“Vejo o papel das Mulheres na Liderança a evoluir de forma crescente e promissora”

Há líderes que se destacam pela visão, outros pela coragem – e há aqueles que se afirmam pela forma como conseguem harmonizar ambas as qualidades num estilo de liderança próprio, autêntico e transformador. Silvia Rodríguez, Founder & CEO da Vanilla Project, pertence inequivocamente a este último grupo.

O seu percurso, feito de determinação, inovação e uma profunda consciência humana, revela uma abordagem à liderança tão sólida quanto sensível.
Nesta entrevista, Silvia Rodríguez partilha a sua visão sobre o papel da empatia no mundo empresarial, a importância de liderar com propósito e o desafio constante de equilibrar sensibilidade e firmeza num universo cada vez mais competitivo. Uma conversa que inspira, esclarece e reforça o impacto que líderes genuínas podem ter nas pessoas, nas equipas e nas organizações.

A Vanilla Project nasceu de uma visão muito própria e diferenciadora. Que momentos da sua trajetória pessoal e profissional considera terem sido determinantes para moldar a líder que é hoje? Houve algum desafio específico que a fez perceber que estava pronta para liderar?
Fundar a Vanilla nasceu da vontade de usar a criatividade como ferramenta de transformação. Sempre acreditei que a comunicação tem um papel essencial na forma como pensamos e agimos enquanto sociedade. Quis criar um espaço onde marcas possam desenvolver projetos que não só transmitam conhecimento e abram consciências, mas que também provoquem o debate e mobilizem pessoas para um impacto real nas nossas sociedades.
Senti a vontade de criar a Vanilla logo depois das Conferências do Estoril em 2022 que tive o prazer de liderar enquanto Diretora Executiva, um dos eventos de maior referência em Portugal, com uma nova gestão nesse ano a cargo da Nova SBE. Com o tema central “The Purpose Generation: Becoming the Changemakers of Tomorrow” o desafio foi envolver os alunos e a rede internacional de escolas CEMS com eventos paralelos a decorrer em simultâneo em quatro cidades do mundo. Foi um momento sem dúvida marcante em Portugal que deixou um impacto e legado que ainda hoje persiste.

O que significa, para si, liderar com propósito? De que forma esse propósito se reflete no DNA da Vanilla Project — nas decisões estratégicas, na cultura da equipa e na relação com os clientes?
Para mim, liderar com propósito significa ter uma visão clara do impacto que queremos gerar no mundo e garantir que cada decisão — grande ou pequena — está alinhada com essa intenção. Liderar com propósito não é um slogan nem um manifesto bonito, é uma prática diária, às vezes desafiante, que exige coerência, coragem e consciência.
Este propósito está no DNA da Vanilla porque serve de filtro para tudo o que fazemos.
Ao nível estratégico, orienta-nos na escolha dos projetos e parcerias: trabalhamos apenas com iniciativas que acrescentem valor à sociedade e que estejam alinhadas com os nossos valores de criatividade, impacto e responsabilidade. Preferimos crescer de forma sustentável a comprometer aquilo em que acreditamos. Na cultura da equipa, o propósito traduz-se num ambiente de colaboração, curiosidade e criatividade. Incentivo as pessoas a questionarem, a trazerem perspetivas diversas e a explorarem soluções fora do comum. Mas também promovemos responsabilidade emocional, transparência e a ideia de que todos têm um papel ativo na construção do impacto que queremos ter.
Com os clientes, o propósito manifesta-se na forma como trabalhamos, não procuramos apenas entregar um serviço, mas construir relações de parcerias duradouras, desafiando ideias e co-criando soluções que tenham relevância social e cultural. Queremos que cada cliente sinta que está a contribuir para algo maior — e que a Vanilla é o parceiro estratégicos ideal para chegar lá, e não apenas sermos vistos como fornecedores.
No fundo, liderar com propósito é garantir que a Vanilla não se define apenas pelo que faz, mas pelo porquê de o fazer. E quando esse ‘porquê’ está vivo em todas as dimensões da organização, o impacto deixa de ser pontual e passa a ser estrutural, deixando um legado que perdura no DNA do cliente e nas suas equipas.

Apesar dos avanços, muitas mulheres ainda enfrentam obstáculos para chegar a posições de topo. Que tipo de barreiras sentiu no seu percurso enquanto mulher empresária e CEO, e como conseguiu transformá-las em impulso para seguir em frente?
Embora o setor esteja a mudar, é inegável que as mulheres continuam a enfrentar barreiras subtis quando aspiram a posições de topo. No meu percurso, senti vários desses obstáculos, desde a necessidade constante de provar competência em contextos onde a voz feminina era subestimada, até à dificuldade em ser levada a sério quando apresentava visões mais inovadoras ou ambiciosas. Muitas vezes, as mesmas características que são vistas como liderança num homem — assertividade, visão, exigência — são percebidas de forma diferente quando apresentadas por mulheres. Para além disso, quando crescemos num ecossistema onde há poucas mulheres a liderar empresas ou a negociar ao mais alto nível, é criada a sensação, mesmo que inconsciente, de que estamos a entrar num território que não é nosso de alguma forma.
Mas a verdade é que fui transformando essas barreiras em energia. Cada obstáculo fez-me perceber que era precisamente por isso que o meu lugar era importante. Em vez de me moldar às expectativas, usei-as para reforçar a minha identidade como líder. Aprendi a transformar esses desafios em espaço para surpreender, e a transformar em oportunidades para criar caminhos novos.

Liderar implica, muitas vezes, equilibrar empatia com assertividade. Como define o seu estilo de liderança e de que forma acredita que as mulheres trazem uma sensibilidade própria à gestão e à tomada de decisão?
Para mim, liderar é encontrar o ponto de equilíbrio entre empatia e assertividade. A empatia permite-me compreender verdadeiramente as pessoas, as suas motivações e os seus desafios. Mas ao mesmo tempo, acredito na importância de uma liderança assertiva, clara nas expectativas, firme nas decisões e capaz de avançar mesmo quando o caminho não é consensual, sem nunca perder a direção e a ambição.
O meu estilo de liderança é muito orientado pelo propósito. Gosto de envolver as equipas na construção das ideias, dar espaço a diferentes vozes e criar uma cultura onde há transparência e responsabilidade partilhada. Mas quando é preciso tomar decisões difíceis, fazê-lo com convicção e integridade.
No que toca ao papel das mulheres, acredito que há uma sensibilidade própria que tem sido historicamente menos reconhecida, mas que hoje se revela essencial. Muitas mulheres trazem uma leitura emocional mais apurada, uma grande capacidade de integrar diversas perspetivas e um olhar mais abrangente sobre as implicações das decisões, o que contribui para organizações mais equilibradas e resilientes.

Quem foram — e continuam a ser — as suas maiores referências femininas de inspiração? E, por outro lado, como acredita que o seu exemplo pode inspirar outras mulheres a empreender ou assumir cargos de liderança?
As minhas maiores referências femininas são líderes que provaram que é possível transformar a forma como entendemos o poder. À parte das idealogias políticas, a Jacinda Ardern é uma das minhas grandes inspirações, não apenas pela sua capacidade de liderar em momentos de enorme complexidade, mas por ter mostrado ao mundo que a empatia, a transparência e a humanidade não são sinais de fragilidade, mas sim de força. O seu ‘poder diferente’, como tão bem descreve o

> “Liderar um projeto próprio não é apenas sobre sucesso financeiro, é sobre gerar impacto, deixar marcas e mostrar que há espaço para estilos diferentes de liderança. Quanto mais mulheres se atreverem a ocupar esses espaços, mais fácil se tornará para as próximas gerações acreditarem que também podem fazê-lo”


SILVIA RODRIGUEZ

livro recentemente lançado, demonstra que uma liderança sensível e firme pode redefinir culturas políticas e sociais.
Inspiro-me em modelos de gestão baseados nos princípios do capitalismo consciente, que combinam lucro com propósito e impacto social. Estes modelos mostram que é possível aliar sustentabilidade financeira a responsabilidade social, e onde as empresas desempenham um papel crucial como agentes ativos.
Espero que a minha forma de liderar e empreender possa inspirar outras pessoas a acreditarem que não precisam de escolher entre ambição e sensibilidade, entre impacto e crescimento, ou entre propósito e resultados. Acredito que o exemplo mais poderoso é mostrar, com autenticidade, que é possível criar empresas que equilibram criatividade, inovação e impacto social — e que as mulheres têm um papel central na construção desse futuro.

Na Vanilla Project, como é promovida uma cultura que valoriza a diversidade, a igualdade de oportunidades e a voz das mulheres dentro da equipa? Que impacto essa diversidade tem na inovação e na criatividade da empresa?
A diversidade é um pilar da nossa cultura e um motor de inovação. Valorizamos equipas multidisciplinares e colaborativas, porque acreditamos que diferentes perspetivas geram ideias mais ricas e soluções mais completas. Promovemos igualdade de oportunidades e liberdade criativa, garantindo que cada voz contribui com a sua visão para o resultado final. Essa diversidade é visível em cada projeto, e é o que nos permite criar experiências com propósito e relevância.

Como vê a evolução do papel das mulheres na liderança nos próximos anos, especialmente em setores tradicionalmente dominados por homens? Que mudanças ainda considera essenciais para que a igualdade se torne uma realidade concreta?
Vejo o papel das mulheres na liderança a evoluir de forma crescente e promissora nos próximos anos, impulsionada não só pelo aumento da qualificação e ambição feminina, mas também por uma maior consciência sobre os benefícios da diversidade na gestão e na inovação. Mas este é um caminho que continua a exigir consciência, compromisso e mudanças estruturais. Ainda vivemos num contexto em que a presença feminina nos cargos de topo está longe da paridade, sobretudo em setores historicamente liderados por homens, e essa realidade obriga a reflexão e ação. Em Portugal, as mulheres ocupam 30% dos cargos de gestão e apenas 27% dos cargos de liderança nas empresas. Quando falamos de cargos de topo, direção geral ou conselhos de administração, os números descem ainda mais.

Que conselho deixaria às jovens mulheres que hoje sonham em liderar os seus próprios projetos, mas ainda duvidam da sua capacidade ou do seu lugar no mundo empresarial?
O meu conselho é: acreditem na vossa voz e na vossa visão. Muitas vezes, o maior obstáculo somos nós próprias. O mundo precisa daquilo que cada pessoa tem para oferecer, a sua criatividade, coragem e capacidade de construir algo único. Não esperem pela aprovação ou pelo momento certo, o importante é começar com o que têm, permitindo-se errar, rodeando-se de pessoas que nos desafiem e inspirem a ir atrás dos nossos sonhos.
Liderar um projeto próprio não é apenas sobre sucesso financeiro, é sobre gerar impacto, deixar marcas e mostrar que há espaço para estilos diferentes de liderança. Quanto mais mulheres se atreverem a ocupar esses espaços, mais fácil se tornará para as próximas gerações acreditarem que também podem fazê-lo.



"O meu estilo de liderança é muito orientado pelo propósito. Gosto de envolver as equipas na construção das ideias, dar espaço a diferentes vozes e criar uma cultura onde há transparência e responsabilidade partilhada. Mas quando é preciso tomar decisões difíceis, fazê-lo com convicção e integridade"