se as empresas que morrem subitamente são lideradas mais por homens ou por mulheres? Como as mulheres são mais cautelosas e correm menos riscos, o senso comum leva a pensar que poderão ter empresas mais consolidadas...

Não conheço estatísticas sobre isso, mas muitas vezes é precisamente o excesso de prudência que impede o crescimento, cria barreiras à expansão. E está provado que as mulheres, regra geral, criam negócios mais pequenos, de menor dimensão e geram menos emprego. 75% das empresas criadas por mulheres nos EUA só criam um posto de trabalho, que é o delas, ou seja, criam uma empresa para ter o seu próprio emprego, não ambicionam mais. Mas isso também vai mudar quando trabalharem a autoconfiança e olharem para modelos de referência.

Há outra questão que é o acesso ao financiamento, diz-se que as mulheres têm menos facilidade em conseguir captar financiamento externo e quando o conseguem é em condições menos favoráveis comparativamente com os homens. Também tem a ver com a sua capacidade de negociação, de expor o seu negócio perante as instituições financeiras, são áreas onde as mulheres vão ter que desenvolver competências para melhorar. Vamos abrindo os caminhos. E é preciso ter paixão, muita energia, perseverança, *endurance*, e saber que se tem de trabalhar muito, apostar em contactos e formação constante.

Temos de trabalhar mais a atitude, há uma frase do Gandhi que diz "we stand in a circle whose circumference is bounded by the circle of our fears". Somos nós que colocamos obstáculos à nossa volta, por isso temos de sair da nossa zona de conforto, conhecer gente e fazer coisas diferentes para evoluir. A atitude é contagiante, quando se começa a entrar neste dinamismo as pessoas seguem-nos. Queremos que a nossa comunidade seja dinâmica e que as pessoas sintam isso para ter mais coragem de mudar, apostar e fazer coisas. 📌

Está provado que as mulheres, regra geral, criam negócios mais pequenos, de menor dimensão e geram menos emprego. 75% das empresas criadas por mulheres nos EUA só criam um posto de trabalho, que é o delas, ou seja, criam uma empresa para ter o seu próprio emprego, não ambicionam mais.
