

## Benedita Aguiar, a mentora do Projeto PT Creative Village em entrevista ao COMPETE 2020



Benedita Aguiar

*"No meu dia-a-dia estabeleço prioridades, organizando criteriosamente a minha agenda, em função das tarefas que tenho de cumprir. Tento gerir bem o meu tempo e não descuro, a bem da minha saúde mental, a minha vida familiar: as minhas filhas, o meu companheiro, enfim, as pessoas a quem estou emocionalmente ligada. O apoio emocional é determinante, sobretudo quando estamos submetidos a níveis de exigência elevados."*

1. O que considera ser o elemento diferenciador do projeto /entidade em que trabalha?

Como mentora do Projeto PT CREATIVE VILLAGE considero que o seu elemento diferenciador reside no incentivo ao empreendedorismo qualificado e criativo, mediante o desenvolvimento de ações que visam esclarecer sobre temas identificados como pertinentes na criação do próprio negócio e, por outro lado, de ações que visam incentivar a criatividade e a inovação, no desenho de projetos empresariais que se auguram um sucesso.

Este projeto não trabalha de forma hermética, sendo que em todos os concelhos onde opera realiza parcerias de desenvolvimento com autarquias e com associações empresariais, que têm contribuído para o sucesso das ações implementadas. A título de exemplo destacam-se as Câmaras Municipais de Montalegre, Aveiro, Ovar, Terras de Bouro, Vila Pouca de Aguiar, Vila Verde, Celorico de Basto, Melgaço, assim como diversas associações empresariais (Póvoa de Varzim e Penafiel), associações para o desenvolvimento local (ADIM) e movimentos nacionais (Lírio Azul).

O projeto envolve a imprensa e as redes sociais em todas as suas ações, obtendo por conseguinte uma maior visibilidade e interlocução junto da população alvo.

2. Qual o contributo do COMPETE 2020 para os objetivos que definiram para o projeto/entidade?

Para além de ser a entidade financiadora, o COMPETE 2020 tem realizado um acompanhamento pormenorizado do projeto, inclusivamente de todas as comunicações realizadas na imprensa local, regional e nacional, assim como nas redes sociais. O financiamento e o acompanhamento prestados têm possibilitado à equipa o desenvolvimento de todas as ações, de uma forma concertada e coordenada, em observância à legislação em vigor. Sem o financiamento obtido a Associação Famílias não teria recursos para desenvolver as ações propostas.

3. Ser mulher foi um desafio ou considera que foi um fator indiferente no seu trajeto profissional?

Ser mulher é, inegavelmente, um desafio constante, pois apesar da crescente participação na esfera pública (domínio do trabalho, por exemplo), aquela assume um papel preponderante na esfera privada (realização de tarefas domésticas, cuidado dos filhos).

Na minha opinião, as mudanças históricas que se têm vindo a operar explicam que hoje a escolha do papel mulher-mãe e mulher-profissional é uma opção de realização, cultivada pela própria mulher ao invés de ser imposta por forças externas, como aconteceu ao longo da história.

Na realidade, ao decidir integrar o mundo profissional, a mulher tende a perceber o trabalho como um sentido na sua própria existência. Para mim o trabalho é parte do sentido da minha existência e um grande desafio enquanto mulher.

Por outro lado, as exigências do mundo laboral impõem à mulher um exercício de auto superação constante, como forma de ser reconhecida enquanto mais-valia. A partir dessa consciencialização do trabalho enquanto sentido da própria existência, do próprio self, a mulher deposita todas as suas habilidades criativas e capacidades no desempenho laboral.

Na minha opinião, todos esses papéis (esfera pública e esfera privada) permitem à mulher ser parte ativa na construção da sua própria história e ser reconhecida como motor no domínio laboral e empresarial. A identidade da mulher deixou, pois, de se confinar aos papéis de esposa e de mãe, no fundo, deixou de se cingir à esfera privada, ganhando uma amplitude e visibilidade na esfera pública. Ser mulher é, hoje mais do que nunca, um enorme desafio!

4. A diferença é enriquecedora. Vários estudos demonstram que as empresas mais competitivas são as mais paritárias. Porque lhe parece ser um processo tão difícil?

A temática da diversidade é transversal a toda a sociedade e os seus impactos, na minha perspetiva, também se fazem sentir na esfera empresarial. Uma empresa que respeita a diferença e que retira desta os seus maiores benefícios é uma empresa mais competitiva e, por conseguinte, com maior propensão para o sucesso.

O respeito pela diferença irá proporcionar uma maior satisfação laboral e irá permitir uma maior valorização pessoal. Estes dois constructos (satisfação laboral e valorização pessoal) são essenciais à competitividade, na medida em que um vínculo construtivo do trabalhador à empresa irá aumentar a sua performance e, por outro lado, o reconhecimento das diferenças individuais de cada trabalhador possibilita um contributo diferenciado, em prol do bem comum: a empresa. Por último, o convívio com colegas de trabalho diferentes irá proporcionar uma aprendizagem mais enriquecedora, dotando cada um dos trabalhadores de competências para atuar de forma mais eficaz na arena empresarial.

5. A temática da conciliação da vida ativa com a vida familiar está na ordem do dia. Mas não é uma questão das mulheres. A gestão do tempo é uma prioridade para si?

Sim, é uma prioridade. A elevada competitividade e grau de exigência imposto aos profissionais demonstra a necessidade de encontrar estratégias que potenciem uma mais eficaz conciliação entre a vida pessoal e profissional.

No meu dia-a-dia estabeleço prioridades, organizando criteriosamente a minha agenda, em função das tarefas que tenho de cumprir. Tento gerir bem o meu tempo e não descuro, a bem da minha saúde mental, a minha vida familiar: as minhas filhas, o meu companheiro, enfim, as pessoas a quem estou emocionalmente ligada. O apoio emocional é determinante, sobretudo quando estamos submetidos a níveis de exigência elevados.

Tento delegar funções, sempre que tal é possível e organizo as tarefas com tempo. O velho ditado “não deixe para amanhã o que pode fazer hoje” faz parte da minha essência. Gosto de ter o trabalho adiantado, tanto quanto possível. Por último, e fruto das vicissitudes da vida, aprendi a dizer não e a estabelecer limites aferidos às minhas capacidades. Só assim, no meu ponto de vista, é possível preservarmos a nossa saúde mental e enfrentarmos um mercado de trabalho exigente.

6. Existem ainda setores tradicionalmente femininos e masculinos? ou o paradigma está em mudança ?

Sim, não obstante haver uma mudança de paradigma, ainda há profissões sub-representadas pelas mulheres e pelos homens.

A sociedade encarrega-se, frequentemente, de categorizar algumas profissões como “femininas” ou “masculinas”, provavelmente devido a uma herança histórica e, por outro lado, porque há, de facto, uma notória e comprovada força física superior nos homens relativamente às mulheres, explicando algumas escolhas laborais. Por exemplo, nunca vi nenhuma mulher trabalhar como operária da construção civil, mas tenho visto cada vez mais mulheres a conduzir autocarros, uma profissão categorizada como masculina, durante muitos anos. São também frequentes as mulheres engenheiras civis, o que denota, de facto, uma mudança de mentalidades. São, pois, mudanças positivas que ilustram uma sociedade tendencialmente mais igualitária.

7. Qual é para si o grande obstáculo para que as mulheres ainda representem uma percentagem tão reduzida em lugares de liderança?

A liderança no feminino incrementa a performance das empresas, constituindo uma importante alavanca para o crescimento global e para competitividade, de acordo com o recente relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade de género no mundo dos negócios, designadamente em altos quadros.

Não obstante tal facto, a representatividade das mulheres em lugares de chefia continua aquém do desejado, sendo que apenas 5% do total de CEO, no mundo, são mulheres.

Na minha opinião a reduzida taxa de participação anteriormente referida prende-se com o facto de a mulher, durante vários anos, estar acometida à esfera privada (tratamento da casa, dos filhos e do marido), sendo-lhe sonogado o direito de participar na esfera pública (vida laboral/empresarial) e, ainda menos, em desempenhar nestes cargos de gestão de topo.

Na realidade temos uma herança cultural pesada de preconceitos que têm de ser desconstruídos, a partir da educação das nossas crianças. Só assim poderemos ter uma sociedade mais inclusiva, igualitária e respeitadora dos direitos da mulher e do homem.

Conheça ainda:

- o [Projeto “PT Creative Village” rumo à revitalização empresarial](#) num artigo elaborado pelo COMPETE 2020 a 24/09/2016;

- a [Associação Famílias](#).

Artigo relacionado in Ver Portugal a 14 setembro 2016 | "Associação Famílias ajuda bracarenses a criarem o próprio emprego" [link](#).