EMPREENDER NO FEMININO: ENTRE O MEDO E A MUDANÇA

SOFIA OLIVEIRA
Consultora em Comunicação de Ciência,
e
JOANA MOSCOSO
Co-fundadora e Diretora Executiva da Native Scientists; Co-fundadora da Chaperone

Duas empreendedoras sociais refletem sobre os desafios de criar impacto e negócio em simultâneo, num ecossistema que ainda está a aprender como apoiar quem quer melhorar o mundo.

Empreender é sempre um salto no escuro. Mas, para muitas pessoas, o salto é também um ato de resistência. O medo de começar não vem apenas das incertezas do mercado – vem das vozes, internas e externas, que perguntam se temos *"a certeza"* de que queremos arriscar, deixar o seguro.
Quando fundámos as nossas empresas, descobrimos que o mais difícil não era a ideia, nem o trabalho, mas o encorajamento e acesso a ***know-how***. A maioria dos conselhos soava a aviso: *"Tem cuidado."* *"Isso é muito ambicioso."* *"Talvez devas esperar."* As condições ideais não existem à partida. Seja qual for o género ou o nível de experiência, é necessário arregaçar as mangas e construir, passo a passo, as *"tais"* condições ideais.

No empreendedorismo mais inovador, os desafios são ainda maiores. Se quisermos abrir um cabeleireiro, qualquer contabilista sabe orientar o processo. Se quisermos abrir uma associação de utilidade pública para promover a literacia científica, uma empresa para democratizar o acesso ao desenvolvimento de carreira, ou uma iniciativa para aproximar jovens da agricultura, o caminho torna-se mais difícil e solitário. Falta diversidade de referências, estruturas de apoio e conhecimento técnico adaptado. Temos de aprender a andar de bicicleta sozinhas e logo sem rodinhas de apoio.

É como se o sistema ainda não soubesse o que fazer com quem quer gerar valor social ou inovação.
Quando o assunto é empreender, não há como fugir ao tema financiamento e à desigualdade de género. Em Portugal, 75% dos projetos financiados por fundações são liderados por homens, que recebem 89% dos fundos. Globalmente, apenas 2% do capital de risco chega a ***startups*** fundadas exclusivamente por mulheres. A nível individual, sabemos que as mulheres tendem a subavaliar o seu trabalho e a negociar com culpa. Esta realidade não reflete a falta de talento nem de formação superior.
Em Portugal, mesmo quem conquista o nível mais elevado de formação académica, não empreende – apenas 6% dos doutorados criam empresas. Existe a necessidade de tornarmos o sistema mais acessível e equitativo. Sem coragem nem mentores, é fácil desistir antes de começar.

> **Quando fundámos as nossas empresas, descobrimos que o mais difícil não era a ideia, nem o trabalho, mas o encorajamento e acesso a *know-how*.**

É nas redes de contactos que se encontra o antídoto para o medo. Quando empreendedoras se unem e partilham desafios e vitórias, o salto deixa de ser tão difícil e solitário. Empreender é um ato coletivo que começa dentro de nós, se alarga a quem vive connosco, e se estende às pessoas que queremos servir.

O futuro equitativo do empreendedorismo precisa de uma coragem partilhada: começar mesmo com medo, pedir ajuda sem vergonha e abrir caminho para quem vem a seguir.

Ilustração gerada pelas autoras com recurso à ferramenta de inteligência artificial do software Canva.

LIDERAR NO FEMININO: QUANDO A QUALIFICAÇÃO TRANSFORMA AS EMPRESAS FAMILIARES

ANA PAULA MARQUES
Departamento de Sociologia| Universidade do Minho. Presidente do Instituto de Ciências Sociais | Universidade do Minho

Nas empresas familiares - responsáveis por grande parte do emprego e da vitalidade económica do país – a liderança feminina tem vindo a ganhar terreno. Um dos motores desta mudança é o forte investimento das mulheres no ensino superior, que hoje lhes garante níveis de qualificação consistentemente mais elevados do que os dos homens. Este avanço educacional tem vindo a alterar padrões de gestão, influenciar decisões de sucessão e transformar o próprio modo de funcionamento destas empresas.

> **Mesmo altamente qualificadas, muitas mulheres enfrentam resistência interna, desvalorização do seu percurso e pressões adicionais para equilibrar papéis familiares e empresariais.**

Durante décadas, a escolha do sucessor obedeceu sobretudo à lógica da primogenitura masculina, frequentemente sustentada por estereótipos sobre ***"aptidões naturais"*** para liderar. No entanto, a realidade mudou. As mulheres não só estão mais qualificadas, como têm vindo a especializar-se em áreas estratégicas para o desenvolvimento empresarial -da gestão ao marketing, da engenharia às tecnologias. Esta diferenciação académica tornou-se um fator decisivo para muitos fundadores, que começam a reconhecer nas filhas o perfil mais preparado para assegurar o futuro do negócio.

Quando chegam ao comando, as mulheres transformam. Ao contrário da imagem ainda associada a alguns negócios familiares centrados no fundador e marcados por estilos paternalistas, estas líderes investem em equipas mais qualificadas e em formas de tomada de decisão mais participativas. Todavia, o caminho está longe de ser simples. A liderança feminina enfrenta frequentemente um ***"duplo crivo"***: provar competência perante trabalhadores e familiares, e gerir expectativas sobre o papel da mulher na família. Nas empresas onde as fronteiras entre casa e trabalho são ténues, esse equilíbrio é ainda mais delicado. Não são raras as situações em que sucessoras relatam resistência de gerações anteriores, desvalorização de competências ou a necessidade de ***"fazer mais"*** para obter o mesmo reconhecimento.

A profissionalização promovida por estas líderes não se limita às ferramentas de gestão. É também cultural. Muitas delas apostam em ambientes de trabalho mais colaborativos, valorizam a comunicação interna, investem na formação contínua dos trabalhadores e abrem espaço à inovação.

Nas empresas criadas de raiz por mulheres – um fenómeno também em crescimento – a ligação entre qualificação, autonomia económica e visão estratégica é ainda mais evidente.

Todavia, persistem barreiras de género. Mesmo altamente qualificadas, muitas mulheres enfrentam resistência interna, desvalorização do seu percurso e pressões adicionais para equilibrar papéis familiares e empresariais. No universo das empresas familiares, onde laços afetivos se cruzam com decisões de negócio, estas tensões podem ser particularmente intensas.

Ainda assim, a tendência é clara: quanto maior o investimento das mulheres em educação e especialização, maior a sua capacidade de transformar culturas organizacionais e consolidar modelos de gestão modernos e competitivos. A presença feminina, enquanto fundadoras ou sucessoras, está a marcar uma nova etapa na vida das empresas familiares portuguesas, combinando qualificações elevadas, visão estratégica e liderança profissionalizada.

Num país onde estas empresas são decisivas para a economia, valorizar e integrar o talento feminino não é apenas uma questão de justiça. Representa uma mudança cultural e é, sobretudo, uma aposta sólida na sustentabilidade e no futuro.