



Entrevistas  
realizadas em  
**2023**

# Women in Tech

## Resumo das Entrevistas

No âmbito do **Grupo de Coordenação INFIMO Women in Tech (WTCG)**, foram entrevistadas cinco mulheres empreendedoras e inovadoras, que contribuíram estrategicamente para o planeamento e implementação de ações destinadas a aumentar a participação feminina nas atividades dos clusters e a promover uma maior sensibilidade de género nos serviços oferecidos por estes.

# Women in Tech



Catarina Antunes

PTC Group

Catarina Antunes representa a **PTC Group**, uma empresa inclusiva que presta serviços de engenharia, com especial enfoque na indústria automóvel e na área das tecnologias de informação (TI). Reconhece que ambos os setores são dominados por homens, e existe um esforço ativo para atrair e reter mulheres engenheiras, respondendo também a pedidos específicos de clientes que procuram promover a paridade.

- **Motivação Profissional:**

O seu percurso na área tecnológica surgiu de forma não planeada. Iniciou-se como diretora financeira numa empresa ligada à fabricação aditiva e I&D, tendo desenvolvido um gosto pela inovação e pela tecnologia, áreas que considera fundamentais para a sobrevivência das empresas.

- **Desafios de género:**

Não sentiu discriminação de género direta, mas reconhece a existência de comentários e atitudes enraizadas que refletem um preconceito inconsciente. Acredita que muitas vezes as mulheres relativizam essas situações, mas que estas continuam a existir, sobretudo em ambientes tradicionalmente masculinos.

- **Mecanismos legislativos:**

Considera que Portugal ainda não tem mecanismos legislativos e executivos eficazes para promover a igualdade de género. Para que tal promoção seja real, é necessária a implementação efetiva das leis, bem como o desenvolvimento de uma cultura organizacional e liderança comprometidas com a igualdade.

- **Fontes de financiamento e mercados:**

A empresa recorre maioritariamente a capital próprio, mas começou a envolver-se em projetos cofinanciados, como o PRR e o PT2020. O objetivo é aumentar o investimento em inovação e internacionalização. Em termos de mercados, além de Portugal, o grupo atua em Espanha, França, Inglaterra, Alemanha, Brasil, México e EUA.

- **Plano de desenvolvimento e igualdade de género:**

A diversidade de género é uma preocupação crescente na empresa, evidenciada por pedidos dos próprios clientes e pela paridade de género nos órgãos de gestão (50/50). No Brasil, a PTC implementou a PTC Academy, com formação específica para mulheres engenheiras, com o objetivo de as atrair e reter no setor.

Catarina defende que reter talento feminino exige estratégias adaptadas, reconhecendo que a igualdade formal nem sempre responde às necessidades reais e diferenciadas das mulheres, como a maternidade ou a necessidade de estabilidade e flexibilidade.

- **Cooperação internacional:**

Considera muito vantajosa a cooperação com mulheres empreendedoras da Estónia, Geórgia e Portugal, tanto pela troca de experiências como pelo enriquecimento cultural que pode ajudar a desenvolver melhores políticas internas. Destaca a importância da participação feminina na inovação e da diversidade de visões na resposta aos desafios comuns.

- **Grupo INFIMO Women in Tech:**

Vê apenas vantagens na criação do grupo, considerando-o um passo essencial para o compromisso com a inovação inclusiva, especialmente por dar voz às mulheres no setor tecnológico e enriquecer o debate sobre retenção de talento feminino e inovação.



# Ana Reis

INEGI



# Women in Tech

Ana Reis, representante do **INEGI**, uma instituição que atua na transferência de tecnologia, especialmente entre a academia (Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto) e a indústria, com foco na metalomecânica, indústria automóvel, mobilidade verde e transição digital. O objetivo principal é apoiar a indústria nacional em projetos de I&D e inovação.

- **Motivação Profissional:**

É Engenheira Mecânica e iniciou o percurso profissional no INEGI ainda como estudante, mantendo sempre uma forte ligação à indústria e à academia, motivada pela vontade de promover inovação no setor industrial.

- **Desafios de género:**

Relata ter enfrentado preconceitos de género, sobretudo no início da carreira, em ambientes industriais tradicionalmente masculinos e pouco habituados à presença de mulheres. Aponta a falta de confiança inicial e a escassez de mulheres em cargos de direção, apesar de alguma evolução recente.

- **Mecanismos legislativos e executivos:**

Refere que há poucos mecanismos efetivos em Portugal, mas destaca as cotas em projetos europeus, que ajudam a abrir portas, embora a progressão deva depois basear-se na qualidade do trabalho.

- **Fontes de financiamento:**

O INEGI é financiado por programas públicos (como o Horizonte Europa) e por serviços contratados por empresas privadas, principalmente da região Norte e Centro de Portugal.

- **Plano de desenvolvimento e igualdade de género:**

Reconhece o esforço do INEGI para incluir a igualdade de género nos objetivos, embora o setor seja desafiante. Na sua unidade, apenas 2 dos 30 colaboradores são mulheres e 10% dos cargos de direção são ocupados por mulheres.

- **Cooperação internacional:**

Considera muito vantajosa a cooperação com mulheres empreendedoras da Estónia, Geórgia e Portugal, pela troca de experiências e fortalecimento do setor tecnológico e da mobilidade.

- **Grupo INFIMO Women in Tech:**

Vê a iniciativa de forma muito positiva, destacando a importância das cotas e das ações que promovam o intercâmbio de ideias e experiências entre mulheres na tecnologia.

[www.mobinov.pt](http://www.mobinov.pt)



# Women in Tech



**Natalina Sanches**  
Capgemini Engineering

Natalina Sanches representa a **Capgemini Engineering**, sub-marca da Capgemini Portugal. Atua no desenho, execução e entrega de produtos de engenharia, com forte componente tecnológica, tanto em software como em infraestruturas críticas. A nível global, integram também serviços de TI tradicionais, como implementação e manutenção de CRMs e ERPs.

- **Motivação profissional:**

Com formação em Engenharia e Gestão Industrial, iniciou a carreira na indústria automóvel (Salvador Caetano), tendo depois transitado para as TI. O que a motiva é a possibilidade de reinvenção profissional dentro da mesma empresa. Passou por áreas como apoio à entrega, vendas, operações (liderando 500 pessoas) e, atualmente, é diretora de Recursos Humanos, cargo que assumiu enquanto estava grávida, com o apoio da gestão.

[www.mobinov.pt](http://www.mobinov.pt)

- **Desafios de género**

Nunca sentiu discriminação de género na Capgemini, mesmo quando assumiu o cargo de direção durante a gravidez. Contudo, reconhece que a diversidade e inclusão são áreas críticas, com metas concretas a cumprir. Acredita no valor da diversidade de perspetivas como fator diferenciador e está envolvida ativamente na promoção da igualdade de género e diversidade cultural e neurológica.

- **Mecanismos legislativos e executivos:**

Reconhece a existência de leis como a da transparência salarial e quotas para pessoas com deficiência, com penalizações a partir de 2024. Apesar disso, considera que ainda é insuficiente para alcançar a paridade. Destaca que apenas 22% das mulheres formadas vêm de áreas STEM, o que limita a base de recrutamento. Defende medidas que ajudem a desmistificar papéis de género e proporcionem condições mais flexíveis para mães, pais solteiros ou pessoas com necessidades específicas.

- **Fontes de financiamento e mercados-alvo:**

Recorrem a financiamento estatal e participam em programas com o IEFP (cerca de 200 estagiários/ano), Compete e outras iniciativas de inovação tecnológica (ex.: 5G e mobilidade). A Capgemini Engineering em Portugal foca-se no setor automóvel, com clientes como BMW, Renault, Continental e Bosch, sobretudo em mercados como Alemanha e França.

- **Plano de desenvolvimento e diversidade de género:**

Atualmente têm 26% de mulheres na força de trabalho. O objetivo é chegar a 28% em 2024 e 30% em 2025. Implementaram medidas como Curadoria de shortlist 50/50 (homens/mulheres) para cargos de gestão e vendas; Mentoria e sensibilização para promover mulheres à liderança; Estratégias para reduzir a taxa de saída feminina e melhorar o engajamento; Ações de retenção e progressão profissional adaptadas ao comportamento e contexto feminino.

- **Cooperação internacional:**

Considera muito vantajosa a cooperação com mulheres da Estónia, Geórgia e Portugal. Aponta como exemplo boas práticas partilhadas com Marrocos e Tunísia, onde há maior equilíbrio de género e onde se corrigem diferenças salariais de forma proativa. Este tipo de intercâmbio de experiências permite adaptar soluções a outras geografias com impacto positivo.

- **Grupo INFIMO Women in Tech**

Considera essencial ter um espaço de partilha de realidades e boas práticas, que inspire a implementação de ações concretas com impacto real. Acredita que esse grupo pode ser uma fonte de reflexão e transformação organizacional.

# Isabel Oliveira

MOBINOV



# Women in Tech

Isabel é Gestora de Projetos na **Mobinov**, uma associação que promove a competitividade e internacionalização da indústria automóvel em Portugal, visando torná-lo uma referência em inovação e desenvolvimento no setor.

- **Motivação profissional:**

Entrou na área por ser o seu primeiro emprego, motivada pelo interesse em gestão de projetos e pela oportunidade de estar na vanguarda da tecnologia num setor crucial para a economia nacional.

- **Desafios de género:**

Refere que a indústria automóvel é ainda dominada por homens, o que dificulta a progressão feminina e leva à desconfiança e estereótipos de género. Sente que a falta de modelos femininos em cargos de liderança é um desafio.

- **Mecanismos legislativos e executivos:**

Conhece a existência da CITE, mas não sentiu impacto direto desses mecanismos. Acredita que a implementação real das políticas e a cultura organizacional são cruciais para que haja mudanças efetivas.

- **Fontes de financiamento:**

Recorrem a financiamento público nacional (FEDER, PRR) e europeu (H2020, Horizonte Europa, Erasmus+). Estão ativos em vários países europeus e integram a European Automotive Cluster Network.

- **Plano de desenvolvimento e igualdade de género:**

A equipa de gestão da Mobinov conta com 4 mulheres em 7 colaboradores, mas o Conselho de Administração é 90% masculino. A diversidade e igualdade de género deverão ser prioridades futuras no plano de desenvolvimento da organização.

- **Cooperação internacional:**

Considera muito vantajosa a colaboração com mulheres da Estónia, Geórgia e Portugal, pois permite a partilha de perspetivas culturais, o acesso a novos mercados e o reforço da igualdade de género nos setores de tecnologia e mobilidade.

- **Grupo INFIMO Women in Tech:**

Vê apenas benefícios na criação do grupo, destacando o seu papel na promoção da igualdade de género, criação de redes de colaboração, parcerias e projetos conjuntos entre mulheres do setor.

# Women in Tech



Rita Santiago

Ubiwhere

Rita Santiago representa a **Ubiwhere**, uma empresa cuja missão passa por tornar as cidades mais inteligentes e sustentáveis. A organização dedica-se sobretudo ao desenvolvimento de soluções para Smart Cities, com foco em áreas como mobilidade, qualidade do ar e telecomunicações. O objetivo é melhorar a qualidade de vida dos cidadãos através da inovação tecnológica.

- **Motivação profissional:**

Desde muito jovem, Rita teve uma clara vocação para a tecnologia. Aos seis anos decidiu que queria ser engenheira informática, e manteve esse percurso até hoje. A área do software sempre a fascinou pela sua aplicação transversal, desde as cidades inteligentes até à saúde e outros setores com grande impacto social. Atualmente, valoriza a interoperabilidade tecnológica, defendendo que a colaboração entre soluções pode gerar respostas mais eficazes e sustentáveis para os desafios contemporâneos.

[www.mobinov.pt](http://www.mobinov.pt)

- **Desafios de género:**

Reconhece que o preconceito de género persiste, sobretudo quando associado à idade. Como mulher com menos de 30 anos, sente-se frequentemente julgada. À frente da Inovação e Gestão de Projetos na Ubiwhere, já teve a sua legitimidade questionada por ser jovem e mulher. Ainda assim, vê iniciativas como o INFIMO como essenciais para afirmar o papel das mulheres na tecnologia e promover a igualdade de género.

- **Mecanismos legislativos e executivos:**

Conhece apenas a lei da paridade na gestão, mas considera que esta poderá ter gerado um novo problema: a ideia de que as mulheres ocupam posições de liderança apenas por obrigação legal, e não por mérito. No seu caso, não sentiu impacto direto dessa legislação e sublinha que, dentro da Ubiwhere, nunca experienciou discriminação de género, mas já o sentiu em contextos externos.

- **Fontes de financiamento:**

A Ubiwhere recorre sobretudo a financiamento europeu - Horizon Europe e Smart Network and Services (SNS) - e, em Portugal, está envolvida no PRR e na Rede Nacional de Test Beds. Estas iniciativas têm permitido à empresa reforçar a sua presença em mercados internacionais, como o espanhol, contribuindo para a criação de redes e parcerias estratégicas.

- **Plano de desenvolvimento e igualdade de género:**

A Ubiwhere tem vindo a integrar progressivamente mais mulheres em diferentes departamentos, incluindo Desenvolvimento, tradicionalmente mais técnico. O plano de crescimento da empresa contempla o desenvolvimento individual de cada colaborador, com especial atenção à capacitação das mulheres em funções técnicas e de gestão, contribuindo para uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

- **Cooperação internacional:**

Considera que a partilha de experiências entre mulheres de diferentes contextos é extremamente positiva. Acredita que essa cooperação pode ir além das trajetórias profissionais e contribuir para a troca de conhecimento tecnológico. Numa área em constante evolução, como a inovação, esta troca é essencial para o crescimento profissional e para o fortalecimento de redes colaborativas.

- **Grupo INFIMO Women in Tech:**

Os principais benefícios passam pela partilha de conhecimento, criação de sinergias e desenvolvimento de conteúdo tecnológico relevante. Alerta para o risco de saturação de iniciativas semelhantes e destaca a importância de o grupo INFIMO se diferenciar e afirmar pela sua diversidade cultural e pela clareza dos seus objetivos.