



Editorial#6

Berta Montalvão, Senior Partner FORSAE

Mulheres da Lusofonia

Julho 2020

Nas últimas semanas alguns países da CPLP comemoraram os 45 anos de Independência: Moçambique (25 de Junho), Cabo-Verde (5 de Julho) e São Tomé e Príncipe (12 de Julho). Por esse motivo, e em jeito de reconhecimento e homenagem pela luta pelo desenvolvimento e crescimento económico destes três países, escolhemos como tema principal desta edição "Mulheres da Lusofonia" e estivemos à conversa com mulheres empreendedoras, que tão bem representam cada um dos países, nas áreas da Gestão de Recursos Humanos, Empreendedorismo e Moda, respetivamente.

Durante os 13 anos que vivi em África tive o privilégio de visitar cada um destes países e alguns mais do que uma vez. Moçambique faz parte das minhas origens e recorda-me o meu avô materno, que cedo veio para Timor-Leste (e onde conheceu a minha avó Berta). Sempre que penso em Moçambique lembro-me das praias cristalinas e do maravilhoso marisco e caranguejo. Cabo-Verde leva-me até sons da morabeza e à cachupa de um sábado à tarde, numa *sentada* rodeada de amigos e música. Impossível esquecer o pudim de queijo e as fantásticas bolachas que só lá existem. São Tomé e Príncipe lembra-me Timor-Leste pelo cheiro da terra molhada, pelas suas paisagens e montanhas verdes, pelos inúmeros cocos que estão constantemente a cair dos coqueiros e pela forma como as pessoas vivem (leve-leve, que no nosso caso é neneik-neneik). São países magníficos assim como as suas pessoas, as paisagens e a gastronomia. Apesar de os três países partilharem o ADN "África", **cada país tem a sua própria história, essência e características próprias. São países que estão em níveis de desenvolvimento diferentes** e ao longo dos anos, o caminho da independência tem sido construído de forma distinta, apresentando por isso, cada país os seus próprios desafios e oportunidades. Timor-Leste deverá olhar para cada um deles como um exemplo a seguir rumo ao desenvolvimento, extraíndo o melhor de cada um deles.

Nesta edição, contamos com um artigo de opinião sobre o tema principal que domina o mundo - os desafios que a Covid-19 trouxe para os Gestores de Pessoas - na perspetiva de **Indira Silva Leite**, a partir de Cabo-Verde. Moçambique faz-se representar pela Presidente da Federação das Mulheres Empresárias e Empreendedoras da CPLP, **Assunção Abdula**, a qual nos conta um pouco mais sobre as atividades que tem vindo a desenvolver no âmbito do empreendedorismo no feminino. E, de São Tomé e Príncipe, **Roselyn Silva** partilha-nos a sua experiência de Mulher Empresária no ramo da moda, como Fashion Designer e Criadora da marca Roselyn Silva - que será igualmente o projeto de destaque desta nossa edição.

Resta-me, por fim, referir que a própria CPLP comemorou 24 anos de existência no dia 17 de Julho. Parabéns a todos os países membros da CPLP e a todas as Mulheres empreendedoras destes países.

Boa leitura!



Indira Silva Leite (Cabo-Verde)

Diretora de Desenvolvimento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos da ENACOL

Desafios para os Gestores de Pessoas em tempos da pandemia Covid-19, em Cabo Verde

Acredito que quando chegarmos a 31 de Dezembro de 2020 e, fazendo a habitual retrospectiva do ano, a palavra que provavelmente se vai evidenciar é “sobrevivemos”! Para que haja oportunidade desta palavra se materializar, todos nós temos um papel a desempenhar nesta luta pela sobrevivência das empresas e dos respetivos colaboradores. Esta luta começa, antes de mais, em aceitar a nova realidade, em aceitar uma nova realidade de trabalho, uma vez que **esta conjuntura exige um novo posicionamento das organizações no mercado. No rumo à nova normalidade é importante transmitir e garantir conforto e confiança aos colaboradores, através de mensagens claras de prudência, união, entusiasmo e perspectivas de futuro**, onde os gestores de topo são responsáveis pelo trabalho em equipa, ajudando-os a abandonar os velhos paradigmas e a unir esforços para abraçar os principais desafios que a era do Covid-19 trouxe à estão de Pessoas: a **Humanização das Relações Laborais alinhadas às necessidades empresariais**. Humanizar as relações de trabalho passa pela Gestão de Pessoas em apoiar a Gestão de Topo, em conjunto com as restantes áreas da empresa. Passa em definir um plano estratégico de gestão de equipas adequado ao contexto das organizações, em definir e implementar melhores processos de gestão por forma a dar respostas práticas a esta nova realidade, em reinventar o negócio de modo a ultrapassar esta crise, com foco no crescimento, eficiência e produtividade.

A nível mundial o papel dos profissionais de Recursos Humanos foi assumindo, aos poucos, uma posição central no sucesso das empresas, durante a pandemia. No entanto, em Cabo Verde ainda se nota a grande fragilidade que as empresas apresentam em relação às práticas de GRH, focando-se mais numa vertente mais tradicional e meramente operacional da gestão de pessoas, em vez **de assumirem um papel mais proactivo e estratégico, numa perspectiva de gestão mais integrada**. Os nossos principais desafios, tendo em conta a necessidade de humanizar as relações laborais, surgem da necessidade de potenciar a promoção da saúde, segurança física e emocional de todos os colaboradores e, por outro lado, contribuir para a sobrevivência da empresa e suas pessoas - considerando o orçamento da empresa, garantindo a preservação dos postos de trabalho, evitando a perda de rendimento dos colaboradores, contribuindo para a redução da pobreza das famílias. Um dos contributos dos profissionais de RH para superar os desafios que o Covid-19 impôs será a definição de um **Plano de Comunicação Interna consistente**, principalmente porque ainda temos um número significativo de casos ativos em todas as ilhas e, neste caso, a insularidade não nos permite estar perto do nosso pessoal. **Todos os colaboradores que possam desempenhar remotamente as suas funções, deverão trabalhar a partir de casa** desde que estejam asseguradas as condições básicas para o mesmo. Esta forma de trabalhar coloca desafios às empresas pois estas deverão ser capazes de fomentar uma cultura de trabalho saudável e os líderes deverão transmitir uma preocupação genuína em relação ao bem-estar das suas pessoas, promovendo uma cultura organizacional mais flexível e inovadora - revolucionando as práticas e políticas de uma gestão rígida de horários e autorresponsabilização pelos resultados esperados.

A Pandemia trouxe a necessidade de assegurar um ambiente resiliente, a promoção de uma visão otimista, segura e de confiança dos colaboradores bem como do negócio da empresa. O regresso ao ambiente de trabalho nas atuais circunstâncias de pandemia pode induzir ou mesmo aumentar crises de ansiedade, medo e insegurança por parte dos colaboradores, sendo natural que estes fiquem apreensivos com a possibilidade de contaminação. Cabe aos profissionais de RH contribuir para a transformação de um ambiente de medo e insegurança num ambiente resiliente, onde as pessoas irão compreender a necessidade de enfrentar a crise ou a incerteza como estrutura necessária para o **crescimento individual, desenvolvimento pessoal e profissional. Será também necessário repensar uma nova estratégia para conduzir os processos de Recrutamento e Seleção em segurança, aderindo às novas ferramentas tecnológicas** que nos permite atuar à distância para avaliar os candidatos, bem como criar um pacote de incentivos e benefícios atrativos, em linha com uma era pautada pela crise e pela contenção de custos.

Isolamento social não implica afastamento social. Pelo contrário, para bem de todos, não podemos estar fisicamente presentes, mas mais do que nunca, precisamos de nos sentir acompanhados, informados e em contacto. Isto ajudará a combater a incerteza e a promover o sentido de união das equipas. E quando este ano terminar, estaremos todos (pessoas e empresas) mais fortes, criativos e autoconfiantes. **O mundo está em transformação. O RH pode ser coadjuvante apenas buscando respostas, mas pode também ser protagonista formulando novas perguntas. Esta é a oportunidade para profissionais de RH ou Gestores de Pessoas evidenciarem o seu valor nas empresas e humanizar as relações de trabalho.**



Entrevista com Assunção Abdula (Moçambique)

Presidente da FME CE-CPLP - Federação das Mulheres Empresárias e Empreendedoras da CE-CPLP

O que é a FME CE-CPLP e qual o seu objetivo?

A Federação das Mulheres Empresárias e Empreendedoras (FME) da CE-CPLP, criada a 30 de Julho 2016 em Lisboa, é uma organização que visa o desenvolvimento e a cooperação do empresariado dentro da CPLP, comunidade que abrange cerca de **260 milhões de cidadãos, 9 países e 4 continentes**. **O objetivo prioritário é a melhoria do ambiente de negócios na CPLP**, para a qual deve contribuir a identificação e resolução dos principais entraves, o levantamento das oportunidades existentes na CPLP e o incentivo para a abertura a novos mercados. Alinhada às diretrizes das lideranças atuais dos Países da CPLP, como a valorização da mulher e da sua inclusão no processo de desenvolvimento social, económico, político e cultural, a FME tem a missão de defender e promover o desenvolvimento da classe empresarial feminina da CPLP, estimulando o seu desenvolvimento, por meio de atividades de formação, qualificação, troca de experiências e partilha de conhecimento. A captação de novos associados constitui uma tarefa indispensável para engrandecer e potencializar a nossa organização, conferindo-lhe uma maior credibilidade e representatividade. É isto que também temos feito: **Um passo de cada vez, cada passo com convicção. Juntas vamos mais longe!** Este é o lema que caracteriza a ação da FME CE-CPLP, cuja missão é o desenvolvimento e crescimento empresarial, dos pequenos negócios locais às grandes empresas, com a contribuição empreendedora das Mulheres do universo da CPLP.

Que tipo de atividades a FME tem vindo a desenvolver?

A FME tem levado a cabo algumas atividades e assinado alguns **protocolos relevantes** para os seus objetivos. No que toca aos **eventos**, a organização tem dado ênfase nos eventos temáticos em Moçambique, Portugal e Brasil, **sobre matérias de empreendedorismo feminino, empoderamento, liderança, entre outros**. Estes eventos visam, no âmbito da génese de criação da FME CE-CPLP, contribuir para inspirar e dotar as mulheres de ferramentas necessárias para a sua atividade, gerar mais relacionamentos entre as mesmas e com outras personalidades femininas e masculinas do mundo empresarial. Tem ainda como finalidade disseminar a importância do associativismo para o desenvolvimento das mulheres e homens no contexto empresarial. **Por exemplo:** Muitas mulheres empreendedoras estão no sector informal por falta de conhecimento das normas e oportunidades para a sua formalização. Há muito trabalho conjunto e em paralelo de diversas organizações para superar esta barreira, com as Nações Unidas, através dos seus programas de empoderamento das mulheres. A FME CE-CPLP tem estado a aliar-se a este trabalho, posicionando-se como **voz**

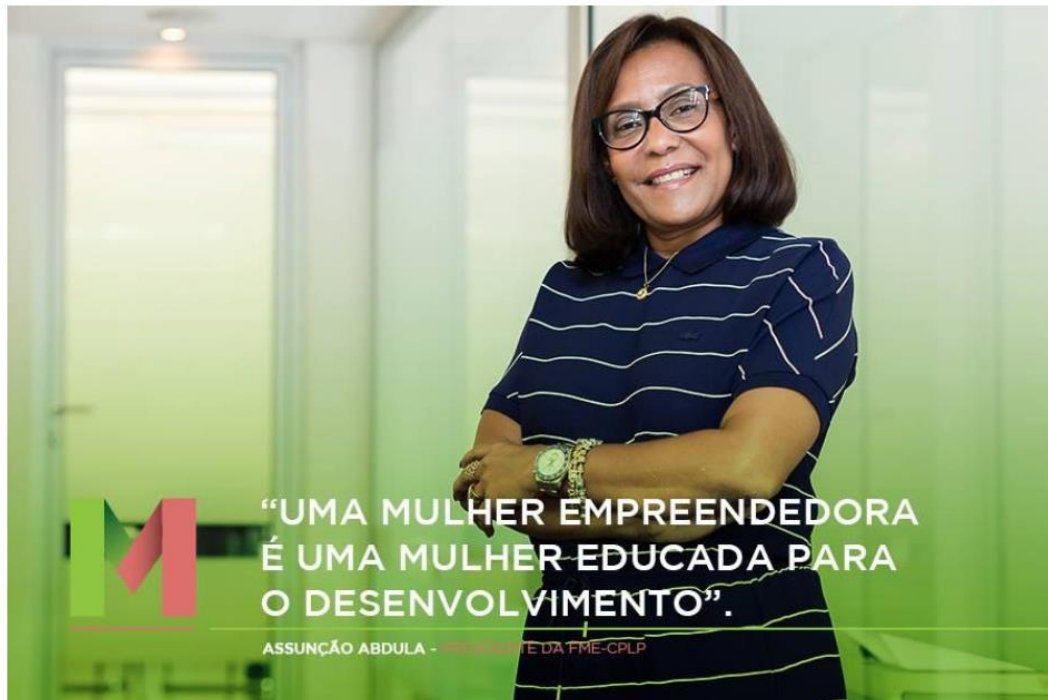
ativa das mulheres junto dos governos e do sector privado. A nossa ideia é tornar o negócio dessas mulheres mais profissional, fazendo com que o foco do negócio deixe de ser apenas subsistência e almeje a lucratividade. Podemos mencionar como exemplo de acordos assinados, os protocolos com um banco (BCI) em Moçambique, em que através dos mesmos, as mulheres passaram a beneficiar de uma linha de crédito para investimentos no país. A abertura da linha de crédito faz parte do memorando de entendimento assinado, em Maputo, pelo Banco Comercial e de Investimentos (BCI) e a Federação das Mulheres Empresárias e Empreendedoras da CPLP. A FME CE-CPLP esteve presente entre 17 a 19 de Outubro de 2019, na Feira Internacional de Macau (MIF) e PLPEX - Exposição de Produtos e Serviços dos Países de Língua Portuguesa. No âmbito da sua presença na MIF e na PLPEX, a FME CE-CPLP e a AJEPC assinaram um protocolo de cooperação em atividades organizadas por ambas Associações, nomeadamente, a próxima edição da PLPEX, prevista para decorrer em Outubro de 2020.

A Federação das Mulheres Empresárias da CE - CPLP, tendo em conta o contexto pandémico presente, que se estende além-fronteiras, está a levar a cabo uma campanha juntamente com a PPL com o objetivo de angariar apoio financeiro para hospitais e instituições, e fazer chegar equipamentos de proteção individual aos 9 países da CPLP. A FME CPLP entende que para alguns, uma pequena ajuda faz toda a diferença. A ideia é envidar todos os esforços para fazer chegar aos apoios o mais longe possível, com a colaboração de todos os que solidariamente quiserem contribuir, porque a organização entende que juntos somos inegavelmente mais fortes e chegamos mais longe. Neste sentido, importa salientar que, embora seja difícil mensurar o nível de influência que as nossas atividades tiveram para o empoderamento feminino, ao analisar a **afluência de mulheres e o seu crescente interesse nos workshops, eventos de formação e informação, partilha de experiências, e pelo network entre empresárias, poderemos afirmar que estamos a influenciar positivamente.** Pretendemos continuar a crescer, melhorar e chamar mais atenção dos governos e comunidade internacional para a equidade no que diz respeito as oportunidades para homens e mulheres. Felizmente, este aspeto tende a ser cada vez mais observado na CPLP, mas o caminho ainda é longo, mas passo a passo o vamos percorrer até ao nosso objetivo.

Quais os principais desafios para a FME e a CPLP?

Temos muitos desafios para a FME CPLP e a CE-CPLP, mas o principal de todos, é continuar a trabalhar para melhorar o ambiente de negócios para todas as classes empresariais, focando nos seguintes alicerces: **livre circulação de pessoas, bens e capitais (mobilidade), inovação e adaptação ao novo paradigma de fazer negócios pós covid-19.**

- **Mobilidade e Inovação** são temas que estão na órbita do desenvolvimento do Mundo. Como é natural, o sector empresarial da CPLP representado pela CE-CPLP, olha com atenção a estes temas, por considerar que a mobilidade de pessoas, bens e capitais, são alicerces vitais para o desenvolvimento económico e social dos nossos países membros, tal como discutido **Conferência Económica e de Mercado, realizado em Maio de 2018, em Maputo - Moçambique.** Partilhamos a opinião de que a **Mobilidade é um desafio estrutural para a melhoria das condições de vida dos povos da nossa comunidade e para a criação de um ambiente de negócios favorável à participação do investimento privado,** com o intuito de gerar riqueza, valor acrescentado e emprego, e conseqüentemente ser um importante catalisador da diversificação da economia dos países da CPLP. Para a efetiva criação da mobilidade dentro da CPLP, temos estado a dar passos importantes, e podemos citar como exemplos, o crescimento de número de acordos de supressão dos vistos de entrada entre os países da CPLP. Defendemos que isto é vital para um(a) empresário(a) da CPLP poder investir e, que as fronteiras de entrada nos nossos países não sejam barreiras para a fácil e rápida deslocação. É importante que os recursos humanos com conhecimento e capacidade para inovar não sejam "travados" pelas barreiras burocráticas que muitas vezes tem limitado o nosso desenvolvimento.
- **No Novo Paradigma de fazer Negócios Pós-Covid-19,** partilhamos da opinião que temos de ser inovadores no uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), para minimizar os impactos negativos da Covid-19 nos negócios. Assim como disse o nosso Presidente da Confederação Empresarial da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, *"esta situação vai fazer muitos negócios e muitos profissionais se reinventarem. Ela mostrou-nos que afinal é possível os profissionais trabalharem de casa, reduzindo ou minimizando assim os custos de trabalho presencial para as empresas"*. Concordamos ainda que não há hipótese de, depois disto tudo passar, a vida voltar à normalidade. *"Agora vamos aprender novos paradigmas, teremos uma nova normalidade, as coisas não voltarão ao mesmo estágio. Isto serviu-nos de lição"*. **O nível de impacto negativo vai depender muito daquilo que vinha sendo a sua forma de olhar para a tecnologia, bem como o nível de implementação pelas empresas. Acreditamos que serão menos afetadas as empresas que tiverem feito a migração do tradicional para o digital há mais tempo.** Ainda citando no nosso **Presidente da CE-CPLP, Salimo Abdula,** defendo que "as empresas que não fizeram esta migração terão de correr contra o tempo. Isto serve também para as pessoas, os profissionais que continuaram a formar-se, a acompanhar a tecnologia e aceitar o novo. Todos estes estarão melhor preparados". Esta situação serve-nos de lição também para a necessidade de diversificarmos os nossos negócios, pois, os que vão sofrer menos são os empresários que tiverem feito a diversificação dos investimentos. Não podemos colocar todos os ovos na mesma cesta, ou seja, é importante diversificar os nossos investimentos, por isso, talvez seja hora de algumas empresas olharem para outros negócios e investirem, sem descurar de encontrar mecanismos de sobrevivência para os negócios atuais".



Entrevista com Roselyn Silva (São Tomé e Príncipe)
Fashion Designer e Criadora da Marca Roselyn Silva

Projeto de Destaque

- A criação da Marca

A marca **Roselyn Silva** surgiu por brincadeira mas rapidamente tornou-se uma referência étnica em Portugal. Foi durante o ano de 2013 que comecei a dar a conhecer o meu talento para o design de moda, criando a minha primeira coleção, uma mistura vibrante de cores e padrões africanos, com um corte moderno. Assim que algumas imagens das peças foram divulgadas ao público, através das redes sociais, os convites não se fizeram esperar. Mas **foi em 2015 que a marca se afirmou e posicionou, após a minha participação no programa "Shark Tank Portugal", onde consegui o apoio de dois investidores que acreditaram na marca e no seu potencial.**

- Inspiração para outras Mulheres e contributo para São Tomé e Príncipe

Acredito que **o meu testemunho e a história da marca Roselyn Silva são as melhores formas de inspirar e motivar outras mulheres.** O meu projeto rompeu barreiras raciais, culturais, sociais e mostrou que é possível alcançarmos os nossos objetivos quando: sonhamos, acreditamos, arriscamos, persistimos e inovamos. Se eu consegui, elas também conseguem! A marca tem sempre presente o desejo de promover o meu país, levando o nome de São Tomé e Príncipe além fronteiras no mundo da moda. Com as ações que desenvolvo na marca, procuro enquadrá-las na política de responsabilidade social da empresa e desta forma consigo ajudar São Tomé e Príncipe, contribuindo para o seu desenvolvimento socioeconómico. Atualmente, desenvolvo projetos no âmbito do empreendedorismo jovem em São Tomé e Príncipe.



Foto: "SISTERS" - New capsule collection SS19 by [Roselyn Silva](#)



Copyright © 2020, FORSAE, All rights reserved.

Our mailing address is:
geral@forsae.org

Want to change how you receive these emails?
You can [update your preferences](#) or [unsubscribe from this list](#).