



# “Cada evento é um convite a sermos mais autênticos”

À frente do Vanilla Project e como Diretora Executiva do Book 2.0, Silvia Rodríguez tem construído pontes entre cultura, conhecimento e transformação. Para ela, liderar não é apenas alcançar resultados – é colocar pessoas e as suas essências no centro de cada projeto. Nesta entrevista, Silvia compartilha a sua visão sobre a nova agenda das líderes em 2026, o papel dos eventos como catalisadores de mudança, a importância de comunidades duradouras e como a autenticidade se tornou a base de parcerias e liderança de impacto em Portugal.



SILVIA RODRÍGUEZ

FOTO: ANDRÉ STÄGEL

**N**os últimos anos, os eventos ganharam um papel central na sua estratégia. Porquê apostar neste formato como motor de transformação?

Porque os eventos fazem aquilo que nenhum conteúdo digital consegue: colocam pessoas reais numa sala real, com toda a sua complexidade, as suas histórias e os seus medos. E quando isso acontece com intenção, com curadoria, com cuidado, algo muda. Não é magia, é presença. A transformação começa quando alguém sente que foi visto e ouvido. E os eventos, quando bem construídos, são um dos poucos espaços onde isso ainda acontece genuinamente.

**De que forma um evento pode ir além da inspiração e gerar ações concretas e colaboração duradoura?**

A inspiração sem estrutura desaparece. Já nos aconteceu a todos, saímos de um evento entusiasmados e três dias depois voltámos exactamente ao mesmo sítio. Por isso, na Vanilla Project, pensamos o evento como o início de um processo, não o fim. O que acontece antes e depois é tão importante como o que acontece na sala. Criamos pontes entre o momento de descoberta e o momento de acção. A colaboração duradoura nasce quando as pessoas encontram, no mesmo espaço, não só ideias, mas outras pessoas que as querem realizar.

**Como se garante que as pessoas certas estão na sala para que surjam soluções reais?**

Esta é, na verdade, a pergunta mais estratégica de todas. “As pessoas certas” não significam as mais conhecidas nem as mais poderosas, significa muitas vezes as mais dispostas. Dispostas a ouvir, a mudar de opinião, a colaborar sem egos à frente. A nossa curadoria é muito baseada nessa leitura: quem tem a abertura necessária para que algo novo possa surgir? Às vezes isso surpreende, a solução aparece onde menos se esperava.

**Que papel têm as comunidades que se criam antes e depois dos eventos?**

São o verdadeiro legado. O evento é o catalisador, a comunidade é o que fica. Antes, a comunidade prepara o terreno: cria familiaridade, confiança, contexto partilhado. As pessoas chegam ao evento já com um sentido de per-



FOTO: ANDRÉ STACHEL

tença. Depois, é onde o trabalho real acontece, os projectos que nascem, as parcerias que se concretizam, as conversas que continuam. Uma comunidade bem cuidada é um ecossistema vivo. E nós levamos isso muito a sério.

*“A transformação começa quando alguém sente que foi visto e ouvido. Os eventos, quando bem construídos, são um dos poucos espaços onde isso ainda acontece genuinamente.”*

Book 2.0 — a quarta edição

**O Book 2.0 chega agora à sua quarta edição. Como evoluiu o evento desde a primeira edição?**

Na primeira edição havia uma pergunta no ar: será que há espaço em Portugal para uma conversa aberta sobre o futuro do livro, da leitura e do conhecimento? A resposta foi um sim tão claro que nos motivou a continuar. De edição para edição, o Book 2.0 foi ficando mais maduro, não maior, mas mais denso em qualidade, em diversidade de vozes e em impacto real. Aprendemos a ouvir e a ter a coragem de mudar e evoluir. E isso reflecte-se em cada detalhe da programação.

**O que podem esperar os participantes da edição de setembro de 2026 no Centro Cultural de Belém?**

Podem esperar um espaço onde o pensamento pode respirar. O CCB é um palco com uma energia muito particular, tem grandeza sem intimidar, tem história sem pesar. Esta edição vai aprofundar a conversa sobre o regresso às

origens, o regresso aos livros, onde a criatividade surge como um motor de transformação pessoal e colectiva. Vamos criar momentos de encontro real entre o mundo editorial, o empresarial e o cultural, e deixar espaço para o inesperado, que é muitas vezes onde as melhores coisas acontecem.

**Que papel tem este evento no debate sobre conhecimento, criatividade e futuro das indústrias culturais?**

O Book 2.0 não existe para dar respostas, existe para fazer as perguntas certas para se criar a

ação. Num momento em que a inteligência artificial, a atenção fragmentada e os novos modelos de negócio estão a redefinir o que significa criar e partilhar conhecimento, precisamos de espaços onde essa conversa aconteça com profundidade e sem pressa. É isso que tentamos ser. Um lugar onde se pensa de forma aberta e coletiva, sem agendas próprias.

**Assume o cargo de Directora Executiva do Book 2.0 desde a sua criação em 2023. Qual a relevância do seu papel neste projecto?**

Honestamente, o que faço é guardar a alma do

**vanillaproject**  
inspiring change

Email: [hello@vanillaproject.org](mailto:hello@vanillaproject.org) | [www.vanillaproject.org](http://www.vanillaproject.org) | [www.book.apel.pt](http://www.book.apel.pt)  



projecto. É muito fácil, quando um evento cresce, perder o fio que o tornou especial desde o início. O meu papel é garantir que cada decisão (de programação, de curadoria, de comunicação) está alinhada com o porquê que nos trouxe até aqui. Manter o legado e a missão que me foi deixada. E o porquê é simples: acredito que o conhecimento, quando partilhado com autenticidade, muda as pessoas. E pessoas mudadas mudam o mundo à sua volta.

### Muitos dos projetos e clientes com quem trabalha mantêm relações de longa duração. O que explica essa confiança?

Acho que as pessoas sentem quando estás genuinamente interessada nelas, não no contrato, não no projeto, mas na pessoa. E eu estou sempre. Quero perceber o que os move, o que os preocupa, o que ainda não conseguiram dizer em voz alta. Essa escuta cria uma relação que vai muito além do trabalho. E quando há confiança real, o trabalho flui de uma forma completamente diferente. As melhores coisas que já fiz nasceram de relações assim.

### Como se constrói credibilidade num setor onde os resultados muitas vezes não são imediatos?

Com consistência e com humildade. Credibilidade não se declara, constrói-se ao longo do tempo, entrega a entrega, conversa a conversa. E também se constrói sendo honesta quando as coisas não correm como esperado. No nosso sector, os resultados mais importantes levam tempo a amadurecer. Quem não está disposto a esperar esse tempo raramente vê os frutos mais bonitos.

### O que procuram hoje as organizações quando decidem associar-se a projetos de impacto?

Procuram autenticidade, e sabem, cada vez melhor, reconhecer quando não a encontram. Há alguns anos, uma organização associava-se a um projeto de impacto pela visibilidade. Hoje, as mais conscientes querem algo mais: querem que faça sentido. Querem que o alinhamento seja real, que a sua presença acrescente algo e não seja apenas um logótipo num rollup. Isso exige que nós, do lado dos projectos, sejamos muito claros sobre o que somos e o que não somos. A clareza atrai as parcerias certas.

### Tem referido que a comunicação e os eventos são também uma forma de deixar um legado. Que legado gostaria de construir?

Legado é uma palavra grande. Prefiro pensar em sementes. Cada projeto que construímos, cada evento que desenhamos, cada comunidade que ajudamos a criar, são sementes que não controlamos onde vão crescer nem em quem. O que posso garantir é que foram plantadas com intenção, com cuidado, com a convicção de que cada pessoa que passa por nós sai mais inspirada a fazer diferente, a deixar também ela



FOTO: ANDRÉ SACHTEL

a sua voz por onde passa. Se isso acontece, se uma única pessoa encontra a sua voz por ter estado num evento que criámos, então o trabalho valeu completamente a pena.

### Que temas sente que ainda precisam de mais visibilidade ou debate em Portugal?

A relação entre identidade e trabalho, quem somos quando fazemos o que fazemos. Ainda há uma separação muito artificial entre a pessoa e o profissional, como se tivéssemos de nos dividir para sermos credíveis. Precisamos de conversar mais sobre autenticidade no mundo empresarial, sobre liderança que parte do interior para o exterior, sobre o que significa construir algo que tem a nossa marca mais funda, sem medos, sem barreiras de nos mostrarmos como somos. E também sobre o papel da cultura, da leitura, das artes, da criatividade, como ferramenta de desenvolvimento humano, não apenas de entretenimento.

### Como podem líderes empresariais assumir um papel mais ativo na resolução de desafios sociais?

Começando por dentro. Um líder que não se conhece a si próprio dificilmente consegue liderar com impacto real. O primeiro passo não é um programa de responsabilidade social, é a pergunta: que tipo de mundo quero ajudar a construir, e o que é que eu, pessoalmente, tenho para dar? Quando a resposta vem de um lugar genuíno, a acção que se segue tem uma qualidade diferente. Tem consistência. Tem coragem. E inspira outros a fazer o mesmo.

### Como vê a evolução dos projetos que unem empresas, cultura e impacto social em Portugal?

Com muito optimismo, e com alguma exigência. Estamos a viver um momento de abertura real. Há cada vez mais empresas que percebem que a cultura não é um extra, é um activo. Que investir em conhecimento, em criatividade, em comunidade, tem retorno — não só financeiro, mas humano.

O desafio é não deixar que essa abertura se torne superficial, que se reduza a marketing de causa. A maturidade do sector vai medir-se pela profundidade dos projectos que conseguirmos sustentar juntos.

### Acredita que estamos a entrar numa nova fase de colaboração entre sectores?

Acredito, e sinto-o no terreno.

Acredito, e sinto-o no terreno. Há uma geração de líderes, em empresas, em instituições culturais, em organizações sociais, que já não aceita trabalhar em silos (muito típico português), que percebe que os problemas complexos precisam de respostas complexas, e que essas respostas raramente vêm de um único sector.

O que me entusiasma é que esta colaboração está a deixar de ser forçada, e está a começar a ser desejada. E quando as pessoas querem genuinamente colaborar, as coisas que nascem são de uma qualidade completamente diferente.

### Que tipo de projetos gostaria ainda de liderar ou ver nascer nos próximos anos?

Gostaria de ver nascer em Portugal um movimento real de lideranças conscientes, não como tendência, mas como prática. Líderes que se conheçam, que ajam a partir da sua essência, e que construam organizações onde as pessoas se possam também conhecer.

Vemos ainda muitos egos a sobrepor-se ao que de verdade importa que é colaborar sem competição para uma missão maior.

### Se pudesse reunir numa mesma sala os líderes, criadores e decisores do país, que conversa gostaria de iniciar e que ação gostaria que saísse dessa sala?

Começava com uma pergunta simples e incómoda: Quem és tu, para além do papel que ocupas? Porque acredito que a maior parte dos impasses que vivemos, nas organizações, nas instituições, na sociedade, não são impasses de recursos ou de estratégia. São impasses de identidade.

Pessoas que não se conhecem suficientemente bem para saber o que querem construir, e porquê. Da sala queria que saísse um compromisso: cada um levar uma acção concreta para o seu contexto, não um plano global, mas um gesto pessoal e real.

Porque a transformação de um país começa sempre assim, uma pessoa de cada vez, a decidir ser mais ela própria. ■