



• TALKS •

Em direto através do site www.jornaleconomico.pt
ou em www.facebook.com/JornalEconomico

12 junho | 17h00

A pandemia do novo coronavírus está a ter um forte impacto na economia e na forma como as empresas funcionam. Saiba o que esperar do trabalho no futuro. Esperamos por si!

Convidados:



LISBON SCHOOL OF ECONOMICS & MANAGEMENT



FEUP

Este suplemento faz parte integrante do Jornal Económico Nº 2044 não pode ser vendido separadamente

5 junho 2020 | ESPECIAL



ESPECIAL

SAÍDAS PROFISSIONAIS

FUTURO DO TRABALHO PASSA POR IT E 'SOFT SKILLS'

A pandemia de coronavírus mudou a forma como as empresas trabalham, para além de ter tido um impacto significativo na economia. Neste Especial, analisamos de que forma esta nova realidade alterou as necessidades de recrutamento das empresas e o que poderemos esperar no futuro.

TELETRABALHO

O maior desafio está no desenvolvimento de 'soft skills' ● II

ANO LETIVO 2020/2021

Instituições de ensino superior adaptam-se à nova realidade ● IV

NOVAS TENDÊNCIAS

Pandemia está a tornar a formação cada vez mais digital

Setor teve de se adaptar à nova realidade, com uma transição digital acelerada, medidas sanitárias reforçadas e a disponibilização de novos conteúdos. Mas o lado humano continua a ser fundamental. ● VI

FÓRUM

Que profissões revelam maior potencial de empregabilidade no futuro? ● VIII

EDITORIAL

Aprender a trabalhar



FILIPE ALVES
Diretor

O teletrabalho parece ter vindo para ficar e muitas empresas prometem manter esta solução quando a pandemia passar. Mas, para que as empresas e os seus colaboradores possam tirar o maior proveito desta nova realidade, será necessário que o ensino e a formação profissional estejam também à altura do desafio, indo ao encontro das necessidades do mercado de trabalho.

O que nos deve merecer uma reflexão sobre as competências que são necessárias nesta nova realidade. Que competências são essas? Será, por exemplo, o domínio das novas tecnologias?

A resposta a esta questão, que abordamos ao longo das páginas deste Especial, é que as relações humanas continuam a ser fundamentais. Temos de dominar as ferramentas tecnológicas, sim, mas ao mesmo tempo temos de saber comunicar de forma eficaz com os nossos colegas, parceiros de negócios e clientes, de forma remota. Temos ainda de saber gerir o nosso tempo, estipulando rotinas e separando de forma efectiva a vida pessoal da profissional (não é por estarmos em casa que devemos misturar as coisas). Por outro, para quem desempenha cargos de gestão e liderança, os desafios não são menores. Liderar à distância não é o mesmo que de forma presencial, por exemplo quando se trata de transmitir motivação e avaliar o desempenho. Os desafios são muitos, para que o teletrabalho possa ser de facto uma solução que permite aumentar a produtividade das equipas e, ao mesmo tempo, proporcionar a todos uma maior qualidade de vida. ●

TELETRABALHO

O maior desafio está no desenvolvimento de ‘soft skills’

Destreza para a tecnologia ajuda, mas fatores como motivação e criatividade é que fazem a verdadeira diferença. No teletrabalho como no escritório.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

A massificação do teletrabalho foi a reação das empresas (as que puderam) à pandemia. Havia — continua a haver — a necessidade de manter a segurança dos que nelas trabalham e lutar pela sobrevivência da atividade. O teletrabalho não substitui o trabalho presencial, embora na situação atual da Covid-19 se esteja a tirar o máximo partido dele. E o futuro?

Ainda é cedo para retirar conclusões, disse esta semana a Confederação Empresarial de Portugal (CIP), que efetuou um estudo com o Marketing FutureCast Lab do ISCTE que revela elevada aceitação do teletrabalho por parte dos trabalhadores e, em alguns casos, até aumento da sua produtividade.

Em crescimento no mundo desde o início do milénio, o teletrabalho começou a ser adoptado em Portugal de forma mais visível durante a última crise económica. Na atualidade, muitas empresas possuem já práticas de flexibilização das suas políticas de trabalho, sobretudo no ramo das novas tecnologias. Não acontece por acaso. A tecnologia é o veículo que o permite (nem todo o trabalho, nem todos os trabalhos podem recorrer ao teletrabalho), mas a alma de qualquer empresa continua a ser o trabalhador.

Que competências técnicas devem ter, então, os colaboradores para que as empresas possam tirar o máximo partido do teletrabalho? E a nível de ‘soft skills’?

“Relativamente a competências técnicas, e por comparação com o cenário do trabalho no escritório, a única competência que pode ser mais requerida será naturalmente a capacidade para trabalhar com ferramentas digitais”, diz Pedro

Rocha e Silva, CEO da Neves de Almeida HR Consulting, ao Jornal Económico. Na mesma linha de resposta segue Ana Cristina Silva, *Head of HR Business Strategy* do grupo Jerónimo Martins, que refere ao nosso jornal: “As mais óbvias são as digitais, no sentido de serem universais e críticas seja qual for a função que se consiga desenvolver em teletrabalho”.

A leitura de Leonor Almeida, professora na Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica, em Lisboa, converge no mesmo sentido. “Independentemente do modelo de aplicação escolhido, o trabalho remoto requer intrinsecamente uma maior habilidade e destreza na utilização dos meios e ferramentas digitais de colaboração, comunicação e informação. Meios que a empresa deve colocar à disposição dos colaboradores para garantir os níveis de produtividade adequados, mesmo à distância”.

Toda a organização é desafiada

Se a destreza para as tecnologias ajuda no *home office*, mesmo que o trabalho a realizar não seja de natureza tecnológica e, portanto, não exija a esse nível grande *expertise*, são fatores como a motivação e o empenho que fazem a diferença, associados ao que vulgarmente se designa de *soft skills*. Trabalhar a motivação, seja no local de trabalho seja em casa é o busilis da questão. Todos os especialistas concordam.

“O grande desafio está essencialmente nas *soft skills*, com relevo especial, pela sua criticidade, para a liderança”, diz Pedro Rocha e Silva. “Liderar à distância traz inevitavelmente uma série de desafios adicionais. Outras competências altamente críticas neste contexto são a autonomia e responsabilidade, a organização e planeamento, a

Outras competências altamente críticas no contexto do teletrabalho são a autonomia e responsabilidade, a organização e planeamento, a eficácia comunicacional e o foco nos resultados



eficácia comunicacional e o foco nos resultados”, explica o CEO da Neves de Almeida HR Consulting.

João Araújo, HR manager na RAY Human Capital Portugal, aponta ao JE seis competências chave a desenvolver nos colaboradores visando potenciar os resultados do teletrabalho: comunicação, planeamento e organização; disciplina e auto-motivação; *technology savvy*; curiosidade intelectual e adaptabilidade e flexibilidade.

“A equipa não está, como habitualmente, diretamente à distância de uma secretária quando é necessário resolver algum pro-



blema ou pedir alguma opinião, pelo que cada vez mais se torna fundamental desenvolver um espírito crítico e de curiosidade intelectual que permita endereçar os problemas de forma ágil e proativa”, destaca.

A professora Leonor Almeida alerta para a dificuldade de implementar processos de mudança organizacional, devido a uma grande diversidade de fatores psicológicos, dos quais um dos mais estudados é a resistência das pessoas à mudança. “Mudar, mesmo que seja para melhor, implica ir para uma zona desconhecida, perder o controlo de algo que dominamos sen-

do esta perda de controlo geradora de ansiedade”. Em todo este processo de mudança, explica a docente da FCH da Católica, as *soft skills* assumem um papel primordial, embora sejam, globalmente, mais difíceis de adquirir do que algumas *hard skills*, nomeadamente as envolvidas. Para tirar o máximo partido do teletrabalho, destaca: “a flexibilidade cognitiva, a criatividade e a inteligência emocional”.

É certo que em Portugal, à semelhança de muitos outros países no mundo inteiro, tudo aconteceu de um dia para o outro sem que tenha existido tempo para planear a ‘mudança’ de forma ade-

quada. Sem que tenha havido transição. O que levanta desafios a toda a organização, conforme sublinha a *Head of HR Business Strategy* do grupo Jerónimo Martins. “Líderes e liderados ganham uma maior capacidade de confiar pela maior independência que cada um recebe na gestão do seu tempo e das suas tarefas, ao mesmo tempo que exige uma capacidade de comunicação e colaboração reforçadas que permita a manutenção dos laços profissionais”, conclui Ana Cristina Silva.

Ou seja, talvez, o teletrabalho exija mais do que à partida se possa pensar. ●

MAPEAMENTO

Seis competências-chave do teletrabalho

João Araújo, HR Manager da RAY Human Capital Portugal, identifica ao JE as ‘skills’ que ajudam a potenciar os resultados desta forma de trabalhar.

Comunicação, planeamento e organização, disciplina e automotivação, *‘technology savvy’*, curiosidade intelectual e adaptabilidade e flexibilidade. São meia dúzia as competências a desenvolver nos colaboradores no sentido de potenciar os resultados do teletrabalho. João Araújo, *HR Manager* da RAY Human Capital, em discurso direto.

1. Comunicação: mais do que nunca e potenciado pela distância física, o colaborador deverá efetuar um esforço no sentido de manter uma comunicação próxima e regular – tanto quanto possível – com os ‘stakeholders’ internos e externos, evitando que essa mesma distância diminua a cooperação e a manutenção das relações de trabalho.

2. Planeamento e Organização: um dos argumentos mais fortes a favor do teletrabalho é que o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional pode ser incrementado. Desta forma, e com um planeamento cuidado e prévio sobre as tarefas a realizar, será possível encontrar intervalos para dedicar momentos à família, à atividade física ou a outro tipo de ‘hobbies’, mantendo a eficiência e garantindo os resultados esperados.

3. Disciplina e Automotivação: a aparente liberdade que o teletrabalho proporciona não deverá, em momento algum, ser confundida com a alienação de regras e processos básicos de trabalho. Assim, é fundamental manter o foco no cumprimento das responsabilidades e desenvolver mecanismos de gestão da auto motivação, já que o ‘feedback’ por parte de chefias e outros colegas poderá não ser tão imediato como o é em contexto presencial.

4. Technology Savvy: a utilização de ferramentas informáticas diversas é absolutamente indispensável para potenciar o desempenho em teletrabalho. O Zoom (vídeo conferência), o Trello (gestão de projetos), o Time Doctor (gestão de tempo) ou Google Dri-

ve (partilha de ficheiros) são algumas das ferramentas que deverão fazer parte do dia-a-dia e que, sem dúvida, garantem um maior alinhamento entre as equipas em regime de teletrabalho, merecendo, por isso, o investimento de tempo necessário para que os colaboradores se familiarizem com elas;

5. Curiosidade Intelectual: trabalhar de forma independente requer ser, de facto, independente. A equipa não está, como habitualmente, diretamente à distância de uma secretária quando é necessário resolver algum problema ou pedir alguma opinião, pelo que cada vez mais se torna fundamental desenvolver um espírito crítico e de curiosidade intelectual que permita endereçar os problemas de forma ágil e proactiva.

6. Adaptabilidade e Flexibilidade: trabalhar a partir de casa implica, necessariamente, mudar formas e processos de trabalho, utilizar ferramentas diferentes, gerir o tempo de forma diferente, comunicar de forma diferente e manter e construir relações com ‘stakeholders’ de forma diferente. Torna-se, como tal, imprescindível abraçar estas mudanças necessárias face ao dia-a-dia tradicional de trabalho e impedir que a resistência à mudança seja um inibidor do desempenho do colaborador. ●



JOÃO ARAÚJO
HR Manager da RAY Human Capital Portugal

ANO LETIVO 2020/2021

Instituições de ensino superior adaptam-se à nova realidade

Universidades e politécnicos estão a apresentar a oferta formativa para o próximo ano em sessões online, webinars e feiras virtuais. O Jornal Económico foi descobrir as novidades.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

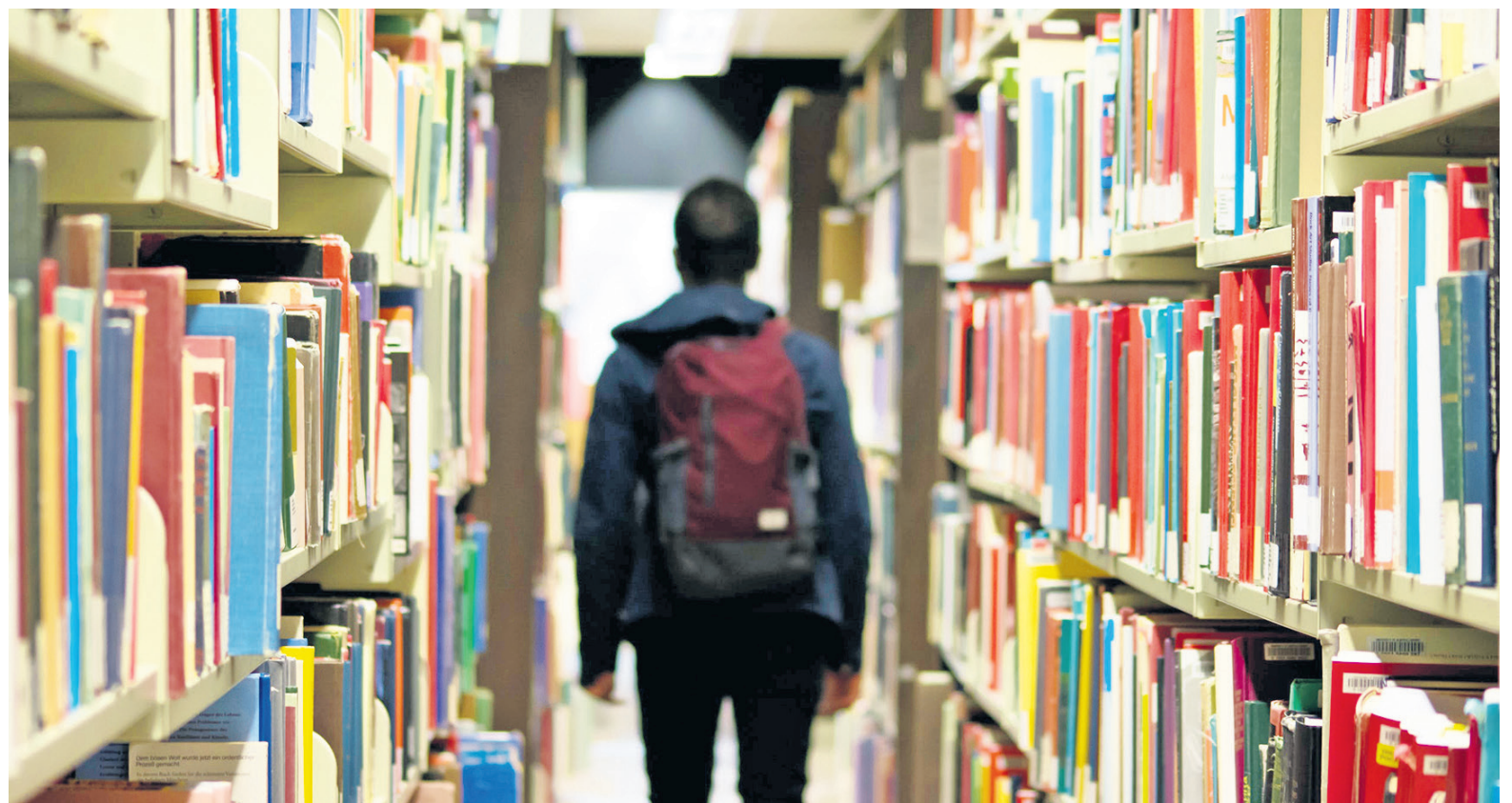
Os 65 hectares e 23 edifícios da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa estão praticamente vazios esta sexta-feira, cinco de junho. A pandemia da Covid-19 não permite a deslocação ao 'campus' do Monte de Caparica, na margem sul do Tejo, mas a 14.ª edição da Expo FCT NOVA, evento anual de apresentação da faculdade e da sua oferta educativa, está em grande até ao fim do dia. "É a oportunidade que oferecemos a alunos, pais e professores do secundário para a partir de casa, de qualquer parte do mundo, esclarecerem dúvidas acerca dos cursos e da vivência universitária na FCT NOVA", explica Fátima Rodrigues, subdiretora da Faculdade para a Divulgação de Ciência e Tecnologia.

Professores e alunos não têm mãos a medir face às solicitações dos estudantes, que, em breve, serão candidatos à frequência do ensino superior a quem apresentam os 18 cursos de licenciatura e mestrado integrado.

A FCT NOVA é um exemplo entre muitos. Em tempo de pandemia e perante a impossibilidade de receberem os jovens ao vivo nos 'campi', universidades e politécnicos adaptaram-se e estão a usar meios digitais para apresentar a oferta para 2020/2021.

Laurinda Leite, vice-Reitora para a Educação da Universidade do Minho, explica ao Jornal Económico que a apresentação dos cursos está a ser efetuada em sessões online, recorrendo a plataformas como a Zoom, em formatos diversos, nomeadamente, webinars e com participação, entre outros, dos diretores dos cursos, de vários docentes e ainda ex-estudantes. Muitas destas sessões são realizadas em horários mais convenientes, como no final do dia e ao sábado. A Escola de Engenharia, por exemplo, realizou um "open day" de apresentação de mestrados, via *livestream*.

Também a Universidade Europeia, o IADE e o IPAM, pertencentes ao mesmo grupo, usaram o espaço virtual para chegar aos futuros estudantes. Num "open day virtual", reali-



zado no final de maio, deram a conhecer os programas de licenciaturas em formato exclusivamente online e interativo. Um mundo que Luís Sebastião, diretor executivo da Escola Profissional de Tecnologia Digital, conhece bem. O responsável por esta unidade que se insere nas Escolas da Rumos Education, adiantou ao Jornal Económico que vai oferecer em 2020/21 cursos profissionais de du-

pla certificação em Gestão e Programação de Sistemas Informáticos, Gestão Equipamentos Informáticos, Multimédia, Fotografia e Desenho Digital 3D.

Mão cheia de novidades

A oferta das universidades e politécnicos acompanha o tempo e as necessidades da sociedade. Todos os anos há reajustamentos. Uma licenciatura que surge, um mestrado que é lançado... Em Portugal, a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior assume a responsabilidade pela avaliação e acreditação da formação graduada, um processo que leva o seu tempo. Isto significa que as novidades que as instituições vão lançar no próximo ano letivo já estavam em marcha antes da pandemia. Assim e nada tendo a ver com a Covid-19, a nova oferta formativa da Universidade do Algarve para o próximo ano letivo compreende, segundo o Jornal Económico apurou, o doutoramento em Estudos do Património; três mestrados —Desporto de Recreação, Gestão de PME e Gestão, Empreendedorismo Inovação —, um CTeSP em Construção Civil

(reformulação) e a pós-graduação em Adaptação às Alterações Climáticas e Mitigação.

Também em Carcavelos, novidades aguardam os estudantes no ano letivo 2020/2021. A Nova SBE, Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa, apresenta o mestrado Business Analytics, que junta gestão e ciência de dados e responde à necessidade de formar pessoas capazes de liderar e gerir organizações e empresas num mundo dominado por dados e tecnologia. Conforme o Jornal Económico revelou em fevereiro, Rayid Ghani, antigo responsável pela análise de dados da campanha de Barack Obama e fundador da plataforma "Aequitas" integra o corpo docente.

O ISCTE-IUL aponta a Ciência de Dados como uma área chave para o ensino superior superar os desafios colocados pela pandemia da Covid-19. "É necessário apoiar e estimular a inovação neste campo, de forma a que as competências em análise de dados, estatística, ciências da computação e programação possam ter uma difusão e disseminação alargada a todos os domínios de co-

nhecimento e de atividade", explica a reitora, Maria de Lurdes Rodrigues.

No Minho, o Instituto Politécnico do Cávado e Ave (IPCA), instituição muito virada para a formação com empregabilidade, continua a expandir a sua oferta, ano após ano. Na lista das novidades para 2020/2021 sobressaem duas apostas, dois mestrados nas áreas da Gestão e do Marketing.

Na cidade Invicta, a grande novidade que a Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP) tem na forja para o próximo ano letivo é o mestrado em Economia da Empresa e da Estratégia. Tal como o JE revelou no início do ano, o curso confronta os alunos com os desafios enfrentados nas várias etapas da vida das empresas. Na vizinha Universidade Portucalense, instituição privada, cujo reitor é Sebastião Feyo de Azevedo, que anteriormente liderou a U.Porto, o JE sabe que também vai haver novos cursos no próximo ano letivo: uma licenciatura em Marketing e um mestrado em Relações Internacionais e Diplomacia... para abrir novos horizontes. ●

A oferta das universidades e politécnicos acompanha o tempo e as necessidades da sociedade. Todos os anos há reajustamentos na área das licenciaturas e dos mestrados

JE.leitor



Simple, Rápido, Fácil e em todo lado

Já conhece a plataforma para acesso aos conteúdos *premium* do seu Jornal Económico?
Com o JE Leitor, poderá aceder a todas as notícias, entrevistas e reportagens exclusivas
que publicamos na edição semanal do Jornal Económico.
Experimente já em <http://leitor.jornaleconomico.pt>

@OFFICE

A tecnologia @Office permite aceder ao JE Leitor em todos os dispositivos ligados a um endereço IP, para que os colaboradores da sua empresa possam ler o JE. Saiba mais em assinaturas@jornaleconomico.pt

EDIÇÃO SEMANAL

Todas as sextas-feiras, leia a edição semanal do JE em formato *e-paper* ou em versão *web*. O JE Leitor dispõe da tecnologia mais moderna e inovadora, possibilitando uma leitura fácil e rápida, onde quer que esteja.

+ EDIÇÕES ANTERIORES

O JE Leitor permite o acesso a todas as edições anteriores do Jornal Económico, do caderno Et Cetera, do Económico Madeira e de todos os Especiais. Encontre facilmente a informação que procura.

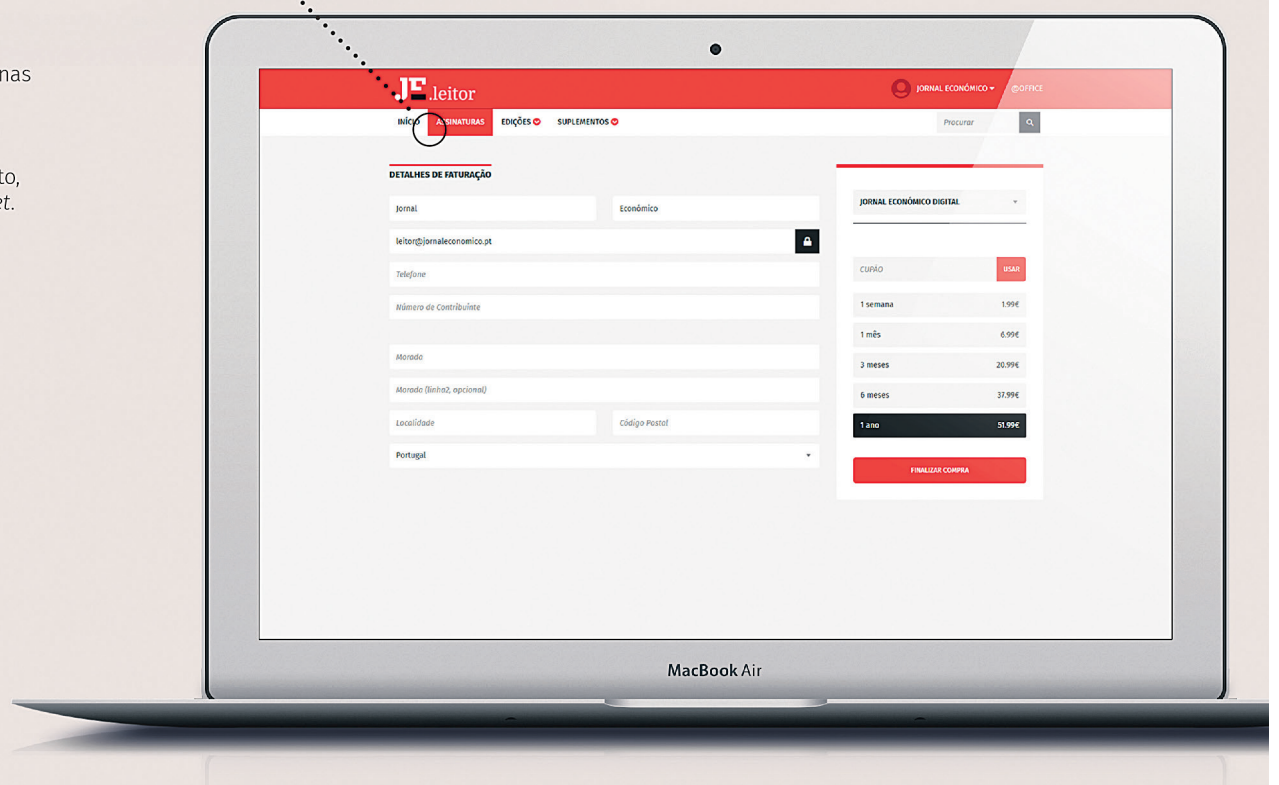


PAGAMENTO + SIMPLES

A nossa plataforma permite subscrever o JE de forma rápida e simples, quer pretenda ler apenas uma edição do jornal ou queira comprar uma assinatura mensal, trimestral, semestral ou anual. Pague através de cartão de crédito, *paypal*, multibanco ou *Meo Wallet*.

DE + FÁCIL LEITURA

No computador, no *tablet* ou no *smartphone*, o JE Leitor permite-lhe ler o seu jornal da forma cómoda. Mais fácil de aceder, mais simples de ler.





NOVAS TENDÊNCIAS

Pandemia está a tornar a formação cada vez mais digital

Setor teve de se adaptar à nova realidade, com uma transição digital acelerada, medidas sanitárias reforçadas e a disponibilização de novos conteúdos. Mas o lado humano continua a ser fundamental.

JOÃO CASIMIRO

jcasimiro@jornaleconomico.pt

A pandemia de Covid-19 está a transformar todas as indústrias e o setor da formação não é exceção. No início do estado de emergência, decretado a 18 de março, as incertezas dominaram a atuali-

dade e transformaram a maneira como se faz negócio, colocando muitas vezes em causa a própria sobrevivência de muitas empresas. No que toca à formação, com a maioria da população portuguesa forçada a ficar em casa, as ações de formação atravessaram um período de suspensão de atividade e, consequentemente, a tesouraria

dos centros de formação acabou afetada.

No entanto, passados dois meses, o setor entra numa nova fase. As entidades que prestam formação tiveram de se adaptar às recomendações sanitárias elaboradas pela Direção-Geral de Saúde e, ao mesmo tempo, tiveram de acelerar a fundo no sentido da digitalização da sua atividade.

O teletrabalho foi uma das primeiras soluções sugeridas pela Direção-Geral de Saúde para minimizar o impacto da pandemia no seio das empresas. Através desta metodologia, milhares de empresas conseguiram manter os seus negócios ativos, ao mesmo tempo que se foi desmistificando o próprio conceito de trabalhar em

casa. De acordo com o inquérito realizado conjuntamente pelo CIP - Confederação Empresarial de Portugal e o Marketing Future-Cast Lab do ISCTE, 92% das empresas portuguesas aderiram a esta nova forma de trabalhar. Os centros de formação, perante o mesmo desafio, rapidamente procederam à aceleração da sua transição digital, ou seja, tendo em conta que as empresas continuam a necessitar de recorrer à formação externa para qualificar os seus trabalhadores, fazê-lo de forma digital não só reduz os possíveis riscos de contágio de Covid-19, como também permite uma elasticidade a nível de horários positiva para ambas as partes - formadores e formandos. Ainda assim, em muitos casos a formação presencial continua a ser fundamental e simplesmente não existe outra alternativa. Nestes casos, o processo passa por adaptar as instalações à realidade sanitária em que nos encontramos, sem nunca descurar a objetividade de determinada formação.

No caso da Logisformação, centro especializado em atividades relacionadas com o transporte e lo-



Istock

gística, poderia pensar-se que não seria possível enquadrar as respetivas formações num contexto digital, mas não é o que acontece. A transição para a via digital já é uma realidade, como nos conta Anabela Horto, gestora de formação neste centro.

“Sem dúvida que o grande salto que demos muito rapidamente, em duas semanas, foi o de criar as condições para uma oferta complementar de formação online, com o mesmo rigor e qualidade da formação presencial. Este tipo de ações dá uma maior flexibilidade aos formandos, e às empresas, que passam a poder gerir melhor o seu tempo dedicado à formação e consolidando o seu conhecimento com diferentes ritmos adaptados a cada participante, sem perder, contudo, a ligação ao formador e aos outros participantes, através de fóruns de discussão e debate de ideias e problemas, os quais podem ser complementados com sessões em tempo real via videoconferência”.

O teletrabalho foi também uma solução que a Logisformação adotou e que se revelou muito importante na continuidade da própria empresa. “Em vez de uma opção de *lay-off*, que parecia natural devido à paragem total do negócio, a Logisformação enveredou por um regime de teletrabalho que lhe permitiu preparar convenientemente a aposta no futuro da formação online. Através de um sistema de conferência que engloba os seus colaboradores e a gestão, tem sido possível implementar esta estratégia, bem como desenvolver a atividade comercial necessária, muito apoiada nos contactos telefónicos e na presença digital na internet”. Ainda assim, a atividade presencial continua a ser importante no contexto da formação, uma vez que para operar certas máquinas não é possível substituir a experiência real por uma digital.

Neste sentido, Anabela Horto faz questão de sublinhar que no caso da formação presencial “tiveram de ser tomadas medidas de precaução e cumprimento de regras definidas pela DGS, como o afastamento entre mesas nas salas de formação, a limitação do número de formandos em simultâneo numa dada ação dependente do espaço disponível, o uso obrigatório de máscaras pelos formandos e viseira e máscaras pelos formadores, luvas de borracha sempre que a formação envolve o manuseamento de máquinas ou equipamentos, a disponibilização de álcool-gel, assim como medidas de higienização permanente dos materiais utilizados”.

No caso da Citeforma - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias,

a necessidade das empresas adquirirem competências ao nível do desenvolvimento das diferentes funções, em especial as associadas às profissões nas áreas dos serviços fez com que este centro de formação colocasse em marcha um processo de ajustamento aos processos formativos, como nos explica Cristina Tavares, diretora interina da Citeforma: “deu-se um impulso à formação de formadores que, desde 2019, vínhamos a desenvolver - no sentido de optar por métodos pedagógicos compatíveis com modelos flexíveis de formação e, complementarmente, foram

criadas as condições para que todos os formandos tivessem, com o apoio dos coordenadores da formação, técnicos de formação e da própria organização, meios tecnológicos que lhes permitissem continuar a desenvolver os seus processos formativos”.

Adicionalmente, o contexto de pandemia que atravessamos, fez com que também a Citeforma sentisse a necessidade de criar novos métodos de formação. Cristina Tavares revela ao Jornal Económico um desses exemplos: “desde o fim de março abrimos uma área de atuação completamente nova, a

Academia Citeforma que tem toda a sua oferta formativa assente em modelos flexíveis de formação, estruturada em respostas de micro-formação”.

Acrescenta ainda que esta experiência “vai seguramente, ser incorporada na organização como uma das formas de trabalhar os contextos formativos”. Por fim, a Citeforma destaca que a crise pandémica expôs a necessidade de adaptar as formações às necessidades específicas de cada pessoa ou organização, bem como um “forte desenvolvimento das competências pedagógicas dos formadores”. ●

PUB



Licenciaturas

- Economia
- Gestão
- Finance*
- Matemática Aplicada à Economia e à Gestão
- Economics*
- Management*

PARCERIAS E ACREDITAÇÕES INTERNACIONAIS:

O ISEG faz parte de um grupo restrito de escolas de negócios que possuem as acreditações AACSB e AMBA



Com um corpo docente experiente e bem preparado, estudantes de mais de 70 países contribuem para um ambiente académico internacional cada vez maior e aproveitam a excelência da escola, reconhecida pela eduniversal com 5 mestrados no ranking global.



*cursos lecionados em Inglês

Mestrados

- Accounting*
- Actuarial Science*
- Applied Econometrics and Forecasting*
- Ciências Empresariais
- Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais
- Data Analytics for Business*
- Desenvolvimento e Cooperação Internacional
- Economics*
- Economia e Gestão de Ciência, Tecnologia e Inovação
- Economia e Políticas Públicas
- Economia Internacional e Estudos Europeus
- Finance*
- Gestão de Recursos Humanos
- Gestão de Sistemas de Informação
- Gestão e Estratégia Industrial
- Law & Management* (Joint with Faculdade de Direito ULisboa)
- Monetary and Financial Economics*
- Masters in Management (MiM)*
- Mathematical Finance*
- Marketing
- Métodos Quantitativos para a Decisão Económica e Empresarial

A atividade presencial continua a ser importante no contexto da formação, uma vez que para operar certas máquinas não é possível substituir a experiência real por uma digital

Saiba mais em · www.iseg.ulisboa.pt · (+351) 213 925 900 · you@iseg.ulisboa.pt

ESPECIAL SAÍDAS PROFISSIONAIS

FÓRUM

EMPRESAS, RH E ACADEMIA ANTECIPAM TENDÊNCIAS

Currículos fortes em IT e ‘soft skills’ apuradas serão trunfos no mercado de trabalho futuro, que também vai querer muitas competências digitais e tecnológicas. Espera-se alguma redescoberta de profissões criativas.

1 QUE PROFISSÕES REVELAM MAIOR POTENCIAL DE EMPREGABILIDADE NO FUTURO PRÓXIMO?

2 O QUE ESTÁ A MUDAR A NÍVEL DE SAÍDAS PROFISSIONAIS, NO ATUAL CONTEXTO DA COVID-19?



LUÍS MIGUEL RIBEIRO
Presidente da AEP – Associação Empresarial de Portugal

ÁREA INDUSTRIAL

1. A tendência incontornável da economia digital impõe a necessidade de competências nesta área. Por outro lado, a inevitável aposta na reindustrialização da economia, cuja primeira formulação a AEP apresentou sob o desígnio PEDIP 5.0, obrigará à existência de trabalhadores com competências especializadas para acompanhar a dinâmica desta estratégia, a níveis variados, desde formação superior, a técnicos com formação especializada na área industrial.

2. Ainda não temos um estudo que nos permita fundamentar, com segurança, uma opinião sobre as saídas profissionais que são neste momento mais procuradas no mercado. No entanto, a percepção que a AEP tem da realidade empresarial aponta para oportunidades ao nível da indústria transformadora, dada a procura de produção de alguns artigos, com destaque para produção de equipamentos de proteção individual. A aceleração na montagem de redes de e-commerce, como uma saída para a comercialização de produtos e serviços, também levará à contratação de especialistas com competências neste domínio.



MARIA OLIVEIRA
Diretora de negócio da UPTEC

PROFISSÕES TÉCNICAS

1. A transformação digital é uma tendência irreversível e se muitas organizações já estavam cientes disso e tinham dado passos importantes para se adaptarem, com a Covid-19 foram forçadas a acelerar o ritmo da mudança. Nesse sentido, profissões que dominem áreas técnicas tais como desenvolvimento de software, inteligência artificial, cibersegurança, análise e tratamento de dados, marketing digital, realidade virtual ou aumentada, entre outras, terão certamente uma procura crescente à medida que os negócios migram ou reforçam a sua presença digital. Podemos dar o exemplo da DefinedCrowd – startup portuguesa que desenvolve soluções de inteligência artificial e até recentemente instalada na UPTEC –, que angariou 50,5 milhões de dólares de investimento e procura agora recrutar talento em áreas acima elencadas.

2. O teletrabalho passou, nos últimos meses, a ser norma e para muitas empresas uma solução que proporciona ganhos de eficiência e flexibilidade aos seus colaboradores. Para além das áreas técnicas, ‘soft skills’ como autonomia, gestão do tempo, comunicação e adaptabilidade são crescentemente valorizadas, em particular nas startups, onde a flexibilidade para ajustar o modelo de negócio e torná-lo capaz de acompanhar as tendências e ganhar quota de mercado é essencial. A Covid-19 vai sem dúvida impactar o mercado de trabalho, com a taxa de desemprego a subir na maioria dos países ocidentais, no entanto criou nichos de oportunidade em alguns setores como a telemedicina ou os serviços de higienização e desinfecção. Na comunidade UPTEC, a Knok – app que permite pedir um médico ao domicílio ou agendar vídeo-consultas – atua num mercado com enorme potencial e onde a procura tem

registado um aumento exponencial. Já a Wegho – plataforma online que presta serviços de limpeza doméstica e facility services –, assinalou uma crescente procura e vai contratar cerca de 120 novos colaboradores, duplicando a equipa atual.



FRANCISCO X. FROES
Coach Liderança e Trabalho Equipa / MBA – Nova SBE

IT EM TODOS OS CV

1. A Covid-19 deveria, em termos empresariais, ser chamado de ‘acelerador’. Todas as profissões ligadas ao IT (tecnologias de informação), que eram já um factor diferenciador em qualquer Curriculum Vitae são hoje, mais do que nunca, um aspeto de importância crítica em termos de empregabilidade. Não é por acaso que Amazon, Google, FB são as empresas que melhor se comportaram em termos de valorização de mercado. O ‘brick and mortar’ cá está e ficará, mas quem souber pegar nestes elementos e trabalhá-los em termos de IT tem uma vantagem competitiva sustentável até ao ponto de se manter mais à frente do que o seu colega / concorrente. Todos os Cvs escolares deverão ter uma parte de IT ainda mais forte do que até aqui, o que permitirá elevar o potencial de empregabilidade de qualquer colaborador no futuro próximo, para os que se estão a formar. Os que já estão formados, quanto mais investirem na área, maior potencial de empregabilidade terão no futuro.

2. A pergunta pega com a primeira, mas não só... se além do IT puro que tem, para já, o seu lugar assegurado em qualquer organização que se preze — os bancos, p.ex., onde os Cvs mais procurados são IT puros e duros — qualquer outra profissão, seja arquiteto, médico, gestor ou engenheiro, tem que ter também uma forte componente de IT no CV escolar. Por outro lado, o mercado de trabalho alargou exponencialmente com a “imposição” do Teletrabalho (TT). Olhado com

desconfiança até à Covid-19, o TT está, hoje, testado e aceite, sendo que esse mesmo teste deu positivo e foram muitos os que o validaram. Permite esta situação: alargar globalmente o espaço de seleção e recrutamento de trabalho, elevando, assim, igualmente, o nível de qualidade desse trabalho a níveis nunca vistos, já, que as empresas não se têm mais que conformar com a proximidade do seu colaborador nem este com a proximidade da empresa com quem colabora. “Win-win”. O que está a mudar é, então, o alargamento do espaço de seleção e recrutamento, sempre que a profissão permita o teletrabalho, bem como a ponderação elevadíssima da área de IT em qualquer currículo.



JOÃO ANTUNES
Presidente da ACECOA



LUCILEIDE VIEIRA SANTOS
Diretora de serviços da ACECOA

FUTURO DESAFIANTE

1. Verificamos que se tornou relevante readaptar a relação entre o comerciante e o cliente, nomeadamente na facilitação da sua interação e disponibilização de produtos e serviços de forma virtual, garantindo a continuidade da confiança entre ambos. Para isso é necessário recorrer a profissionais especializados na vertente digital e das novas tecnologias para responder à necessidade de implementar uma nova realidade de

comércio não físico / presencial (e-commerce). Este facto levou a que os empresários e comerciantes ficassem consciencializados da importância da modernização dos seus recursos e no modo como interagiam com os seus clientes. Outro fator de relevância para o desenvolvimento futuro será a questão da formação profissional, que servirá como alavanca para a promoção e desenvolvimento da adaptabilidade e da empregabilidade. Contudo, não podemos esquecer que as estratégias que estão e serão desenvolvidas, só poderão ser transformadas numa ferramenta relevante e útil na sociedade, quando os cidadãos, num todo, têm acesso a ela. Não há sociedade digital se todos os indivíduos não tiverem competências básicas para poderem criar as suas próprias dinâmicas e estratégias pessoais e profissionais. Teremos um futuro árduo e de grandes desafios e o nosso papel, enquanto cidadãos, associado ao mundo digital, será cada vez mais importante para dinamizar a economia e nos adaptarmos ao novo modelo de estar em sociedade.

2. O grande impacto que a pandemia do novo coronavírus provocou na sociedade e na economia, de forma abrupta e consistente, nomeadamente, nos aspetos psicológico e social, desenvolvendo alterações comportamentais, obrigou à adaptação de quase todas as vertentes relacionadas com a sociedade, refletindo-se, naturalmente, na forma como a economia reage a esta crise intempestiva (...) Resultado dessa necessária adaptação, podemos observar que as saídas profissionais estão mais direccionadas para as profissões associadas à tecnologia digital e aos contextos relacionados com o marketing digital. Isto obriga a que todos tenhamos que ter competências no domínio das novas tecnologias e da comunicação. Observamos que as próprias instituições de ensino, tanto de nível técnico como de ensino superior, também estão a desenvolver estratégias para apoiar estas mudanças e contribuir para o avanço das novas modalidades técnicas e profissionais. No entanto, também é preciso que se criem cursos de formação adaptativa, prática e de baixa complexidade para que todos possamos adquirir competências básicas necessárias para trabalhar de forma pragmática com as tecnologias que nos são disponibilizadas. Estas alterações estão, naturalmente, a mudar a perspectiva profissional e relacional de todos os agentes económicos.

JE O Jornal Económico

EDIÇÃO DIGITAL DESDE 0,99€/SEMANA*

*assinatura anual 51,99€



O Jornal Económico surge também em versão digital. As melhores notícias da economia nacional e internacional de forma portátil, inteligente, económica e amiga do ambiente. Para ler em qualquer lugar e através de qualquer dispositivo (computador, tablet ou smartphone).
Aproximamos a economia de si.

Subscreva já em: jornaleconomico.sapo.pt/assinaturas

ESPECIAL SAÍDAS PROFISSIONAIS



SUSANA SILVA
Diretora do Departamento
de Pessoas do El Corte Inglés

FLEXIBILIDADE

1. Acredito que o perfil mais procurado nos próximos meses será o que corresponde a pessoas que tenham características de maior flexibilidade, autogestão e pro-actividade. Neste momento é necessário que as pessoas procurem desenvolver novas habilidades, pois já não é suficiente ter só habilitações académicas. É necessário um investimento no desenvolvimento das 'soft-skills', estimular o autocontrolo e a criatividade, bem como ter uma grande capacidade de readaptação às circunstâncias do dia-a-dia. Uma pessoa que tenha responsabilidade suficiente para produzir resultados excelentes sem ter a presença do chefe ao seu lado, será destacado. O poder da autodisciplina e a capacidade de gestão são essenciais. Pessoas que trabalhem como 'freelancers' e empreendedores serão uma aposta das empresas, que necessitam de criatividade instantânea. Outra área de grande desenvolvimento é a da inovação, devemos estar preparados para um mundo extremamente tecnológico, capaz de adaptar e propor soluções adaptadas a uma realidade em movimento.

2. As áreas da tecnologia e da saúde continuarão a ser muito procuradas, assim como algumas áreas muito específicas de programação e de engenharia, em especial ligadas ao setor energético. A área do turismo e da restauração vão sofrer nos próximos anos. O mercado de trabalho está em mutação e a tecnologia acelerou o aparecimento de novas tendências ao nível das carreiras profissionais, da prestação do trabalho e da integração das equipas. Com o contexto da Covid-19 verificamos a necessidade e a importância das funções que antes poderiam estar menos destacadas como a de operações, enfermeiros e auxiliares de saúde e de limpeza, programadores, analistas de sistemas, entre muitas outras.



VANDA SANTOS
Diretora de Serviço e Qualidade
da Adecco Portugal

SETORES IMPACTADOS

1. A Covid-19 impactou na economia e no mercado, atingindo duramente alguns setores que estavam anteriormente em expansão e crescimento exponencial e enfatizando outros que eram, por vezes, relegados para segundo plano, e mais esquecidos no meio da cadeia de fornecimento. Hoje, esta situação pandémica, que ainda nos impacta, levou a uma mudança no paradigma do emprego como o conhecíamos e as profissões que revelam maior potencial são todas as que estão relacionadas com os setores de atividade que foram impactados positivamente pelo contexto da Covid-19, nomeadamente as do setor de retalho alimentar, do setor farmacêutico, as profissões ligadas ao customer service (maior ênfase específico na área de 'home office') e também as profissões ligadas a suporte técnico IT (helpdesk) e de logística e distribuição.

2. Sentimos que nesta fase, ainda é prematuro falar de alterações ao nível de saídas profissionais. Sabemos que, como acontecia anteriormente, as áreas ligadas a tecnologias de informação sofreram de há uns anos a esta parte um crescimento, tendência que acreditamos se manterá, havendo uma forte empregabilidade em todas as áreas relacionadas com tecnologias de informação. Não podemos esquecer que a crise vivida e o consequente teletrabalho bastante generalizado, não só em Portugal, como em todo o mundo, veio despoletar também uma maior necessidade de reforço nos setores de tecnologias e cibersegurança, já anteriormente em crescimento.



ÁLVARO GARRIDO
Diretor da Faculdade de Economia
da Universidade de Coimbra

(RE) DESCOBERTA

1. As profissões e os perfis profissionais mais procurados estão a sofrer impactos cujo sentido ainda

não é totalmente claro. Em primeiro lugar, por razões conjunturais que vão persistir no tempo e nas organizações, a transição digital acelerou e aprofundou os desafios de inovação que já se colocavam às empresas e instituições. Julgo que as competências digitais e tecnológicas vão ser mais importantes do que nunca, mas espero que boa parte dessas profissões sejam aplicadas na transição ambiental, na sustentabilidade e em projetos de coesão social e dos territórios deprimidos. Em segundo lugar, a pandemia e as diversas crises que lhe estão associadas (a recessão económica e o agravamento das desigualdades, sobretudo) trouxeram uma contração brutal da procura de trabalho, mas parece haver uma redescoberta das profissões criativas, do pensamento humanista e das artes. Vamos admitir que estes sinais são verdadeiros e consequentes.

2. Em primeiro lugar, regressou o desemprego; regressou subitamente e em massa. Se na crise de 2008-2012 e na crise das dívidas soberanas houve economias mais e menos contraídas mas persistiu alguma procura de trabalho, neste momento a contração é geral. Se o plano da UE que está em curso, ainda sob a forma de proposta, resultar e chegar às empresas e aos territórios locais, vai ser fundamental a estratégia, o planeamento, os projetos colaborativos e intermunicipais. Creio que vamos ter uma revalorização clara da gestão eficiente, da transição energética e das engenharias ambientais. A ciência de dados e outros setores que oferecem conhecimento científico aplicado vão continuar a ganhar terreno. É de crer que o conceito de inovação social e o empreendedorismo de serviços também cresçam.



MARIA ANTÓNIA TORRES
Partner da PWC
membro do board da PWN-Lisbon

COMPETÊNCIAS CHAVE

É praticamente consensual que o contexto de pandemia em que vivemos, e que nos vai ainda acompanhar por um período mais ou menos alargado de tempo, terá impacto no mundo do trabalho. Não é, no entanto, tão óbvio quais os aspetos que serão afetados e qual a dimensão e durabilidade desse impacto. Algumas profissões ganharam algum destaque durante os últimos meses, profissões que tinham perdido um pouco do seu estatuto na sociedade ou cuja relevância nunca tinha sido notada ou, pelo menos, não de forma tão

aguda. Essa nova visão da sociedade sobre essas profissões pode fazer com que se opte mais por essas saídas profissionais do que no passado. Em termos de maior empregabilidade diria que, no médio prazo, as profissões ligadas à tecnologia e à digitalização da economia continuam a ser uma aposta. Foi evidente nestes meses que a maioria dos negócios não estão ainda onde deveriam estar a esse nível. Não esquecendo também a necessidade cada vez mais sentida de incrementar as competências tecnológicas na sociedade em geral. Parece-me também que todas as saídas profissionais que, de forma alargada, estão ligadas à saúde e ao bem-estar verão também o seu potencial de empregabilidade crescer de forma sustentada no longo prazo. É certo que continuaremos a precisar de profissionais nas mais variadas áreas, mas que, de uma forma genérica, algumas competências serão (ainda) mais relevantes em todas as saídas profissionais nesta fase pós-Covid e, portanto, procuradas nos candidatos às mais diversas funções: a resiliência, a adaptabilidade, a capacidade de inovação, as capacidades tecnológicas. Portanto, mais do que tentar antecipar as profissões que terão mais empregabilidade no futuro, porque na próxima década muita coisa (que não conseguimos antecipar) irá acontecer a esse nível, é dotar os indivíduos dessas competências chave.



RICARDO MARVÃO
Co-fundador
da Beta-i

QUATRO ÁREAS CHAVE

1. Estamos perante um novo normal em todos os aspetos e o mercado de trabalho não é exceção, pelo que é fundamental que as empresas e as próprias universidades também comecem a adaptar-se à nova realidade. Olhando para os desafios das empresas provocados pelo Covid-19, destacam-se quatro áreas chave que acredito serem algumas das profissões com maior potencial de empregabilidade no futuro. 1. A área de tecnologia, desde profissionais de IT a cibersegurança, não só para apoiar de forma rápida o processo de digitalização dos negócios, como para os proteger de ataques informáticos, dada a maior vulnerabilidade do trabalho remoto. 2. A área de RH e cultura organizacional, visto que com a adaptação ao teletrabalho, o envolvimento e a gestão de equipas tornou-se fundamental. 3. Profissionais de comunicação, pois será essencial ter uma estratégia de

comunicação que transmita confiança e segurança aos clientes. 4. Profissionais de data e 'insights', sendo que os dados serão elementos cada vez mais importantes na tomada de decisões informadas para planear o futuro.

2. Com o aumento do número de despedimentos, haverá muito mais concorrência do que existia antes. Neste sentido, será necessária uma diferenciação cada vez maior entre os candidatos para conseguirem entrar ou regressar ao mercado de trabalho, tornado as 'soft skills' essenciais para marcar a diferença. Por outro lado, serão cada vez mais procurados empregos que permitam trabalhar remotamente. A questão se é um emprego num escritório físico ou em teletrabalho irá tornar-se uma rotina, pois o mercado irá passar a ser cada vez mais flexível.



FILIPA JESUS
Responsável
de RH na Opensoft

ÁREAS 'TECH'

1. As necessidades profissionais do futuro próximo passarão por posições ligadas à tecnologia e que tenham um impacto direto na automatização dos processos das organizações. Uma delas será o/a analista de 'machine learning' de forma a dar resposta ao esforço que grande parte das empresas está a fazer para libertar os seus colaboradores de tarefas mecânicas. A par desta posição, posso dizer que as profissões ligadas à cibersegurança, 'cloud', 'analytics' são também áreas técnicas que terão muita procura, sobretudo para apoiar as iniciativas de transformação digital das empresas. Na vertente mais comercial do negócio, destaco os especialistas de marketing digital, os criadores de conteúdos e 'influencers' digitais como elementos fundamentais para dar a conhecer os serviços e produtos das empresas. A par destas posições, ganham também importância os gestores de apoio ao cliente para que as empresas consigam ter uma relação mais duradoura com os seus clientes ou consumidores.

2. Muitas empresas reduziram o número de postos de trabalho disponíveis ou cancelaram as vagas que tinham em aberto, porque estão receosas em relação ao futuro e por desconhcerem a amplitude da crise económica que se espera. Por outro lado, na Opensoft, onde estamos com vagas abertas para engenheiros de software, temos tido alguma dificuldade em recrutar. Sentimos que muitas pessoas têm

receio de abraçar novas oportunidades profissionais nos tempos atuais de pós-pandemia, especialmente pela incerteza da crise que se adivinha. Acredito que o futuro próximo trará também mudanças no número de ofertas em part-time, que passaram a ser superiores às de full-time, algo que não é nada habitual no nosso contexto laboral. Já na vertente de crescimento e desenvolvimento profissional, os profissionais de coaching e os gestores de talentos estão a ter alguma procura e acredito que, nos próximos anos, irá aumentar.



JOSÉ PAIVA
CEO da Landing.Jobs

SAÚDE, AMBIENTE

1. Da declaração de Ursula Von der Leyen de que a União Europeia irá investir para termos um mundo mais saudável, ecológico e digital, podemos perceber que as profissões com maior potencial de crescimento vão estar nos setores da saúde, do ambiente, com destaque para as energias verdes e das tecnologias de informação. Para além, todas as restantes áreas serão afetadas pela digitalização da economia, em que profissões tradicionais, como por exemplo, atendimento na receção de um hotel, ou taxista, irão evoluir no sentido de que possam ser desempenhadas a partir da casa de cada pessoa, utilizando a tecnologia para permitir que um trabalhador em casa possa desempenhar as tarefas que se encontram noutro local. Estamos a falar de algo que a tecnologia existente já permite fazer, falta agora investir em infraestruturas, por exemplo 5G, e na formação das pessoas para se habituarem a trabalharem neste mundo mais digital.

2. O aparecimento repentino de uma pandemia forçou-nos a trabalhar remotamente, a aprender em meses o que é a realidade do teletrabalho que noutro contexto poderia levar décadas para chegarmos lá. Esta nova realidade vai obrigar as empresas a darem mais ênfase às competências digitais dos novos profissionais, à capacidade de aprendizagem e de adaptação à transformação que está a acontecer e que irá continuar. Do lado dos profissionais, estes vão ter de assumir que é necessário pensarem na sua carreira, em procurarem ajuda de um coaching, de uma empresa que os oriente no que têm de aprender, de fazer para se adaptarem a esta transformação.



CLARA RAPOSO
Presidente
do ISEG

SABER ADAPTAR-SE

1. Se nos últimos anos assistimos a um forte crescimento em setores como o turismo, tivemos agora uma travagem brusca devido à pandemia. Como sempre, a empregabilidade vai estar do lado dos que se sabem adaptar. Um profissional desejado necessitará de três características, independentemente da área ou setor: (1) saber trabalhar num mundo digital, seja em teletrabalho ou presencialmente, (2) ter formação técnica/analítica sólida e o mais generalista possível, que lhe permita continuar a absorver aquilo que é novo ao longo da sua vida profissional, e (3) ser capaz de comunicar de forma convincente. Os melhores, claro, serão os mais criativos. Nas áreas da economia e da gestão, para além de se manter o interesse por quem domina 'skills' mais tecnológicos, temos a necessidade de levar a sério uma reconversão para um novo paradigma em que as questões ambientais sejam centrais. Portanto, gestores e economistas com visão, que saibam desenhar estratégias empresariais promotoras de sustentabilidade e que as saibam financiar, serão os profissionais que farão a diferença no futuro próximo.

2. Uma retoma económica que se quer mais "verde" será mais seletiva quanto a projetos, empresas e setores a apoiar. A reconversão de profissionais de setores sem futuro para aqueles que são sustentáveis (do ponto de vista económico-financeiro e do ponto de vista ambiental) deverá ser o enfoque nos próximos tempos. A proposta do Fundo de Recuperação Europeu vai nesse sentido. Portanto, sólidos 'skills' técnicos de gestão e capacidade de comunicação digital serão valorizados em todas as áreas, bem como um conhecimento que permita a transformação dos negócios de acordo com novos critérios de exigência em termos de sustentabilidade ambiental.



ANA RIBEIRO SOARES
Head of Employer Branding
do Grupo Jerónimo Martins

'SOFT SKILLS'

1. Apesar das dificuldades que traz, uma crise é sempre uma oportunidade: para questionar, para mudar, para procurar novos caminhos. E estamos precisamente num momento em que a grande maioria dos negócios se viu obrigado a parar, a reequacionar a forma como trabalhava e a repensar as suas estratégias. Acredito, por isso, que muitos negócios se vão reinventar e novas oportunidades de trabalho irão surgir daqui para a frente.

2. No atual contexto, mais do que esperarmos grandes alterações ao nível das profissões ou dos índices de empregabilidade de cada uma, é mais expectável assistir a uma mudança na forma como trabalhamos e a uma melhoria nos processos. Acredito que estas mudanças irão trazer um potencial enorme de aprendizagem e crescimento, para empresas e pessoas, levando a que se destaquem todos aqueles que evidenciem capacidade de adaptação à mudança, flexibilidade e colaboração, entre outras competências essenciais em momentos de adversidade. Privilegiamos assim, mais do que nunca, o desenvolvimento das 'soft skills', a par de da preparação académica, que já sabemos ser fundamental como vantagem competitiva no mercado de trabalho.



ANDRÉ RIBEIRO PIRES
Chief Digital and Information
Officer da Multipessoal

REGRESSAR À VIDA

1. Num futuro próximo, a maior necessidade será reanimar a vida que foi colocada em pausa com a pandemia. As indústrias cuja produção diminuiu ou parou, a logística e transportes que terão de retomar rotas, o comércio que voltará

ao ativo, o setor do turismo que terá adaptações imensas a fazer e cujo esforço será, possivelmente, aumentado. Depois, as áreas e respetivas profissões que contribuem para o desenvolvimento de sentimentos de segurança e conforto, e que diferem desde os 'facility services' e serviços de higienização, até aos recursos humanos serão também necessárias para nos fazer regressar à vida "normal" com confiança.

2. No atual contexto da pandemia Covid-19, saídas profissionais relacionadas com a transformação digital e com responsabilidade pela definição de continuidade do negócio terão garantidamente lugar. Esta altura tornou-se o momento para implementar mudanças porque o espírito de compromisso existente torna estas alterações mais facilmente aceites e abriu caminho para a implementação destes projetos num cenário contínuo e até esperado. Simultaneamente, profissões relacionadas com a sustentabilidade surgem para apoiar e equilibrar as supra mencionadas.



SEBASTIÃO FEYO DE AZEVEDO
Reitor da Universidade
Portucalense

CULTURA DE FORMAÇÃO

1. Todos sentimos e percebemos a evolução que tem havido na sociedade e que se projeta no tipo de atividades de que a sociedade necessita. A pandemia que nos tem assolado e com que vamos viver por ainda algum tempo, certamente que nos faz revisitar o passado e refletir muito, prospetivamente, sobre o futuro. É bem claro que estamos a preparar jovens para... profissões e atividades que ainda não existem, mas bom será que se perceba que tudo o que tem a ver com a atividade produtiva industrial e com a atividade agrícola será fundamental num Portugal que todos gostaríamos de ver na primeira linha de desenvolvimento. Espero que longe vá o tempo da opção desastrosa dos anos oitenta de Portugal ser um País de Serviços, independentemente de ser bom explorarmos complementarmente esse nosso grande potencial. As áreas da saúde, do mar e das indústrias tradicionais devem merecer atenção particular em toda a envolvimento que as potencie: no investimento direto e no investimento indireto através do conhecimento. Toda esta visão inclui, pois, de forma transversal, a vertente do conhecimento, mas

igualmente a da sustentabilidade, particularmente ambiental e social. Nesta visão, 'arrisco' sugerir como profissões de grande potencial de empregabilidade e desenvolvimento de Portugal, no curto prazo: 1) programadores e de forma mais geral projetistas e gestores na área das tecnologias digitais e dos dados; 2) psicólogos, técnicos de saúde; cuidadores sociais; 3) gestores de comércio eletrónico; 4) técnicos especializados em áreas tradicionais para a construção civil e para a indústria, tais como mecânicos, eletricistas e soldadores; 5) técnicos de multi-media e comunicação em geral, Mas, haverá espaço, muito espaço para quem queira trabalhar!

2. O caminho a trilhar para o nosso desenvolvimento, que se reflete nas saídas profissionais, para lá de outras vertentes, já estava bem visível antes da pandemia. A visão de valores e objetivos da nossa vida, no Mundo global, está a ser revisitada e ajustada a todos os níveis sociais e económicos, o que se projetará inexoravelmente nas saídas profissionais. Por um lado, releva o inequívoco reforço da visão humanista da vida, que inclui de forma marcante valores sociais e ambientais, sendo bem claro que sem humanismo não haverá progresso. Depois, a constatação de que esse caminho, que alguns já anteviam, estava cheio de obstáculos conservadores, particularmente nas atividades públicas. Ora, vivemos um momento muito interessante de oportunidade de remoção de alguns desses obstáculos, nomeadamente afastando os medos do caminho irreversível para uma sociedade que se apoiará em tecnologias digitais, no que importará sermos muito críticos nas escolhas, afastando as muitas ameaças, mas usando as muitas forças e oportunidades disponíveis para uma vida melhor. Neste contexto vejo uma evolução na procura profissional que se refletirá muito na relevância e consequente reforço das qualidades e competências individuais, tais como controlo e inteligência emocional, resiliência, iniciativa pessoal, pensamento crítico, criatividade e inovação, e, inequivocamente, competências digitais. E, pensando que o 'm' tempo de semi-vida' do conhecimento tem diminuído fortemente, esse reforço das competências individuais passará obrigatoriamente pela promoção da cultura de formação ao longo da vida, de voltar à Escola, presencial ou virtualmente, 'Online' e/ou 'On Campus'

EVOLUA O SEU CONHECIMENTO COM A PORTUCALENSE.

CANDIDATURAS ABERTAS:

LICENCIATURAS

- Direito
- Economia
- Educação Social
- Gestão
- Gestão da Hospitalidade
- Informática
- Psicologia
- Relações Internacionais
- Sistemas de Informação para Gestão
- Solicitadoria
- Turismo

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

NOVO

DOUTORAMENTOS

- Ciências Empresariais
- Ciências Jurídicas
- Psicologia Clínica e Aconselhamento

WWW.UPT.PT

Siga-nos em:



UNIVERSIDADE
PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.