Usamos cookies próprios e de terceiros para dar um melhor serviço e mostrar publicidade. Ao continuar, aceitas o seu uso. Ver a nossa Política de cookies ×

Dia da Mulher: 8 vozes femininas do imobiliário falam sobre o caminho para a liderança

O idealista/news ouviu várias profissionais que partilharam a sua visão e conselhos para inspirar outras mulheres a triunfarem neste e noutros setores.

Comentários

Autores: Leonor Santos, Tânia Ferreira

08 março 2021, 7:45

Símbolo da resiliência, da luta pela igualdade de direitos, não só de género, mas também de equidade profissional. O Dia Internacional da Mulher celebra-se esta segunda-feira, **dia 8 de março,** em todo o mundo, e apresenta-se com um marco histórico das lutas feministas por mais e melhores condições de vida, e conquista do direito ao voto. É uma forma de trazer para a agenda mediática algo que deveria acontecer todos os dias: a procura de uma total igualdade de oportunidades.

O mais recente relatório do Eurostat revela que Portugal tem mais mulheres em cargos de gestão que a média da União Europeia (UE), mas ainda são apenas 36%. É somente um indicador, entre muitos, de que falta um longo caminho a percorrer. Também o imobiliário continua a ser um setor liderado, sobretudo, por homens. No entanto, há **cada vez mais vozes femininas a fazerem-se ouvir, a construir carreira** e a chefiar equipas com sucesso. Para assinalar esta data, o idealista/news decidiu desafiar **oito profissionais ligadas ao setor** a partilharem o seu percurso, falando das maiores dificuldades às vitórias e provas de superação, refletindo simultaneamente sobre as oportunidades e obstáculos trazidos pela pandemia nesta demanda pela paridade.

Todas diferentes, todas iguais. Estas oito mulheres fizeram da persistência, determinação e preserverança as suas linhas mestras para vingar nas várias áreas em que se distinguem e nas quais **conquistaram lugares de liderança** e igualdade de oportunidades. Algumas nunca se sentiram discriminadas, outras enfrentaram olhares de desconfiança, mas todas dizem ter quebrado barreiras, destacando-se pela competência e talento, sem duvidarem da importância de continuarem a desbravar caminho, mesmo que, em muitos momentos, tenham sido a "única mulher na sala".

Em uníssono, reconhecem avanços, mas admitem que há sempre mais melhor a fazer para equilibrar as forças no mundo dos negócios, numa sociedade que se quer mais

Publicidade

ATÉ
60€
EM CARTÃO
Mude já
CONTINENTE
galp

O mais lido

IRS 2021: estas são as datas que é preciso saber (e reter)

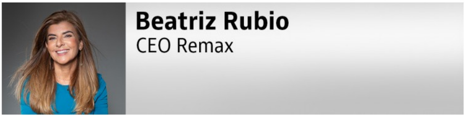
À procura de uma nova casa? Os fatores a que é preciso estar atento na pandemia

Há sete moradias à venda em Cascais que podem ser compradas... só com o exterior concluído

equitativa. Acreditam que a diferença de ideias, pluridade de pensamentos e variedade de experiências entre mulheres e homens devem ser usadas em prol do sucesso das próprias empresas e organizações, promovendo-se a **transparência e a diversidade,** mas também o crescimento com base na meritocracia. A propósito, e para combater a disparidade salarial de género, a Comissão Europeia apresentou na passada sexta-feira uma proposta para acabar com a diferença de salários entre homens e mulheres baseada em maior transparência e melhor acesso à justiça para vítimas de discriminação no domínio da remuneração.

A pandemia, de resto, trouxe ainda um outro problema social transversal a homens e mulheres, nomeadamente uma difícil conciliação entre a vida profissional e familiar, em condições atípicas que se revelaram um obstáculo, mas também uma oportunidade. Acelerou-se a digitalização de processos e percebeu-se que a distância deixou de ser um problema, por exemplo, abrindo-se caminho à flexibilização dos modelos de trabalho.

Mas, afinal, como que é ser mulher e fazer carreira no imobiliário? Quais são (ou foram) as maiores dificuldades? E as maiores vitórias? O que cada mulher pode fazer, e cada organização/empresa, para melhorar o contexto de trabalho e social das mulheres? Partindo desta reflexão, estas **oito mulheres, representantes do imobiliário e da construção no feminino,** partilharam com o idealista/news os seus testemunhos, com uma visão particular e conselhos para inspirar outras mulheres a triunfarem nestes e noutros setores, que agora reproduzimos por ordem alfabética.



Ser mulher trabalhadora é um desafio, porque temos sempre que demonstrar muito do nosso valor e em alguns setores ou empresas, as mulheres são menos remuneradas do que aos homens. Esse sempre foi e continua a ser um ponto de honra na Remax onde, quer sejas homem ou mulher, lutas pelo que queres para a tua vida e com o mesmo valor, independentemente do género. Porém, há setores onde ser mulher é ter mais vantagens e o setor imobiliário é um deles. Acho que habitualmente é a mulher quem decide a compra do imóvel e o homem é quem faz as contas. Por isso, ser mulher neste setor até pode ser uma grande mais-valia, pois acabamos por perceber e falar a mesma linguagem sobre aquilo que os nossos clientes desejam como nova propriedade.

> Não podemos pensar que por ser mulheres estamos limitadas. E aprender a pensar que devemos sonhar alto e sem limites, até porque o mundo nos pertence.

As maiores dificuldades e desafios produzem-se sempre que o mercado muda. O mercado imobiliário muda em total sintonia com as alterações económicas do país, com alguma exceção. Isto faz com que se produzam ciclos em cada quatro a cinco anos, com o mercado a mudar, e com a mudança voltamos a ter que nos readaptar e a criar estratégias que permitam sair reforçadas desta mudança. Todavia, a base de trabalho é sempre a mesma, readaptar ao momento e fazer com que uma rede que, neste momento tem mais de 10 mil pessoas, se adapte rapidamente, de forma a não perder o *timing.* O maior desafio? Muitos. Iniciamos com a perda do bonificado, onde parecia que o mercado imobiliário ia acabar, ou a crise financeira que acabou em social, em 2011, e o momento atual com a crise de saúde que vamos ver como afeta socialmente.

Pessoalmente acredito que devemos continuar a sonhar e a concretizar. É o melhor legado que podemos fazer por nós e pelas outras mulheres. Não podemos pensar que por ser mulheres estamos limitadas. E aprender a pensar que devemos sonhar alto e sem limites, até porque o mundo nos pertence. A pandemia está a ser um obstáculo em muitos aspetos, mas é nestas situações que também existem as maiores oportunidades. O tema como sempre é poder ficar à espera que a pandemia passe ou

Flower Tower: uma torre com mais de 100 apartamentos pensada para as novas gerações

Dicas práticas para ganhar centímetros (e ordem) no quarto das crianças

idealista
A maneira certa de encontrar casa
● Comprar ○ Arrendar ○ Dividir

Empreendimentos
Casas
Para férias
Quartos
Escritórios
Lojas ou armazéns

Castelo Branco
Coimbra
Corvo (Ilha)
Évora
Faial (Ilha)
Faro

Inserir anúncio grátis
Procurar

Descobre por dentro
as casas mais extraordinárias

Ranking: Casas especiais à venda em Portugal

Rentalia
Os destinos históricos
que deves descobrir

Férias: Os impressionantes castelos de Portugal

As casas mais vistas do dia

poder tentar adaptar e ver o que é possível fazer de uma forma diferente, mesmo que nunca tenha sido feito, convertendo uma fase má e de grandes desafios numa oportunidade. A pandemia alterou-nos a todos de um momento para o outro, mas não é por isso podemos deixar nem perder os nossos sonhos de sermos empreendedores.

Catarina Diniz

Head of Strategy and Business
da Staging Factory

Posso dizer que simbolizo o 8M, já que nasci a 8 de março de 1974, no seio de uma família de mulheres onde a equidade, a justiça e a liberdade sempre foram valores fundamentais. Nunca houve discriminação de género e o meu pai sempre me disse "quem quer bolota trepa". Sei que não é o padrão, mas foi com este DNA que cresci e com o qual me posicionei na vida profissional. Nunca deixei de fazer nada, nem me lembro de ser discriminada enquanto mulher. A única vez que me disseram "este não é um trabalho para mulheres" foi quando respondi a um anúncio de uma loja de candeeiros em Londres. Percebi claramente a mensagem quando vi homens a sair da loja carregados com enormes caixotes de lustres - a função exigia uma capacidade física que eu não tinha.

Relativamente ao imobiliário, a Staging Factory nasceu para quebrar o *status quo* do mercado e acrescentar-lhe a dimensão em falta. Tipicamente masculino e racional, o **setor imobiliário precisava do lado mais feminino e emocional.** Digamos que lhe faltava a energia *ying (feminina)* capaz de oferecer aquilo que os clientes acima de tudo procuram – uma casa de sonho ou um sonho de casa. Incorporar esta componente mais onírica e transformar o mercado imobiliário num mercado de sonhos foi sem dúvida a maior contribuição da sensibilidade feminina num mercado particularmente *yang*. Tal como Daniel Kahneman, Prémio Nobel de Economia em 2002, acredito que as escolhas nem sempre seguem um raciocínio lógico e deliberado, assente num processo de análise de perdas e ganhos. Pelo contrário, decisões que envolvem muito dinheiro, como a compra de casa, são tomadas num reflexo rápido e assentam em processos intuitivos, automáticos e emocionais. Foi por isso que criei o projeto Staging Factory. Através do design de interiores, decoração, iluminação e até aroma, consegue-se criar um ambiente mais propício à venda.

> O meu pai sempre me disse "quem quer bolota trepa". Sei que não é o padrão, mas foi com este DNA que cresci e com o qual me posicionei na vida profissional.

Até há pouco tempo dizia-se que "negócios são negócios" e a emoção não tinha lugar nos negócios. No entanto, temos vindo a perceber, através da neurociência, que os processos de decisão se dão a nível do inconsciente. Acredito que é neste ponto que a energia feminina pode ser uma grande mais valia. E é também onde encontro a maior dificuldade. Ainda **vivemos numa sociedade marcada e liderada pela razão, onde a emoção é desvalorizada** e vista como uma algo inferior. Integrar a emoção com a razão e valorizar a dimensão emocional pode ser um dos grandes contributos das mulheres no mundo dos negócios. Não é uma mudança fácil, mas todos têm a ganhar. Uma liderança que cultiva uma energia mais feminina nas organizações, onde as pessoas são colocadas em primeiro lugar, ajuda a criar equipas mais coesas, envolvidas e produtivas. De forma geral, a energia masculina está associada à lógica, foco, ordem, estratégia, impulso e ambição; a feminina à flexibilidade, criatividade, intuição, beleza e empatia. Estou a falar de energias e não de géneros, pois isto pode ser feito tanto por homens como mulheres. A liderança de futuro será aquela que conseguir integrar e equilibrar estas duas forças de modo a que o mundo dos negócios e consequentemente a sociedade possa atingir a sua melhor versão.

Quanto à pandemia, acredito que a longo prazo pode contribuir para uma evolução neste sentido. A rápida digitalização do mundo dos negócios abre espaço a uma maior integração entre a vida pessoal e profissional e tende a eliminar as barreiras de género, cor ou cultura. Atrás de uma câmara ou do teclado do computador já não interessa onde estamos, o nosso historial, as nossas imperfeições ou fraquezas ou até mesmo a nossa idade. Interessa sim, o talento, a vontade, a riqueza cultural, a criatividade e a forma como a conseguimos aplicar no momento presente para a construção de um futuro melhor. Acredito que no longo prazo, esta pandemia vai contribuir para uma sociedade mais justa e equitativa. Mas para isso é fundamental que os líderes de hoje integrem a emoção nos negócios e sejam capazes de identificar e potenciar o talento que há em cada um de nós.

Filipa Arantes Pedroso

Senior Partner da MLGTS

Embora existam muitas advogadas em Portugal, o mundo do direito, nomeadamente nas grandes sociedades de advogados, é dominado por homens. Há muito mais homens sócios e na liderança de grandes sociedades de advogados, do que mulheres e isto é um facto também na ML sociedade de que sou sócia. O imobiliário não foge à regra. Há muito mais homens que mulheres nesta área. No princípio da minha carreira, ainda estagiária, fui nomeada defensora oficiosa de um homem acusado de homicídio involuntário, que quando soube que era uma mulher a sua defensora oficiosa recusou e pediu um advogado homem. Este foi o meu primeiro embate com esta situação.

Durante a minha carreira profissional **senti várias vezes necessidade de exigir mais respeito** como profissional. No entanto, a nova geração é muito mais respeitadora da mulher como profissional, participam muito mais nas tarefas domésticas e nos cuidados com os filhos. Os filhos levam também as mulheres a querer passar mais tempo com eles e cada vez mais as sociedades de advogados têm carreiras alternativas, com horários mais flexíveis. O que é muito importante numa fase da vida das mulheres, mas torna mais difícil uma carreira que lhes permita chegar a sócio com participação efetiva no partnership. **Não foi fácil lutar pela ninha carreira profissional** e pela igualdade com o sexo masculino, mas é muito gratificante quando conseguimos.

> Durante a minha carreira profissional senti várias vezes necessidade de exigir mais respeito como profissional.

É preciso nunca desistir. O teletrabalho foi muito importante para as mulheres terem mais flexibilidade na sua vida doméstica. O mais importante é os clientes sentirem que o advogado está disponível e o teletrabalho criou essa oportunidade. Já antes da pandemia, pelo menos no meu caso, já tinha essa disponibilidade, mas a pandemia veio confirmar esta situação. Os clientes sentem que o advogado está disponível e que o teletrabalho não prejudicou a qualidade do trabalho e a disponibilidade do advogado. Pelo que na minha opinião a pandemia criou esta oportunidade. O meu conselho é que as mulheres não desistam da sua carreira e **lutem pelos seus direitos de igualdade em todos os sentidos.**

Leonor Amado

MELOM

Desde sempre que tenho um gosto enorme por edificações antigas e sonhei com a possibilidade de agarrar numa ruína de dar-lhe nova vida. O início da minha carreira profissional desviou-me desse sonho até há cinco anos, quando conheci o projeto "Querido Mudei a Casa Obras". O meu marido está no ramo da construção civil há mais de 30 anos e quando ouvimos sobre o projeto da Melom Portugal não pensámos duas vezes. De início, arranquei com o projeto sozinha, apenas obtive a ajuda do Carlos (meu marido) para o conhecimento técnico. Uma mulher, sem experiência, sem trabalhadores, sem clientes, por isso só pensava se seria capaz, mas fui à luta.

Procurei equipas de pequenos empreiteiros para lhes apresentar o projeto que representava e de início tive alguma dificuldade. Viam em mim alguém que lhes queria tirar o negócio, sem entender nada de obras. Eu nem sequer tinha a mínima noção de como se assentava um tijolo. Com tempo e muita explicação fui conseguindo captar-lhes a atenção e foram percebendo que, **unindo forças, em vez de competir, todos ganhavam.** Foram muitos os dias que batalhei sozinha, a distribuir folhetos, a divulgar a minha empresa a fazer feiras para divulgação de um conceito de obra, que só se via na televisão. E como "o caminho se faz caminhando", com muita luta, sem baixar os braços, consegui crescer, convencer e vencer.

> Com tempo e muita explicação fui conseguindo captar-lhes a atenção (aos homens) e foram percebendo que, unindo forças, em vez de competir, todos ganhavam.

Certo é que, ao fim de pouco mais de ano e meio, consegui conquistar o Prémio de Querido do Ano 2017, da Melom Portugal. Se foi difícil? Foi, muito. Mas muito mais desafiante. No final de 2018, com um crescimento gradual e sustentado, decidi dar mais um passo em frente e converter a unidade em Melom. Aposta esta que foi reconhecida pela Melom Portugal, tendo conquistado o Prémio Acreditar 2018. Estávamos no início de 2020 e decidi alavancar mais um pouco a empresa, desta vez investindo em novas instalações e aumento da equipa de trabalho. Duas semanas após a assinatura de contrato para as novas instalações, dá-se o primeiro confinamento. Mas não podia voltar atrás. Como não podíamos trabalhar na casa dos clientes, pois estávamos todos em casa, decidi investir nas novas instalações, a fundo. Criámos um espaço de trabalho novo, alegre, motivador e um orgulho para receber os nossos clientes. Não houve tempo para parar.

Entretanto, a pandemia fez com que as pessoas mudassem a sua visão da habitação. A casa já não era só um espaço para ir dormir. A casa passou a ser o escritório, a escola, o restaurante, o lounge. A procura por soluções e melhorias aumentou significativamente, o que nos permitiu continuar a crescer.

O facto de ser mulher não me faz diferente de um pedreiro, eletricista ou carpinteiro. Muito pelo contrário, faço questão que olhem para mim de igual para igual, que sintam confiança no trabalho que passo e que tenham a liberdade para me ensinarem ou corrigirem no que eu não souber. O estigma de que "a mulher não pertence ao setor das obras" ainda perdura, mas tende a diminuir. O setor está em franca mudança e com isso novas oportunidades surgem. No fim, temos de ter a humildade de encarar o trabalho sem medo, sem preconceito e apenas desempenhá-lo o melhor que podemos e sabemos. Com esta fórmula, o resultado será sempre de sucesso.

Ser mulher e fazer carreira no imobiliário deve ser igual a fazer carreira numa outra área de atividade, porque o problema da desigualdade de género está na sociedade. O mundo dos negócios, no passado, esteve mais ligado à figura masculina, é um facto, mas essa ideia já está ultrapassada. Cada vez mais empresas têm a preocupação da igualdade de género e hoje temos várias mulheres em lideranças de topo, desde o Governo, passando pelas instituições europeias, no imobiliário, nos serviços, na banca, em todos os setores da atividade económica. **No imobiliário, já existem muitas mulheres em cargos de direção, o que me deixa muito satisfeita.** As mulheres têm lutado em todas as frentes para fazer valer os seus direitos e têm demonstrado que as suas capacidades de gestão, sensibilidade e competência, são uma mais-valia para os cargos que ocupam para as funções que desempenham.

As dificuldades devem ser encaradas com resiliência, a melhor estratégia é sempre darmos o melhor de nós, **não perder o foco e acreditar no caminho.** A minha maior dificuldade foi quando estive temporariamente sem emprego e percebi que teria de ser eu a procurar e lutar pelo que ambicionava. Nunca baixei os braços e consegui, orgulho-me do meu percurso profissional. Entendo a que a diversificação de género nas organizações acrescenta valor e traz uma visão diferente, tanto a nível estratégico, como comercial e até financeiro. Muitas das grandes empresas começaram com quotas ao nível da administração de 25%, passaram para 33% e algumas caminham para 50%, isto é o reconhecimento que as mulheres trazem valor para as empresas. No passado havia o estigma da maternidade e da ausência das mulheres por um período mais longo, mas atualmente com as ferramentas digitais que dispomos qualquer local pode ser o nosso escritório e por isso estamos sempre disponíveis para apoiar na tomada de decisão.

> As mulheres têm lutado em todas as frentes para fazer valer os seus direitos e têm demonstrado que as suas capacidades de gestão, sensibilidade e competência, são uma mais-valia para os cargos que ocupam para as funções que desempenham.

A pandemia trouxe um problema social transversal a homens e mulheres. Tem sido um desafio, conseguir cumprir os compromissos profissionais, em condições atípicas, em casa, na companhia do agregado familiar em simultâneo com o cumprimento das tarefas de gestão doméstica. Tenho a sorte de trabalhar numa empresa que me permite a flexibilidade necessária para poder desempenhar e conciliar o lado profissional com o familiar. Em casa, as tarefas são desempenhadas por todos e não há preconceitos. Esta pandemia veio ainda ensinar que a distância do escritório deixou de ser um problema. Não há reunião que não se possa realizar quer seja presencial, quer seja a 10, 100 ou 1000kms de distância... só precisamos de uma internet estável, de um telemóvel, tablet ou computador. Acelerámos a digitalização de processos e desenvolvemos uma forma de trabalhar virtualmente, que já não abandonaremos.

As mulheres ocupam cada vez mais posições de destaque nos vários setores da sociedade. Ser mulher e ter a minha carreira no imobiliário, que ainda é visto como um mundo de homens, é extraordinário! Felizmente, no meu percurso, nunca senti qualquer tipo de discriminação pelo facto de ser mulher. Da minha parte, nunca fui beneficiada ou prejudicada, e não acredito que a capacidade profissional seja distinguida por géneros. Sempre estive habituada a trabalhar no universo masculino e tive a sorte de ter tido grandes mentores homens, que me ensinaram desde cedo que o **talento, o profissionalismo, a competência ou a honestidade não têm sexo.** Na JLL 50% dos cargos da direção são assumidos por mulheres e na APEMIP, onde assumo o cargo de vice-presidente, sou a única mulher na direção. Tenho permanecido fiel a mim mesma, e aproveito os meus pontos fortes para contribuir para o crescimento e evolução do setor pelo qual sou apaixonada: o imobiliário. Esta tem sido a minha estratégia para superar as noções pré-concebidas de que o imobiliário é um mundo de homens.

Nunca senti verdadeiramente dificuldades em ser mulher, mas já vivi algumas situações mais desconfortáveis como entrar numa sala de reuniões com dezenas de pessoas e perceber que sou a única mulher na sala. A **pressão de ser a única pode ser esmagadora, por muito que sejamos seguras de nós próprias,** sentimos a energia do grupo maioritário, seja intencional ou não. A minha estratégia sempre foi acreditar em mim, trabalhar muito, valorizar todas as minhas conquistas e seguir a minha intuição. Um dos grandes desafios, e aqui será tanto para as mulheres como para os homens em cargos de liderança, é ter o balanço certo entre a nossa carreira e a vida pessoal.

> Tenho permanecido fiel a mim mesma, e aproveito os meus pontos fortes para contribuir para o crescimento e evolução do setor pelo qual sou apaixonada: o imobiliário. Esta tem sido a minha estratégia para superar as noções pré-concebidas de que o imobiliário é um mundo de homens.

Com a pandemia todos os campos das nossas vidas se misturaram. As reuniões de trabalho são interrompidas pelos nossos filhos e o espaço outrora dedicado à família é ocupado com o mundo trabalho. E está tudo certo, esta situação não tem de nos causar stress. Obriga-nos, sim, a **ser ainda mais disciplinados** a gerir o nosso dia a dia. Não prescindo do tempo para o yoga e meditação, que fazem parte da minha vida. Sem este tempo para mim não estou em pleno para tomar as melhores decisões e liderar as mais de cem pessoas que tenho a meu cargo. Por outro lado, **não prescindo do tempo para a minha família,** que é o meu grande pilar e aí o trabalho sai de cena, assim como quando estou a trabalhar estou totalmente concentrada e a minha atenção está em pleno no que estou a fazer. O meu lema é estar totalmente entregue ao que estou a fazer naquele momento e estar em pleno ali, sem distrações. Exige muita disciplina, muito foco e muito controlo sobre a mente. O que faço é estabelecer metas estratégicas e realistas, para assuntos profissionais e pessoais, e criar um estilo de vida saudável para mim e a para a minha família.

Ser mulher e fazer carreira no imobiliário é um sonho tornado realidade**. Como mulher consigo trazer todo um mundo de diversas experiências físicas, mentais e emocionais para as discussões no imobiliário.** As mulheres pensam de maneira diferente dos homens, como resultado das suas experiências. Esta diferença deve ser usada em pleno para acrescentar e contribuir para o sucesso das empresas e organizações. Num mercado tão competitivo como o imobiliário, a diversidade de género é um bom negócio! As mulheres trazem perspetivas, ideias e experiências únicas para as discussões, que enriquecem as conversas e levam à tomada de melhores decisões. As mulheres deverão continuar a apoiar as outras mulheres. Há um movimento global, que apoio, que é o #empowerwomen onde se sensibiliza para a promoção das mulheres, onde se celebram sucessos e feitos das mulheres líderes de todo o mundo. As **organizações e empresas devem promover a transparência**, ter critérios de avaliação dos seus colaboradores que sejam sólidos, justos e que promovam a meritocracia. Em Portugal, sabemos que são as mulheres que mais apostam na sua formação, e esta capacitação acaba por ser relevante no sucesso por via da qualificação, uma vez que permite a aquisição de um conhecimento mais aprofundado.

É certo que as mulheres, por serem mães multifacetadas, têm automaticamente um maior peso nas dinâmicas familiares - no meu caso, o meu marido é um pai super presente, mas simplesmente porque mãe é mãe. Nesse sentido, acho que a pandemia e o fecho das escolas se revelaram um desafio para as mulheres profissionais que são também mães. Contudo, acredito também que se tornou uma oportunidade. Primeiro é preciso aceitar a mutação do conceito *balanced-life* para *blended-life*, em que vivemos com as duas realidades misturadas. Aceitando isso, é mais fácil equilibrar as coisas. Existem mais pausas e interrupções, mas não por isso se reduz a produtividade. Acho que temos de ver as coisas pelo lado positivo**. É uma prova a superarmos e no final tudo se compensa, com disciplina, organização e amor.**

Como que é ser mulher e fazer carreira no imobiliário? Na minha área, consultoria e mediação imobiliária, é fácil. Nós mulheres somos naturalmente empáticas, super vendedoras. Na Castelhana ainda é mais fácil. **Tenho uma dream team, tanto de homens como mulheres. Não é relevante o sexo, só o mérito.** Temos atingido, mesmo agora em pandemia records de venda. Em abril de 2020 lançámos em confinamento o empreendimento Valrio e em menos de oito horas reservámos 36 apartamentos. Agora em fevereiro de 2021, superámos esse recorde e no lançamento do LUMINO no Campo Pequeno, reservámos mais de 50 apartamentos. É claro que nas áreas de promoção imobiliária e construção ser mulher é desafiante. O perfil de risco é mais alto e infelizmente ainda se vêm poucas mulheres a dirigir grandes empresas de promoção imobiliária ou construção, tanto em Portugal como no resto do mundo.

> As mulheres podem fazer o mesmo que os homens: apostarem na educação, no trabalho e sobretudo em não serem super mulheres, super mães, super tudo.

As mulheres podem fazer o mesmo que os homens: apostarem na educação, no trabalho e sobretudo em não serem super mulheres, super mães, super tudo. As mulheres têm de aceitar que se preferirem durante a maternidade colocar a carreira em pausa, é natural que os homens as ultrapassem. Têm por isso de saber planear, dividir e quando retomarem a carreira dedicarem-se mais, até recuperarem o tempo de pausa. Nas organizações, há sobretudo espaço para a meritocracia. Os gestores não querem saber se tem zero ou dez filhos, se são pequenos ou se são grandes, se é homem ou mulher, procuram sobretudo resultados. **Quem quiser apostar em ter uma carreira profissional de sucesso vai precisar de ajuda, de logística e terá de investir parte do salário nisso.**

Acho que a pandemia é uma oportunidade para quem produz vacinas e vende máscaras. Não me parece que seja uma oportunidade para gerar mais gestoras e promover mais mulheres. O fecho das escolas tem sido um desafio para os todos os pais. Não sou a favor do fecho das escolas. Prejudica as gerações futuras, de homens e de mulheres.

Acredito que o imobiliário seja um dos setores onde as mulheres podem progredir e ocupar cargos de liderança de uma forma igual, talvez pelo dinamismo próprio do setor e pelo facto do sucesso estar diretamente relacionado com o perfil da pessoa, e não com o género. Continuo a achar que, em Portugal, **existe um caminho a fazer para atingirmos a igualdade de oportunidades.** Nesse sentido, cabe verdadeiramente a cada empresa, e a cada líder, implementar essa cultura pois só assim poderemos progredir enquanto sociedade.

Penso que foi nas obras dos projetos onde participei que senti alguma dificuldade - inicial. Com muitos engenheiros e encarregados, este setor é tradicionalmente um mundo de homens, onde existem por norma pouquíssimas mulheres. Optei por demonstrar o óbvio, mas nem sempre dado por adquirido: o total conhecimento do projeto e do negócio que iria nascer. **Senti que tive de demonstrar o meu pragmatismo e maior firmeza nas reuniões.** Quando os projetos ficaram concluídos e começaram a funcionar, ficou claro que essas exigências foram determinantes no sucesso do negócio. São pequenas (grandes) vitórias que nos dão auto confiança, e nos ajudam a crescer e a ganhar reconhecimento no percurso profissional.

> Cabe às empresas a responsabilidade social de aceitar e promover o bem-estar e a confiança das suas equipas, para que possam conciliar uma vida

> pessoal e profissional. Para mim, o tema da "ética" e a "atitude" no trabalho são fundamentais, e deve existir de ambas as partes.

Sou, e sempre fui, apologista da meritocracia e da igualdade de oportunidades. Gosto de dar o exemplo da nossa empresa Smart Studios, líder de mercado no segmento de *alternative housing*, onde temos uma primeira linha de colaboradores com mais mulheres do que homens. Não porque tenhamos dado preferência de género, mas porque demos igualdade de oportunidades, e quem se destacou cresceu hierarquicamente! Outro episódio que gosto de recordar, determinante na minha carreira, foi o facto de uma **empresa alemã ter decidido contratar-me no início de uma gravidez.** São muitas as empresas, e em Portugal também, que pensariam duas vezes em fazer esta contratação. E muitas mulheres receiam precisamente este reflexo. Temos que mudar este preconceito - muito recentemente, uma das nossas colaboradoras comunicou estar grávida e fiquei muito feliz. Cabe às empresas a responsabilidade social de aceitar e promover o bem-estar e a confiança das suas equipas, para que possam conciliar uma vida pessoal e profissional. Para mim, o tema da "ética" e a "atitude" no trabalho são fundamentais, e deve existir de ambas as partes.

Todos tivemos de nos adaptar e lidar com uma nova realidade neste período desafiante, onde o equilíbrio familiar é fundamental. É importante fomentar um bom ambiente em casa, definir a divisão de tarefas entre os vários membros da família, sobretudo quando existem filhos em tele-escola. Os portugueses sabem adaptar-se e acredito que este será apenas mais um exemplo da nossa coragem. Durante as duas Grandes Guerras, as mulheres souberam "aguentar" a economia substituindo os homens nos seus postos de trabalho. Esse passo foi dado há muitos anos. Hoje, os tempos podem ser outros mas o espírito mantém-se, e devemos ser pró-ativas. Vejo à minha volta mulheres a reinventarem os seus negócios, outras a criarem novos que já estão a dar frutos: o caminho é sempre em frente – e não será desta que vamos parar.

Ver comentários / Comentar

Etiquetas

Dia da mulher

Dia Internacional da Mulher

Igualdade de género

Publicidade

› Encontra primeiro a casa que procuras. Descarrega a app

Receber as últimas notícias

Teu correio

☐ Newsletter diária ☐ Newsletter semanal

Subscrever

Notícias relacionadas

Portugal é um dos 10 melhores países do mundo para as mulheres trabalharem

Portugal é o **sétimo melhor país** para as mulheres trabalharem, de acordo com o Glass Ceiling Index para 2021, elaborado pela revista norte-americana The Economist. O ranking conta com **29 países** e combina dados como educação, emprego, salário, encargos com crianças, direitos de maternidade e paternidade e representação em cargos de topo. O **melhor país para uma mulher trabalhar é a Suécia**, seguida da Islândia, Finlândia e Noruega. Isto porque os países nórdicos "são particularmente bons a ajudar as mulheres a concluírem a faculdade, garantir um emprego, dar acesso a posições de topo nas empresas e beneficiar de sistemas de licenças e de horários de trabalho flexíveis", lê-se na

Ler mais

Portugal tem mais mulheres em cargos de gestão que a média da UE (mas são só 36%)

Portugal tinha **36% de mulheres em cargos de gestão** no terceiro trimestre de 2020, ligeiramente acima dos 34% da média da União Europeia (UE), segundo dados divulgados pelo Eurostat no âmbito do Dia Internacional da Mulher. De acordo com o gabinete estatístico europeu, 46% dos trabalhadores na UE são mulheres, mas só 34% ocupam cargos de gestão. Em relação aos Estados-membros, a maior percentagem de mulheres em cargos de gestão no terceiro trimestre de 2020 foi registada na **Letónia (45%) e Polónia (44%),** seguidas pela Bulgária, Hungria, Eslovénia e Suécia (42% cada). No extremo oposto da escala, as mulheres representam apenas cerca de um quarto dos gestores na Croácia (24%),

Ler mais

Desemprego na era Covid-19: mulheres jovens sentem mais o impacto da crise

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que os jovens serão os mais afetados pela crise gerada com a pandemia do novo coronavírus. Segundo um relatório da agência das Nações Unidas, mais do que um em cada seis jovens em todo o mundo deixou de trabalhar desde o início da pandemia, havendo um impacto desigual da crise, já que as mulheres são mais afetadas que os homens.

Ler mais

Pandemia ameaça aumentar desigualdades entre mulheres e homens, alerta FMI

A pandemia de Covid-19 ameaça reverter ganhos relativos às oportunidades económicas das mulheres e aumentar desigualdades de género, que persistem após 30 anos de progresso. O alerta foi dada esta terça-feira (21 de julho de 2020) pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), num 'post' do blogue da entidade, assinado pela diretora-geral Kristalina Georgieva e pelas economistas Stafania Fabrizio, Cheng Hoon Lim e Marina M. Tavares.

Ler mais

Atenção empresas e trabalhadores: novas medidas obrigatórias para a igualdade remuneratória

No passado dia 21 de agosto foi publicada a Lei n.º 60/2018 (“Lei”), que entrará em vigor a partir de 21 de fevereiro de 2019, e que visa reforçar a promoção da igualdade remuneratória através de uma maior garantia de transparência da política salarial das empresas, com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres.

Ler mais

Governo quer combater disparidade salarial entre homens e mulheres

O Governo está a preparar um programa de combate à disparidade salarial entre homens e mulheres. Trata-se de um plano que integra um conjunto mais vasto de medidas pela igualdade laboral que será levado em breve à concertação social e que inclui mais alterações nas medidas de apoio à parentalidade.

Ler mais

Palácio emblemático em Vialonga convertido em habitação? Junta de Freguesia não quer

Depois de vários anos ao abandono, e alvo de sucessivos roubos e atos de vandalismo, o **palácio seiscentista da Flamenga, em Vialonga**, foi integrado na **bolsa de imóveis do Estado** que podem ser adaptados para fins habitacionais. Os autarcas e habitantes da vila receberam a notícia com surpresa, e não querem que este edifício emblemático – que funcionou durante décadas como extensão do Hospital de Vila Franca de Xira – seja convertido em habitação. Pedem o seu reaproveitamento para fins de uso coletivo.

Ler mais

Imobiliário
- Habitação
- Escritórios
- Lojas
- Empresas
- Construção
- Internacional
- Top idealista
- Blog do idealista

Finanças
- Fiscalidade
- Crédito à habitação
- Investimentos
- Economia
- Lar
- Mercado laboral
- Tecnologia
- Negócios

Férias
- Viagens
- Casas de férias
- Turismo
- Hotéis com encanto

Decoração
- Espaços
- Conselhos
- Casas de famosos
- Casas de sonho

Mais do idealista/news Fórum | Especiais de News | Calculadora de IRS | Euribor | Arquivo de notícias

idealista/news

Português

Sobre o idealista/news
- Publicidade no idealista
- Contacta com o idealista/news
- Media
- Relatório de preços
- idealista/news Espanha
- idealista/news Itália

Ajuda
- Perguntas frequentes (FAQs)
- Contacta com o idealista
- Privacidade
- Condições gerais
- Política de edição

Outros serviços de idealista
- Procurar casas e apartamentos
- idealista Itália
- idealista Espanha
- idealista/créditohabitação
- idealista/tools
- idealista/data
- AvaiBook

Por telemóvel ou Tablet

Descarregar na App Store

DISPONÍVEL NO Google Play

idealista Copyright © 2000-2021