



**FIT FOR THE
FUTURE**

Entrevista – Aimilia Diamantopoulou

WP 2

Atividade 1 (Entrevista com Líderes)

Desenvolvido por EMVIO | Novembro, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadados da entrevista

Data da entrevista:	23.07.2025
Nome do entrevistador:	Chara Stassinopoulou
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	-

Conheça o Líder

Nome:	Aimilia Diamantopoulou
Idade:	46
Género:	Feminino
Função e cargo atuais:	Fundadora
Anos de experiência profissional:	27 anos
Anos em Cargos de Liderança:	20 anos
Organização:	Rhyme & Reason & Rima Language Tech Culture
Setor de atividade:	Serviços de línguas
País / Cidade:	Grécia Patras
Tamanho da organização:	☐ Micro ☒ Pequena ☐ Média ☐ Grande

Conteúdo principal da entrevista

Secção de Entrevistas	Resumo das respostas	Citações selecionadas
O Caminho para a Liderança Momentos-chave, desafios, valores	Ela fundou duas empresas de serviços linguísticos, transformando um negócio individual numa equipa reconhecida. Enfrentou desafios ao conciliar o empreendedorismo, a maternidade e as perceções de género, enquanto a tecnologia, principalmente os modelos de aprendizagem automática para a linguagem, e a inovação moldaram a sua liderança.	<i>“Nada te prepara para um cargo de liderança... Por vezes a vida simplesmente leva-te até lá.”</i> <i>“Ser mulher teve definitivamente um papel importante, especialmente na forma como os clientes me percecionavam nos primeiros anos.”</i>
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	Ela enfatiza o respeito, a comunicação aberta e a flexibilidade. Constrói confiança através da justiça, estimula a liberdade para a criatividade e resolve conflitos com diálogo. O espírito de equipa e o apoio mútuo são fundamentais.	<i>“Cada pessoa é diferente... O melhor que se pode fazer é tentar vê-las como seres humanos.”</i> <i>“Quase sempre conseguimos resolver os conflitos da forma mais amigável possível.”</i>
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	Promove a sustentabilidade a longo prazo, a inclusão e a satisfação no trabalho. Organiza iniciativas como o Language Tech Patras para ligar a comunidade em geral. Esta iniciativa é descrita no site da Rhyme & Reasons como: “O Language Tech Patras centra-se nas tendências emergentes dos serviços linguísticos. O fórum anual serve como plataforma de encontro e networking entre tradutores, legendadores, linguistas, editores e informáticos. Discute os novos desenvolvimentos moldados pela IA e outros avanços tecnológicos, contribuindo para a aprendizagem contínua dos participantes, com o objetivo de fomentar ligações entre instituições académicas, entidades do setor e profissionais.” (Acedido em outubro de 2025) https://www.reason.gr/language-tech-patras-2025-en/ Prioritizes flexibility and balance for her mostly female team.	<i>“Trabalhamos muito, mas mesmo em tempos difíceis, conseguimos rir.”</i> <i>“O objetivo é prestar serviços de excelência dentro do prazo — a forma como cada pessoa o faz depende dela.”</i>

Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	Utiliza a tecnologia (inquéritos, sondagens) para captar as opiniões da equipa, mas realça que o diálogo real é o mais eficaz. O equilíbrio de género não era um problema, uma vez que a maioria dos colaboradores são mulheres; em vez disso, concentra-se em criar espaços descontraídos e seguros para a partilha. Na prática, estes “espaços” são informais e centrados no ser humano, e não salas físicas ou sessões formais. A equipa costuma conectar-se através de atividades casuais fora do horário de trabalho — como um almoço partilhado, uma bebida à noite ou uma pequena celebração após a conclusão de um projeto. Estes ambientes descontraídos permitem que as ideias e preocupações surjam naturalmente, ajudando a construir confiança e inclusão de forma mais eficaz do que as reuniões estruturadas. Por vezes, até uma pequena pausa para café ou uma troca de mensagens bem-humoradas no escritório funciona como um “espaço seguro” onde os membros da equipa se sentem à vontade para partilhar os seus pensamentos.	<i>“Os melhores resultados surgem através da discussão.”</i> <i>“As coisas importantes aparecem geralmente numa conversa informal, não sob pressão.”</i>
Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	Inspira-se na iniciativa New European Bauhaus da UE, no LinkedIn e em diversas experiências culturais. A entrevistada baseia-se na estrutura da New European Bauhaus não como uma política de cima para baixo, mas como uma bússola orientadora para a tomada de decisões diárias. Os seus princípios — sustentabilidade, inclusão e beleza no trabalho e no design — refletem-se na forma como a equipa define os objetivos e avalia o progresso. Por exemplo, as reuniões trimestrais da equipa e os breves inquéritos internos avaliam se os projetos em curso estão alinhados com metas inclusivas e sustentáveis (por exemplo, carga de trabalho justa, consciência ambiental no trabalho com o cliente). Os briefings de projeto e os memorandos internos incluem uma breve “questão de verificação” inspirada nestes valores: Este projeto reflete criatividade, cuidado e inclusão? Quando novos membros se juntam à equipa, a estrutura é apresentada informalmente durante as sessões de integração ou formação, ajudando-os a compreender a cultura da empresa. As sessões de reflexão após grandes projetos também a utilizam como lente de discussão para avaliar o que contribuiu para o bem-estar da equipa e o que poderia ser melhorado da próxima vez. Ela também recomenda o uso de estruturas claras para a	<i>“A Nova Bauhaus Europeia é uma grande estrutura que nos ajuda a definir metas e a medir o impacto.”</i> <i>“Encontro muita inspiração em discussões tanto dentro como fora da minha equipa.”</i>

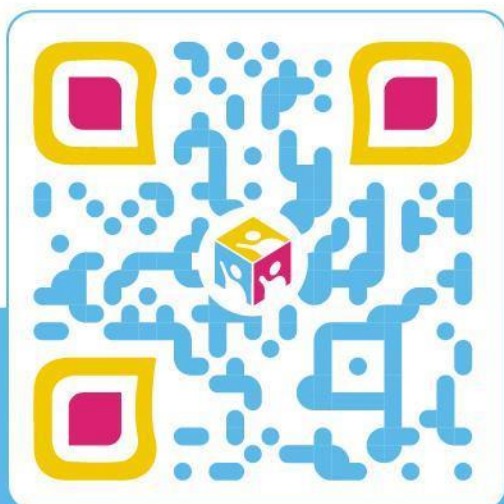


	sustentabilidade e inclusão. Valoriza a aprendizagem contínua, a literatura e as trocas intersectoriais.	
--	--	--



**FITFORTHE
FUTURE**

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.