O Jornal Económico

ESPECIAL

Formação de Executivos

EMPRESAS PROCURAM CADA VEZ MAIS FORMAÇÕES INDIVIDUALIZADAS

A formação para executivos está madura e continua a crescer, representando já uma importante área de negócio para as escolas de economia e gestão em Portugal. Instrumento para captar e reter talento num contexto de escassez de profissionais qualificados, a formação é uma aposta de longo prazo que permite aumentar a especialização e competitividade das empresas.

TENDÊNCIAS
Soluções formativas cada vez mais personalizadas P2

ENTREVISTA
Luís Miguel Ribeiro | Presidente da AEP
"Formação permite 'sofisticar' o grau de especialização produtiva" P4

JETALKS
Escolas "não podem viver desligadas" da economia real P12

FÓRUM
Como avalia a qualidade da gestão em Portugal P13

TENDÊNCIAS

Soluções formativas cada vez mais personalizadas

A formaçao executiva está madura e continua em crescimento, representando já uma importante área de negócio para as business schools portuguesas.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

É uma mega-operação. Em janeiro deste ano, a NOS lançou um programa de formação em Analítica Avançada de Dados para dar a conhecer as potencialidades deste importante tema a toda a organização. Foi desenvolvido em parceria com a Nova SBE Executive Education e a LTPlabs e abrange cerca de 500 colaboradores da operadora de telecomunicações, com foco nos perfis não-técnicos, ou seja, colaboradores que não têm formação de base em áreas tecnológicas, o que inclui elementos das várias unidades de negócio, diretores e administradores.

"Apesar da formação ser de larga escala, o programa foi desenhado para permitir uma experiência personalizada, através da criação de módulos ajustados a cada audiência", explicou, na altura, Filipa Carvalho, administradora executiva da NOS.

A personalização é uma tendência em crescimento nos programas de formação para executivos, fundamentais para as escolas de negócio portuguesas, sejam estas públicas, privadas ou de ensino concordatório. Nos programas customizados, cada caso é um caso. "A formação será muito personalizada à realidade da empresa, sendo desenhada para responder aos seus desafios concretos, trabalhando as competências que identificam como devendo ser reforçadas, muitas vezes de forma transversal", explica Céline Abecassis-Moedas, diretora da Formação de Executivos da Católica Lisbon School of Business & Economics, ao Jornal Económico. Já nos programas open (abertos), esclarece, os formandos "poderão usufruir de maiores oportunidades de *networking* e partilha de experiências com outros profissionais, obtendo, assim, uma visão mais holística das diferentes perspectivas existentes em cada temática".

Filipa Cristovão
Diretora do ISEG Executive Education

Carlos Vieira
Diretor Executivo da Formação de Executivos da Católica Porto Business School

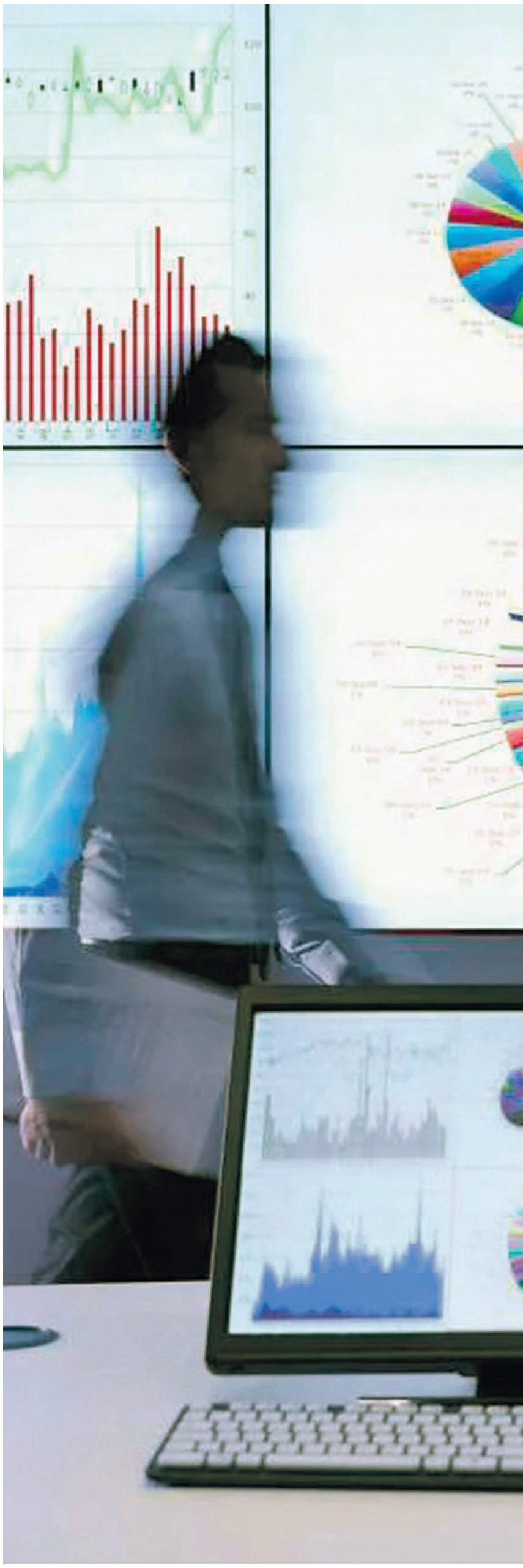
Catarina Quintela
Diretora da Área de Corporate Solutions da Porto Business School

A escolha entre fazer um programa aberto ou customizado depende de factores, como o número de participantes de cada grupo, as temáticas a abordar ou quais os principais objetivos que a empresa pretende alcançar com a formação, diz Céline Abecassis-Moedas.

A Porto Business School oferece igualmente uma vasta panóplia de programas que respondem tanto às necessidades empresariais como individuais. Catarina Quintela, diretora da Área de Corporate Solutions da Escola, explica ao JE que, no panorama da formação, em geral, e da formação executiva, em particular, assistimos, "a uma crescente customização da jornada de aprendizagem" quer nos programas abertos quer nos programas customizados, cujo propósito consiste em responder aos desafios das organizações e das pessoas.

"É cada vez mais notório tanto as empresas quanto as pessoas, em diferentes momentos das suas carreiras e em prol dos objetivos que pretendem alcançar, catalisarem necessidades e encontrarem diferentes soluções", justifica. E o foco da PBS, enquanto escola de negócio, é, salienta Catarina Quintela, ampliar o leque de oferta a abertos e customizados de forma a colmatar "todas as necessidades existentes nos diferentes mercados".

Fundada em 2002, a Católica Porto Business School é a escola de negócios da Universidade Católica Portuguesa no Porto, fundada em parceria com a Associação Empresarial de Portugal (AEP). É um espaço onde se pensa a liderança. Carlos Vieira, diretor executivo da Formação de Executivos, diz ao JE que a Escola tem oferta específica para empresas, com alguma dimensão, focada nos quadros médios e superiores e que pretende, para além dos *hard skills*, desenvolver as *soft skills* em ambiente de colaboração intraempresa. Do lado das formações dirigidas diretamente às empresas, salienta as áreas comportamentais, principalmente relacionadas com liderança



Istock

PERSPECTIVAS

Formação é uma oportunidade de desenvolvimento

Conjuntura não permite antecipar andamento da procura em 2022, mas a "corrida" da formação faz-se no longo prazo.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Portugal e, mais além o mundo, estão a sair de uma pandemia de dois anos, as cadeias de abastecimento continuam estranguladas, a inflação não pára de subir e a Europa enfrenta uma guerra devastadora na Ucrânia. A conjuntura é tudo menos estável e clara. Que impacto terá no curto prazo na formação executiva em Portugal? Como se antecipa o ano?

"Tipicamente os programas customizados e os programas de inscrição aberta andam em contra-ciclo em termos de negócio", afirma Filipa Cristóvão, diretora do ISEG Executive Education, ao Jornal Económico. A responsável do ISEG coloca em cima da mesa as duas face da moeda, mas não arrisca além da explicação.

"Neste momento complexo com a incerteza ligada ao contexto internacional — explica — há alguma retração nas decisões individuais, pelo que é natural alguma quebra de procura em programas abertos. No caso dos programas customizados que vivem de orçamentos e do planeamento de formação que é realizado pelas empresas, há algum desfasamento no ajustamento das decisões. Assim, o impacto direto nesta área de negócio da instabilidade internacional é sentido mais tarde, previsivelmente no ano seguinte".

Apontar metas para os programas customizados para empresas, neste momento, também merece ressalvas de Catarina Quintela, diretora da Área de Corporate Solutions, da Porto Business School. "Torna-se difícil antecipar o ano com o cenário de guerra que, a manter-se, pode conduzir as empresas a centrarem-se no seu *core business* e a adiar os planos de desenvolvimento no contexto da formação". Uma coisa é a conjuntura, outra o futuro além desta.

A responsável da escola de negócios da Universidade do Porto destaca a necessidade estrutural de formação na sociedade portuguesa e o seu potencial a longo prazo. "Notamos claramente uma intenção e procura muito fortes das empresas que veem na formação uma oportunidade de desenvolvimento e retenção de talento". Mas não só.

Catarina Quintela também vê na formação "uma oportunidade de voltar a juntar as pessoas", reforçando a cultura organizacional num paradigma de trabalho que assumiu contornos diferentes". Como tendência, a customização, e a personalização da formação executiva têm um futuro pela frente. De igual modo, também as "jornadas individuais através do *coaching*, mentoria e tutoria" são "uma realidade crescente", na perspetiva da responsável da PBS.

"No que diz respeito aos formatos deste tipo de formação customizada, outra certeza que temos é que o online (síncrono e assíncrono) e o híbrido vieram para ficar", afirma Catarina Quintela.

Por seu turno, Céline Abecassis-Moedas, diretora da Formação de Executivos da Católica Lisbon School of Business & Economics, diz ao Jornal Económico que se nota já uma retoma de normalidade por parte das empresas no que diz respeito a sentirem-se confortáveis em voltar a ter os seus quadros em formações de grupo presenciais.

"Muitas empresas, tendo-se já apercebido das vantagens que o online também tem, procuram também formações em regime *blended*", refere. Ao longo de 2022, a Católica-Lisbon tem sido "novamente procurada pelos diversos setores incluindo empresas nacionais e também internacionais", adianta. ■

No caso dos programas customizados que vivem de orçamentos e do planeamento de formação que é realizado pelas empresas, há algum desfasamento no ajustamento das decisões

numa vertente 360 graus, a gestão de projetos, business analytics & decision making e finanças (incluindo as fintech).

No centenário ISEG, única escola de gestão e negócios da Universidade de Lisboa, a área mais forte de atividade é a formação pós-graduada. Nos últimos anos, porém, o ISEG Executive Education ampliou e diversificou a oferta, incluindo agora diversos programas executivos (programas mais curtos e mais focados) e as soluções customizadas. "Esta área, em particular — diz Filipa Cristóvão, diretora do ISEG Executive Education — tem vindo a apresentar taxas de crescimento muito interessantes, fruto da fidelização de clientes e do alargamento da rede de contactos empresariais que têm vindo a ser cultivado. A nossa atividade inclui programas nacionais e internacionais, presenciais, remotos e híbridos".

Os programas customizados para empresas e outras organizações têm um peso que varia entre o importante e o muito importante dependendo da Escola. Na Católica Porto Business School, em 2021, segundo Carlos Vieira, representaram mais de 25% da formação desenvolvida. Na Porto Business School, de acordo com Catarina Quintela, "se considerarmos toda a atividade B2B, este tipo de programas representa mais de 50%", com algumas variações ao longo dos anos.

Ferramenta de retenção

A formação é um investimento estratégico, uma ferramenta que as pessoas e as empresas usam para obter conhecimentos e competências. Mas é também um trunfo para ajudar a captar e reter o talento numa empresa, independentemente da sua dimensão, como explica Carlos Vieira, da Católica Porto Business School: "As empresas percebem que têm de melhorar a experiência dos seus trabalhadores, pois a realidade atual no mercado laboral apresenta um incremento de aspetos menos positivos, como a saúde mental e o movimento *Great Resignation*, para além das óbvias rotações entre empresas, que estão, claramente, a aumentar". O contraponto, adianta, é apresentar aos colaboradores "uma proposta de valor e de ciclo de vida, independentemente das fórmulas contratuais". A formação é esse "plus". É um "ponto fulcral de evolução profissional numa organização", salienta.

O gestor também partilha a perspetiva de que o formando está a tornar-se o protagonista. "Assistimos a um incremento da formação, solicitada ou patrocinada pelas empresas que não tem necessariamente a ver com essa evolução, mas, sim, com o sentimento de que há formação que simplesmente deixa as pessoas mais felizes, motivadas e, consequentemente, produtivas. Este é um paradigma importante". Vale a pena correr o risco e permitir aos colaboradores obterem conhecimentos fora das suas áreas de atividade. ■

ENTREVISTA | LUÍS MIGUEL RIBEIRO | Presidente da Associação Empresarial de Portugal

"Formação permite 'sofisticar' o grau de especialização produtiva"

A formação é apenas um dos lados da questão. A outra é ter os apetrechos para reter os talentos. E nesse particular o país tem um problema - que não se resolve senão através do desenvolvimento sustentado do conjunto do território.

ANTÓNIO FREITAS DE SOUSA
afsousa@jornaleconomico.pt

Cristina Bernardo

A formação de toda a cadeia de valor de uma organização empresarial é essencial ao desenvolvimento sustentado. Interessa menos o nível a que cada colaborador está que a assunção de que a formação contínua é a chave do sucesso comum. A AEP está nesse terreno desde sempre, como recorda o seu presidente, Luís Miguel Ribeiro.

Que importância atribui à formação de executivos?
A formação desde sempre assumiu um papel preponderante nas nossas empresas devido à sua capacidade transformadora em produtividade, conhecimento, inovação e competitividade. É também importante para se alcançar uma 'sofisticação' no grau de especialização produtiva do país, isto é, uma subida na cadeia de valor. Por todas estas razões, a formação é uma aposta clara da AEP desde a sua fundação, há 173 anos. Hoje, mais do que nunca, a aprendizagem ao longo da vida vem permitir um melhor desenvolvimento pessoal de cada trabalhador e responder às constantes mudanças de objetivos e necessidades das empresas – que procuram profissionais cada vez mais qualificados e com competências muito para além das académicas. A formação para executivos torna-se aqui, neste breve enquadramento, uma das opções mais adequadas para empresas que se queiram tornar mais competitivas, internacionais e resilientes por meio da diferenciação e potencialização do talento que integram nos seus quadros.

Como atrair talento e, principalmente, como o reter numa organização?
A atração e retenção de talento e de mão-de-obra especializada constituem aspetos cada vez mais determinantes na capacidade de atração de investimento (nacional e estrangeiro), traduzindo, assim, um vetor crucial para a atratividade económica global e para que o país possa alcançar uma trajetória de crescimento e desenvolvimento sustentado. A AEP defende uma política integrada, que deve passar, entre outros fatores, por apoiar a oferta de formação contínua e por uma atuação ao nível da carga fiscal sobre o capital e sobre o trabalho – das mais altas da OCDE – que penaliza essa a capacidade de retenção e atração de investimento e de talento.

> **As associações empresariais têm uma capacidade maior de reconhecer as necessidades das empresas e isto traduz-se numa oferta formativa ajustada às reais necessidades**

Como?
Na tributação sobre o trabalho é necessário reduzir as contribuições sociais dos empregadores na contratação de pessoas qualificadas, bem como o IRS suportado por trabalhadores com salários relativamente mais elevados (e, portanto, mais qualificados), fortemente penalizados pela elevada progressividade deste imposto observada em Portugal, que traduz um salário líquido muito aquém do salário bruto pago pela empresa.

A transição digital (desde logo com a pandemia) trouxe maior necessidade de literacia digital da gestão?
A transformação digital é algo inevitável. A pandemia serviu apenas como 'comburente' para acelerar de forma extraordinária estes processos de transição digital e a necessidade das empresas investirem na literacia digital, pois de certa foram 'obrigadas' a terem presença no digital, ou não terem negócio de todo. As ações de formação, por sua vez, também aqui tiveram que se adaptar à realidade que vivíamos através do ajustamento das ofertas de formação e dos modelos pedagógicos. Apesar dos progressos registados na digitalização da economia portuguesa, muitas empresas ainda hoje apresentarem um grande défice no que concerne ao mundo digital.

Que resposta da parte das associações empresariais?
As associações empresariais têm uma capacidade maior de reconhecer as necessidades das empresas devido à sua proximidade com o tecido empresarial, e isto traduz-se naturalmente numa oferta formativa ajustada às reais necessidades. No caso da AEP, a associação disponibiliza uma oferta formativa diversificada pelas seguintes tipologias: Formação Cofinanciada (para ativos empregados e desempregados, Formação Executiva, Formação Empresa (in company), Formação-ação, Formação através de Parcerias Estratégicas (Cesae Digital - Centro Para o Desenvolvimento de Competências Digitais e Católica Porto Business School), Formação através de um Programa de Desenvolvimento (liderança, desenvolvimento pessoal, RGPD, entre outros) e o Centro Qualifica (qualificação e certificação de adultos). O desenvolvimento de competências pessoais e organizacionais e a promoção da excelência do capital humano traduzem o princípio orientador da atividade da AEP, que tem um dos maiores centros de formação contínua para quadros empresariais, com mais de 30 mil formandos por ano.

Os fundos europeus ajudam?
São uma importante fonte de financiamento e devem ser prioritariamente alocados à melhoria da competitividade das empresas, onde a questão da formação é essencial, valorizando o papel das associações empresariais como estruturas de interface na aplicação das políticas públicas de apoio ao tecido empresarial, designadamente no que respeita à qualificação. Desta forma, estaremos a ser mais eficazes na sua aplicação e com resultados mais próximos das reais necessidades das empresas. As empresas devem começar por fazer um diagnóstico interno sobre as necessidades de formação, envolvendo todos os níveis funcionais da empresa, para só depois os trabalhadores serem encaminhados para as melhores soluções do mercado. O upskilling e o reskilling são excelentes estratégias para responderem ao défice de competências da empresa ou quando esta identifica que é possível desenvolver o talento interno para novas funções – todavia não deixa de ser importante o alinhamento das necessidades e das expectativas de cada trabalhador e mesmo da gestão de topo.

A academia está, neste particular, alinhada com as necessidades das empresas?
Portugal tem excelentes escolas de gestão, com elevada notoriedade e prestígio internacional, que muito têm contribuído para a melhoria de competências na área da gestão. As Instituições de Ensino Superior (IES) começam atualmente a estarem mais alinhadas com as necessidades das empresas, mas basta ver que no ano passado existiram quase 40 cursos do ensino superior que não tiveram qualquer aluno colocado para nos apercebermos do claro desajustamento das necessidades empresariais locais e dos cursos existentes. Os sucessivos relatórios de inovação a nível europeu mostram consistentemente o baixo impacto económico do conhecimento gerado pela academia.

Considera que as empresas estão suficientemente despertas para esta realidade?
Nem sempre, sobretudo as de menor dimensão. ■

PUB

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

Unlock your global leadership potential

Inspire. Transform. Impact.

Among the best MBAs in the world recognized by the Financial Times and The Economist.

#1 in International Course Experience
(FT Global MBA ranking 2021)

At the Lisbon MBA, we are committed to developing your full potential to become a principled global leader by providing you with a unique life-changing experience, in an entrepreneurial and international environment.

Discover the best of yourself to lead others with a meaningful positive impact.

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

Accredited by:

Recognized by:

iStock

INVESTIMENTO

Dois mil euros para melhorar a gestão das PME

A formação executiva ganha destaque na oferta das universidades portuguesas e há especializações para todos os gostos, necessidades e carteiras. O MBA da Universidade Portucalense é um exemplo. A próxima edição é em novembro.

JOÃO TERESO CASIMIRO
jcasimiro@jornaleconomico.pt

Com um custo de dois mil euros, o *Short Master* em MBA para Gestores de PME, da Universidade Portucalense, quer catalisar o ecossistema empresarial português, especificamente ao nível da gestão, num país onde as PME representam 99,9% do tecido empresarial, segundo dados da Pordata.

O preço é um dos factores mais apelativos, mas é o conteúdo que faz deste programa um ativo para os empreendedores. O programa tem a duração de nove meses, a próxima edição arranca em 26 de novembro deste ano e a sua componente teórica é complementada por uma forte componente prática através de estudos de casos reais, simulações em ambiente empresarial e troca de experiências com outros empresários e líderes.

Investir num MBA, como no caso da versão *short master* da Portucalense, é, cada vez mais, uma aposta segura para quem lidera e gere empresas. Em Portugal há programas de formação para executivos para todas as carteiras, mediante as necessidades do indíviduo ou da empresa. O investimento é encarado como uma 'aposta segura' a nível pessoal e profissional.

Investir num MBA é, cada vez mais, uma aposta segura para quem lidera e gere empresas. Em Portugal há programas para todas as carteiras, mediante as necessidades

Das dezenas de milhar às centenas de euros, do mais caro ao mais barato, do mais longo ao mais curto, o Jornal Económico dá-lhe exemplos da imensidão de programas que podem ser frequentados em algumas das principais escolas de economia e gestão do país.

O The Lisbon MBA está no topo da escala. Resultado de uma joint-venture entre a Católica-Lisbon e a Nova SBE e considerado um dos melhores do mundo - a revista CEO Magazine coloca-o na 82º do seu ranking mundial - é, sem surpresa, um dos mais caros. O International MBA e o Executive MBA, custam 39,5 mil euros e 32 mil euros, respetivamente, onde se incluem no caso do International MBA as despesas de deslocação e estadia durante um mês nos Estados Unidos, no caso do Executive MBA as despesas de estadia durante uma semana nos Estados Unidos.

O International MBA tem uma duração de 12 meses a tempo inteiro, destina-se a empresários com mais de três anos de experiência laboral, inclui um mês em Boston (EUA) no MIT Sloan e arranca em 9 de janeiro de 2023. Já o Executive MBA, tem uma duração de 22 meses em regime part-time, destina-se a empresários com mais de cinco anos de experiência, e inclui uma semana no MIT Sloan em Boston, e tem inicio marcado para 26 de setembro deste ano.

Como factores diferenciadores, os responsáveis do The Lisbon MBA, destacam sistematicamente a qualidade do corpo docente, o alcance internacional, a progressão na carreira e o sistema de networking ímpar, que constitui uma mais valia fundamental.

Oferta nacional

De norte a sul do país são várias as instituições de ensino que incluem na sua oferta programas destinados à formação de executivos, sem esquecer as necessidades específicas de cada atividade/sector, mas também adaptada à disponibilidade horária e financeira dos empresários e gestores.

A AESE Business School, no seu vasto leque de oferta, inclui o Programa de Alta Direção de Empresas. Custa 18.400 euros, arranca em novembro de 2022, dura cinco meses e pretende ajudar empresários e dirigentes em posições C-Level a "descobrir novos caminhos para gerar crescimento".

No interior do país, a Leiria Business School, criou o Mini-MBA. Custa 1.585 euros, dura cinco meses e está focado nas áreas centrais da gestão estratégica moderna, fornecendo ferramentas científicas com um enquadramento prático na área financeira, de marketing, de gestão das pessoas, gestão estratégica, controlo de gestão ou operações. A próxima edição do programa arranca em novembro.

A Católica Business School tem uma oferta vasta e diversificada. Destacmos, por exemplo, o Curso Intensivo de Liderança. Tem como objetivo desenvolver competências sociais-relacionais, mas também competências de liderança pessoal num curto-espaço de tempo. Custa 1.250 euros, tem a duração de 23 horas e acontece uma vez por ano, em março.

O Jornal Económico olhou também para o portefólio da ISCTE Business School, outra das principais escolas com oferta para executivos. Escolhemos um programa que aponta baterias à componente digital: Boost Topics in Digital Health. É online, tem a duração de um mês e custa 990 euros. Propõe-se a aprofundar a utilidade na tecnologia no sector da saúde. ■

PUB

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

OPEN MINDS. GRAB THE FUTURE.

Escolha o ISEG Executive Education para um futuro onde o único limite é a sua ambição.

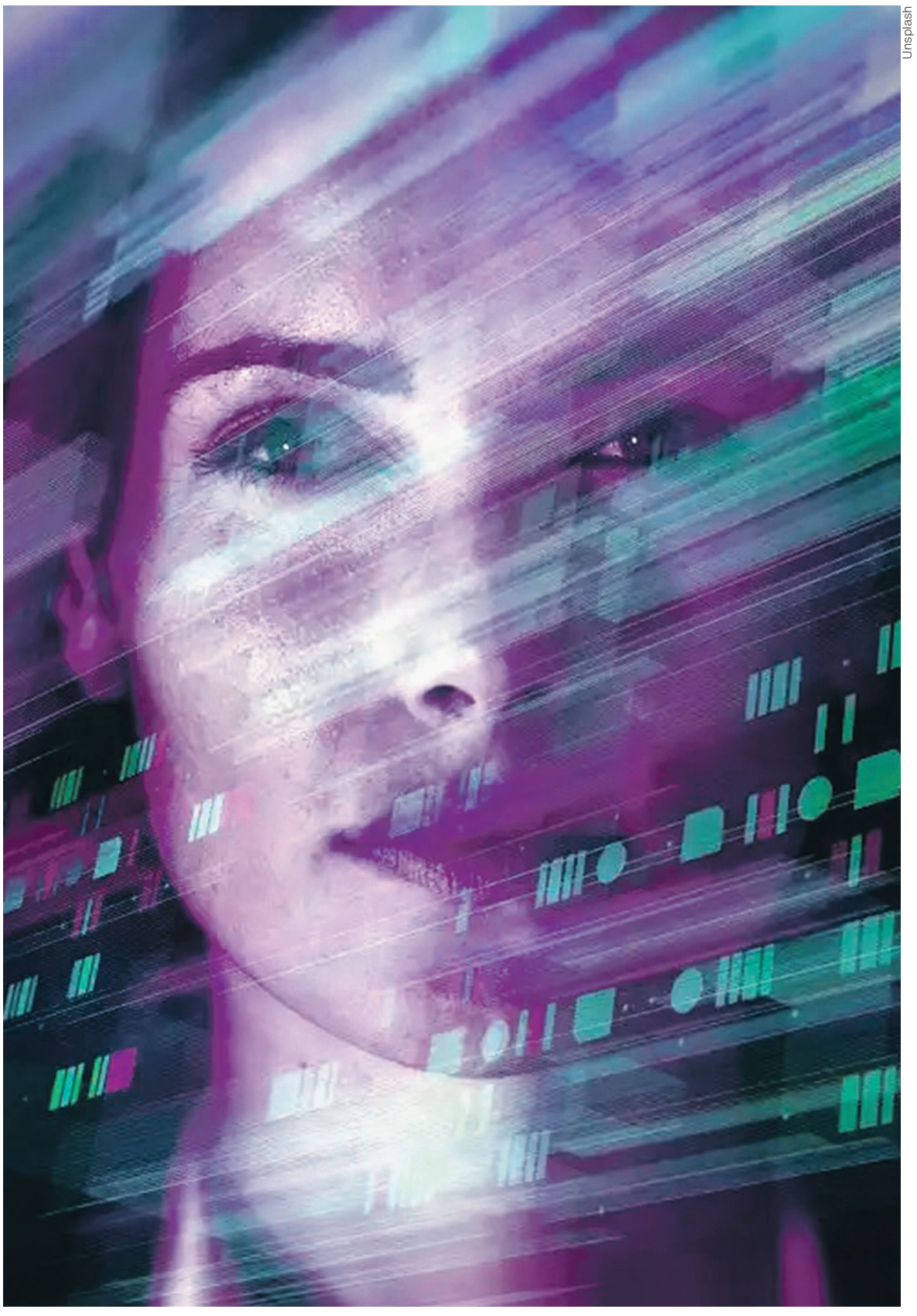
Seja através do ISEG MBA, do Strategic Leadership Program (ISEG + Columbia), dos Programas Executivos, das Pós-Graduações ou dos Programas Customizados, aqui vai encontrar a solução de formação que procura para alcançar os seus objetivos e o futuro que ambiciona.

Conheça a nossa oferta de programas executivos em:

isegexecutive.education

info@isegexecutive.education

(+351) 962 681 960 | 960 060 597



Unsplash

GÉNERO E INCLUSÃO

Programas para mulheres que querem evoluir na carreira

A formação é uma ferramenta de emponderamento e, num âmbito mais vasto, contribui para a construção de um ambiente profissional mais igualitário. O JE foi conhecer a oferta das escolas de negócios.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

O dia ainda vem longe e será preciso trabalhar bem para vê-lo chegar. Um estudo realizado pela empresa de estudos de mercado Spirituc para a farmacêutica alemã Merck, divulgado em abril, no evento *As One for Diversity, Equity & Inclusion*, aponta 2033 como o ano em que poderemos esperar ter igual número de mulheres e homens em conselhos de administração das empresas em Portugal.

No país, a desigualdade de género é, no geral, grande, mas, segundo o índice IDG, é ainda mais elevada nas categorias profissionais mais qualificadas, em particular junto de quadros superiores, o que significa uma necessidade maior de intervenção com vista a garantir a igualdade. Com que ferramentas? A formação é uma das principais.

"Os programas de lideranças femininas foram criados a partir de uma leitura organizacional, onde a diversidade é um valor, mas as carreiras femininas precisam de ser fortalecidas dada a assimetria histórica que é preciso ajudar a ultrapassar. Apesar de haver um número muito maior de mulheres a entrarem para as empresas, os lugares de topo ainda continuam a ser ocupados maioritariamente por homens", afirma Marta Pimentel, Executive Education Director na Nova School of Business and Economics, ao Jornal Económico.

"Esta realidade — explica — depende de múltiplos fatores, coletivos e individuais. No entanto, é necessário assegurar a igualdade de oportunidades no acesso a cargos mais séniores, que é já um movimento ambicionado e impulsionado por muitas empresas".

No fundo, o que se procura é a paridade, pois é na diversidade, nas diferentes formas de olhar, de observar o mundo, a partir de diferentes lugares, que as organizações crescem e se desenvolvem. As empresas mais inclusivas, i.e., as que têm maior diversidade de género, são mais competitivas e apresentam também melhores desempenhos financeiros.

Programas

A Nova SBE aposta no desenvolvimento e fortalecimento das lideranças femininas com dois programas: Women's Leadership Program e Promova. O primeiro destina-se à comunidade de língua portuguesa, envolvendo participantes de Portugal, Brasil e África, com a particularidade de ser 100% feminino – todas as alunas e todo o corpo docente é constituído por mulheres. Objetivo? "Fomentar lideranças e dar resposta aos desafios que as mulheres ainda experienciam no local de trabalho", adianta Marta Pimentel.

O programa, desenvolvido em parceria com a StarSe, é online, conta, em média, com 150 participantes, dos mais diversos sectores e perfis de empresas e startups e tem a duração de oito semanas com uma edição a cada dois meses.

Já o Promova é anual e em formato presencial. Foi desenvolvido em parceria com a CIP – Confederação das Indústrias Portuguesas e foca-se nas lideranças femininas de alto potencial, com participantes que estão a ser preparadas para integrar quadros de gestão sénior. (ver página ao lado). "Ambas as formações têm como objetivo a progressão na carreira das participantes, numa lógica de desenvolvimento ao longo da vida", salienta a responsável da Formação Executiva da Nova SBE.

Na AESE Business School, o azimute está orientado para mulheres com mais de cinco anos de experiência profissional que exerçam cargos de gestão intermédia e querem avançar para posições de primeira linha. O programa One Step Ahead recorre aos métodos do caso e *role play*, conferências e palestras para tornar o processo de aprendizagem ativo e prático. Atualmente decorre mais uma edição. Prestes a arrancar também está o novo programa internacional de liderança da Girl MOVE Academy, MOVHERS.

A Católica Lisbon School of Business & Economics, uma outra importante escola de formação de executivos, vai fazer a certificação académica do MOVHERS. O programa, digital, destina-se a jovens *changemakers* de todo o mundo, entre os 20-30 anos, com licenciatura ou a frequentar a universidade, que tenham forte sentido de liderança e estejam envolvidas numa causa social. O programa junta as *changemakers* com líderes globais para cocriarem soluções para o mundo.

O caminho da diversidade, da equidade e da inclusão faz-se percorrendo vários trilhos. No Iscte Executive Education, por exemplo, diz José Crespo de Carvalho, presidente da Escola, todos os programas "são inclusivos, abertos ao mundo, não discriminatórios, capazes de propiciar ambientes integrativos e que permitem evolução". Cada programa trabalha em sua área ou ao seu nível sendo que, no geral, falamos de programas que permitem evolução desde *early stages* até *highly maturity stages*. "A equidistância e a capacidade que temos de englobar todos é uma característica que assenta na pluralidade desta casa desde a sua origem", salienta José Crespo de Carvalho. ■

As empresas mais inclusivas, i.e., que têm maior diversidade de género, são mais competitivas e apresentam também melhores desempenhos financeiros

ENTREVISTA | CARLA SEQUEIRA | Secretária-geral da CIP

"Na primeira edição a taxa de promoção foi na ordem dos 46%"

Promova junta a Nova SBE e a CIP e quer mudar a cultura da igualdade de género nas empresas. Os resultados mostram eficácia.

Carla Sequeira, Secretária-geral da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) faz o balanço do projecto Promova, lançada em julho de 2019 com o apoio do Mecanismo Financeiro Plurianual do Espaço Económico Europeu, conhecido como EEAGrants.

Como nasceu o Promova e porquê?
Este projeto teve inspiração no Proyeto Promociona, da nossa congénere CEOE - a Confederação de Empregadores Espanhola, com quem desenvolvemos uma parceria. A iniciativa surgiu da necessidade de encontrarmos novas abordagens para promover de forma mais eficaz a cultura da igualdade de género nas empresas. As empresas que têm equipas de gestão com maior equilíbrio de género são mais inovadoras e obtêm melhores resultados de negócio, com crescimento e rentabilidades mais elevadas.

O que diferencia o Promova de outras formações executivas para mulheres?
O Promova é muito mais do que um programa executivo de alta qualidade é, também, um programa de empoderamento pessoal e desenvolvimento profissional que procura reunir no mesmo plano curricular diferentes valências. Desenvolvido em parceria com a Nova SBE, dura um ano, inclui módulos de formação executiva, programa de *coaching* em que é feito um plano de desenvolvimento individual, sessões de mentoria cruzada e um vasto leque de eventos de *networking* entre as participantes e líderes de topo.

Como está estruturado?
No total, são 96 horas de formação em sala, complementadas com cinco sessões de *coaching*, quatro de mentoria, *networking* e também um processo de avaliação 360º em competências de liderança, no início e no final do programa formativo, que permitirá a cada participante percecionar a sua evolução. Neste momento, a 2ª edição do Promova está já na última fase do projeto, a mentoria, e no próximo dia 31 de maio damos início à 3ª edição. Conseguimos assegurar a sustentabilidade do projeto com o apoio financeiro de quatro grandes empresas: ANA Aeroportos de Portugal, EDP, Randstad e Sonae que acreditaram no projeto desde o início, o que consolida a certeza de estarmos a alcançar o nosso propósito.

Que resultados apresentam as duas primeiras edições?
O balanço é muito positivo. O feedback das participantes e das empresas é excelente e isso traduz-se no número de candidaturas que temos recebido.
Até ao momento tivemos 64 participantes de 32 empresas e, para esta 3ª edição, das quase 50 candidaturas que recebemos, selecionamos 33 participantes de 22 empresas. Mas os resultados só são atingidos se houver progressão na carreira e, neste momento, das mulheres que participaram no Promova, na 1ª edição tivemos uma taxa de promoção na ordem dos 46% e, apesar da 2ª edição ainda estar a decorrer, já temos 40% de mulheres promovidas. Números que sustentam a mais valia da participação nesta iniciativa. Por fim o resultado também se vê no facto de as participantes continuarem a interagir e colaborar entre si e com os seus mentores, extra-programa, o que significa que a parte do networking tem resultados importantes.

Em que medida o programa está a ser uma oportunidade de mudança para as lideranças?
Sendo um programa para empresas (e não para participantes individuais) a maior oportunidade é as empresas serem convidadas a pensar no tema. No contacto que fazemos com cada empresa, pedimos que pensem o plano de sucessão, o tipo de perfil e as competências queprecisam na equipa de liderança. Quando param para fazer esta análise, as empresas facilmente concluem que precisam de uma equipa diversificada e ágil, que traga inovação e criatividade, pois é isso que faz as empresas ganharem competitividade. Só isto já é um passo para a mudança. Depois vem o tema específico da diversidade de género, cada empresa deve pensar que lideres femininas tem no pipeline de sucessão. São essas mulheres que depois integram o Promova. Mais do que um imperativo ético, a presença de mulheres em cargos de gestão de topo é um imperativo de negócio. ■ *AR*

Carla Sequeira
Secretária-geral da CIP

PUB

formação 2022/23

Universidade Portucalense.
Aqui começa o futuro.

MBA
- MBA para Gestores de PME

SHORT MASTER
- Escanção e Mercado Global de Vinhos
- Gastronomia

PÓS – GRADUAÇÃO
- Direito Bancário e dos Valores Mobiliários
- Direito do Consumo
- Direito dos Transportes de Mercadorias

FORMAÇÕES APLICADAS
- Adaptação às Alterações Climáticas no Setor do Turismo
- Capacitação de PME em Registos de Marcas, Patentes e Design
- Direito do Trabalho
- Registos e Notariado

CURSOS DE PREPARAÇÃO AVANÇADA
- Admissão ao CEJ - Ingresso nos Tribunais Administrativos e Fiscais
- Admissão ao Centro de Estudos Judiciários (34.ª edição)
- Exame de acesso à Carreira Diplomática

MESTRADO INTEGRADO
- Arquitetura e Urbanismo

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

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.

Unsplash

TECNOLOGIA

Empresários sem literacia digital "ficam pelo caminho"

Formadores em economia digital e marketing digital dzem que os temas que mais aliciam os executivos são inteligência artificial, redes sociais, SEO/websites, blockchain ou faturação eletrónica.

MARIANA BANDEIRA
mbandeira@jornaleconomico.pt

É simples, quer para um reputado empresário quer para o cidadão comum, explicar o conceito de automação, digital e até online, mas o desafio intensifica-se quando se fala de *blockchain*, *machine learning* ou mesmo faturação eletrónica. Para responder às necessidades dos consumidores, as empresas têm de ter estes conceitos na ponta da língua e investir na constante literacia digital dos seus quadros.

Marco Gouveia, consultor e formador de executivos em Marketing Digital, sentiu um aumento "evidente" na procura de qualificação digital em áreas como a saúde, os seguros, a estética ou a indústria automóvel devido à pandemia e à consequente "obrigação" de fazer a passagem das vendas e contactos físicos para o online.

"Num mundo cada vez mais acelerado e digital, a formação nessa área é absolutamente essencial para os executivos das empresas portuguesas, bem como para os seus quadros. Diria que é muito difícil acompanhar as tendências no que diz respeito ao comportamento e preferências dos consumidores e conseguir responder aos desafios atuais se os executivos não tiverem um *know-how* satisfatório sobre matérias de digital", diz o especialista ao Jornal Económico (JE).

"As pessoas movimentam-se cada vez mais no meio online, por isso, as empresas devem estar preparadas para corresponder às expectativas dos consumidores e oferecerem as melhores e mais práticas soluções. E é impossível fazer isso se os próprios executivos não possuírem formação digital e uma visão holística sobre as estratégias de negócio dos dias de hoje", garante o fundador da Escola Marketing Digital.

A sociedade de advogados Cuatrecasas investiu recentemente na área da formação ao lançar a "escola" Academia Cuatrecasas para auxiliar empresas e profissionais na aprendizagem ao longo da vida e, portanto, qualificar (mais) quem já está no terreno. Um dos cursos que oferece endereça, chamado "Como enfrentar os desafios da economia digital" endereça temáticas que vão ao encontro das atuais preocupações dos empresários: o *e-commerce*, a contratação à distância, os dados pessoais e privacidade.

"Por exemplo, os executivos têm dúvidas sobre a integração da sua oferta física de produtos ou serviços com a sua oferta online e sobre as obrigações legais que devem cumprir para preparar a sua oferta digital, principalmente quando estão em causa novos produtos/serviços em áreas mais reguladas, como a banca, saúde, investigação e ensaios clínicos, produtos de tabaco, comércio de bebidas alcoólicas, entre outros", conta ao JE Sónia Queiróz Vaz, sócia co-coordenadora da área de Propriedade Intelectual (TI), Tecnologia, Media e Telecomunicações da Cuatrecasas. A advogada considera que a literacia digital "é absolutamente crucial" para os executivos das empresas portuguesas, porque o comércio eletrónico cresceu 46% em 2020 para 4,4 mil milhões de euros, de acordo com o "CTT *E-Commerce Report* 2021" e a "população portuguesa está mais digital do que nunca".

Estudo da ACEPI e IDC concluiu que menos de um terço das empresas portuguesas admite que a transformação digital tem uma estratégia e liderança bem definidas

No entanto, Sónia Queiróz alerta para as conclusões do estudo da ACEPI – Associação da Economia Digital Portugal e da IDC no qual se conclui que só 27% das empresas portuguesas admite que a transformação digital tem uma estratégia e liderança bem definidas, enquanto menos de metade (48%) refere que as iniciativas de digitalização internas são isoladas e geridas por diversos departamentos, sem uma estratégia harmonizada, e quase um terço (25%) nem sequer têm ações de transformação digital. As empresas "ou se adaptam ou ficam pelo caminho", adverte a coordenadora técnica da formação sobre economia digital da Academia Cuatrecasas.

Até porque "continuam a surgir dúvidas" sobre assuntos do quotidiano, entre os quais "a faturação eletrónica e a utilização de documentos e assinaturas eletrónicas, a legislação recente que regula os direitos do consumidor na compra e venda de bens, conteúdos e serviços digitais ou a melhor forma de proteger os direitos relativos às criações e ativos imateriais e de otimizar e valorizar o portefólio de PI", exemplifica Sónia Queiróz. "Por último, destacaria as questões sobre os tratamentos de dados pessoais que muitas das tecnologias implicam e sobre cibersegurança, numa altura marcada por um aumento muito expressivo das queixas relativas a cibercrimes", acrescentou.

Empenhados em estar constantemente a expandir as suas marcas, aquilo que hoje os executivos mais procuram nos cursos é o conhecimento sobre como ter sucesso e obter resultados através de redes sociais, garante Marco Gouveia: "São, cada vez mais, o foco de interesse das empresas, que conseguem comunicar e chegar a vários tipos de públicos através dessas plataformas. Existem também outros temas que têm bastante procura, como SEO e *websites*. Já não basta existir uma estratégia orgânica". ■

PUB

MBA
EXECUTIVO

Consolidar conhecimento.
Aperfeiçoar e desenvolver novas competências, muito para além da dimensão técnica, diferenciando-o.

CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

Invista em si

FORMAÇÃO EXECUTIVA

FINANÇAS E FISCALIDADE

- Pós-Graduação em Finanças e Fiscalidade
- Pós-Graduação em Fiscalidade e Controlo de Gestão
- Finanças para Gestores não Financeiros
- Gestão Financeira
- Fiscalidade Intensiva
- Fiscalidade Avançada
- Mergers and Acquisitions
- Financiamento Bancário de Empresas: Conhecer para melhor decidir

GESTÃO

- Pós-Graduação em Finanças e Controlo de Gestão
- Curso Geral de Gestão - Pós-Graduação
- Controlo de Gestão - da Estratégia à Execução
- Programa Intensivo de Gestão
- Business Analytics
- Gestão de Projetos
- Gestão na Empresa Familiar: A prática com suporte jurídico
- Pós-Graduação em Innovation for Sustainable and Regenerative Business

MARKETING E VENDAS

- Gestão Comercial
- Pós-Graduação em Marketing - Driving Marketing Transformation
- Curso Executivo de Negociação e Vendas

CAPITAL HUMANO E LIDERANÇA

- Pós-Graduação em Gestão de Pessoas
- Curso Intensivo de Liderança
- Business+Career | Walking Mentorship

FORMAÇÃO SETORIAL

- Pós-Graduação Hospitality Management
- Pós-Graduação Gestão na Saúde
- Pós-Graduação Gestão para Juristas
- Pós-Graduação Fashion Management
- Pós-Graduação Business Analytics
- Pós-Graduação em Medicina do Desporto, Reabilitação e Gestão
- Programa Avançado Gestão do Património Cultural
- Pós-Graduação em Economia do Mar
- Pós-Graduação em Gestão no Setor Agroalimentar
- Pós-Graduação em Gestão de Operações, Logística e Supply Chain

FORMAÇÃO ONLINE

- Curso Geral de Fiscalidade
- Gestão e Avaliação de Marcas
- The Upside - How to Explore your Future?
- Ética Empresarial - da Estratégia à Avaliação
- Globally Responsible Leadership for Sustainable Transformation

FORMAÇÃO CUSTOMIZADA

- Formação Incompany
- Oficina de Líderes

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

www.catolicabs.porto.ucp.pt

EQUIS ACCREDITED · ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED · AACSB ACCREDITED

Margarida Grossinho

JE TALKS

Escolas "não podem viver desligadas" da economia real

Escolas e empresas devem trabalhar a proximidade para se tornarem um "ecossistema único", avisam líderes de duas instituições. Os desafios da economia real, como a inflação e a guerra vão sentir-se na hora da decisão.

JOÃO SANTOS COSTA
jcosta@jornaleconomico.pt

As escolas de formação de executivos devem aproximar-se cada vez mais das organizações (o contrário também deve acontecer) e dos desafios da economia real, avisam responsáveis do ISEG Executive Education e do ISCTE Executive Education. Ambos reconhecem que o contexto global, pautado por incerteza e instabilidade, pode levar a um adiar de decisão por parte dos inscritos a partir do próximo ano, mas garantem que esse cenário não se verifica, pelo menos, para já. Aliás, acreditam, será uma oportunidade para a formação executiva se reafirmar junto das organizações.

Na mais recente JE Talks, o Head of Overall Market Solutions do ISCTE Executive Education, Paulo Martins, começa por explicar que a inflação, incerteza, insegurança e medo serão determinantes para entender os desafios das escolas de formação de executivos. Este *cocktail* levará "a um adiar de qualquer decisão, na parte dos indivíduos, e isso nota-se perfeitamente", salienta. "As decisões não são tomadas de impulso, mas nas empresas há orçamentos [dedicados à formação] e não se vê uma retração ainda".

Paulo Martins vai mais longe e diz que no campo organizacional se verifica precisamente o contrário: "do lado das empresas há uma necessidade de avançar com estes temas da formação". Mas as escolas estão longe de lançar foguetes porque, como explica a diretora do ISEG Executive Education, Filipa Cristovão, o ritmo de intenções dos indivíduos e das organizações acontece quase que em contra-ciclo, pelo que só se saberá o verdadeiro impacto do adiamento de decisões quando os programas do próximo ano arrancarem. É esperado que a instabilidade económica, que é sentida mais depressa pelos inscritos autónomos, leve a uma hesitação na hora de investir em formação executiva.

Contudo, os representantes das duas instituições de Ensino Superior acreditam que há outros fatores em jogo no mercado, que poderão acabar por evidenciar o potencial das formações de executivos. "Há uma escassez de talento a todos os níveis, sejam funções mais técnicas, generalistas... É transversal em qualquer atividade", garante Paulo Martins. Os anos de pandemia, diz ainda, contribuiram muito para o estado da situação, que pode até gerar junto dos colaboradores das empresas um "nível de insegurança, de sentido de não-pertença", até porque em solo europeu "estamos no epicente desta insegurança", garante.

"Nenhum sector da atividade pode estar passivo à espera do que haverá, a nível de estragos", diz Martins, acrescentando que "a formação de executivos e aquilo que ela pode aportar de valor para os indivíduos e organizações" ganha um novo destaque.

"Como é que as escolas podem estar atualizadas, antecipar tendências e preparar competências que as empresas necessitam se não houver esta ligação?", pergunta Filipa Cristovão

"De uma forma geral, já todos nós conseguimos interiorizar que aquela ideia de um emprego para a vida (...) e de prosseguir calmamente uma carreira até um dia ter uma reforma dourada - era um conceito muito interessante, mas já não é válido", diz Filipa Cristovão. A responsável do ISEG Executive Education defende a pés juntos a importância do *life-long-learning* e acredita que essa necessidade está intrinsecamente ligada à urgência das escolas se relacionarem com as empresas: "Temos de trazer as empresas para dentro dos nossos processos".

Paulo Martins anui a esta tendência, até porque essa ligação às empresas está no ADN da formação executiva do ISCTE. Filipa Cristovão não esconde que o ISEG, por vezes, é visto como o *the new kid on the block*, mas por estar "em ciclos de vida diferentes" e num período de afirmação e crescimento. Para a mesma, essa ligação ao mundo empresarial "é fundamental", porque "as escolas, e em particular, as escolas de negócios, não podem viver desligadas daquilo que é a economia real, daquilo que é o tecido empresarial do país, os desafios da economia portuguesa e europeia". Essa ligação, garante, é essencial "e deve ser o mais umbilical possível" para que as escolas consigam manter-se atualizadas, antecipar tendências e preparar as competências que as empresas vão necessitar. "É essencial trazer as empresas para dentro das escolas e fazer o inverso também: levar as universidades para dentro das empresas, das mais diversas formas, e manter um contacto muito estreito de forma a que haja aqui, de facto, uma relação simbiótica e sinérgica", termina.

Por sua vez, Paulo Martins acrescenta que "mais do que duas entidades estanques", as empresas e a academia devem caminhar no sentido de se tornarem "um ecossistema único", que consiga tirar o pulso às necessidades correntes e antecipar as futuras. ■

Veja esta conversa na JE TV, em jornaleconomico.pt

FÓRUM

Académicos avançam propotas para melhorar a gestão em Portugal

O nível de instrução dos gestores influencia as práticas das empresas e tem reflexo nos seus resultados. Conheça as perspetivas das escolas de economia e gestão sobre o tema. *Por Almerinda Romeira*

1. Como avalia a qualidade da gestão em Portugal? 2 O que pode ser feito para melhorá-la? 3 O que está a sua Escola a fazer nesse sentido?

LUÍS CARDOSO
Presidente do ISEG Executive Education

1 Tem-se verificado ao longo dos anos uma clara evolução da qualidade dos gestores em Portugal, e consequentemente na gestão das organizações. Esta situação verifica-se tanto nos níveis de topo como intermédios, há no entanto um longo caminho a percorrer. Estamos a atravessar um período particularmente incerto, que exige muita resiliência, mas também a capacidade de pensar e agir de forma ágil e inovadora. Nesse sentido, é necessário adquirir novas competências e estar preparado para responder a estes novos desafios. Neste contexto, o papel das escolas de economia e gestão revela-se fundamental.
2 Uma mudança de *mindsets*. As bases da Gestão são intemporais, todavia o acompanhamento do *state of the art* é fundamental para compreender melhor e vencer num contexto volátil como o que vivemos. Trabalhamos numa realidade única, sem histórico, que obriga o gestor a ser muito mais predisposto ao erro, que está associado à inovação e disrupção, que acompanhará as exigências das novas gerações – nativas digitais, focadas no propósito e com preocupações reais sobre o ambiente e causas sociais.
3 O ISEG Executive Education desenvolve o portfolio em função de uma análise constante do mercado. Nesse sentido, asseguramos programas de pós-graduação e executivos em áreas cruciais como a Gestão, Estratégia, Inovação, Sustentabilidade, Digital e Soft Skills. Este ano, lançámos um programa de alta direção, em parceria com a Columbia Business School, a segunda melhor escola a nível mundial segundo o Financial Times. O programa é o Strategic Leadership Program ISEG + Columbia e terá sessões em Lisboa e Nova Iorque, que decorrem em setembro, outubro e novembro.

RUI SOUCASAUX SOUSA
Dean, professor catedrático, da Católica Porto Business School

1 A qualidade dos melhores gestores em Portugal atinge os padrões internacionais. No entanto, existe uma cauda longa de gestores menos bem preparados, com incidência nas empresas mais pequenas. As áreas de melhoria incluem desenvolver gestores com visão de longo-prazo, capacidade de organização, orientação para os resultados, mentalidade global e abertura para incorporação do conhecimento/ investigação na tomada de decisão. Na gestão de topo, existe adicionalmente alguma cultura de voluntarismo e a noção de que muito se resolve à base de conhecimentos. Estes super-gestores circulam em circuito fechado entre um grupo limitado de empresas, auferem vencimentos desproporcionados e tornam mais difícil a entrada de novos "players" em alguns sectores.
2,3 A formação em gestão é naturalmente crucial, em duas vertentes. A primeira, no início da carreira, consiste em formações abrangentes e estruturantes que proporcionam um quadro mental de longo-prazo aos gestores. Na Católica Porto Business School (CPBS) temos um MBA Executivo com experiências internacionais, desenvolvimento de *soft skills* e incorporação do *state-of-the art* do conhecimento, com ligação à investigação e consultoria da Escola. Adicionalmente, os participantes têm uma forte ligação à prática através do Clube de Empresas do MBA; estas empresas, nacionais e internacionais em vários setores, lançam projetos ligados às disciplinas do curso, permitindo aos participantes aplicar o conhecimento a situações reais. A segunda vertente, é a formação ao longo da carreira. Na CBPS, temos ofertas generalistas para gestão de topo (e.g., as Oficinas de Líderes, com grande componente de *networking* e aprendizagem com os pares), assim como cursos de especialização, disciplinar (e.g., *business analytics*, transformação digital) e setorial (e.g., gestão da saúde, moda, *hospitality*). Em todas as ofertas, a Escola coloca o foco na pessoa e nos princípios da gestão responsável.

MARIA JOSÉ AMICH
Diretora do the Lisbon MBA Católica | Nova

1 Vivemos num mundo cada vez mais global e em acelerada mudança, provocado pela disrupção tecnológica, pela pandemia, pelos desafios das alterações climáticas, entre outros.
As empresas têm de se adaptar aos novos desafios da gestão, o que implica um novo tipo de liderança, focado na criação de valor, no *triple bottom line: People, Planet & Profits*, apostando no *upskiling* ou *reskilling* continuo dos seus quadros, através da aquisição de novos conhecimentos e desenvolvimento de competências, como os que são proporcionados num MBA como o the Lisbon MBA Católica|Nova. É verdade também que nunca tivemos uma geração tão bem preparada em Portugal, e por isso, há grandes empresas a investir e a recrutar talento no país, e a estabelecerem-se com sedes operacionais e estratégicas e de inovação, devido ao reconhecimento da qualidade desse talento. No entanto, este é um processo contínuo e tem de atingir todos os segmentos demográficos, e este é o papel da academia: trabalhar junto das empresas e do setor público para fazer esta recapacitação em várias frentes.
2 Os programas de MBA, podem dar um forte contributo para melhorar a qualidade da gestão e formar os líderes ágeis, com propósito, com uma capacidade invulgar de resiliência, adaptação e foco na inovação, para poderem responder a todos estes desafios e terem um impacto positivo nas suas organizações e na sociedade de uma forma geral. Precisamos de gestores que saibam motivar, delegar e empoderar de forma diferente, com uma visão global. As organizações têm de se tornar muito mais ágeis e a liderança ser transformacional e partilhada.
Os MBAs, nomeadamente o the Lisbon MBA Católica|Nova, foi criado com esta perspetiva de visão holística, combinando o desenvolvimento de competências técnicas de gestão com competências emocionais e relacionais. É fundamental formar gestores de topo e líderes que promovam boas práticas de gestão assentes num crescimento sustentável, contribuindo para a sociedade como um todo. Gestores com uma visão orientada pelo impacto positivo que vai muito além do desempenho financeiro, com um claro compromisso com os objetivos de inclusão social e preservação do planeta. Que saibam gerir com propósito, com valores e que promovam uma cultura de colaboração e meritocracia, numa sociedade em constante mudança e numa economia cada vez mais complexa.
3 O the Lisbon MBA Católica|Nova tem ativamente contribuído e continuará a contribuir para melhorar a qualidade de gestão no país, a formar líderes globais que desafiem o status quo, com um espírito empreendedor, focados na inovação, com impacto positivo no negócio e na sociedade onde se inserem. Através dos programas International MBA (*full-time*) e Executive MBA (*part-time*) baseados no "aprender fazendo" e numa abordagem holística, colocamos o foco na oferta de uma experiência educacional que resulta numa jornada de transformação única num ambiente internacional e empreendedor. Estamos permanentemente a inovar os nossos curriculums e componentes dos programas em todas as frentes. A transformação digital dos modelos de negócio, a inovação tecnológica (AI, Big Data), o ESG (Environment, Society & Governance), a liderança ágil, entre outros, estão no core do the Lisbon MBA Católica|Nova e respondem às grandes tendências do mercado e necessidades das empresas. O the Lisbon MBA Católica|Nova distingue-se por uma combinação diferenciada de fatores, proporcionando aos seus alunos uma componente internacional de grande prestígio, como é o programa de imersão no MIT Sloan, nos EUA, que está entre os top 10 MBAs do mundo, complementando esta oferta internacional com programas de intercâmbio com outros MBAs em diferentes países do mundo. Fomentamos o desenvolvimento do espírito crítico, o pensamento estratégico e a capacidade de resolução de problemas complexos, promovendo o trabalho em equipa de alto desempenho. Distinguimo-nos ainda pelas parcerias corporativas que enriquecem o nosso curriculum com projetos de consultadoria nacionais e internacionais, e capacitação de competências de liderança e em programas de aceleração de negócios para os alunos que pretendem lançar a sua empresa. De destacar a parceria com a Beta-i, Sonae, Amrop, McKinsey, Unilever e a Marinha Portuguesa, entre outros.
Os nossos cerca de 3000 *Alumni* espalhados pelo mundo a criarem valor, conectados numa comunidade dinâmica, a partilharem experiências e know how, num espírito de long life learning, é já uma evidencia deste nosso propósito.

PEDRO TORRES
Coordenador do MBA para Executivos da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

1 Tendo em conta os dados da Comissão Europeia relativamente ao nível de instrução da população, Portugal compara mal com outros países da União Europeia no que diz respeito à percentagem de pessoas com ensino superior, principalmente quando consideramos o grupo etário entre os 55 e os 74 anos. Esta situação é refletida na percentagem de gestores com diploma. O nível de instrução dos gestores influencia as práticas das empresas e contribui para o seu desempenho. Assim, é possível dizer que de uma forma geral a qualidade da gestão em Portugal está aquém da média da União Europeia, apresentando potencial de melhoria. Todavia, existem grandes assimetrias e muitas empresas podem ser apresentadas como casos de excelência no que diz respeito à qualidade da gestão, a nível internacional.
2 Na minha perspetiva, a aposta na aprendizagem ao longo da vida é a forma mais eficaz de melhorar a qualidade da gestão nos próximos anos. Vivemos num mundo cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo. Neste contexto, torna-se necessário converter e atualizar competências através da formação ao longo da vida. No ensino superior os estudantes aprendem a aprender, o que os leva a procurar formação específica para responder aos desafios com que são confrontados durante a sua vida ativa. Esta noção deve ser alargada a todos aqueles que desempenham cargos de gestão, independentemente do seu nível de instrução. O ritmo de mudança exige uma preparação constante.
3 A Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC) participou ativamente na preparação de cursos de formação, a realizar no âmbito da candidatura ao PRR apresentada pela Universidade de Coimbra com outros parceiros, que tem como foco a aprendizagem ao longo da vida. Destaca-se também o MBA, curso que permite converter e atualizar competências dos gestores.
Além disso, através da Associação para a Extensão Universitária (APEU), a FEUC promove cursos breves especializados dirigidos a todos aqueles que procuram atualizar competências, muitas vezes em parceria com empresas, de forma a garantir a ligação à prática.

BEATRIZ CASAIS
Diretora da UMinhoExec - Executive Business Education

1 Os gestores em Portugal têm mostrado grande capacidade de resiliência e adaptação aos constantes desafios de um mundo em transformação. Não obstante a capacidade de adaptação e resiliência, os gestores precisam de saber conduzir mudança e o reposicionamento dos negócios para um mundo em que se exige que as instituições sejam mais digitais e sustentáveis. É por isso necessária mais aposta na formação ao longo da vida e de adaptação a novos mercados e tendências, que permitam um posicionamento mais competitivo e global das nossas organizações.
2 A gestão tem cada vez mais que incorporar os princípios da organização digital e de impacto social. Para isso, não é suficiente usar ferramentas digitais no negócio ou ter ações de responsabilidade social e ambiental. É preciso desenhar uma estratégia de transformação digital a 360 graus e de sustentabilidade em todas as dimensões da organização. Isso deve começar por envolver a liderança e toda a gestão de pessoas, assim como a gestão de clientes, a captação de mercados e análise competitiva, desenvolvimento de ser-

viços adaptados, cada vez mais digitais e com impacto na sociedade, não só ambiental, mas também no desenvolvimento económico, geração de emprego e formação do capital humano da região onde se insere a organização, e promoção da qualidade de vida. Ou seja, precisamos de organizações que sejam parte integrante de um sistema de desenvolvimento social sustentável.
3 A UMinhoExec está empenhada no desenvolvimento de competências de orientação para o mercado global, com enfoque na economia digital e na inovação. Para isso, organiza programas executivos em e-Commerce Internacional, Marketing Digital e e-Business, Marketing Digital e e-Commerce, assim como o programa School of CEOs, Gestão de Pessoas, Literacia Financeira para Empresários e Investidores ou Compliance para PMEs, Formação em Gestão Pública e Contratação Pública, entre outros, no sentido de gerar líderes capazes de responderem às exigências atuais da legislação e das expectativas do mercado, designadamente no que respeita a negócios mais digitais e socialmente responsáveis.

JOSÉ CRESPO CARVALHO
Presidente do Iscte Executive Education

1 A gestão parece-me boa quando tem formação apropriada para tal. Menos boa aquela que não quer crescer e não está mentalizada para o crescimento a vários níveis: proposta de valor, subida na cadeia de valor, agregação de valor em produtos e serviços, marca, boas *supply chains*, boa qualificação de fornecedores, boa comunicação, boa estrutura de capitais, *touch base* com clientes.
2 Só vejo uma forma e não está enviezada pelo que faço. As pessoas, os seres humanos, precisam de formação. E cada vez mais formação ao longo da vida. Dito isto, a formação é essencial para obter, refrescar, estruturar, consolidar conhecimento e para *network*, para criar vivências e experiências que marquem e criem impacto. Acima de tudo que permitam que os gestores saibam usar ferramentas rápidas para resolver os seus problemas.
3 Sempre fez. Não o está a fazer de novo. Temos vários cursos para *management level* onde se pretende exatamente capacitar e potencializar as pessoas dotando-as dos instrumentos que precisam para fazerem gestão. Para liderarem. Para gerirem melhor todos os recursos e se relacionarem com os seus *stakeholders* de uma forma estruturada e frutuosa. E temos um sem número de cursos customizados e feitos à medida das empresas.
Parece, no entanto, que nós apenas trabalhamos para Portugal e que Portugal é que é o grande mercado. Acho que não podemos e não devemos pensar assim. Nem em ensino superior nem em formação de executivos. Nós temos de internacionalizar - que aliás é um dos nossos pilares fundamentais no ISCTE Executive Education - e fazer formação para fora. O mercado português é pequeno demais para podermos fazer projetos interessantes e com dimensão. E infelizmente está a tornar-se um *red ocean* onde só se pensa em preço e não em investimento. Transformar a formação numa *commodity* é não perceber o valor da formação para o *boosting* das empresas.

CÉLINE ABECASSIS-MOEDAS
Diretora da Formação de Executivos da Católica Lisbon School of Business & Economics

1,2,3 Nos últimos anos, o nosso tecido empresarial tem vivido uma enorme disrupção causada pelos fatores que conhecemos, como a pandemia, a instabilidade nas cadeias de fornecimento e logística ou a guerra na Ucrânia, infelizmente com todas as consequências que observamos a nível humano, económico, político e até ambiental.Considero que a gestão em Portugal tem mostrado uma enorme capacidade de resiliência e, mesmo com todas estas dificuldades, vemos muitas histórias inspiradoras que conseguem dar a volta por cima e ainda apostar em gerar impacto positivo na sociedade, tornando-se verdadeiros case studies de *Responsible Business*. Na Formação de Executivos da CATÓLICA-LISBON, é nossa missão ajudar os gestores a atingir todo o seu potencial, dando-lhes as ferramentas certas e adequadas para cada caso, e desta forma contribuir para potenciar ainda mais esse impacto positivo. Isto traduz-se em diversos programas direcionados para diferentes fases de carreira, cobrindo um leque bastante extenso de temas, que vão desde as competências mais *core* da gestão, essenciais para que qualquer gestor possa atingir bons resultados, até às temáticas mais inovadoras e *state-of-the-art*, como Big Data, Blockchain, Digital Product Management ou Cibersegurança, não esquecendo também a própria área de Responsible Business, para a qual contamos com os importantes contributos de investigação do nosso CRBL – Center for Responsible Business and Leadership. Mas para que a formação tenha resultados verdadeiramente positivos, é também essencial que seja muito virada para a prática, respondendo às necessidades e desafios que os gestores encontram no seu dia-a-dia. Na Formação de Executivos da CATÓLICA-LISBON temos uma forte ligação com o tecido empresarial, que permite que os nossos programas utilizem metodologias de ensino muito práticas e que fazem verdadeiramente a diferença, permitindo potenciar ainda mais esse impacto positivo da gestão na nossa sociedade.

JOSÉ FONSECA PIRES
Diretor responsável pela Formação de Executivos da AESE Business School

1 A qualidade da gestão tem evoluído favoravelmente graças à facilidade de acesso, presencial e remoto, que os dirigentes e executivos têm às instituições de referência nacionais e internacionais. A concorrência saudável faz com que a qualidade do ensino tenha de ser maior, mais rigorosa, atual e exigente, para não se tornar desajustada ou obsoleta. O facto da AESE Business School pertencer à rede de Escolas do IESE - Escola n.º 1 no Ranking do Financial Times em Formação de Executivos -, permite garantir a qualidade na utilização do Método do Caso, a valia dos conhecimentos especializados e a competência dos professores portugueses e estrangeiros, requisitos essenciais para uma proposta de valor que transforma os participantes em líderes comprometidos com as pessoas, a empresa e a sociedade.
2 Há uma margem de progressão de qualidade permanente, dado que os negócios e o mundo se encontram em permanente mudança. Para responder e antecipar a incerteza das decisões que os líderes são chamados a tomar, o rigor e a exigência do método, a constante atualização de competências dos professores e a adequada seleção dos candidatos e do material pedagógico a adotar em cada programa fazem toda a diferença. Na AESE, trabalhamos de perto com as empresas e os seus responsáveis, de forma a garantir a relevância e a atualidade da formação.
3 A AESE Business School tem mantido o foco na Alta Direção e na transformação das pessoas, com uma abordagem integrada e de Direção Geral, continuandoa responder às necessidades de diversos setores de atividade em que os conhecimentos de gestão se aplicam, em sintonia com o mercado e os desafios que este enfrenta. Da Saúde à Responsabilidade Social, passando pelo Agronegócio e pela Energia, entre outros. Essa resposta passa por ir ao encontro dos dirigentes e executivos, em Portugal e nos PALOP. O próprio formato pedagógico que utilizamos à semelhança da Harvard Business School – o Método do Caso – adaptou-se às novas exigências que o ensino remoto, durante o período de confinamento, reclamou. Hoje, apresentamos uma oferta formativa mais completa, enriquecida e ajustada, mantendo o espírito de renovação e empreendedorismo que lhe é característico, capaz de saber aproveitar os desafios como verdadeiras oportunidades de crescimento sustentável e de competitividade. Pioneira por ser a primeira Business School em Portugal, a AESE Business School alimenta continuamente a sua missão de formar líderes que marcam positivamente o mundo.

PEDRO COSTA
Presidente da ISCAC Coimbra Business School

1 Portugal – quando comparado com outros países europeus em rápida ascensão tecnológica e económica – continua a ser vítima de um problema já identificado, mas que ainda não foi ultrapassado: a maioria das lideranças empresariais ainda não sabe lidar com as mudanças ao ritmo que elas exigem. Apesar disso, a economia portuguesa começa a evidenciar progressos que resultam de claros avanços na digitalização e na inovação tecnológica, com cada vez mais empresas a revelarem-se competitivas em termos internacionais. Há, portanto, um novo paradigma na formação em gestão, um pouco por todo o país. A qualificação das novas gerações de gestores portugueses é cada vez maior e, por isso, há mais conhecimento actualizado e mais ciência que estes profissionais estão a implementar nas nossas empresas.
2 É fundamental reunir condições atrativas que seduzam e mantenham as novas gerações de gestores qualificados em Portugal. Mas, para isso, é necessário motivá-los desde cedo. E é nas instituições de ensino que essa motivação deve ter início. A prosperidade económica de qualquer país depende essencialmente da sua gestão e, por conseguinte, da competência de quem o gere. Protegendo as instituições produtoras de ciência e de inovação tecnológica, estaremos a defender o tecido económico e social do país. É imprescindível investir nos estudantes de hoje para assegurar o futuro. É apostando em gestores motivados que poderemos alcançar as economias mais competitivas do mercado global.
3 Estamos a apostar cada vez mais na formação executiva. Para além das licenciaturas e dos mestrados, disponibilizamos um conjunto de cursos breves, de pós-graduações e de MBAs que incentivam os profissionais e os antigos estudantes a prosseguirem a sua formação ao longo da vida: é fundamental que quadros com experiência regressem temporariamente à escola e aos estudos, para estarem preparados para os desafios com que as novas realidades profissionais diariamente os confrontam. A Coimbra Business School | ISCAC tem investido muito na vertente prática nos cursos. E temos estado muito atentos a temas cuja importância tem aumentado na agenda atual da gestão: a cibersegurança; as dimensões da gestão de recursos humanos impostas pelo novo "mix" de trabalho remoto e presencial e pelas novas modalidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal; e, em consequência, as questões de Direito do Trabalho que a nova realidade coloca. Os nossos professores estão muito atentos à nova realidade das empresas e das organizações a que a gestão atual tem de responder.

FERRÃO FILIPE
Vice-Reitor da Universidade Portucalense

1,2,3 As empresas confrontam-se com uma cada vez maior globalização não só dos mercados e produtos, mas inclusive dos profissionais e dos processos de trabalho e produção. Os últimos anos e com a aceleração em resposta à pandemia, assistimos a um desenvolvimento espantoso das tecnologias e à sua invasão em praticamente todos os setores de atividade e em todos os processos sobretudo na relação com os mercados, nomeadamente no conhecimento do comportamento dos consumidores e mesmo na sua antecipação e em consequência na comunicação com os mesmos.
Estes novos cenários impõem igualmente novos modelos de gestão, novos meios e novos focos nos processos externos e internos. A questão que se coloca é se os nossos gestores reúnem as competências necessárias para responder a estes desafios.
Em consequência assistimos a uma procura crescente de profissionais altamente qualificados em áreas diversas e interrelacionadas, nomeadamente, envolvendo a aplicação das componentes tecnológicas, o que se traduz por uma pressão crescente na procura de formação. Os processos de tomada de decisão, a comunicação, o comportamento do consumidor, o marketing, as tecnologias aplicadas e os meios digitais, tornaram-se centrais na procura de formação. Tendo sempre como pedra basilar o Humano que somos, também as competências pessoais são cada vez mais importantes e procuradas.
A Universidade Portucalense em interação permanente com as empresas e pessoas, procura oferecer propostas de formação que respondam às necessidades da gestão. A estratégia tem sido e continuará a ser a afirmação pela Inovação, Criatividade e Antecipação, formando profissionais altamente competentes e cidadãos responsáveis enquanto seres humanos e sociais.
O MBA para Gestores de PME e o Mestrado em Marketing e Negócios Digitais são dois bons exemplos. Aliando a componente teórica a uma forte abordagem prática e experiencial, via simulações e casos reais, com uma componente tutorial virtual personalizada, oferecem um programa abrangente que consolida conhecimentos técnicos e desenvolve competências essenciais para enfrentar os desafios que se colocam à gestão.

JOANA SEIXAS
Subdiretora do ISAG – European Business School

1 A questão principal não se prende com a qualidade da formação disponível, mas antes com a capacidade de atração das instituições de ensino superior para assegurar que os recursos humanos dos altos quadros das empresas, em particular os cargos de gestão, continuem a investir na atualização das suas competências – técnicas e sociais. Acaba por ser preocupante que em 2018, de acordo com um estudo da Fundação Francisco Manuel dos Santos, publicado no ano passado, apenas um terço dos gestores detinha formação superior. Num momento em que o contexto socioeconómico está a evoluir a um ritmo sem precedentes, é fundamental consciencializar os gestores e empresários a apostarem, de forma contínua, na sua formação superior com o objetivo de garantir uma maior capacidade competitiva para os negócios que lideram e um melhor estilo de liderança perante as exigentes novas gerações.
2 Em primeiro lugar, diversificar a formação disponível e adaptá-la às reais necessidades dos gestores e empresários, quer na sua forma quer no seu conteúdo. As instituições de ensino superior devem assumir a responsabilidade de chegar ao tecido empresarial com respostas realmente eficazes para os desafios que atravessamos atualmente – e não o contrário. Cursos de especialização mais práticos e próximos do contexto real, mais oportunidades de *networking* e modelos de ensino mais flexíveis (presenciais, online ou híbridos) são alguns caminhos a seguir para conseguirmos atrair atuais e futuros gestores ou responsáveis por cargos de liderança intermédia.
3 Ao nível da Formação Executiva,

o ISAG – European Business School procura ser um verdadeiro aliado das empresas e dos seus profissionais. Temos aumentado o número de Pós-Graduações e Cursos de Especialização e diversificado as temáticas para ir ao encontro das necessidades formativas do mercado. Reforçámos a aposta em áreas mais tecnológicas e digitais, onde sentimos uma grande procura por parte das empresas. Nesse sentido, surgiram as Pós-Graduações em Web 3.0, Blockchain e Criptoeconomia e em Cibersegurança e Resiliência Empresarial. Em vários programas, como no MBA Executivo, temos também reforçado o trabalho de competências humanas e de gestão, contribuindo para profissionalizar o conhecimento e experiência informais que os gestores já aplicam nas suas empresas.

JOÃO LEITÃO
Prof. Associado de Economia do DGE-UBI, diretor da UBI Executive

1 A qualidade da gestão em Portugal é reconhecida em termos internacionais e nacionais. A oferta formativa da Universidade da Beira Interior (UBI) inclui três áreas de ciências económicas e empresariais: gestão, economia e marketing; tendo vindo a formar sucessivas gerações de gestores, economistas e marketeers, com reconhecida capacidade de planeamento, gestão, criatividade, inovação, empreendedorismo, execução e tomada de decisão, em ambientes de elevada complexidade e incerteza. A gestão em Portugal é caracterizada por uma forte capacidade de resiliência e de adaptação à mudança, impelida, em termos externos, por sucessivos choques, quer seja pelo lado da procura, quer seja pelo lado da oferta. A gestão em Portugal soube enfrentar com sabedoria e perseverança a necessidade de adaptação contínua, com origem na abertura da economia portuguesa, na plena integração no mercado único europeu, na adesão ao Euro e, mais recentemente, na sucessão de episódios de crise financeira, pandémica e energética. Falta agora saber enfrentar o desafio da integração de novas gerações de gestores, em funções executivas e de responsabilidade, no contexto da transição digital e energética, em curso, sob a égide do paradigma da sustentabilidade organizacional, independentemente da dimensão empregadora da organização pública ou privada.
2 Para melhorar a gestão em Portugal é imprescindível aproximar e intersetar as vias de expansão e desenvolvimento sustentável da Universidade, da Indústria (vulgo, organizações) e da Sociedade (vide, os cidadãos), através do fortalecimento das relações de colaboração e, sobretudo, da inovação aberta bidirecional. A ideia básica assenta na abertura das Universidades no sentido de garantir, por um lado, a transferência efetiva do conhecimento e da tecnologia, em direção ao tecido produtivo e à sociedade, reforçando a capacidade de inovação e empreendedorismo dos agentes envolvidos. Por outro lado, garantir que a indústria e a sociedade são realmente escutadas e consideradas no desenho e na adequação das atividades de ensino, investigação e transferência das Universidades. Adicionalmente, é imprescindível injetar sangue novo na gestão de topo das organizações públicas e privadas, para dar oportunidade aos mais jovens e capitalizar as competências da nova geração de gestores em formação e aperfeiçoamento, que carecem de experiência e assunção de responsabilidades.
3 A UBI tem uma oferta horizontal, ao nível dos cursos de 1.º ciclo de estudos em: gestão, economia e marketing; e uma oferta transversal com cursos de mestrado e programas de doutoramento, nas mesmas áreas de concentração das ciências económicas e empresariais anteriormente referidas, sendo de destacar que, ao nível dos doutoramentos tem na sua oferta formativa avançada, a par do seu programa de doutoramento em gestão, em funcionamento desde 2004, e perfeitamente internacionalizado, programas em consórcio com a Universidade de Évora (economia), e com as Universidade do Minho e a Universidade de Aveiro (em marketing e estratégia). Acresce ainda que, ao nível dos programas de educação executiva e capacitação de gestores, tem um MBA executivo que tem funcionado, em regime híbrido, nas duas últimas edições, o que permite formar gestores portugueses espalhados, literalmente, pelo mundo fora. Somam-se experiências bem-sucedidas de programas de capacitação encomendados por organizações públicas e do setor social, nas áreas de liderança e gestão de projetos. Mais recentemente, formatou novas formações de curta duração que, com o apoio do Programa Impulso Adultos, enquadrado no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), irão capacitar profissionais em áreas diversas, tais como gestão de equipas, gestão de organizações sem fins lucrativos, gestão financeira, negociação em contexto de empresas familiares, turismo digital, e empreendedorismo e inovação em Bio Saúde.

PATRICIA TEIXEIRA LOPES
Associate Dean da Porto Business School

1 Portugal é sistematicamente posicionado nos principais rankings mundiais de competitividade abaixo do meio da "tabela" no que respeita à produtividade (onde temos vindo a perder posições ao longo do tempo) e ainda mais abaixo no fator "práticas de gestão" (vd IMD Word Competitiveness Ranking 2021). As razões para esta situação são muitas e de natureza muito diversa. Podemos, nesta sede, enunciar algumas: 1) problemas de contexto – burocracia, problemas no sistema judicial, contexto fiscal e regulatório, entre outros; 2) características da cultura empresarial: falta de domínio de sistemas de boa governance, de sistemas de controlo de gestão, deficiências na organização, nos processos e nos sistemas de delegação e reporte, reduzida cultura de colaboração, falta de cultura empreendedora e de propensão ao investimento.
2 É urgente investir no desenvolvimento de competências de gestão, área na qual as Escolas de Negócios têm um papel fundamental. As Escolas de Negócios nacionais são instituições reconhecidas nacional e internacionalmente, capazes de entregar programas de excelência. É crucial que as empresas desenvolvam uma estrutura de gestão mais profissional e acreditamos que é preciso ter visão para que as empresas sejam capazes de se adaptar rapidamente a contextos diferentes e estar atentas às necessidades do mercado. Na Porto Business School, criámos programas para empresas e individuais conseguirem responder a necessidades concretas de gestão através da nossa oferta de Mentoria e Consultoria.
3 A Porto Business School está comprometida em apoiar as empresas e preparar os gestores e futuros líderes do nosso país, capacitando-os para antecipar desafios presentes e futuros e sempre com cuidado para a atualidade de forma a termos oferta para os nossos alunos como os Open Executive Programmes de Gestão Sustentável; Blockchain; Analytics for Supply Chain Planning; e Logistics and Supply Chain Management. Acreditamos que para haver melhorias e qualidade na gestão das empresas portuguesas, é necessário investir em formação e no desenvolvimento de competências dos gestores. E é isso que nós, enquanto escola de negócio, fazemos nesse sentido. Criar oportunidades de investimento em formação, para uma melhor gestão e respondendo às necessidades atuais da economia.

PEDRO BRITO
Associate Dean da Nova SBE Executive Education

1,2,3 Atualmente, os gestores são confrontados com tensões corporativas cada vez mais complexas. A necessidade de promover profundas transformações nas suas organizações exigentes para toda a equipa e ao mesmo tempo oferecer um sentimento de estabilidade e bem-estar que todos desejam é um exemplo clássico dessas tensões. Ou, por exemplo, a expetativa de resultados de curto-prazo e simultaneamente a sustentabilidade de longo-prazo, não só do ponto de vista financeiro, mas também sobre como a empresa pretende ser um agente de impacto positivo na sociedade. Para responder a este contexto, muitos líderes têm procurado transformar-se numa espécie de astronautas corporativos. Tal como os astronautas, os gestores procuram cada vez mais a diversidade de competências ao invés da especialização, sendo estas cada vez mais variadas: desde a gestão, até à engenharia, tecnologia ou mesmo psicologia. E faz sentido. Hoje, os problemas com os quais a gestão se vê confrontada apresentam enunciados muito mais complexos e multidisciplinares e ser líder especialista numa área só não será suficiente.
Por isso, a Nova SBE tem procurado equipar estes astronautas corporativos com novas lentes e ferramentas de análise e resolução dos grandes desafios da gestão., desenvolvendo competências de empreendedorismo para que os gestores sejam capazes de gerir a escassez de recursos, a introdução ao Business Analytics, para que possam tomar as melhores decisões com menos informação, modelos de negócio assentes em princípios de sustentabilidade para que possam equilibrar as métricas de sucesso da organização e impactar mais positivamente o negócio e a sociedade. Estes são apenas alguns exemplos de áreas em que a escola tem investido, com um denominador comum, que passa pela nossa missão de apoiar líderes, futuros e presentes, e empresas, a construírem uma sociedade melhor.
Neste sentido, a investigação aplicada aos grandes desafios das empresas e da sociedade, as jornadas de educação em que escolhemos focar a nossa atenção, o centro de empreendedorismo e ecossistema de inovação da escola, os centros de conhecimento e laboratórios e toda a comunidade da Nova SBE, contribuem para o sucesso de uma gestão mais sustentável.

PUB

PUB

iscte – Executive Education
Real-Life Learning

Master the Real World

Executive Masters
setembro 2022

Programas de média duração com conteúdos e formatos ajustados a um upskilling ou reskilling

_Gestão Empresarial para Gestores
_Gestão Empresarial para Não Gestores
_Marketing Management
_Gestão de Serviços de Saúde
_Gestão de Programas e Projetos
_Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança
_Controlo de Gestão e Performance

Candidaturas até 31.05 -10%

3ªEdição
Mestrado em Gestão Aplicada
1 ano | janeiro a dezembro 2023

Candidaturas até 4.07

_+351 211 368 360
_rita.anjos@iscte-iul.pt

Acreditações, Afiliações e Rankings