JE editors · TALKS ·
21 maio | 15h00
Saiba qual o futuro da formação de executivos no contexto pós-pandémico. **Esperamos por si!**
Acompanhe em direto na plataforma multimédia JETV, em www.jornaleconomico.pt
Convidados: ISEG Executive Education · UPT · Universidade de Coimbra · the LISBON MBA · Católica Porto Business School · iscte Executive Education · Católica Lisbon

Este suplemento faz parte integrante do Jornal Económico Nº 2093 não pode ser vendido separadamente

JE O Jornal Económico
ESPECIAL

FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

SUSTENTABILIDADE E DADOS CONQUISTAM POSIÇÃO

A oferta de formação para executivos tem evoluído, acompanhando as principais tendências e respondendo às necessidades manifestadas pelo mercado. É neste quadro que as temáticas relacionadas com a sustentabilidade ambiental, económica ou financeira têm ganho espaço, assim como a gestão de dados. As propostas multiplicam-se numa altura em que a aposta na formação contínua é reconhecida como imperativa.

PROGRAMAS
Escolas de negócios respondem a desafios societais ● II

FORMAÇÃO
Jovens executivos apostam na formação contínua e 'soft skills' ● IV

ENTREVISTA
Carlos Oliveira
Presidente Executivo da Fundação José Neves
"É vital a emergência de mais formação de curta duração" ● XII

FÓRUM
O que é que em dois anos de pandemia muda na formação executiva em Portugal? ● XIV

EDITORIAL

O futuro passa por aqui

FILIPE ALVES
Diretor

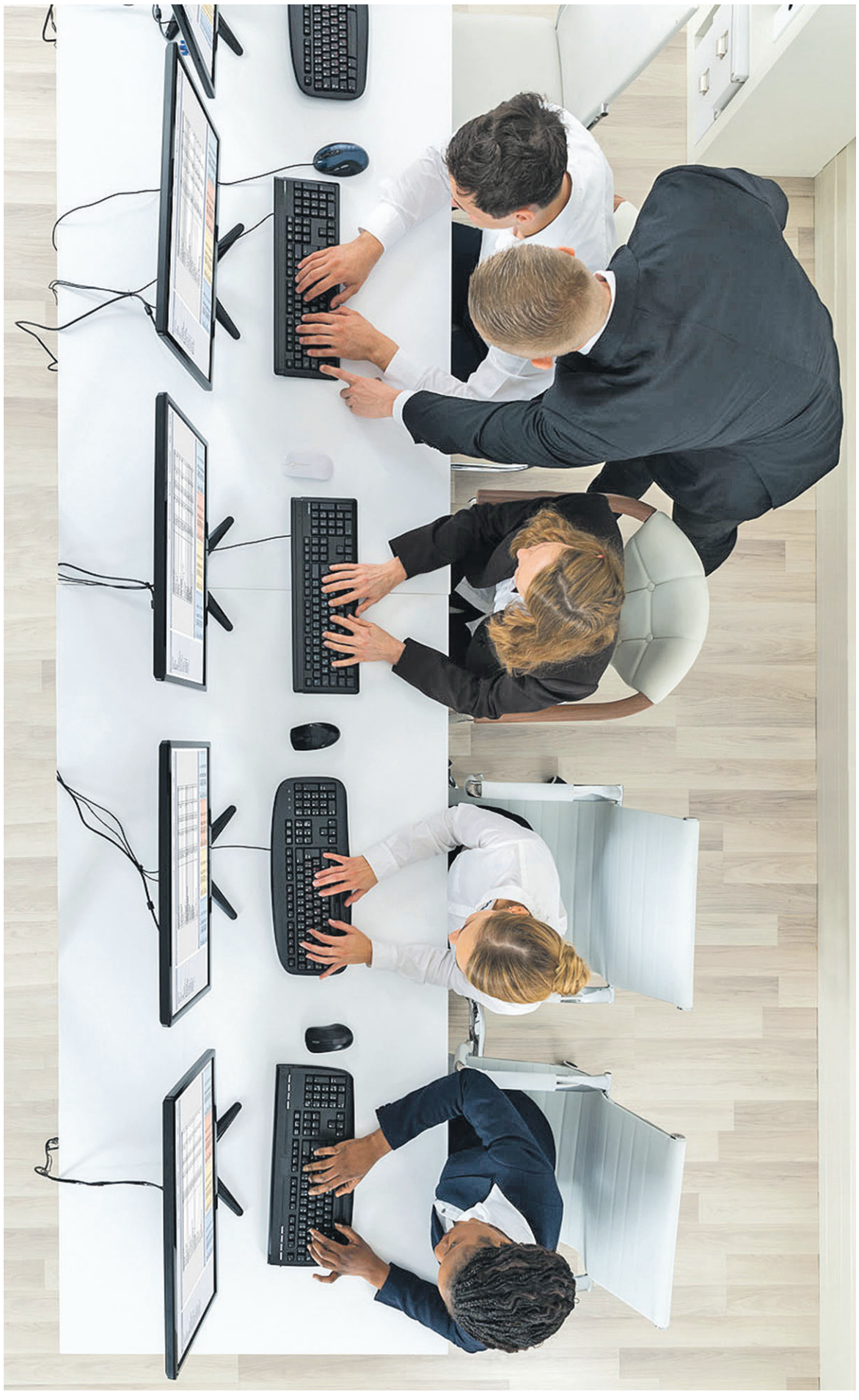
A sustentabilidade está na ordem do dia e os cursos de formação de executivos das principais escolas de gestão nacionais estão a dedicar cada vez mais atenção a este tema. Sem sustentabilidade ambiental, económica e social não haverá futuro e os gestores devem estar conscientes desta realidade.

Mas até que ponto as empresas portuguesas - que são, na sua esmagadora maioria, micro e PME - estão conscientes da importância de serem mais sustentáveis?

Muitas empresas ainda não descobriram a oportunidade que representam as boas práticas a nível de sustentabilidade. Ainda esta semana foi divulgado um inquérito realizado pelo grupo sueco IKEA junto dos consumidores portugueses, que concluiu que as preocupações ambientais são cada vez mais relevantes para estes últimos. Essa preocupação manifesta-se cada vez mais no momento da compra de bens e serviços, com os consumidores a optarem preferencialmente pelas marcas mais sustentáveis (sendo o preço o outro factor de escolha decisivo).

Por outro lado, para outras empresas a sustentabilidade é literalmente uma questão de vida ou morte, porque o mundo está a avançar rapidamente no sentido da descarbonização e da transição energética. Será o caso de algumas petrolíferas internacionais que se aperceberam que estão num sector com prazo de validade e tentam, a todo o custo, fazer a transição para as energias limpas. Em alguns casos essas empresas não têm outro remédio senão comprar parques eólicos e outros ativos com generosos prémios.

A sustentabilidade é, por isso, mais do que uma moda ou uma forma de ficar bem na fotografia, para inglês ver. É o futuro e traz muitas oportunidades de crescimento para quem as souber aproveitar.



PROGRAMAS

Escolas de negócios respondem a desafios societais

Sustentabilidade e dados ganham destaque nos portefólios das escolas, que apostam nas temáticas estruturantes do futuro para se diferenciarem.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Fala-se de sustentabilidade há anos, mas só agora o tema assume relevo. Empresas, governos e a sociedade em geral começam a olhar para a sustentabilidade ambiental, económica ou financeira como se de oxigénio se tratasse. Sem sustentabilidade não há negócio que vingue, nem empresa que prospere.

"Fazer negócios no futuro requer a compreensão de uma ligação entre natureza, finanças e regulamentação", afirma Clara Raposo, presidente do ISEG, que coordena com Sofia Santos o primeiro programa executivo na área das Finanças Sustentáveis em Portugal: Sustainable Finance: green and climate finance.

"O combate contra as alterações climáticas pode e deve constituir uma oportunidade de negócio. Um novo modelo económico traz também oportunidades de investimento", justifica, por seu turno, Sofia Santos.

O programa decorrerá em formato presencial, no inspirador campus do ISEG junto ao Parlamento, mantendo a possibilidade de alguns participantes acompanharem através do formato *live streaming*, revela Luís Cardoso, presidente do ISEG Executive Education, ao Jornal Económico. Lecionado em inglês, o curso conta com a participação de vários docentes internacionais, o que leva a que seja procurado também por alunos internacionais. "Por esse motivo, manteremos disponível a participação através de ambos os formatos", adianta o professor. "Por ser pioneiro em finanças sustentáveis em Portugal e pelo programa de excelência que apresenta na segunda edição, encontra-se com uma procura elevada e tem data de início para 2 de junho", acrescenta Luís Cardoso. As inscrições estão abertas até uma semana antes do seu início, mas sujeitas à disponibilidade de vaga.

A Católica-Lisbon, outra grande escola de formação de executivos portuguesa, também dá destaque à temática da sustentabilidade no seu portefólio.

Céline Abecassis-Moedas, dean da Formação de Executivos, explica que a oferta "além de corresponder às necessidades atuais dos profissionais, corresponde às necessidades atuais dos negócios, apostando fortemente em áreas como a Responsabilidade Social e a Saúde". Objetivo? "Mudar a forma como se constroem negócios, tornando-os mais sustentáveis".

A Porto Business School, outra escola portuguesa de primeiríssima linha, lançou, em 2020, o "Sustainable Act", um programa estruturado e integrado de apoio às PME portuguesas. O curso apontou foco à "capacitação" de dirigentes e trabalhadores para "lidar com os novos desafios da sustentabilidade" e para "integrar nos seus modelos de produção, de gestão e de negócio, os princípios es-

tabelecidos pelos objetivos de desenvolvimento sustentável".

Desafios emergentes

A educação executiva tem evoluído constantemente para acompanhar os desenvolvimentos societais, nos negócios e na tecnologia. José Fonseca Pires, Diretor académico de fator humano da AESE Business School, explica ao Jornal Económico que "adaptar-se àquilo que são os temas emergentes e as macrotendências" levaram a escola a "organizar um programa para executivos sobre *data analytics*. LFD | Lead the future with data, lançado em outubro de 2020, em parceria com a tecnológica SAP, tem muito a ver com "a emergência, o alcance e o impacto dos dados na vida das empresas e na vida dos executivos". Não é um programa para especialistas. Trata-se, na melhor tradição da expressão, de um programa para executivos "tirarem partido máximo do valor dos dados, da informação que já está na empresa ou que pode vir a ser capturada visando melhorar a gestão". Na mesma altura, além deste, a AESE lançou dois outros programas totalmente online: DEEP | Gestão Geral e GLS | Gestão e Liderança em Saúde.

José Fonseca Pires enfatiza o aspecto matricial de DEEP: "Um programa de direção geral para executivos que tem a característica de ser online". Acrescenta: "é o programa mais estruturado e estruturante para executivos que queiram fazer um programa desta natureza, online. De alguma maneira ocupa, preenche e aprofunda aquilo que são as áreas principais da gestão e permite a uma pessoa ficar com uma visão geral da direção e uma visão de conjunto das organizações e da gestão moderna". O programa tem como objetivo "preparar gestores e empresários para os desafios da liderança e gestão dos negócios, a partir de uma tomada de decisão ética, humana e responsável e da adaptabilidade em ambientes de incerteza, permitindo o crescimento e perpetuidade das organizações, num formato ajustado e atual – o digital", explica o seu diretor, André Vilares Morgado.

Adaptação, flexibilidade e olhar para as necessidades das pessoas que se querem formar são as palavras-chave no atual momento da formação, segundo José Fonseca Pires, da AESE

Na área da saúde, a AESE lançou uma segunda novidade: HBE | Hospital Business Enhancement. O curso, numa parceria com a associação de medical devices APORMED, está dirigido para indústrias e empresas que desenvolvem atividade a montante dos hospitais, caso de farmacêuticas e empresas de equipamentos hospitalares. *Last but not least*, a escola, em parceria com o site Executiva, desenhou One Step Ahead. Propósito: ajudar as executivas explorar e aproveitar "todo o seu potencial como líderes", de forma a contribuir para que "as empresas e instituições tenham uma liderança mais diversificada e uma visão de futuro mais ampla".

Olhando para o atual momento da formação executiva, o professor da AESE Business School como que sintetiza: "diria que as palavras-chave são adaptação, flexibilidade e olhar para as necessidades das pessoas que se querem formar". ●

Megatendências da distribuição automóvel são tema no ISEG

O programa "Automotive Retail 4.0: Idealizar, planear e transformar o sector" é fruto de uma parceria Universidade-Empresa, que junta a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e o ISEG Executive Education. Esta formação executiva tem como pano de fundo os desafios que se colocam nos próximos anos ao sector automóvel a braços com uma mudança de paradigma a nível da produção, da distribuição e comercialização e do consumo. Os veículos estão cada vez mais contectados e há cada vez mais veículos partilhados. É um mundo novo em construção.

O programa do ISEG/ACAP aborda as megatendências do sector da distribuição automóvel, terá início em setembro de 2021 e decorrerá em formato blended learning, com 70% das sessões online.

"O sector automóvel enfrenta grandes desafios, relacionados com a situação económica e financeira internacional, com a evolução tecnológica e com as implicações decorrentes das orientações severas que se irão implementar em termos de sustentabilidade", explica Luís Cardoso, presidente do ISEG Executive Education. Neste contexto, acrescenta, este programa "constituirá um contributo valioso para assegurar que os dirigentes e quadros do sector estejam aptos a enfrentar com êxito os desafios do futuro".

O curso apresenta "uma estrutura inovadora", com "um formato disruptivo", que alia uma "abordagem prática, uma reflexão estratégica e coaching individual", salienta o responsável do ISEG Executive Education. Ao longo dos vários módulos serão abordados os novos paradigmas, as estratégias fundamentais da cultura empresarial orientada ao cliente, e de comunicação e vendas.

A formação que conjuga os 'insights' da indústria automóvel da ACAP e as competências em economia e gestão do ISEG Executive Education, dirige-se fundamentalmente a concessionários automóveis que pretendam compreender os futuros modelos de mobilidade e dar resposta às novas necessidades e expectativas dos consumidores.

"Na ACAP consideramos que, nestes dias conturbados, só uma aposta forte na formação poderá ajudar as empresas do sector a encarar o futuro com mais segurança", salienta Hélder Pedro, secretário-geral da ACAP, justificando a importância da parceria com o ISEG e o envolvimento no Programa Automotive Retail 4.0. ● *AR*

PUB

FORMAÇÃO

Jovens executivos apostam na formação contínua e 'soft skills'

Nova geração de executivos considera que aprendizagem constante, espírito de equipa e capacidade de adaptação a diferentes realidades são mais-valias. Programas de 'trainee' ajudam recém-licenciados a iniciar carreira e a chegar ao topo mais rápido.

JOANA ALMEIDA
jalmeida@jornaleconomico.pt

São jovens altamente qualificados, proativos, com grandes ambições profissionais e foco em conquistá-las. Com formação, sobretudo, em gestão, economia, tecnologias ou marketing, a nova geração de executivos tem vindo a apostar na aquisição de novos conhecimentos, aliada à versatilidade e ao carácter empreendedor.

Na ânsia de marcar a diferença num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, são vários os jovens que iniciam carreira através de programas de *trainee*, que dão palco a recém-formados sem exigir grande experiência. Mas há quem aposte ainda num modelo mais linear.

Foi o caso de Joana Santos, que aos 37 anos lidera o departamento de Recursos Humanos da Anturio, que presta consultoria em tecnologias de informação. Ao Jornal Económico (JE), conta que, depois de se ter licenciado em Sociologia e Planeamento no ISCTE, em 2006, e ter tirado uma pós-graduação em Sociologia, Trabalho e Emprego, fez estágio na Adecco, onde esteve durante mais de três anos na área de Recursos Humanos. Mais tarde, foi convidada para gestora de conta do grupo Multipessoal, e, nove anos depois, decidiu concorrer a uma vaga na direção de Recursos Humanos da Anturio porque "as funções descritas eram semelhantes às que estava a desempenhar".

Agora, no papel de quem recruta, reconhece que "as empresas procuram não só competências técnicas mas, acima de tudo, competências comportamentais", com destaque para o espírito de equipa e união, e a capacidade de "adaptação rápida às realidades vão surgindo". Essas foram competências que procurou adquirir. Na Multipessoal, conheceu "várias realidades, desde a área de *call center*, passando pela área de *field marketing* e pela gestão integral de *outsourcing* de uma equipa de cerca 100 colaboradores", e, na Anturio, diz que a "polivalência" é "palavra de ordem" no departamento que lidera.

Os caça-talentos

O modelo de carreira linear, em que o profissional entra na empresa como estagiário, passa a assistente, gerente e depois chega a diretor, tem vindo a dar lugar a um novo modelo de progressão profissional. Com o aparecimento dos programas de *trainee*, são cada vez mais os jovens executivos a chegar a cargos de topo, graças à procura direta das empresas pelos chamados "jovens-talento" junto das faculdades. Foi dessa forma que Rita Piçarra chegou à Vodafone.

Licenciada em Economia e mestre em Gestão pela Nova SBE (e com uma breve passagem pelo IAPMEI), Rita Piçarra integrou o programa *Vodafone Discover Graduates*, em 2012, que lhe abriu as portas para à *telecom* em que trabalha como manager na área de Marketing Empresarial. Acumulou experiências em áreas "desde o Marketing consumo, Marketing empresarial e, posteriormente, nas áreas de *Go to Market* dentro das direções comerciais de segmento *Business*", passando pela área de Pequenas e Médias Empresas e *corporate*, onde, em 2017, surgiu o desafio de liderar atual equipa.

"Acredito que a mais valia para ter conquistado a minha função atual foi a capacidade de trabalho e entrega demonstrada ao longo dos anos, aliada à constante vontade de me superar e aprender. Sinto muito orgulho por ter sido dos primeiros *trainees* a ocupar um lugar de chefia na Vodafone Portugal, mas não creio que a idade ou género tenha tido qualquer influência", diz.

Colecionar conhecimento

A constante atualização e procura por novos conhecimentos é também um factor-chave para Janine Oliveira Guglielmelli, que aos 35 anos é *business development & marketing executive* da Blue Screen IT Solutions e está há mais de 15 anos ligada ao Marketing, Comunicação e Vendas. Após licenciar-se em Gestão de Empresas com MBA em Marketing e Vendas, inscreveu-se em vários cursos complementares como Comportamento do Consumidor, Marketing Digital, Planeamanento Estratégico, Relações Públicas, Gestão de eventos e outros. "Gosto de manter-me atualizada", indica.

O mesmo acontece com Fausto Nunes, de 34 anos. Apesar de o Marketing ser uma paixão antiga, começou a interessar-se no 11.º ano por Psicologia e foi nessa área que tirou mestrado no ISPA. Depois, criou um projeto com um colega de faculdade de "formação de equipas comerciais e psicoterapia de acompanhamento", e decidiu, mais tarde, tirar uma Pós-Graduação em Gestão de Recursos Humanos no ISCSP para aprofundar conhecimentos. Começou como recrutador na Get The Job, uma *startup* de Marketing de Recrutamento (onde pôde juntar várias paixões), e é agora *People and Culture Manager* da Runtime Revolution. "A consistência do meu trabalho permitiu-me chegar a *People and Culture Manager*", afirma.

Já Inês Runa, manager na área de Marketing Consumo também na Vodafone, licenciou-se em Gestão pelo ISCTE Business School e fez alguns programas de gestão para executivos na Católica, em Controlo de Gestão e Avaliação de Projetos de Investimento. Acumulou os estudos com um estágio no IAPMEI e, após terminar a licenciatura, entrou na Deloitte, em consultoria de estratégia e operações, sobretudo em projetos no sector da saúde.

"A minha permanência na Deloitte durante quatro anos foi um dos pilares da minha carreira, onde aprendi e desenvolvi muitas das competências que hoje considero chave no meu percurso profissional", diz. Esteve dois anos na SIBS e chegou à Vodafone, em 2015. Para enriquecer conhecimentos, rodou internamente por várias áreas até chegar ao cargo que ocupa agora.

Inês Runa considera que ter "conhecimentos base das áreas de gestão e/ou engenharia continua a ser muito valorizado, pela sua abrangência e método de raciocínio, mas tendo também em vista as tendências de uma sociedade cada vez mais digital e tecnológica", mas "cada vez mais as *soft skills* ganham relevância" porque "competências como a empatia, ética, proatividade, manutenção da calma em situações de stresse, espírito crítico, empreendedorismo, perfis mais focados em serem *solution finders* do que *problem finders*, flexibilidade ou capacidade de adaptação à mudança, são essenciais no atual ambiente empresarial".

A importância das 'soft skills'

Pedro Borges Caroço, senior executive manager da Michael Page, empresa especializada no recrutamento de executivos, explica que, relativamente à formação, "cada vez existe mais oferta e de maior qualidade acompanhando a tendência da necessidade que o mercado vai exigindo". As *soft skills* têm ganhado destaque. "As *soft skills* são determinantes na forma de atuar, pois só assim estarão preparados para constantes desafios, cada vez são mais complexos. Versatilidade, flexibilidade e inteligência emocional são algumas das características essenciais", frisa.

"Por muito bom que um candidato seja a nível de *hard skills*, ninguém gosta de trabalhar com alguém arrogante ou mal educado. A humildade, entreajuda e vontade de aprender são competências chave para todas as profissões e todas as fases da carreira", considera Fausto Nunes.

"Profissionais que vestem a camisola são mais confiáveis, pois habilidades e conhecimentos podem ser desenvolvidos e ensinados, mas dedicação, respeito e o 'brilho no olhar' no que se faz, não é tão fácil de encontrar", acrescenta Janine Guglielmelli.

Unsplash

Michael Page diz que, como há cada vez mais oferta no que toca à formação, as 'soft skills' têm ganhado destaque entre as empresas à procura de novos talentos

PUB

Amplie o seu futuro com a Universidade Portucalense.

formação 2021/2022

MBA
- MBA para Gestores de PME

SHORT MASTERS
- Cultura do vinho e Enoturismo
- Escanção e Mercado Global de Vinhos
- Green Tourism – Ecoturismo
- Guia-intérprete de Cidades património Mundial: Cidade do Porto
- Turismo no Espaço Rural e Desenvolvimento Regional
- Avaliação e Intervenção Psicológica com Idosos
- Coaching Afetivo Psicossexual e Conjugal
- Psicanálise e Modelos Psicodinâmicos
- Psico-Oncologia
- Terapia Comunitária Integrativa: Fundamentos Teórico-Práticos

PÓS - GRADUAÇÕES
- Coaching e Mentoring: Desenvolvimento do Potencial Humano
- Direito Bancário e Direito dos Valores Mobiliários

MESTRADOS
- Administração e Gestão da Educação
- Ciência de Dados
- Ciência Jurídica Forense
- Ciências da Educação – Área de Especialização em Educação e Intervenção Sociocomunitária
- Direito
- Direito Europeu e Comparado
- Gestão
- Informática
- Marketing e Negócios Digitais
- Património Artístico, Conservação e Restauro
- Património Cultural e Desenvolvimento do Território
- Psicologia Clínica e da Saúde
- Relações Internacionais e Diplomacia
- Turismo e Hospitalidade

FORMAÇÕES APLICADAS
- A União Europeia e suas políticas em prol da Democracia e dos Direitos Fundamentais
- Conceitos Fundamentais de Contabilidade e Demonstrações Financeiras
- Direito do Trabalho
- Dois caminhos uma estratégia: Transformação Digital
- Os Direitos das Crianças e as Responsabilidades Parentais
- Registos e Notariado

DOUTORAMENTOS
- Ciências Empresariais
- Ciências Jurídicas
- Psicologia Clínica e Aconselhamento

Saiba mais em:
www.upt.pt
ingresso@upt.pt
(+351) 225 722 222/3
(+351) 969 773 967

Siga-nos em:

UPT
UNIVERSIDADE PORTUCALENSE
Do conhecimento à prática.

INOVAÇÃO

Avanço da tecnologia facilita trabalho dos executivos

Com as ferramentas digitais a assumirem um papel determinante na sociedade, praticamente todos os empregos passam a incluir algum tipo de tecnologia. Esta realidade aplica-se à maioria das funções, sobretudo à gestão.

JOÃO TERESO CASIMIRO
jcasimiro@jornaleconomico.pt

O uso acelerado da tecnologia é um marco nas empresas. Se anteriormente os departamentos de Recursos Humanos tinham a tarefa hercúlea de fazer a ponte entre todos os trabalhadores e os respetivos executivos, essa tarefa começou a ser facilitada a partir da introdução de novas ferramentas – que vão desde as aplicações para smartphone/computador, a programas que ajudam a programar agendas e projetos facilitando o acesso a todos os envolvidos.

Esta realidade sai reforçada do período pandémico, durante o qual o trabalho remoto se popularizou e as empresas tiveram de pensar em modelos profissionais que pudessem funcionar para todos, sem que o volume de trabalho fosse aumentado e sem contrariedades que colocassem entraves à normal organização das equipas.

Antes de passarmos aos exemplos práticos, é necessário compreender a importância dos smartphones no ecossistema empresarial. Ou seja, à medida que os telemóveis foram ficando mais interativos (acesso à internet, câmeras fotográficas mais sofisticadas, entre outros fatores), a influência quer na vida pessoal, quer na vida profissional foi-se transformando. Atualmente, é impensável para qualquer atividade/negócio não tirar partido da tecnologia disponível e, sobretudo, da naturalidade com que qualquer pessoa utiliza estes dispositivos.

Mais uma vez, também aqui a pandemia de Covid-19 teve um impacto direto na forma como nos relacionámos em período de confinamento, tanto a nível profissional como pessoal. Ainda assim, a tecnologia já era usada em grande parte das empresas na forma de programas informáticos ou aplicações para smartphone, o que ajudou na transição para o teletrabalho, facilitando as interações com os vários departamentos de determinada empresa.

Para Alexandre Silveira, diretor de Marketing da HP Portugal, "os computadores portáteis tornaram realidade a visão da computação móvel ou simplesmente da mobilidade. Ainda assim, foram os smartphones que permitiram a ubiquidade digital, a possibilidade de estarmos sempre ligados a partir de qualquer lugar".

O diretor de Marketing da HP Portugal explica ao Jornal Económico que as aplicações foram "elementos fundamentais" para a popularização dos smartphones "ao simplificarem e otimizarem a experiência de utilização de software para um ecrã mais pequeno".

Alexandre Silveira conta-nos que a sua experiência com as novas tecnologias foi, no entanto, ligeiramente diferente: "comecei por usar no smartphone as mesmas aplicações que utilizava no portátil, como o Google, Outlook ou Youtube e só depois comecei a explorar outras *apps* como o WhatsApp ou o Instagram".

A nível profissional, as aplicações que o executivo da HP utiliza com maior frequência são, "claramente, o Outlook e o Google e, de alguma forma, o WhatsApp, que utilizo para manter conversas com colegas".

A avaliação que o responsável da HP faz sobre a influência na sua vida profissional é clara: "as *apps* contribuem decisivamente para a produtividade, porque me permitem a tal ubiquidade digital, a possibilidade de responder a uma mensagem, contactar alguém ou aceder a informação em qualquer lugar e em qualquer altura".

Segundo refere, essa utilização a nível pessoal reforça a produtividade, e explica como e porquê. "Pelo facto de sermos mais efetivos a nível pessoal quando usamos uma *app* que nos otimiza o percurso em viagem, enviamos aquela mensagem que nos poupa uma chamada ou fazemos um pagamento por MB Way que nos evita uma ida ao multibanco ou ao homebanking".

Atualmente, é impensável para qualquer empresa/negócio não tirar partido da tecnologia disponível, mas sobretudo, da naturalidade que qualquer pessoa possui em utilizar estes dispositivos

Riscos da utilização

Apesar disso, Alexandre Silveira alerta para o facto de a utilização massiva de ferramentas digitais ter consequências no quotidiano, sublinhando que "as aplicações contribuíram para a melhoria da nossa produtividade, apesar do risco de cairmos no paradoxo de as utilizarmos de forma tão intensiva que nos afastamos de algo tão essencial como desligar e dedicarmos tempo às coisas que realmente importam na nossa vida pessoal e profissional".

Este 'risco' identificado pelo responsável da HP espelha uma realidade que o trabalho remoto evidenciou, uma vez que os níveis de produtividade, regra geral, aumentaram e a ligação entre o local de trabalho e os colaboradores ficou mais estreita, influenciando diretamente a vida pessoal.

Acesso de todos à informação

Por sua vez, Nuno Pinto de Magalhães, diretor de Comunicação e Relações Institucionais da SCC, confirma. "A aceleração digital e o teletrabalho trouxeram benefícios para todos e contribuíram para o aumento da interação das equipas", afirma, acrescentando que em termos de acesso à informação, permitiu também uma análise mais "real" de estilos de vida, etc., que, por sua vez, levam-me a identificar oportunidades de mercado".

Nuno Pinto Magalhães elege plataformas de trabalho online como o Zoom e o Microsoft Teams que, na sua opinião, "logo que retomemos a normalidade, ficarão, de forma equilibrada e a par da presencial, no nosso regime de trabalho e de comunicação, tendo em conta a experiência positiva e os benefícios obtidos".

O diretor de comunicação e relações institucionais da SCC afirma que ao nível dos negócios, "a transformação digital veio permitir o acesso de todos à informação e também nos permitiu acompanhar hábitos de consumo, analisar tendências e identificar oportunidades para gerar uma maior visibilidade das marcas da SCC".

Influenciado pelo atual momento da pandemia, o gestor já pensa

Unspalsh

no regresso ao local de trabalho, por considerar que "já existe um cansaço e a necessidade imprescindível de equilibrar as relações e a comunicação através da presença e da convivialidade pessoal".

A evolução da tecnologia continuará, sem dúvida alguma, a ter influência no ambiente profissional à medida que a vida pessoal está cada vez mais ligada aos dispositivos tecnológicos, especialmente aqueles com recurso à internet. O impacto que daí resultará vai estar constantemente em avaliação, mas é natural que a transformação digital passe por uma revolução na maneira como se imagina o local de trabalho e a produtividade. ●

A aceleração digital e o teletrabalho estão a mudar a forma de trabalhar, colocando desafios às empresas e aos seus colaboradores, mas dando-lhes igualmente novas oportunidades

Zoom e Whatsapp entre as aplicações mais usadas em ambiente profissional

A aplicação de videochamadas de uso comercial Zoom disparou com a pandemia de Covid-19 e os confinamentos em todo o mundo. O mesmo aconteceu com o Whatsapp, detido pelo Facebook.

A necessidade de comunicar com os colaboradores remotamente durante a pandemia fez com que as aplicações de mensagens e videochamada registassem os números de utilizadores ativos mais altos de sempre. O Zoom procurou rivalizar com as aplicações de videochamadas desde cedo, sem nunca o ter conseguido verdadeiramente.

O Zoom é uma aplicação de videochamadas voltada para uso comercial. Foi fundada em 2011, por Eric Yuan, e lançada em janeiro de 2013. Muitos aconselharam Yuan a não entrar no sector, por considerarem que estava "lotado", uma vez que iria competir com a Microsoft (Skype) e a Google.

No entanto, o fundador estava confiante de que poderia desenvolver um produto mais agradável de usar do que os existentes. A confiança de Yuan valeu a pena: um milhão de utilizadores do Zoom registados em apenas alguns meses (maio de 2013), 10 milhões de utilizadores um ano depois (junho de 2014) e 40 milhões dois anos após o lançamento (fevereiro de 2015). Mas foi só em 2020 que o Zoom realmente descolou.

Com as pessoas confinadas em casa devido à pandemia, que veio popularizar o teletrabalho, o Zoom tornou-se a escolha predileta de muitos. Como consequência, a empresa de Yuan passou de 60 milhões de dólares de receitas (49,3 milhões de euros) no primeiro quadrimestre de 2019, para 883 milhões (726 milhões de euros) no último quadrimestre de 2021 que terminou a 31 de janeiro, segundo dados do portal "Statista".

Por outro lado, o Whatsapp (propriedade da Facebook) também registou um aumento significativo no número de utilizadores durante o período pandémico. No total, alcançou um aumento de 40% – inicialmente 27%, nos primeiros dias da pandemia, e depois 41% na fase intermédia. Mesmo antes da pandemia já a aplicação de mensagens encriptadas tinha ultrapassado os dois mil milhões de utilizadores no mundo. O WhatsApp foi criado em 2009 por dois ex-funcionários da Yahoo, Brian Acton e Jan Koum.

O Facebook, por seu turno, convicto de que a aplicação seria uma ameaça para os seus próprios serviços, decidiu avançar com uma oferta de aquisição de 19 mil milhões de dólares (15,6 mil milhões de euros) em 2014, oferta prontamente aceite pelos seus fundadores.

Volvidos sete anos, continua a ser a compra mais cara de sempre do Facebook, mas também uma das mais rentáveis, uma vez que a empresa aproveita os dados dos utilizadores para o seu negócio publicidade direcionada através de algoritmos.

Em 2020, o Facebook registou lucros de 86 mil milhões de dólares (70,8 mil milhões de euros). ● *JTC*

PUB

Supervisão Científica e Pedagógica

ISEG Lisbon School of Economics & Management Universidade de Lisboa

Game changers. Let's make the future happen.

*Disruptores. Vamos fazer o futuro acontecer.

www.isegexecutive.education

Para além de um MBA inovador, o ISEG Executive Education disponibiliza Pós-Graduações e Programas Executivos de curta duração, em áreas como Gestão, Estratégia e Inovação, Finanças e Controlo de Gestão, Digital e Tecnologia, Marketing e Comercial, Liderança e Gestão do Talento, Sustentabilidade, Gestão de Projetos e Operações e Economia e Gestão da Saúde. Dispõe também de Soluções Customizadas para empresas.
Para experiências únicas de ensino, inscrições em www.isegexecutive.education

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

Open Minds. Grab the Future.

RANKING FT

Três escolas portuguesas entre as melhores a formar executivos

Nova SBE, Católica-Lisbon e Porto Business School têm, há anos, lugar cativo no 'ranking' Executive Education do Financial Times, onde continuam a melhorar o desempenho e a conquistar posições na classificação geral.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Não é uma, nem duas, são três. Nova School of Business and Economics, Católica Lisbon School of Business & Economics e Porto Business School integram há anos o *ranking* de Executive Education do Financial Times, que avalia a formação executiva em todo o mundo. O *ranking* agregado é construído com base nas duas componentes da formação: programas de inscrição aberta (*open rank*) e programas customizados para empresas (*custom rank*).

A última edição publicada — Ranking Global do Financial Times Executive Education 2020 — coloca a escola de Daniel Traça na 44.ª posição e a escola de Filipe Santos na 50.ª posição. A lista é liderada pela Iese Business School, da Universidade de Navarra, seguindo-se a francesa HEC Paris, a suíça IMD e o francês INSEAD. Na lista, a escola de negócios da California Stanford Graduate School of Business surge como a primeira norte-americana, ocupando o sexto lugar da classificação geral.

O desempenho das escolas portuguesas tem vindo a melhorar ao longo dos anos, quer nos programas abertos quer nos programas para empresas. A Católica-Lisbon é a 39.ª melhor do mundo na formação costumizada, segundo o Ranking Global Executive Education 2020. A escola alcançou o melhor lugar de sempre no ano passado, distinguindo-se igualmente nos programas de inscrição aberta, onde figura em 72.º lugar.

"As empresas apreciam muito a experiência customizada e personalizada que têm nos nossos programas de formação e valorizam particularmente as metodologias pedagógicas inovadoras, que têm impacto no futuro dos seus profissionais", afirma Céline Abecassis-Moedas, Dean para a Formação de Executivos da Católica-Lisbon. "A forte ligação" da escola às empresas, permite-lhe "antecipar" necessidades e expectativas para o futuro, salienta.

Na formação aberta, o destaque vai para a Nova SBE: 47.ª a nível global, o que a coloca na liderança deste segmento em Portugal. Na formação costumizada, a escola de negócios da Universidade Nova de Lisboa ocupa o 54.º lugar.

"Este resultado é consequência do compromisso de impacto e transformação sustentável que assumimos junto da nossa comunidade. Continuaremos a trabalhar com as nossas empresas parceiras para nos preparar para um novo paradigma que requer, mais do que nunca, um *mindset* ágil e permeável à mudança", destaca Daniel Traça, Dean da Nova SBE.

A Porto Business School é a terceira portuguesa no *ranking* FT 2020, onde pontifica desde 2011. A escola de negócios da Universidade do Porto classificou-se em 58.º nos programas para empresas e em 75.º nos programas abertos.

Na altura, Ramon O'Callaghan, Dean da Porto Business School, afirmou: "estes resultados motivam-nos a apresentar soluções cada vez mais inovadoras e a subir a nossa posição nas categorias em que conseguimos competir com a nossa oferta".

Reuters

A IESE Business School lidera o ranking mundial da formação executiva do FT 2020. A espanhola é número um nos programas customizados para empresas. Já a suíça IMD ocupa o primeiro lugar nos programas abertos

FILIPE SANTOS
Dean
da Católica-Lisbon

RAMON O'CALLAGHAN
Dean
da Porto Business School

DANIEL TRAÇA
Dean
da Nova SBE

THE LISBON MBA CATÓLICA|NOVA: A ESTRELA PORTUGUESA

O The Lisbon MBA International, programa *full-time* do The Lisbon MBA Católica | Nova em parceria com o MIT Sloan School of Management, integra o Top 25 da Europa e é 82.º no mundo, de acordo com o *ranking* Global MBA 2021 do Financial Times, que distingue os 100 melhores MBA. Único MBA português no *ranking*, o programa é número um na categoria "International Course Experience". As boas perspetivas salariais também contribuem para os resultados. Trata-se de um curso intensivo *full-time* de 12 meses, que inclui um programa de imersão de um mês no MIT nos EUA, e dois meses de aprendizagem experiencial. Durante este período, os alunos podem optar por um projeto de consultoria num contexto internacional, um "In-Company Assignment", ou desenvolver o seu próprio projeto de empreendedorismo.

PUB

CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

PORTO

EMPOWER
YOUR
FUTURE

MBA EXECUTIVO

FORMAÇÃO SETORIAL

- Pós-Graduação Hospitality Management
- Pós-Graduação Gestão na Saúde
- Programa Avançado Gestão do Património Cultural

CAPITAL HUMANO E LIDERANÇA

- Curso Intensivo de Liderança
- Business+Career | Walking Mentorship

FINANÇAS E FISCALIDADE

- Finanças para Gestores não Financeiros
- Gestão Financeira
- Fiscalidade Intensiva
- Mergers & Acquisitions

GESTÃO

- Curso Geral de Gestão
- Controlo de Gestão - da Estratégia à Execução
- Programa Intensivo de Gestão
- Business Analytics
- Gestão de Projetos

MARKETING

- Gestão Comercial
- Pós-Graduação Driving Marketing Transformation

FORMAÇÃO ONLINE

- Gestão e Avaliação de Marcas
- Curso Geral de Fiscalidade
- The Upside - How to explore your future?

EQUIS ACCREDITED
ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED
AACSB ACCREDITED

www.catolicabs.porto.ucp.pt

NOVOS MODELOS DE APRENDIZAGEM

Inovação é trunfo na resposta ao teletrabalho

A Nova SBE lançou um programa de Liderança em Trabalho Remoto e o ISCTE criou uma biblioteca de conteúdos totalmente digitais. Dois exemplos de soluções que respondem às novas exigências dos executivos.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

O trabalho remoto e a emergência do escritório híbrido, tendências que a pandemia de Covid-19 veio acelerar, estão a alterar hábitos. No mundo, como em Portugal, os nómadas digitais são cada vez mais, enquanto o típico horário das 10 às 18h00 no escritório perde terreno para o teletrabalho para sempre, como ilustra a decisão recente da Liberty Seguros. As sociedades vivem novos tempos e a formação executiva adapta-se a eles, disponibilizando novas soluções, tanto a particulares como a empresas.

"Na Nova SBE Executive Education acreditamos que o *lifelong learning* permite ter um papel ativo no desenho do futuro de cada indivíduo ou organização", afirma Catarina Lisboa, Head of Product Development @ Nova SBE Executive Education, ao Jornal Económico (JE). Nesse pressuposto, explica, a oferta da escola "apresenta-se organizada em jornadas de aprendizagem, numa expansão contínua de conhecimento em áreas transformativas de conhecimento, com diferentes níveis de mobilização para a ação (partindo de uma abordagem estratégica até à especialização) e para diferentes graus de complexidade funcionais".

Exemplo? O programa Liderança em Trabalho Remoto. É completamente online, combina módulos assíncronos com sessões facilitadas de forma síncrona e debruça-se sobre um tema incontornável neste "novo normal". Não é único. Também totalmente online, o programa XBA (Exponential Business Administration), combina sessões assíncronas de *market experts* de Silicon Valley, com momentos síncronos que apoiam a apreensão do conhecimento e apoiam no desenvolvimento de um pensamento exponencial, fundamental para pensar a estratégia dos negócios nos dias de hoje.

Para além dos dois exemplos referidos, a Nova SBE Executive Education conta com mais cerca de sete outros programas em formato online, em áreas de conhecimento que vão da Gestão à Sustentabilidade, com conteúdos especificamente desenvolvidos para este novo contexto. Além disso, a escola mantém um vasto portefólio de programas presenciais, com conteúdos permanentemente adaptados à realidade vivida pelos profissionais e empresas.

Catarina Lisboa explica ainda ao JE que, "a promoção de parcerias e modelos de negócio mais flexíveis, facilitam a cada organização ou indivíduo o acesso à educação, especialmente relevante num momento como o que vivemos". Neste sentido, a escola de Carcavelos disponibiliza um conjunto de *scholarships* individuais e programas "powered by" junto de organizações, cujo objetivo é incentivar a aposta na educação, por parte das empresas e dos profissionais.

Mudança, mudança

O Iscte Executive Education, que integra o ISCTE-IUL, é outra escola que se tem vindo a apetrechar para enfrentar o futuro. O seu presidente, José Crespo Carvalho fala em "muita adaptação, muita mudança". Ao JE adianta as principais inovações: "o Iscte Executive Education lançou novos complementos digitais para programas presenciais e online, uma biblioteca de conteúdos totalmente digitais e novos programas de pós-graduação online com fins de semana imersivos finais (*hackatons*), com desafios de empresa numa mãos cheia de áreas: digital marketing, logística e gestão da cadeia de abastecimento, finanças e controlo empresariais, *management* e investimentos imobiliários".

> Em regra, as escolas de negócios estão a seguir vários caminhos em simultâneo: online, presencial, 'blended' ou à distância

Também lançou um programa de pós-graduação híbrido em *digital health* – todos no *intake* de maio. Lá mais para a frente, no *intake* de outubro haverá novamente estes programas e as segundas edições de management consulting e Marketing & Innovation e também pós-graduações.

No global, a instituição mantém todas as pós-graduações, advanced programs, executive masters e Executive MBA que já existiam e foram, segundo José Crespo Carvalho, reforçados com novos *add-on's* e maior flexibilidade. Esta palavra é, de resto, muito cara em toda a escola que aposta na "flexibilidade entre o presencial e o online em termos de assistência às várias sessões e programas". Existem vários desafios associados e acompanhamento de carreiras e planos de desenvolvimento pessoal contemplando perfis de vida presencial-remoto, entre vários outros, salienta o presidente.

Atualmente existem em Portugal para cima de uma centena de cursos para executivos leccionados à distância, entre os quais um MBA na Porto Business School. Em 2020 como resposta rápida à pandemia, a escola liderada por Ramon O'Callaghan desenvolveu um *toolkit* de soluções online para ajudar gestores a agir rapidamente e a preparar o futuro das suas empresas e lançou 15 programas para executivos online.

Flexibilidade é fundamental

O ensino à distância, porém, está longe de ser uma aposta geral. Em regra, as escolas de negócios estão a seguir vários caminhos em simultâneo. A Católica-Lisbon, uma titã do sector, atualizou em abril último o portefólio de programas de formação de executivos para 2021, que é o mais extenso da sua história.

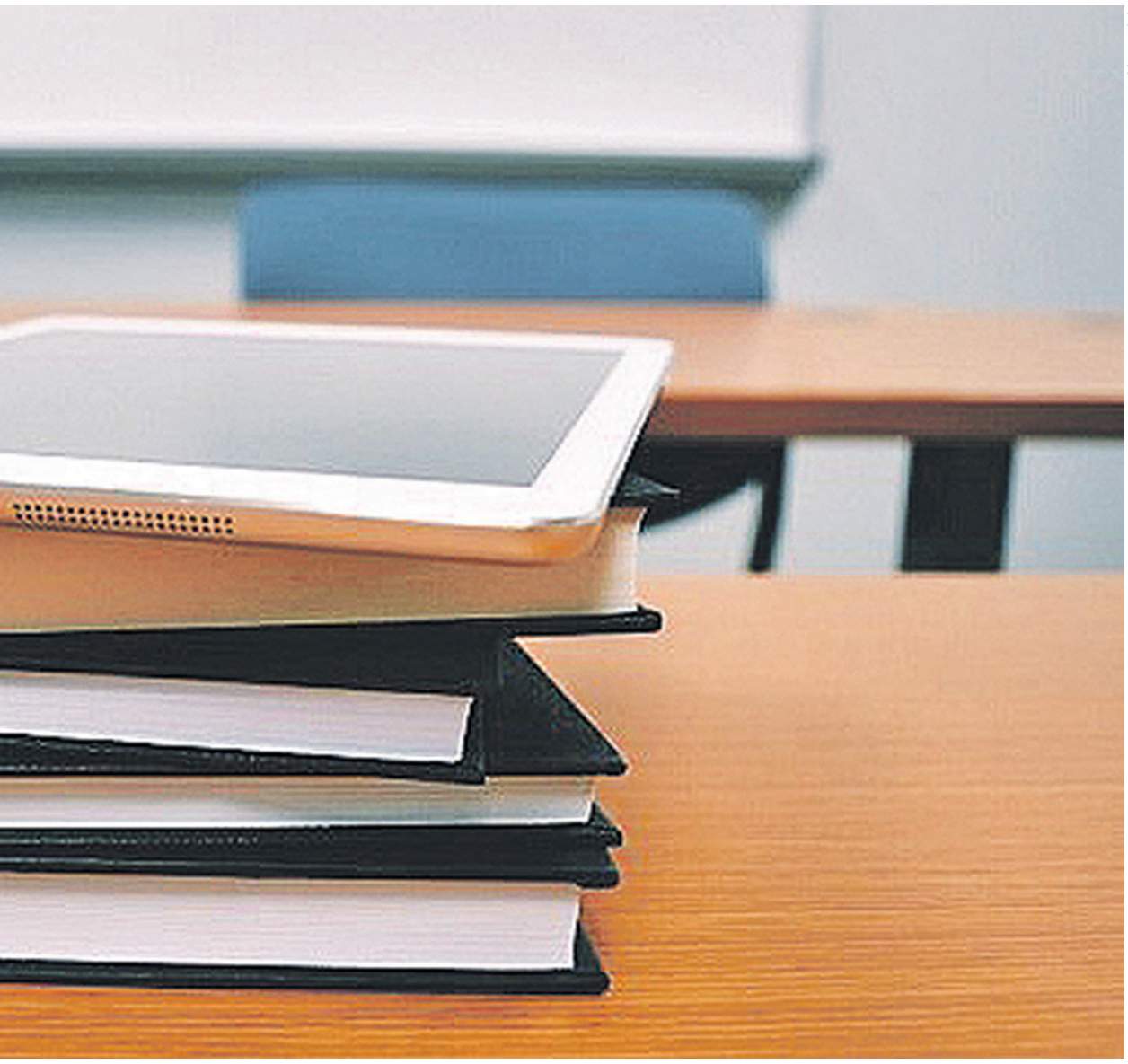
Na ocasião anunciou a disponibilização de "modernas ferramentas digitais para corresponder às mais variadas necessidades dos profissionais face às novas tendências do mercado de trabalho, impulsionadas pelo atual contexto pandémico". Em formato online, presencial, *blended* ou à distância, através de Live Virtual, os novos programas de formação de executivos disponibilizam formação em muitas e diversas áreas, como Gestão, Inovação, Marketing & Gestão Comercial, Liderança, RH & Soft Skills, Inteligência Artificial, Big Data, Finanças, Business Automation, Fintech, Luxo, Turismo e Saúde a profissionais das mais diversas áreas, em diferentes estágios da carreira.

Na cidade dos estudantes, a dinâmica não fica atrás. Pedro Torres, Coordenador do MBA para Executivos da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, diz ao JE que a resposta da mais antiga casa do saber aos desafios lançados ou acelerados pela pandemia incluiu o desenvolvimento de novas plataformas tecnológicas, que "permitem aproveitar oportunidades associadas à transição digital e que potenciam a flexibilidade".

Flexibilidade, inovação e mudança são, por estes dias, palavras de ordem mais ouvidas do que nunca nas escolas de negócios portuguesas. ●

GONÇALO FARIA, ASSOCIATE DEAN FOR EXECUTIVE EDUCATION DA CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL, REVELA AO JE AS LINHAS DIRETORAS DA ESCOLA PARA ESTE ANO

"Para 2021, continuamos a adaptar os programas já existentes ao formato *blended*, com componentes presenciais e online. Apesar de continuarmos a privilegiar o formato presencial, entendemos que existem oportunidades muito interessantes a explorar com o formato *blended* e 100% online. Abrem-se perspetivas muito interessantes de alargamento de públicos e de áreas de formação executiva a cobrir pela Escola. Também vemos o modelo *executive education as a service* (formação por subscrição) como um interessante caminho a explorar. Permite à Escola oferecer formação executiva mais segmentada e modular face à que já oferece, para um público que, por razões várias, procura essa segmentação e modularidade. Permite, por isso, uma maior flexibilidade e ajustamento dos conteúdos à medida das necessidades dos alunos e das empresas. Poderá ter, ainda, a vantagem de criar incentivos maiores ao envolvimento das empresas no financiamento da formação executiva dos seus colaboradores.



Unspalsh

MBA PARA GESTORES

O programa da Universidade Portucalense enquadra-se na realidade específica das pequenas e médias empresas (PME) e dos desafios que estas enfrentam. Ou seja, o desafio que mais de 95% do tecido empresarial português enfrenta. A formação é intensiva, tem uma forte componente prática em ambiente empresarial, o que incentiva a motivação dos participantes e permite o seu enriquecimento pessoal e profissional. Adelaide Martins, coordenadora do programa disse, recentemente, ao Jornal Económico que a "crise provocada pela pandemia de Covid-19 revelou que a criação de valor nas empresas é, hoje, mais do que nunca, indissociável do conhecimento sobre os instrumentos e os processos de gestão" e que a Universidade Portucalense, através da oferta do MBA para Gestores de PME, pretende contribuir para a solução. A avaliação é efetuada maioritariamente por meio de trabalhos práticos aplicados ao contexto empresarial, individuais ou em grupo.

O QUE PRECISAM OS GESTORES DE SABER SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL?

Leading with Artificial Intelligence & Analytics (AI&A) é o resultado da parceria entre a AESE Business School e a NOVA School of Science and Technology. Objetivo? Responder a uma necessidade de mercado identificada no país: preparar os gestores e quadros de empresas para as principais oportunidades e desafios de negócio colocadas pela inteligência artificial (IA) e o poder do *analytics*. O programa é realizado em parceria com a tecnológica SAP e destina-se a diretores intermédios e especialistas nas áreas de TI, marketing e comunicação, gestão de pessoas, operações de desenvolvimento de negócio que pretendam aprofundar conhecimentos nas áreas de *business analytics*, IA e transformação digital, e como os aplicar nas suas áreas ou unidades de negócio.
Usando a *case studies* atuais, nacionais e internacionais, focados no *business analytics*, numa perspetiva de negócio e não técnica, o curso demonstra como organizações de diversos sectores de atividade (banca, consultoria, tecnologia), usam a tecnologia e as técnicas de recolha e tratamento de dados mais avançadas para trazer valor ao negócio.

PUB

20 21 / 20 22

FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

candidaturas abertas

2ª FASE 1 JUNHO A 16 JULHO 2021

1 2 9 0
FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE D
COIMBRA

MESTRADOS

Economia
Gestão
Sociologia
Relações Internacionais / Estudos da Paz, S egurança e Desenvolvimento
Contabilidade e Finanças
Dinâmicas Sociais, Riscos Naturais e Tecnológicos - FEUC/FLUC/FCTUC
Energia para a Sustentabilidade - FEUC/FCTUC
Gestão e Economia da Saúde
Intervenção Social, Inovação e Empreendedorismo - FEUC/FPCEUC
Marketing
Métodos Quantitativos em Finanças - FEUC/FCTUC

+ www.uc.pt/feuc/eea/mestrados

DOUTORAMENTOS

Economics - FEUC/U. Minho
Gestão de Empresas
Gestão / Ciência Aplicada à Decisão
Sociologia
Relações Internacionais, International Politics and Conflict Resolution - FEUC/CES
Economia Política - FEUC/ISEG - UL/ISCTE-IUL
Pós-Colonialismos e Cidadania Global - FEUC/CES
Sistemas Sustentáveis de Energia - FEUC/FCTUC/MIT
Sociologia / Cidades e Culturas Urbanas - FEUC/CES
Sociology of the State, Law, and Justice / Sociologia do Estado, Direito e Justiça - FEUC/CES

+ www.uc.pt/feuc/eea/doutoramentos

MBA / PÓS GRADUAÇÕES

MBA para Executivos
MBA em Marketing
Economia / Diploma de Estudos Avançados DEA
Economia e Gestão em Organizações de Saúde EGOS - FEUC/ESEnfC
Economia Social / Cooperativismo, Mutualismo e Solidariedade
Energia para a Sustentabilidade / Curso de Especialização Avançada - FEUC/FCTUC
Curso de Pós-Graduação em Gestão e Direção em Saúde GEDIS - FEUC/FMUC/FFUC

+ www.uc.pt/feuc/eea/diplomas

Estudar na FEUC é ganhar o futuro

/FaculdadeEconomia UniversidadedeCoimbra
/feuc_faculdade_economia

AV. DIAS DA SILVA, 165
3004-512 COIMBRA
GPS: 40.214698 -8.408988
+351 239 790 500
EEA@FE.UC.PT

www.uc.pt/feuc/eea

ENTREVISTA CARLOS OLIVEIRA Presidente Executivo da Fundação José Neves

"É vital a emergência de mais formação de curta duração"

Carlos Oliveira diz que é necessário multiplicar a formação não conferente de grau e orientada para as competências do futuro nas mais diversas áreas do conhecimento e do emprego. O desenvolvimento de Portugal assim o exige.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Engenheiro de formação, empreendedor e inovador de vocação, fundou ainda jovem a MobiComp, que, mais tarde, vendeu ao gigante Microsoft. Liderou a Invest Braga e foi secretário de Estado do Empreendedorismo, Competitividade e Inovação. Hoje, ao leme da Fundação José Neves, persegue o desígnio de transformar Portugal através da educação, promovendo a sociedade do conhecimento e o desenvolvimento do potencial humano.

Neste mundo global, digitalizado e em permanente mudança, que papel desempenha a formação?
A formação e a aprendizagem desempenham um papel fundamental, dando uma tónica importante à formação contínua e ao longo da vida, que permita uma permanente atualização de competências. O mundo e o mercado de trabalho estão a evoluir de forma muito rápida e a pandemia apenas acelerou esta tendência que já se fazia sentir há muito tempo. Assistimos ao surgimento de novas profissões e a alterações significativas em muitas profissões, que requerem novas competências a quem as desempenha. Por outro lado, há um conjunto de profissões que conhecemos e que estão a tornar-se obsoletas ou vão mesmo desaparecer num futuro próximo. Esta é uma tendência imparável e à escala global, que demonstra o quanto é crucial a aposta na educação para as competências do futuro e a aprendizagem contínua.

Como se situa Portugal nesse contexto?
Os factos demonstram que o país não está a acompanhar esta evolução como deveria. Dados do INE revelam que em 2019 só 10,5% dos portugueses adultos participaram em alguma formação. É muito pouco, como também comprova a OCDE e o relatório Getting Skills Right, que sublinha que, num conjunto de 34 países, Portugal é aquele que tem mais urgência em preparar o seu sistema de aprendizagem ao longo da vida. É fundamental que os portugueses se preparem para enfrentar estas evoluções rápidas e para os empregos do futuro, onde a componente digital é uma das que ganha cada vez mais relevância, mas não é a única. É fundamental uma aposta na educação ao longo da vida, no *reskill* ou no *upskill* de competências. Para tal, o sistema de ensino tem que continuar a desenvolver a sua oferta formativa orientada às necessidades e falhas de mercado, apostando em formação de curta e média duração, muito orientada a competências de futuro.

Na sua perspetiva, que tipo de formação é mais indicada para quem ambiciona progredir na carreira profissional?
A formação para uma carreira profissional deve ser uma escolha e decisão pessoal, em função dos fatores que cada indivíduo defina como os mais importantes para o seu futuro, que não são necessariamente apenas o fator salário, mas que cada vez mais estão dependentes do gosto pelo que se faz, pelo que se evolui, pelo que se partilha, entre muitos outros fatores. Mais do que nos adaptarmos ao modelo de educação mais comum, terminar os estudos obrigatórios e ingressar num curso técnico ou superior e depois entrar no mercado de trabalho, é fundamental entendermos que se o mundo muda a alta velocidade, isso exigirá dos cidadãos e das instituições de ensino, formais e não formais, uma outra agilidade e adaptabilidade.
Portugal está relativamente bem servido de cursos conferentes de grau, que são e continuarão a ser muito importantes. Mas são insuficientes para as mudanças que atravessamos, em particular de uma formação contínua, focada em competências concretas e de curta duração. É absolutamente vital a emergência de mais formação de curta duração, não conferente de grau e orientada para as competências do futuro nas mais diversas áreas do conhecimento e do emprego. Formação que, num curto espaço temporal, consiga funcionar como um verdadeiro motor de mudança e de elevador social.

O sistema de ensino está preparado ou tem de se adaptar às novas exigências de um mercado de trabalho em permanente transformação?
O sistema de ensino tem um papel fundamental na transformação da sociedade e no desenvolvimento do país, e por isso precisa de acelerar a sua evolução para dar resposta às necessidades das competências do presente e do futuro. Quem decide e decidirá as competências fundamentais para o futuro são as entidades que geram emprego, em grande medida as empresas. Mas no atual contexto, o sistema de ensino tem a oportunidade de trabalhar em antecipação e de olhar mais para a frente dessas necessidades, ajudando a preparar essas competências, antes de elas serem evidentes. É preciso não ter medo da mudança e ter a capacidade para rapidamente fazer adaptações aos curricula e dar resposta às necessidades de um mercado de trabalho cada vez mais veloz. A Fundação José Neves está disponível para partilhar o seu *know-how* e colaborar com as instituições de ensino para ajudar a acelerar a evolução da educação em Portugal.

Qual é a sua formação de base?
Sou licenciado em Engenharia de Sistemas e Informática pela Universidade do Minho.

Depois da licenciatura, qual foi a primeira formação que fez?
A primeira formação em que participei foi o Programa Avançado de Gestão para Empresas de Telecomunicações e Tecnologias de Informação. Um programa que, no caso, ajudou o engenheiro a receber conhecimentos de gestão e finanças.

Das salas de aula que frequentou, 'volta' a alguma em pensamento?
Volto a várias por razões distintas, e nas mais diversas fases da vida. Há salas de aula que me marcaram, essencialmente pelos professores, mas também muitas vezes pelo momento de entendimento de algo que até ali não era evidente.

EVENTO FJN A 2 DE JUNHO

O neurocientista português António Damásio e Bryan Adams, o músico canadiano com fortes ligações a Portugal, são oradores no evento anual da Fundação José Neves, que vai ter lugar a 2 de junho, durante o qual é apresentado o primeiro Estado da Nação sobre Educação, Emprego e Competências em Portugal, que analisa a transformação destas dimensões na última década e o impacto recente da pandemia Covid-19. Destaque ainda para a apresentação e lançamento do programa de desenvolvimento pessoal da Fundação, que visa despertar a consciência individual e vai permitir aos portugueses promover o seu bem-estar, saúde mental e equilíbrio emocional. Neste âmbito, a FJN disponibilizará uma ferramenta baseada em ciência que combina tecnologia e psicologia. O evento vai ainda permitir fazer um ponto de situação do programa de bolsas reembolsáveis ISA FJN e da plataforma Brighter Future. Realizado em formato híbrido, o evento poderá ser acompanhado em direto a partir das 14h30, na plataforma digital da Fundação José Neves e nas redes sociais da FJN: YouTube, Facebook e Linkedin.

PUB

iscte
Executive Education

Atualize os seus conhecimentos

Executive Masters & Diplomas

2ª Fase de Candidaturas | - 10% até 31 de maio

- Big Data for Business and Engineering New
- Controlo de Gestão e Performance
- Gestão de Programas e Projetos
- Gestão de Serviços de Saúde
- Gestão Empresarial para Gestores
- Gestão Empresarial para não Gestores
- Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança
- Marketing Management

Saiba mais

(+351) 217 826 100
rita.anjos@iscte-iul.pt

ACREDITAÇÕES, AFILIAÇÕES E RANKINGS

iscte AACSB ACCREDITED · AMBA ACCREDITED · EFMD · GRLI · eduniversal Ranking · PRME Principles for Responsible Management Education · THE World University Ranking · GARP · Master in Management Ranking 2017 · Executive Education Ranking 2018 · Project Management Institute · A3ES

FÓRUM

ESCOLAS REFORÇAM DIGITALIZAÇÃO E DIVERSIFICAM OFERTA FORMATIVA

A pandemia de Covid-19 fez aumentar a procura pela formação executiva. As escolas de negócios responderam com inovação tanto na forma como no conteúdo. O balanço é claramente positivo, dizem os responsáveis. ALMERINDAROMEIRA

1 O QUE É QUE EM DOIS ANOS DE PANDEMIA MUDA NA FORMAÇÃO EXECUTIVA EM PORTUGAL?

2 COM QUE RESULTADOS ENFRENTOU A SUA INSTITUIÇÃO O DESAFIO DA COVID-19, NESTA ÁREA?

PEDRO COSTA
Presidente da Coimbra Business School | ISCAC

1 Foi necessário reformular as áreas da formação executiva e ajustá-las a uma nova realidade interna das próprias empresas e – sobretudo – à nova realidade dos mercados, que se digitalizaram a um ritmo muito acelerado em quase todos os setores. Esta nova realidade, quer interna, quer externa, obriga a modelos de gestão mais colaborativos e sustentáveis – e implicou o reforço das áreas das Tecnologias de Informação, como a cibersegurança e a gestão de fraude. Reforçámos também a formação na área dos recursos humanos, dado que as pessoas em teletrabalho adquiriram novas noções do que é a sua realização profissional e a sua própria felicidade pessoal.
Estas são áreas fulcrais para aumentar a competitividade das empresas!
2 A oferta formativa da Coimbra Business School | ISCAC está constantemente a inovar para responder melhor às necessidades do tecido empresarial e público. Além de termos reforçado a oferta, como dissemos, também adaptámos, com excelentes resultados e grande aceitação, os nossos cursos, compatibilizando-os com a leccionação à distância.
Mesmo depois de passada a Covid-19, a formação executiva irá inevitavelmente manter uma forte componente à distância: a facilidade e a flexibilidade que os profissionais-estudantes experimentaram por causa da pandemia revelaram muitas vantagens que, no futuro, ninguém vai querer perder.
A Coimbra Business School preparou-se nesse sentido e instalou sistemas de videoconferência interativos em todas as salas de aula, com ecrãs, câmaras e som digitais, por forma a que o ensino ministrado possa ser, em simultâneo, presencial para uns e lecionado à distância, em tempo real, para outros. Cada um pode escolher as aulas em que quer participar ao vivo, acompanhar à distância ou assistir em diferido.

FERRÃO FILIPE
Vice-Reitor da Universidade Portucalense

1 As principais alterações registaram-se a dois níveis. Por um lado, foi necessário adaptar os programas que já existiam aos requisitos sanitários impostos pelas autoridades, designadamente no que se refere à necessidade de introduzir o ensino a distância em cursos que estavam concebidos para serem lecionados totalmente de forma presencial. Por outro lado, assistimos à criação de diversos programas concebidos de raiz para serem *full on-ine* ou, pelo menos, para serem em regime *blended*.
2 O balanço que podemos fazer é muito positivo. Desde logo porque a adaptação às circunstâncias impostas pela pandemia foi rápida e fácil. Em segundo lugar porque encaramos o desafio da Covid-19 como uma oportunidade para lançar novos programas, mormente digitais, com todo o impacto positivo que isso possa ter no alargamento do mercado.

MIGUEL VARELA
Director do ISG - Instituto Superior de Gestão

1 A pandemia veio alterar bastante os comportamentos sociais, o modo como nos relacionamos socialmente e em trabalho e também as formas e tipos de consumo. Têm sido dos anos de adaptações e respostas permanentes de todo o tipo de organizações, a nível de serviços, produtos e até de posicionamento.
As formações de executivos do ISG adaptaram desde a primeira hora as metodologias pedagógicas e também alguns formatos e conteúdos. No entanto, a principal mudança residiu no facto de ter aumentado bastante a procura de cursos de menor duração e de formato à distância, através de plataformas digitais.
2 Os principais resultados residiram no facto de ter aumentado bastante a procura de cursos de menor duração e de formato à distância, através de plataformas digitais, quer em formatos exclusivamente em e-learning, mas também em formatos b-learning, que permitem uma componente presencial, que muitas vezes serve de socialização e de *networking*, aspetos muitos valorizados pelos alunos de formação de executivos e de cursos de pós-graduação.

NUNO RICARDO
Diretor de Formação do Centro de Formação da ANJE

1 As medidas de combate à pandemia, em particular o confinamento social e o distanciamento físico, promoveram um muito maior recurso ao modelo de formação não presencial, apoiado em tecnologias e plataformas digitais. Ora, a transição dos programas formativos para o ambiente digital exigiu a adoção de novas metodologias, conteúdos e ferramentas no processo de ensino-aprendizagem, bem como uma mudança de rotinas quer dos formandos, quer dos formadores.
Ao nível dos conteúdos, e como forma de dar resposta às exigências de novas competências geradas pelo contexto pandémico, a formação executiva passou a abordar, como maior regularidade e profundidade, temáticas relacionadas com a adoção e incorporação de modelos de gestão, trabalho e comunicação à distância.
2 O balanço da transição da oferta formativa para o ambiente digital é claramente positivo, quer no que respeita à procura dos cursos, quer em relação aos resultados pedagógicos e ao grau de satisfação de formados e formadores. Os progressos que alcançámos são muito auspiciosos, desde logo porque as atividades formativas tiveram de migrar para as plataformas digitais num curto espaço de tempo, o que exigiu uma rápida adaptação de metodologias e conteúdos pedagógicos. Neste processo de transição digital, a ANJE passou a disponibilizar quer formação à distância totalmente síncrona (online), e por isso mais adequada às novas tendências e comportamentos sociais, em especial dos nativos digitais, quer formação em formato e-learning, logo mais adaptável à disponibilidade temporal, aos ritmos de desenvolvimento e aos métodos de aprendizagem dos formandos. O e-learning possibilitou processos de formação mais personalizados, com tutoria ativa e sessões de acompanhamento individual. Ambos os formatos conheceram uma boa adesão, assim como o b-learning (modelo híbrido entre o remoto e o presencial) que também passámos a oferecer com maior frequência e que nos permitiu tirar proveito das potencialidades da formação à distância, sem abdicar da interação em sala entre formador e formando.

LUÍS CARDOSO
Presidente do ISEG Executive Education

1 O formato presencial continua a ser o preferido dos participantes, pelas dimensões de networking e metodologias ativas que são muito valorizadas e que neste formato estão asseguradas. No entanto, os formatos online (e-learning) e híbrido (*blended learning*) tiveram um crescimento exponencial.
Face às restrições de saúde pública, num primeiro momento, todas as aulas transitaram para formato online. Algo que foi muito bem acolhido para salvaguardar a continuação da formação num período conturbado. No entanto, a generalidade dos participantes, avaliando positivamente o formato, não deixou de partilhar o desejo de retomar o presencial. Percebendo essa dicotomia, mas também analisando o grande número de pessoas que tinha interesse nos nossos programas e não os podia frequentar, designadamente por não residir na zona da Grande Lisboa, apresentámos três Pós-graduações e um programa executivo em formato blended learning. Com esta solução, o *networking* e as sessões de metodologia ativa estão asseguradas, criando uma experiência de formação valiosa aos participantes, onde conjugam a estas experiências a possibilidade de assistir à maioria das aulas a partir de qualquer geografia.
2 Apesar de todas as dificuldades decorrentes da pandemia, para as empresas e para as pessoas, o projeto do ISEG Executive Education teve em 2020 um êxito assinalável. Obtivemos felizmente o nosso melhor ano de sempre, de forma transversal e, todos o tipo de programas, que incluem as Pós-Graduações, onde somos uma referência nacional, mas também os programas executivos de curta duração, as soluções customizadas para empresas e os programas internacionais. É de destacar áreas como o marketing digital, gestão geral, *data science* e sustentabilidade, onde já tínhamos programas pioneiros e de referência que viram a procura crescer no último ano. Tendência que se mantém inalterada no arranque de 2021, onde já iniciámos dois programas executivos, duas Pós-Graduações em formato presencial e duas Pós-Graduações em *blended learning*, com mais inícios agendados para o início de junho.

GONÇALO FARIA
Ass. Dean for Executive Education da Católica Porto Business School

1 A mudança mais visível e imediata foi a necessidade de, num período de tempo muito curto, adaptar os programas já existentes ao formato *blended*, com componentes presenciais e online. Adicionalmente, estes tempos de pandemia permitiram constatar que, de facto, existem oportunidades muito interessantes a explorar quer no segmento de programas concebidos de raiz para formato 100% online, quer no segmento de programas mais curtos e focados. Por outro lado, a realidade tem-nos dito que a procura de programas generalistas e tendencialmente longos (mais de 100 horas) continua a ser dominante. Talvez decorrente do facto de a procura advir fundamentalmente de particulares. Talvez se as empresas aumentarem a sua participação no financiamento da formação executiva dos seus colaboradores, os cursos mais focados, intensivos e de curta-duração tenham um aumento de procura.
2 A inovação e capacidade de adaptação à mudança têm sido, historicamente, características estruturantes da Católica Porto Business School. Efetuámos, no ano de 2020, significativos investimentos em infraestruturas tecnológicas, de forma a garantir aos nossos alunos a excelência da sua experiência

connosco, independentemente do formato. Olhando para trás, penso ser justo reconhecer que a nossa comunidade (alunos e docentes) se adaptou bem, num espaço de tempo muito curto, a uma nova realidade. Conforme referido anteriormente, introduzimos programas de raiz para formato 100% online (o Curso de Fiscalidade Online, por exemplo). Introduzimos, também, cursos mais curtos e focados, que versam sobre áreas que julgamos oportunas. Um exemplo muito recente é o curso "Legislação COVID e a crise da empresa: como optar entre PER, RERE, PEVE ou apresentação à insolvência?". A apreciação dos nossos alunos destas novas ofertas tem sido muito positiva e tencionamos alargar essa oferta no futuro.

JOANA SEIXAS
Subdiretora do ISAG – European Business School

1 A pandemia acentuou tendências que já vinham a desenvolver-se, potenciando a sua aceleração imediata e perspetivando o seu crescimento nos próximos anos. Exemplo disso é a procura por um contacto próximo com as empresas para entender as suas novas necessidades. Para além de ajustarem e diversificarem a oferta formativa, reforçando áreas como a digitalização e internacionalização, as instituições de ensino procuraram também criar mais soluções "à medida" para uma resposta totalmente alinhada com as necessidades do mercado.
Também os formatos híbridos de formação ganharam novo fôlego, assim como os 100% online, especialmente pertinentes para os profissionais que regressam ao meio académico.
2 Os resultados estão a ser muito animadores e ilustrativos da renovada valorização que as empresas deram à formação, no contexto pandémico. Este conturbado período expôs a necessidade de atualização mais frequente de conhecimentos e competências e isso gerou maior disponibilidade para um investimento económico em formação especializada.
Os profissionais procuram, por um lado, formações muito específicas e de menor duração que os tornem especialistas em determinada área e, nesse âmbito, as Pós-Graduações e os Cursos de Especialização têm crescido em procura e oferta. Surgiram, por exemplo, a Pós-Graduação em Data Science and Business Intelligence e o Curso de Especialização em Neuromarketing nos Negócios.
Por outro lado, subiu a procura por formatos capazes de dar uma visão mais abrangente e aprofundada acerca do mercado empresarial, dando aos estudantes competências transversais para criarem mais-valias nas suas empresas. O MBA Executivo ganhou nova importância no ISAG-EBS, onde criámos também uma versão do mesmo mais compacta, totalmente online e em inglês (MBA Executive Programme).

PEDRO TORRES
Coord. MBA para Executivos da Fac. Economia da Univ. Coimbra

1 As instituições de ensino superior adaptaram-se rapidamente ao novo contexto, equiparam-se para tornar possível o ensino remoto e tomaram medidas para assegurar condições de ensino presencial, sempre que este foi permitido. Na formação de executivos, o *networking* e a oportunidade de aprender em conjunto são componentes importantes, o que se torna mais fácil de concretizar presencialmente. Contudo, muitos cursos passaram a ser oferecidos remotamente, sem que tenha existido uma diminuição da procura. Na realidade, em muitos casos até existiu um aumento da procura, sendo que muitos dos participantes consideram que foi uma altura conveniente para avançar com projetos de formação. Na minha perspetiva, este aumento da procura pode ser justificado não só por uma maior disponibilidade, mas também pelo facto da situação pandémica ter exigido competências ao nível do pensamento estratégico e conhecimentos de ferramentas digitais, que a formação para executivos pode desenvolver. Todavia, a participação de estudantes internacionais nos programas diminuiu acentuadamente, dadas as restrições que foram impostas às deslocações internacionais.
2 A Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) preparou-se rapidamente para agilizar as suas atividades online e para os momentos de confinamento obrigatório, o que mitigou alguns efeitos adversos da situação epidemiológica que vivemos. No que diz respeito à formação para executivos, nomeadamente no MBA para Executivos, verificou-se um aumento da procura no ano letivo 2020/21. Todavia, um número significativo de candidaturas oriundas do Brasil não se concretizou. No que diz respeito à aprendizagem os resultados estão em linha com os anos anteriores, mas foi mais difícil dinamizar atividades com antigos alunos e consequentemente o desenvolvimento de redes que é normal neste tipo de programas. A presença de especialistas internacionais foi facilitada pelo facto de ser possível realizar as aulas remotamente. A resposta da Universidade de Coimbra aos desafios da pandemia incluiu o desenvolvimento de novas plataformas tecnológicas, que permitem aproveitar oportunidades associadas à transição digital e que potenciam a flexibilidade que caracteriza a formação de executivos da FEUC.

MARIA JOSÉ AMICH
Diretora executiva do The Lisbon MBA Católica | Nova

1 A pandemia acelerou mudanças que já estavam em curso no mundo empresarial e na formação executiva. As empresas, e consequentemente os seus líderes têm de ser cada vez mais, ágeis e resilientes, com foco na inovação, na transformação digital, capazes de transmitir e partilhar uma visão com propósito, inspirando e mobilizando as suas equipas para a mudança, numa cultura empreendedora, de continuos improvement, onde o failure é uma forma de aprendizagem e progressão.
Por outro lado, ESG (Environmental, Social and Governance) tem de estar no topo da agenda.
As empresas têm de pensar nos 3 P's, Profit, People and Planet, os líderes têm que ser os promotores da diversidade, da inclusão e de estratégias sustentáveis para terem um impacto positivo não só na organização, mas também na comunidade, e na sociedade.
No the Lisbon MBA Católica|Nova, desenvolvemos futuros líderes globais, com uma abordagem holística, que integra a aprendizagem dos fundamentais do negócio, de competências interpessoais e de liderança, com foco no "experiential learning", que se traduz numa experiência de transformação única pessoal e profissional, num contexto internacional e empreendedor.
2 Em ambos os nossos programas - International e Executive MBA –, verificou-se um efeito de contraciclo e registámos um aumento do número de candidatos com maior diversidade em comparação com o ano anterior. Em 2021, as nossas turmas são mais internacionais e gender diverse. O International MBA 2021, tem cerca de 60% de alunos internacionais e o Executive MBA 2020-22, 20%. Com uma representação de 16 nacionalidades, um "microcosmo", que junto com a diversidade de género, 1/3 dos alunos são mulheres, traz para a turma, perspetivas e culturas diversas resultando no enriquecimento das discussões e da aprendizagem coletiva.
Por outro lado, em tempos de crise, os candidatos ao MBA procuram programas com comprovados resultados em termos de empregabilidade, e o the Lisbon MBA Católica|Nova, único MBA em Portugal presente nos rankings do Financial Times e no The Economist, permite aos alunos, através do aconselhamento de carreiras, da proximidade às empresas e com uma comunidade de Alumni muita ativa no recrutamento, apresentar bons indicadores nesta área.

PUB

PUB

the LISBON MBA
católica|nova
In collaboration with **MIT Sloan**

Unlock your global leadership potential

Inspire. Transform. Impact.

Among the best in the world, and the only MBA in Portugal to be recognized by the Financial Times and The Economist.

#1 in International Course Experience for the 4th consecutive year (FT Global MBA ranking 2021)

At The Lisbon MBA, we are committed to develop your full potential to become a global leader, capable of having a meaningful impact on business and society, and contributing to a better world. With an elite-renowned faculty from three top business schools, Católica-Lisbon, Nova SBE and MIT Sloan, we will provide you with a unique life-changing experience in an entrepreneurial and international environment.

Para mais informações:
www.thelisbonmba.com
admissions@thelisbonmba.com
T. +351 936 143 473

Accredited by:

Recognized by: