

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS



APOIOS:



CATOLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO

CATOLICA
FACULDADE DE
CIÉNCIAS HUMANAS
LISBOA

ipag Business School
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

iscte — Executive
Education

ISEG
EXECUTIVE
EDUCATION

NOVA
NOVA SCHOOL OF
BUSINESS & ECONOMICS
Executive
Education

the
LISBON
MBA
católicaNOVA
International with MIT Style

UPT
UNIVERSIDADE
PORTUGALENSE



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

POR:

António Sarmento

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

**«A FORMAÇÃO AO LONGO
DA VIDA É FUNDAMENTAL
PARA O SUCESSO DAS
ORGANIZAÇÕES E DO PAÍS»**

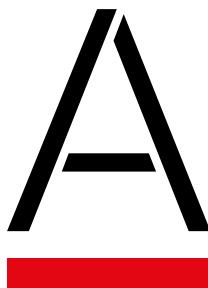




EVOLUÇÃO

QUANDO CHEGAMOS ÀS EMPRESAS, ELAS HOJE NÃO QUEREM SÓ O CONTEXTO DE FORMAÇÃO EM SALA DE AULA, MAS ALGO QUE POSSA SER TRANSFERIDO PARA A PRÁTICA DA SUA ORGANIZAÇÃO E QUE A BUSINESS SCHOOL APOIE NESSE PROCESSO. NÃO É CONSULTORIA, MAS SIM UMA EVOLUÇÃO NO MODELO DE APRENDIZAGEM

A FORMAÇÃO EXECUTIVA DEVE REFORÇAR A RELAÇÃO COM AS EMPRESAS E OS INDIVÍDUOS, GARANTINDO A RELEVÂNCIA DOS CONTEÚDOS TRABALHADOS E PERMITINDO O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PRÁTICAS E ESPECIALIZADAS. UM DOS DESAFIOS PASSA TAMBÉM POR SAIR DOS GRANDES CENTROS URBANOS E FAZER CHEGAR A OFERTA FORMATIVA A MAIS REGIÕES



s instituições de ensino presentes no pequeno-almoço debate da Executive Digest são unâimes: a formação ao longo da vida é fundamental e exige um desafio acrescido para as business schools, que é o de responder às necessidades formativas dos vários sectores e realidades do País.

Luís Marques (vice-dean da Porto Business School), Marta Pimentel (Executive Education director da Nova SBE), Luís Schwab (Marketing Management executive course coordinator do IPAM), Helena Laymé (Head of Marketing & External Relations do ISEG – Lisbon School of Economics & Management), Paulo Martins (head of Overall Market Solutions do Iscte Executive Education), Rita Anjos (Program Admissions manager do Iscte Executive Education) e Sofia Graça (head of Marketing and Communication da Católica Porto Business School) foram os especialistas presentes na última conversa sobre o ensino de executivos.

FORMAÇÃO

Deste modo, é fundamental estender a oferta formativa para lá dos grandes centros urbanos e chegar a outras regiões de Portugal, seja no interior ou até mesmo no Algarve. «As pessoas e as empresas questionam-se antes de investirem na sua formação ou nos seus quadros e isso é um desafio gigante para nós. É um potencial que existe, sem dúvida, e que poderá capacitar bastante mais o País», assim se inicia a conversa com algumas das principais

instituições da área de formação de executivos em Portugal. Os membros presentes neste encontro concordam que as pequenas e médias empresas têm muito a ganhar com a formação. Podem tornar-se mais competitivas, ser geradoras de emprego e ajudarem no desenvolvimento económico nacional. «Esse é um dos grandes desafios para o futuro, o de chegarmos a mais organizações e pessoas. Temos alguns programas de formação executiva desenhado com associações e múltiplas organizações empresariais», diz um dos participantes neste pequeno-almoço debate organizado pela Executive Digest.

Assim, a grande responsabilidade das escolas de formação de executivos passa também por trabalhar o aumento de confiança nos líderes e nas empresas. Hoje, há mais competição no mercado e os formandos ambicionam programas transformadores. «As pessoas estão muito interessadas em formação que lhes entregue valor para capacitação individual. Vejo uma necessidade de optimização das pós-graduações e todos nós temos feito um trabalho de reduzir o tempo das formações executivas à

sua essência. As pessoas costumam balancear entre o custo e o valor que é entregue. E o custo não é só o investimento financeiro, mas igualmente o tempo que dedicam. Nesse aspecto, há uma tendência no crescimento de pós-graduações e vejo isso como positivo», explica outro dos intervenientes.

Aliás, “provar” o título é uma hipótese em cima da mesa. «Não é por uma pessoa ter um mestrado que as portas se vão abrir imediatamente. Quando olho para um currículo analiso há quanto tempo é que a pessoa não se expõe a mais formação», acrescenta outro membro. Uma coisa é garantida: a procura de títulos vai continuar a existir, até porque vivemos numa era de “personal branding” – e o cenário empresarial está a evoluir rapidamente, influenciado por avanços tecnológicos, alterações nas expectativas dos clientes e pressões competitivas, políticas e regulatórias.

Por isso, do lado das empresas, existe uma exigência cada vez maior, face aos desafios do life long learning, retenção de talento ou convivência entre as várias gerações. «Quando chegamos às empresas, elas hoje não querem só



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



Helena Laymé
ISEG - Lisbon School of Economics & Management



Luís Marques
Porto Business School



Luís Schwab
IPAM



Marta Pimentel
Nova SBE



Paulo Martins
Iscte Executive Education



Rita Anjos
Iscte Executive Education



Sofia Graça
Católica Porto Business School



CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

PORTO

SAIBA MAIS AQUI



INVISTA EM SI

FORMAÇÃO EXECUTIVA

MBA E PROGRAMAS INTERNACIONAIS

- MBA Executivo
- Programa Atlântico

GESTÃO

- PG Empreendedorismo & Business Development
- PG Finanças e Estratégia
- PG Controlo de Gestão e Estratégia
- PG Finanças e Controlo de Gestão
- PG Curso Geral de Gestão
- PG Managing with Analytics
- Controlo de Gestão: da Estratégia à Execução
- Programa Intensivo de Gestão
- Gestão de Projetos
- Tomada de Decisão Estratégica
- Business Analytics
- Digital Transformation

FINANÇAS E FISCALIDADE

- PG Finanças e Fiscalidade
- PG Fiscalidade e Controlo de Gestão
- PG Fiscalidade Avançada
- Gestão Financeira
- Fiscalidade Intensiva
- Fiscalidade Avançada
- Mergers & Acquisitions
- Banca para Empresas
- Curso Geral de Fiscalidade Online

ÉTICA E SUSTENTABILIDADE

- PG Sustentabilidade e Regeneração
- Ética, Compliance e Whistleblowing nas Organizações
- Globally Responsible Leadership for Sustainable Transformation
- Chief Ethics & Compliance Officer
- Chief Sustainability Officer

CAPITAL HUMANO E LIDERANÇA

- Curso Intensivo de Liderança
- Liderança Social para Gestores

MARKETING E VENDAS

- PG Marketing
- Digital Marketing & Strategy Tools
- Sales Management

FORMAÇÃO SETORIAL

- PG Hospitality Management
- PG Gestão na Saúde
- PG Medicina do Desporto, Reabilitação e Gestão
- PG Fashion Management
- PG Gestão e Inovação no Setor Agroalimentar
- PG Nutrição, Endocrinologia & Gestão
- Programa Avançado em Gestão do Património Cultural
- Programa Avançado em Gestão e Organização de Eventos
- Gestão do Luxo

FORMAÇÃO CUSTOMIZADA

- Formação Incompany
- Oficina de Líderes

Temos condições especiais de Early Bird, para Alumni e Parceiros e um programa de bolsas e outros apoios.
Fale connosco.



catolicabs.porto.ucp.pt





PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

o contexto de formação em sala de aula, mas algo que possa ser transferido para a prática da sua organização e que a business school apoie nesse processo. Não é consultoria, mas sim uma evolução no modelo de aprendizagem, no sentido de esta ser uma aprendizagem aplicada. É, no fundo, uma formação em que há uma competência prática na sequência. Cabe às escolas perceberem qual é o valor que acrescentam para responder a problemas de negócio», acrescentam os membros presentes neste pequeno-almoço debate organizado pela Executive Digest.

CRIAÇÃO DE VALOR E CONHECIMENTO

De facto, as empresas têm passado por um conjunto de transformações intensas relacionadas com estilos de liderança, modelos de trabalho ou gestão de equipas. Nesse sentido, um dos desafios da formação executiva é a sua capacidade de impactar as pessoas e as organizações. «Em relação à criação de valor, temos de trabalhar na diferenciação nos nossos produtos, nas maneiras de interagir, na actualidade dos temas, no corpo docente. A academia tem obrigação de ser a casa de gestão do conhecimento e, portanto, tem de o saber distribuir. É fundamental incutir a proximidade, trabalhar muito na aplicabilidade e especialização. Haverá sempre os formandos que procuram MBA, executive master, pós-graduações, formações longas ou médias porque precisam de recursos gerais de Gestão. Mas o estar focado em

A GRANDE RESPONSABILIDADE DAS ESCOLAS DE FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS PASSA TAMBÉM POR TRABALHAR O AUMENTO DE CONFIANÇA NOS LÍDERES E NAS EMPRESAS. HOJE, HÁ MAIS COMPETIÇÃO NO MERCADO E OS FORMANDOS AMBICIONAM PROGRAMAS TRANSFORMADORES

determinados temas, como a inteligência artificial, cibersegurança ou ESG, são factores de criação de valor. Aqui, o trabalhar com parcerias (associações ou PME) são fundamentais para trazer “onboard” esta estratégia global de desenvolvimento do negócio», sublinha um dos intervenientes.

Os líderes actuais têm de entender rapidamente e saber agir sobre transformações profundas da realidade empresarial, abraçando os temas da sustentabilidade e as alterações trazidas, por exemplo, pela inteligência artificial. Daí a importância da formação executiva, para os preparar com as competências, conhecimento e valores que permitem o exercício de uma liderança eficaz. Os restantes membros presentes neste pequeno-almoço acrescentaram ainda a mais-valia da networking, a qualidade de entrega e a presença nos rankings internacionais, que geram reputação. Neste contexto, a formação ao longo da vida e, em particular, a formação de executivos, é fundamental para o êxito das organizações. Torna-se, por isso, crítico que o desenvolvimento

A FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA E, EM PARTICULAR, A FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS, É FUNDAMENTAL PARA O ÉXITO DAS ORGANIZAÇÕES

de competências dos líderes seja assegurada de forma contínua.

No entanto, é preciso não esquecer que parte dos jovens procura alternativas fora de Portugal e a aposta na longevidade sai reforçada. «Estamos a trabalhar num conceito para as empresas, numa estratégia de longo prazo, que é o de trabalhar as pessoas com mais de 50 anos. Existe aqui um enorme potencial, mas deve ser explorado de forma sistémica para terem uma carreira mais produtiva.»

De acordo com os participantes, cabe também às escolas de negócios ajudarem a desenvolver uma área fulcral nas organizações: pessoas e cultura. «As organizações necessitam de envolver a Academia para se valorizarem internamente, o tal selo de reputação. «Uma das áreas em que somos proactivamente procurados é na gestão de conhecimento. Ou seja, como se gere e transmite conhecimento internamente. Um colaborador com 40 anos numa empresa tem um saber que não se aprende em nenhum curso de formação executiva», conclui um dos participantes do pequeno-almoço. ●

Pós-Graduação Virtualização e Cloud Computing

- Formato **100% Online**
- Aplicabilidade prática, orientado para a atividade profissional
- Único programa no mercado que oferece competências necessárias para esta área emergente



Seja um Protagonista e um Empreendedor

Cursos Técnicos Superiores Profissionais

- Desenvolvimento para Dispositivos Móveis
- Desenvolvimento de Produtos Multimédia
- Redes e Sistemas Informáticos
- Robótica e Inteligência Artificial
- Desenvolvimento de Software
- Informática de Gestão
- Design e Multimédia
- Cibersegurança

Licenciaturas

- Engenharia de Redes e Segurança Informática
- Ciência e Visualização de Dados
- Engenharia Informática
- Engenharia Multimédia

Mestrado

- Informática
 - Computação em Nuvem
 - Dispositivos Móveis e Multimédia

ISTEC.PT

Alameda das Linhas de Torres nº 179 1750-142 Lisboa

info@istec.pt || 218 436 670

Inscrições Abertas

Ano Letivo 2024/2025



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

AESE BUSINESS SCHOOL

O PROGRAMA DESCENTRALIZADO QUE FORMA LÍDERES HÁ QUATRO DÉCADAS

UM DOS PONTOS MAIS PARTICULARES DO PADE É O DESENVOLVIMENTO DE MODELOS CONCEPTEUAIS DE GESTÃO PARA CADA LÍDER

Aexperiência da AESE Business School, enquanto a escola de negócios mais antiga de Portugal, tem no Programa de Alta Direcção de Empresas (PADE) um importante activo. Direcionado para empresários e dirigentes em posições C-Level, que aspirem a descobrir novos caminhos para gerar crescimento, parte de um estimulante processo formativo e de uma abordagem integrada – multifuncional e multidisciplinar – da gestão das organizações, de forma simultaneamente relevante, rigorosa e não trivial. Com duas edições anuais, uma em Lisboa e outra no Porto, é também a prova viva de que descentralizar a formação de topo é possível, tem resultados e reforça o posicionamento da instituição entre as lideranças.

Criado em 1980, ano em que a AESE Business School foi fundada, o PADE continua a ser relevante? Para o director do programa em Lisboa, Pedro Ferro, a resposta é um firme “sim”. «A actualidade do PADE resulta da vitalidade de um modelo de formação que conjuga o que é fundamental, permanente e “clássico” no governo das organizações, com a atenção criteriosa às novas tendências e desenvolvimentos – contextuais, gestionários, tecnológicos, financeiros, psicológicos,

sociológicos, entre outros – neste domínio. Por outro lado, essa vitalidade provém também de um conceito de empresa e de governo que não separa o chamado doing well do doing good», nota.

Pedro Pimentel, que dirige o PADE no Porto, alinha no mesmo discurso. «É um programa de aperfeiçoamento da actividade de direcção e gestão destinada às pessoas com maior nível de responsabilidade, associado a uma maior capacidade de decisão, dentro das instituições. A metodologia usada obriga a estudar diferentes situações empresariais,

a reflectir sobre estas, depois de muitos anos de vida profissional e a partilhar as conclusões e dúvidas com os colegas. Assim se incentiva uma atitude de “aprender a aprender”, que se manifesta de forma quase imediata nas instituições de onde procedem», explica.

A revista The Economist descreve a Alta Direcção de Empresas como um impossible job, lembra Pedro Ferro, por ser «uma actividade crescentemente assustadora, mas também mais importante do que nunca». «À complexidade habitual acrescem os desafios do presente: a transição digital e a energética, a inteligência artificial generativa, inéditos modelos de negócio, a captura e retenção de talento, o trabalho remoto ou híbrido, a agilidade, a sustentabilidade bem-entendida, a vulnerabilidade das cadeias de fornecimento, a desordem e fragmentação geopolítica ou a crise climática», enumera. O responsável do PADE em Lisboa sublinha que o programa acaba por promover uma reflexão que permite ainda antever o que o futuro pode trazer, dentro de uma grande dose de incerteza porque «o governo das organizações solicita uma atenção renovada não

PRÓXIMAS EDIÇÕES

54.º PADE Lisboa 2024-2025: De 5 de Novembro 2024 a 22 de Abril 2025

55.º PADE Porto 2024-2025: De 7 de Novembro 2024 a 23 de Abril 2025



DISTINÇÃO

É UM PROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO DA ACTIVIDADE DE DIRECÇÃO E GESTÃO DESTINADA ÀS PESSOAS COM MAIOR NÍVEL DE RESPONSABILIDADE, ASSOCIADO A UMA MAIOR CAPACIDADE DE DECISÃO, DENTRO DAS INSTITUIÇÕES



» Pedro Ferro, director do PADE - Programa de Alta Direcção de Empresas, na AESE, Lisboa

líder. Se não há um mínimo inato, não há business schools que valham. Se houver, é possível aperfeiçoar a aptidão para o comando. Não se pode propriamente ensinar, mas pode-se aprender: em programas formativos que proporcionem uma reflexão sistematizada sobre as próprias experiências que favoreçam o debate e contraste de critérios, horizontes e ideias, de forma a incorporar nos processos de decisão uma certa inspiração, rasgo, coerência e estruturação interna. É o que fazemos na AESE», sintetiza Pedro Ferro.

INDÚSTRIA E SERVIÇOS NO PADE PORTO

De uma forma geral, os sectores de onde procedem os dirigentes que procuram o PADE reflectem o tecido económico do nosso país. Mas há regiões com características próprias, como a zona norte de Portugal. «Energia, indústrias extractivas, alimentação, mobiliário, têxtil, materiais de construção, comunicações, logística, banca e seguros têm sido sectores bem representados, mas também temos tido dirigentes ligados à educação, saúde, consultadoria, imobiliário e cultura», aponta o director do PADE Porto, Pedro Pimentel.

O facto de o programa ter uma edição na cidade reforça o networking dos dirigentes da região norte. «A existência deste programa também no Porto facilita que o novo network se desenvolva, sem

só àquilo que sabemos que é preciso saber, como também àquilo que é preciso saber que não sabemos».

Um dos pontos mais particulares do PADE é o desenvolvimento de modelos conceptuais de gestão para cada líder, focando aspectos como a personalidade e o carácter do dirigente, a carreira, o equilíbrio entre empresa e família, a comunicação, as competências emocionais, a gestão do tempo ou técnicas de negociação. O objectivo é que este conjunto de competências sejam a premissa essencial para qualquer mudança organizacional significativa e sustentável, partindo da figura da liderança.

«Pode dizer-se que as competências dos dirigentes empresariais são basicamente três: as relacionadas com o saber, conceptual ou prático; as relacionadas com os valores e com a vontade, entre as quais se incluem a prudência e a coragem; e as relacionadas com certos talentos inatos, alguns das quais costumam relacionar-se com o arquétipo do

» Pedro Pimentel, director do PADE - Programa de Alta Direcção de Empresas, na AESE, Porto



DE UMA FORMA GERAL, OS SECTORES DE ONDE PROCEDEM OS DIRIGENTES QUE PROCURAM O PADE REFLECTEM O TECIDO ECONÓMICO DO NOSSO PAÍS



as barreiras naturais das distâncias físicas – o que aconteceria se os dirigentes do norte só pudessem frequentar o PADE em Lisboa», esclarece Pedro Pimentel, para quem o PADE «transforma as pessoas e muitas referem que há um “antes” e um “depois”, na forma de encarar a sua actividade e mesmo a sua vida».

DIMENSÃO INTERNACIONAL

As edições de Lisboa e Porto do PADE incluem sempre uma viagem internacional, com um programa de sessões académicas em instituições de ensino da rede de escolas parceiras da AESE Business School. Nos últimos anos, os destinos foram Xangai, na China (CEIBS), Nova Iorque, nos Estados Unidos (IESE Business School), e Munique, na Alemanha (IESE Business School).

A viagem pressupõe igualmente um conjunto de visitas a empresas para que os participantes tenham a possibilidade de contactar com realidades diferentes daquelas a que estão, normalmente, habituados. ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

AESE BUSINESS SCHOOL

O EMPREENDEDORISMO COMO MARCA INEGÁVEL DO AESE EXECUTIVE MBA

O EMPREENDEDORISMO SEMPRE FEZ PARTE DO ADN DA AESE BUSINESS SCHOOL



Uma das provas disso, entre outras, é a inclusão de uma disciplina no âmbito do AESE Executive MBA desde a sua primeira edição, que retrata todas as temáticas para realizar um plano de negócios que, muitas vezes, deram origem a startups, algumas delas sendo hoje empresas consolidadas nos respectivos mercados onde actuam.

Ao longo de dois anos, os alunos são desafiados a aprender diversas temáticas de gestão através do

famoso método do caso e de outras ferramentas de ensino. Esse conhecimento adquirido é posto à prova nesta disciplina de empreendedorismo. É muito diferente testar conceitos através de casos reais, mais ou menos editados, simuladores de negócios ou até mesmo conferências de um determinado tema versus desenhar do zero, de uma folha em branco, um plano de negócios consistente, robusto,

realista, atractivo para investidores e restantes stakeholders.

Na disciplina de Entrepreneurial Initiative, os alunos passam por um processo de ideação onde, através de ferramentas próprias, mapeiam diversas soluções com critérios de elegibilidade e atractividade. Esse processo é crítico para um desenvolvimento eficaz do plano de negócios em todas as suas dimensões, estratégia, marketing, vendas, operações ou finanças. Felizmente, a AESE Business School tem vários casos de alunos que lançaram as suas startups em diferentes áreas de actividade. Algumas delas morreram (processo perfeitamente normal no ciclo de vida de uma empresa), mas muitas continuam a ser casos de sucesso.

O empreendedorismo e a inovação é, hoje em Portugal, uma indústria em forte crescimento. Temos dos melhores indicadores mundiais, o nível do desempenho das nossas startups, temos um bom enquadramento social e económico para lançar uma empresa, temos diversas opções de apoio a nível governamental para a criação, desenvolvimento e internacionalização de empresas e por isso esta indústria já não é uma



ECOSSISTEMA

ESTE ECOSISTEMA FACTUROU CERCA DE 2,2 MILHÕES DE EUROS EM RECEITAS, EM QUE 1,3 MILHÕES FORAM CLASSIFICADOS COMO EXPORTAÇÃO. SEGURAMENTE, TEMOS AINDA MUITOS DESAFIOS PELA FRENTE, MAS ESTAMOS A FAZER UM CAMINHO MUITO POSITIVO

moda. Uma das fortes alavancas foi a vinda do Web Summit para Portugal. Seguramente, foi uma externalidade muito positiva que alavancou fortemente este sector no nosso país.

No entanto, temos a certeza de que mesmo quando o Web Summit não estiver em Portugal, a indústria vai continuar a florescer. Em 2023, foi realizado um investimento aproximado de 1000 milhões euros em startups e scale ups. Mais de metade, cerca de 600 milhões, foram alocados só ao formato startups. Somos um país excelente para empreendedores internacionais virem implementar os seus projectos. Temos um conjunto de características muito positivas que potenciam a realização de provas de conceito, minimun viable products, pilotos, etc. Portugal tem a 26.^a posição no Global Startup Ecosystem Index Report, o que a nível mundial é bastante positivo. Temos um bom nível de early adoption tecnológico, estamos no top 10 dos países com melhor nível de inglês, para além de bem posicionados no ranking de talento intelectual e científico. Cerca de 2500 pessoas estão empregadas no ecossistema das startups e continuamos com sete unicórnios, o que é um número bastante interessante para a nossa dimensão.

No ano passado, este ecossistema facturou cerca de 2,2 milhões de euros em receitas, em que 1,3 milhões foram classificados como exportação. Seguramente, temos ainda muitos desafios pela frente, mas estamos a fazer um caminho muito positivo.

» Francisco Cunha Carvalho,
professor de Entrepreneurship
Initiative do AESE Executive MBA

Neste dinâmico sector do empreendedorismo, a academia desempenha um papel fundamental na promoção de ideias inovadoras, na transformação de mentalidades e no impulso das startups para o sucesso. Além da educação tradicional, a academia deve funcionar como um hub de inovação, investigação e colaboração com diferentes stakeholders deste ecossistema, fornecendo recursos, ferramentas e capacitação a aspirantes a empreendedores. Na disciplina de empreendedorismo do AESE Executive MBA, temos um terreno fértil para cultivar um ecossistema empreendedor, promovendo uma cultura de inovação, gestão de riscos e colaboração. Tentamos reunir diversos talentos em diferentes temáticas, recorrendo à presença de key opinion makers que partilham com os participantes know-how e experiência real sobre como ser empreendedor.

No global, a academia desempenha um papel crítico na indústria do empreendedorismo, impulsionando a inovação, promovendo o talento e alimentando o crescimento económico. Ao cultivar ecossistemas empresariais, facilitamos a transferência de tecnologia e fornecemos conhecimento. As universidades têm um papel vital na capacitação dos empreendedores para transformarem as suas visões em realidade. Vivemos numa era em que a capacidade de inovar e empreender não apenas impulsiona



O EMPREENDEDORISMO
E A INOVAÇÃO
É, HOJE
EM PORTUGAL,
UMA
INDÚSTRIA
EM FORTE
CRESCIMENTO

na o progresso, mas também cria todo um novo futuro. No AESE Executive MBA, estamos comprometidos com a excelência e a preparação de líderes e empreendedores para os desafios do mundo real. O empreendedorismo não se limita apenas à criação de novos negócios, mas também envolve a capacidade de identificar oportunidades, resolver problemas de forma criativa e transformar ideias em ações concretas. É uma mentalidade que valoriza a iniciativa, a resiliência e a procura contínua pelo conhecimento. Da mesma forma, que a inovação é o motor do progresso. É a chave para encontrar soluções inovadoras para os desafios globais, impulsionar o crescimento económico e melhorar a qualidade de vida das pessoas. Promover a inovação em todas as áreas do conhecimento é essencial para mantermos nossa relevância e impacto positivo na sociedade. ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL



EVOLUÇÃO, INOVAÇÃO E IMPACTO

O MBA EXECUTIVO CONSOLIDOU-SE COMO UMA REFERÊNCIA NA FORMAÇÃO EXECUTIVA EM PORTUGAL E, MUITO ESPECIFICAMENTE NA REGIÃO NORTE, ADAPTANDO-SE ÀS CONSTANTES MUDANÇAS DO MERCADO E PREPARANDO OS ALUNOS PARA OS DESAFIOS DO FUTURO

C

arlos Vieira, director executivo da Formação Executiva da Católica Porto Business School, explica em entrevista à Executive Digest os diversos desafios, oportunidades e novidades no ano de celebração das duas décadas do MBA Executivo.

A Católica Porto Business School é a única escola de negócios portuguesa, na região Norte, com tripla acreditação internacional da EQUIS, AMBA e AACSB. Sendo esta distinção actualmente atribuída a apenas cerca de 1% das escolas de negócios em todo o Mundo, o que é que ela pode significar para

o vosso posicionamento na área de Formação Executiva?

É o nosso posicionamento que permite à Católica Porto Business School estar reconhecida com esta tripla acreditação. E o facto de querermos mantê-las desafia-nos a ir mais além, procurar soluções e programas inovadores em áreas do conhecimento emergentes e sempre em co-criação com os nossos stakeholders. A Católica Porto Business School, integrada na Universidade Católica Portuguesa, resulta de uma fusão de valores hu-



DISTINÇÃO

CELEBRAMOS EM 2024 ESTE MARCO
QUE REPRESENTA DUAS DÉCADAS DE
TRANSFORMAÇÃO, INOVAÇÃO E IMPACTO NA
VIDA DE CENTENAS DE LÍDERES EMPRESARIAIS



CATÓLICA

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

PORTO

manistas, espírito portuense, excelência académica, experiência prática e visão global. E estas características, conjugadas com os seus eixos estratégicos – Inovação com impacto, Mentalidade Global, Ligação à prática – são aspectos que nos diferenciam. Em termos de mentalidade global e a título de exemplo, na área da formação executiva fomentamos as parcerias internacionais, com programas de intercâmbio e summer schools com as melhores escolas de negócios e universidades de todo o mundo, inclusive integrados em alguns dos nossos programas, todas elas com tripla acreditação internacional. Adicionalmente, temos vários docentes internacionais a leccionar nos nossos programas e o MBA Executivo entrou em 2023 nos QS Rankings.

Relativamente às ligações à prática, temos a colaboração e participação activa de empresas nacionais e internacionais nos nossos programas e actividades, quer através de docentes convidados, quer nas áreas de disseminação de conhecimento – master classes e aulas abertas –, e também nos Career Days, através do networking, mentoring e advisory permanente, ao qual somamos também a nossa rede de Alumni, espalhada por todo o país e todo o mundo. Além disso, o CEGEA – Centro de Estudos de Gestão e Economia Aplicada da Católica Porto Business School, fundado em 1991, é também um exemplo da nossa ligação à prática, aliando a capacidade de investigação e a independência universitária à atenção ao



A DIVERSIDADE
DE GERAÇÕES
NAS EMPRESAS
TRAZ
DESAFIOS E
OPORTUNIDADES
AO NÍVEL DE
FORMAÇÃO.
ALIÁS, A NOSSA
ESCOLA DE
NEGÓCIOS
ACOMODA A
FORMAÇÃO DE
EXECUTIVOS
E TAMBÉM
O ENSINO A
ALUNOS DE
LICENCIATURAS
E MESTRADOS

cliente própria de uma empresa de consultadoria. E temos já um extenso portefólio de projectos que desenvolvemos para empresas e associações empresariais, que são a prova disto mesmo.

Por fim, no que concerne à inovação com impacto, a mesma traduz-se, por exemplo, numa aposta em centros de transferência de conhecimento, com actividades regulares e forte ligação às empresas – tais como o Insure Hub – na área de Sustentabilidade, Regeneração e Inovação, o LEAD.lab – na área de Liderança –, o S.lab – na área dos Serviços e o Fórum de Ética – na área da Ética e da Responsabilidade Social. E também num centro de investigação fundamental – o CEGE – focado nas áreas de Economia e Gestão, cuja investigação é segmentada em três áreas: mercados e políticas públicas; gestão de serviços e performance; e ética e sustentabilidade.

A Católica Porto Business School vai celebrar, em 2024, os 20 anos do seu MBA Executivo. Como olham para a sua evolução?

Podemos dizer que estes 20 anos foram de evolução, inovação e impacto. Celebramos em 2024 este marco que representa duas décadas de transformação, inovação e impacto na vida de centenas de líderes empresariais. Ao longo desta jornada, o programa consolidou-se como uma referência na formação executiva em Portugal e, muito especificamente na região Norte, adaptando-se às constantes mudanças do mercado e preparan-

do os nossos alunos para os desafios do futuro.

Temos, de facto, uma história de sucesso. Em 1994, a criação do MBA pela AEP – Associação Empresarial de Portugal, com a parceria da ESADE de Barcelona, foi um o momento transformador de uma realidade que, até então, não apresentava uma oferta deste nível na região Norte do País. A AEP é hoje associada da Universidade Católica Portuguesa, participando as duas na associação que gere a formação executiva da Católica Porto Business School. A realidade da nossa formação executiva não pode deixar de louvar a dinâmica dos dirigentes da AEP, da Católica Porto Business School e dos seus docentes e técnicos. A ESADE, que ainda actualmente disponibiliza docentes seus para o MBA Executivo, tem-se mantido como um parceiro de referência, constando também no programa como o ponto final do desafio de dois anos que lançámos aos nossos alunos, com uma semana de simulação empresarial em Barcelona.

Anos depois, já sobre a égide da EGE – Escola de Gestão Empresarial, houve como que uma transmissão de testemunho e passou a ser a Católica Porto Business School a desenvolver o programa nas suas instalações da Foz e a gerir todos os processos académicos. Esta maior aproximação à universidade foi um factor importante para o desenvolvimento de outros programas e para um maior envolvimento de docentes e investigadores da universidade, não se perdendo a ligação às



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

empresas, que está na génese da criação dos nossos MBA.

Entre 2010 e 2017 desenvolvemos um MBA, na altura inovador – o MBA Atlântico – uma iniciativa conjunta de três Universidades Católicas – Luanda, São Paulo e Porto – com a missão de formar gestores de topo, com aptidões únicas, convergentes com os interesses de crescimento e afirmação internacional das empresas dos países de expressão portuguesa. Este MBA evoluiu, em 2023, para um programa conjunto entre a Católica Porto Business School, a Católica Luanda Business School e a PUC-Rio de Janeiro, em Portugal, Angola e Brasil, respectivamente, denominado Programa Atlântico, com tripla titulação, num modelo mais prático e aproveitando parcialmente as potencialidades do ensino à distância.

A evolução dos MBA da Católica Porto Business School, que culmina actualmente no MBA Executivo, teve sempre como objectivo oferecer uma formação de excelência para executivos que desejem aprimorar as suas competências e os conhecimentos em gestão. Assistimos a ajustamentos constantes e inovadores, com a criação de novos módulos e especializações, atendendo às solicitações de um mercado em constante evolução, à adopção de metodologias de ensino inovadoras, como a aprendizagem experiencial e o uso de tecnologias digitais, para tornar a experiência de aprendizagem mais dinâmica e prometedora e, por fim, ao envolvimento de diversos parceiros, que vão desde sponsors financeiros

do MBA até membros do Clube de Empresas, os quais apresentam os seus casos para estudo em ambiente real por parte dos alunos.

Assim, podemos dizer que estes 20 anos demonstram, em pleno, i) a capacidade de adaptabilidade e inovação, com uma adaptação às constantes mudanças do mercado, incorporando novas tecnologias, metodologias de ensino e conteúdos relevantes que dão resposta aos desafios da gestão moderna; ii) o foco na experiência do aluno, com um investimento significativo em metodologias de ensino inovadoras, uma cultura de networking e de colaboração entre os alunos, docentes, responsáveis das empresas parceiras e alumni, facilitando a troca de experiências e o desenvolvimento de relacionamentos profissionais duradouros; iii) impacto na sociedade, com uma contribuição para o desenvolvimento

de líderes mais responsáveis, éticos e comprometidos com a sustentabilidade. Muitos dos ex-alunos do programa ocupam cargos de liderança em empresas de diversos sectores, impactando positivamente a sociedade.

Nesse sentido, quais as principais novidades que destacam?

Teremos várias novidades neste ano de celebração das duas décadas do MBA Executivo. A sua 20.ª edição, que arrancará em Outubro, incorporará já um conjunto de sugestões efectuadas pelos nossos stakeholders, nomeadamente: uma extensão do acompanhamento tutorial e de mentoría, através do módulo Human & Leadership Skills, que decorrerá após o final do MBA e durante mais dois anos. Para além disso, temos mais uma excelente novidade, que passa por uma semana internacional adicional à da ESADE, na WU – Vienna University of Economics and Business, na Áustria, uma escola de negócios com tripla acreditação internacional e elevado prestígio, onde se desenvolverão contactos directos com empresas austríacas de referência, com o acompanhamento e mentoría de docentes desta Business School.

Quais são os principais factores que contribuem para o sucesso?

Actualmente, o nosso MBA Executivo dirige-se a profissionais com formações e experiências diversificadas e provenientes de vários sectores de actividade, tendo em comum alguma experiência no mundo empresarial, e que pretendam



» Carlos Vieira, director executivo da Formação Executiva da Católica Porto Business School



EXCELÊNCIA

A EVOLUÇÃO DOS MBA DA CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL, QUE CULMINA ACTUALMENTE NO MBA EXECUTIVO, TEVE SEMPRE COMO OBJECTIVO OFERECER UMA FORMAÇÃO DE EXCELÊNCIA PARA EXECUTIVOS QUE DESEJEM APRIMORAR COMPETÊNCIAS E CONHECIMENTOS EM GESTÃO



CATÓLICA

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

PORTO

reforçar ou adquirir competências avançadas em gestão. Apostamos num tratamento personalizado e muito próximo, procurando desenhar uma jornada do aluno focada no know-how, no know-people e no know-business e no enriquecimento da pessoa.

Para além da elevada qualidade do programa, estes pontos são alguns dos nossos factores diferenciadores. Mas temos muitos outros, a título de exemplo: fazemos uma avaliação 360° de cada participante, no início e no final do MBA, temos um permanente acompanhamento tutorial e de mentoria, disponibilizamos também um programa de Human & Leadership Skills após o final do MBA e durante mais dois anos, temos uma equipa de docentes nacionais e internacionais com elevada experiência académica e empresarial, potenciamos o networking permanente com empresas do nosso Corporate Club e do INSURE.hub e os nossos alumni. Desenhamos também várias actividades focadas nas human skills e no team-building, reconhecendo que os momentos de descontração e diversão também são importantes para o desenvolvimento humano.

Temos ainda parceiros internacionais de referência, onde os alunos podem fazer uma semana internacional de imersão. Exemplos disso são a ESADE Business School em Espanha ou a Luiss Business School em Itália. E, como já referido, teremos a partir deste ano, mais uma semana internacional na WU – Vienna University of Economics and Business, na Áustria.

Todas estas escolas parceiras têm elevado prestígio, o que é atestado pela sua tripla acreditação internacional, tal como a Católica Porto Business School.

Quais as especificidades de formação de executivos para PME?

As PME possuem características e desafios únicos que exigem uma abordagem específica na preparação de formação para executivos. Ao contrário das grandes empresas, as PME possuem, geralmente, recursos mais limitados, estruturas organizacionais mais curtas e um ritmo de trabalho mais dinâmico. Isso significa que os executivos de PME procuram formação com características específicas, as quais incluem: i) competências de gestão geral, dado que precisam de ter um conhecimento abrangente dos princípios de gestão, incluindo finanças, marketing, operações e recursos humanos, que os apoiem nos processos de tomada de decisões estratégicas e na gestão do dia-a-dia das operações da empresa e de forma eficaz; ii) empreendedorismo e inovação, na medida em que os executivos de PME precisam desenvolver um mindset empreendedor e de serem capazes de identificar e explorar novas oportunidades de negócio, já que estas empresas têm de ser, necessariamente, inovadoras e ágeis para que se consigam manterem competitivas no mercado; iii) liderança e motivação, porque os gestores das PME necessitam de criar um ambiente de trabalho positivo e motivador que incentive a produtividade e a colaboração, ao



! AS PME POSSUEM CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS ÚNICOS QUE EXIGEM UMA ABORDAGEM ESPECÍFICA NA PREPARAÇÃO DE FORMAÇÃO PARA EXECUTIVOS

mesmo tempo que delegam tarefas de forma eficaz e de fornecer feedback construtivo aos seus funcionários; iv) competências de comunicação, necessitando de desenvolver competências que lhes permitam comunicar de forma clara, concisa e persuasiva com uma variedade de stakeholders, incluindo funcionários, clientes, fornecedores e investidores; v) gestão de tempo e recursos, já que as PME geralmente possuem recursos mais limitados do que as grandes empresas, o que significa que os gestores de PME precisam de ser capazes de gerir o seu tempo e recursos de forma eficiente, precisando de ser capazes de priorizar tarefas, delegar responsabilidades e tomar decisões rápidas e eficazes.

Um dos pontos também importantes é ajudar as PME a entender a importância da formação dos seus executivos a médio e longo prazo, como forma de reter os melhores profissionais, melhorar a sua performance, aumentar a sua competitividade e alcançar os seus objectivos de negócio. ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS – CATÓLICA

FORMAÇÕES INOVADORAS

AS UNIVERSIDADES TERÃO MESMO DE APOSTAR EM FORMAÇÕES INOVADORAS, CAPAZES DE GERAR VALOR PARA OS FORMANDOS, ORGANIZAÇÕES EM QUE SE INTEGRAM E PARA A SOCIEDADE

Nuno Brandão, coordenador da Escola de Pós-Graduação e Formação Avançada da FCH-Católica, revela à Executive Digest as novas tendências formativas e como podem ser uma oportunidade face aos desafios da liderança.

Que tendências de oferta e procura estão agora a ser introduzidas nos programas de formação avançada? Vai haver novidades para o segundo semestre do ano tendo em vista os desafios actuais do mercado e dos profissionais?

Nos tempos que vivemos, temos vindo a assistir a diversas mudanças nas estruturas organizacionais e dos processos de trabalho, muito derivado da introdução de novas tecnologias, como a inteligência artificial, por exemplo. Até porque, se é verdade que estas novas tecnologias ajudarão os profissionais a ter uma melhor produtividade, eliminando inclusive algumas das tarefas mais repetitivas, também é certo que as novas tecnologias necessitarão sempre dos humanos para as ir balizando e adequando às necessidades de cada organização. Neste sentido, temos várias pós-graduações novas, que irão ter início agora no segundo semestre do ano e início do próximo ano lectivo, como é o caso da pós-graduação em Comunicação e Inteligência Artificial, com o objectivo principal de formar profissionais capazes de entender o impacto da IA nas organizações em geral, as suas capacidades e potencialidades, oportunidades e desafios, em



especial na comunicação interna e externa da organização.

Por outro lado, e acompanhando a evolução de assuntos que têm vindo a tornar-se prementes e prioritários na população e nas organizações, destacamos as questões relacionadas com Ambiente e Sustentabilidade ou Responsabilidade Social. Neste sentido, lançaremos também no início do ano lectivo a segunda edição da pós-graduação em Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável.

A Saúde é também um tema actual, assim como a manutenção de

sistemas de saúde e a formação/educação para a saúde. Lançaremos uma nova edição da pós-graduação em Comunicação da Saúde, agora com um programa actualizado, no sentido de contribuir também para uma maior literacia do sector em Portugal.

Seguindo no tema da comunicação, que é, sem dúvida, uma das áreas em que a evolução é constante, teremos também diversos programas avançados, dirigidos a profissionais do sector, que pretendam adquirir conhecimentos especializados em áreas específicas, como o Programa



CONTEXTO

O ACTUAL CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO VEIO REFORÇAR A NECESSIDADE DE REPENSAR O PORTEFÓLIO, AS METODOLOGIAS E A FORMA DE ADAPTAÇÃO ÀS NECESSIDADES DAS EMPRESAS, ASSIM COMO DOS FORMANDOS A TÍTULO INDIVIDUAL

Avançado em Jornalismo Televisivo ou a Pós-Graduação em Social Brands, Comunicação Estratégica, ou mesmo o programa avançado em Comunicação e Marketing de Influência, para responder aos actuais desafios da comunicação digital por parte das marcas. São, para já e no total, 12 programas de pós-graduação ou avançados, nas áreas da Comunicação, Psicologia e Recursos Humanos, que entram no portefólio da Faculdade já a partir de Outubro de 2024.

E como estamos do ponto de vista dos formatos?

Estes programas avançados e de pós-graduação, que serão lançados no início do ano lectivo, são todos em regime presencial, embora alguns incluam um conjunto de horas de formação online, como é o caso da pós-graduação de Comunicação em Saúde. Esta é uma opção para quem reside fora de grandes centros urbanos ou não consegue deslocar-se com frequência ao campus para participar nas aulas. O curso é, assim, adaptável às circunstâncias pessoais e profissionais dos formandos.

As novas gerações vão forçar uma mudança na estrutura das organizações: não querem ter a obrigatoriedade de trabalhar em horários fixos e ambicionam autonomia, por exemplo. Qual o papel das escolas nesta transformação?

O actual contexto do mercado de trabalho veio reforçar a necessidade de repensar o portefólio, as metodologias e a forma de adaptação às necessidades das empresas,

» Nuno Brandão, coordenador da Escola de Pós-Graduação e Formação Avançada da FCH-Católica

assim como dos formandos a título individual. As universidades terão mesmo de apostar em formações inovadoras, capazes de gerar valor para os formandos, para as organizações em que se integram e para a sociedade. Exemplo disso são os programas avançados em Inteligência Emocional, uma área que tem vindo a tornar-se cada vez mais relevante nas equipas de Recursos Humanos. Mas, também, o investimento na integração eficaz de práticas éticas de atracção e retenção de talento, de comunicação, motivação, liderança e promoção de bem-estar organizacional, bem como a gestão preventiva da reputação das organizações são, actualmente, áreas com cada vez mais relevância nas empresas.

As pós-graduações e os programas avançados, quando aplicados à área de intervenção de cada profissional, trazem benefícios ao profissional, mas também ao empregador. Uma equipa formada e especializada é fundamental para o sucesso profissional e pessoal de cada indivíduo, contribui para a vitalidade do mercado laboral, promove a realização dos seus profissionais e impulsiona a conquista de mecanismos de retenção de talento(s). Nessa linha de pensamento, uma das grandes tendências e para onde as universidades devem olhar com atenção, são os cursos customizados para as empresas, com o objectivo de



UMA EQUIPA
FORMADA E
ESPECIALIZADA
É FUNDAMENTAL
PARA O
SUCESSO
PROFISSIONAL
E PESSOAL
DE CADA
INDIVÍDUO

procurar dar resposta aos constantes desafios que ocorrem no mercado de trabalho.

O corpo docente é também um dos factores fundamentais para o prestígio dos vossos programas. Como o caracterizam?

Todo o nosso corpo docente é altamente qualificado nas suas áreas de formação e actuação profissional. Temos vindo a atrair executivos de topo, com uma sólida experiência académica e profissional, e com elevada especialização nas suas áreas de conhecimento. Contamos por isso, não apenas com docentes residentes, mas também profissionais do activo para áreas específicas.

Este tema é válido não apenas para os programas avançados ou pós-graduação, mas em todas as áreas, desde a licenciatura, mestrados e doutoramentos. Trabalhamos para uma formação de alto nível, sempre na vanguarda das últimas



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS – CATÓLICA



CATÓLICA

FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS

LISBOA

tendências do mercado corporativo, é da mais alta importância para nós e, ter um corpo docente que não só acompanhe, mas compreenda as novidades e os desafios reais do meio empresarial, é fundamental.

Neste contexto, e numa nova Era assente numa economia maioritariamente digital, quais os novos desafios da liderança?

O mundo está em constante desenvolvimento e mudança e, actualmente, essa mudança dá-se a um ritmo nunca antes vivido. Acreditamos que um dos maiores desafios passa por conseguirmos estar sempre actualizados e, até um passo à frente dessa mudança. É por isso que a formação de executivos da EPGFA apostava em programas permanentemente actualizados, onde são discutidas as questões do mundo contemporâneo e sempre muito adaptadas à realidade. O objectivo é que sejam efectivamente espaços de análise e discussão das questões com que os profissionais se deparam no seu dia-a-dia, com aulas práticas, masterclasses com professores convidados, e ainda formação em contexto real de trabalho.

O envelhecimento constante da população portuguesa, é um desafio ou uma oportunidade para o vosso sector?

O nosso sector não se cinge a Portugal. Este ano lectivo de 2023/2024, por exemplo, contamos com 420 alunos de 56 nacionalidades estrangeiras diferentes, distribuídos por licenciaturas, mestrados, formações e doutoramentos, aos quais se jun-

HAVERÁ SEMPRE NOVAS GERAÇÕES A PROCURAR A EXCELÊNCIA DA FORMAÇÃO E PARA MANTER ESSA EXCELÊNCIA QUE TRABALHAMOS

taram outros 300 que passaram um semestre ao abrigo de programas de mobilidade. Haverá sempre novas gerações a procurar a excelência da formação e para manter essa excelência que trabalhamos.

Por um lado, à medida que as carreiras se desenvolvem, os profissionais vão investindo na sua formação, seja com pós-graduações ou programas avançados, vão compreendendo o peso real e a vantagem competitiva ganha neste processo. Ou seja, à medida que as suas carreiras evoluem, regressam à formação, à procura da especialização para o passo seguinte nas suas carreiras, em conjunto com outros profissionais e executivos da área.

Temos em Portugal um verdadeiro cluster do Ensino, com um conjunto de universidades que se distinguem em diversas matérias. Como é que as universidades podem colaborar ainda mais entre si para criar um hub universitário ainda mais ambicionado e procurado?

Portugal tem óptimas universidades e formação de excelente qualidade. Prova disso são os vários programas de universidades portuguesas que constam nos mais importantes

rankings internacionais, como o caso do nosso mestrado em Estudos de Cultura que ficou no top 2024-2025 EDUNIVERSAL BEST MASTERS RANKING, ocupando o segundo lugar e consolidando-se como um dos melhores do mundo na área, entre os mais de 5800 mestrados analisados em 153 países e 56 áreas diferentes.



À MEDIDA QUE AS CARREIRAS SE DESENVOLVEM, OS PROFISSIONAIS VÃO INVESTINDO NA SUA FORMAÇÃO, SEJA COM PÓS-GRADUAÇÕES OU PROGRAMAS AVANÇADOS, VÃO COMPREENDENDO DO PESO REAL E A VANTAGEM COMPETITIVA GANHA NESTE PROCESSO

Acreditamos que todos, enquanto sistema universitário de excelência, beneficiamos em apostar efectivamente numa formação actualizada, de elevada especialização e de altíssima qualidade, para que, como um todo, o país seja cada vez mais um bom exemplo do que se faz a nível mundial no que toca à formação universitária.

E continua-se a falar na atracção e retenção de talentos. Continua a haver uma clara aposta na formação como medida para combater esta situação?

As pós-graduações e os programas avançados, quando aplicados à área de intervenção de cada profissional, trazem benefícios ao próprio, mas também ao empregador. Uma equipa formada e especializada é fundamental para o sucesso profissional e pessoal de cada indivíduo, uma vez que contribui para a vitalidade do mercado laboral, promove a realização e competência dos seus profissionais e impulsiona a conquista de mecanismos de retenção de talento. Neste sentido, a formação como medida para combater os desafios da atracção e retenção de talentos nas empresas é fundamental para nós. ●



CATOLICA

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE PÓS-GRADUAÇÃO E FORMAÇÃO AVANÇADA

LISBOA



CANDIDATURAS ABERTAS 2024/2025

PÓS-GRADUAÇÕES

COMUNICAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

NOVO | 4 de outubro de 2024

COMUNICAÇÃO E PSICOLOGIA POSITIVA

7.ª Edição | 18 de outubro de 2024

COMUNICAÇÃO E PUBLIC AFFAIRS

NOVO | 15 de novembro de 2024

COMUNICAÇÃO EM SAÚDE

6.ª Edição | 7 de novembro de 2024

COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA

4.ª Edição | 8 de novembro de 2024

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E CAPACITAÇÃO DE EQUIPAS E PESSOAS

4.ª Edição | 20 de setembro de 2024

RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

2.ª Edição | 27 de setembro de 2024

SOCIAL BRANDS - COMUNICAÇÃO E MARKETING EM AMBIENTE DIGITAL

12.ª Edição | 15 de outubro de 2024

PROGRAMAS AVANÇADOS

ALTA PERFORMANCE EM TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO ORAL

4.ª Edição | 4 de novembro de 2024

DESIGN DE SERVIÇOS - TRANSFORMAÇÃO E INOVAÇÃO

5.ª Edição | 22 de outubro de 2024

COMUNICAÇÃO E MARKETING DE INFLUÊNCIA

NOVO | 11 de outubro de 2024

JORNALISMO TELEVISIVO

NOVO | outubro de 2024

CONHEÇA TODAS AS
PÓS-GRADUAÇÕES



CONHEÇA TODOS OS
PROGRAMAS AVANÇADOS

[MAIS INFORMAÇÕES](#)

✉ epgfa@ucp.pt



(+351) 214 269 797

ISAG – EUROPEAN BUSINESS SCHOOL

A IA NO SECTOR PRIMÁRIO

TODOS SABEMOS O QUE IMPORTA FAZER: COMEÇAR A TRABALHAR COM INTELIGÊNCIA; A NATURAL, MAS TAMBÉM A ARTIFICIAL

A inteligência autêntica, a humana, não tem sido suficiente para perceber um conjunto de pontos óbvios. O primeiro desses pontos poderia ser a constatação de que não deixamos de evitar erros que facilmente poderiam ser descontinuados se pensássemos de forma estratégica, a longo prazo. Um exemplo? Durante anos procuramos afastar recursos do sector primário, para o adaptar à indústria, à tecnologia e a sectores mais produtivos de riqueza. Talvez o tivéssemos feito com demasiado sucesso: neste momento não somos autossuficientes, lutamos para atrair recursos e estamos certos de que há muito a transformar. Outra vez. Recordo-me bem de uma entrevista que Miguel Sousa Tavares fez ao arquitecto Ribeiro Teles em 1988: quando todos entendíamos que havia pessoas a mais na agricultura, o arquitecto respondia de forma perentória: «não podemos tirar gente da agricultura!» E justificava: «Países como França, que reduziram a sua população agrícola a 3% ou 6%, estão agora a procurar recuperar a sua ruralidade.» Defendia também o arquitecto que a produção agrícola era o suporte do mundo urbano.

Hoje, o tempo é outro. O preço dos alimentos aumentou significativamente; temos uma guerra instalada na Europa; os focos de conflito mundial alastram; a insegurança interna na Europa é um sentimento crescente. Ao mesmo tempo, Portugal é deficitário na maioria dos sectores alimentares; as exportações em sectores-chave retraem-se; temos os

mesmos problemas de escassez de recursos que ensombram a economia doutros países ocidentais.

Mas temos uma nova oportunidade para garantir a sustentabilidade e para crescer. Os dados estão lançados. Todos sabemos o que importa fazer: começar a trabalhar com inteligência; a natural, mas também a artificial.

As vantagens da utilização da inteligência artificial são evidentes: permite o controlo de processos, a redução de custos e de erros, a diminuição do tempo de trabalho e o foco no controlo (em vez do foco na operação); o registo de modelos de sucesso e a sua partilha opcional com outros agentes; optimiza a comunicação; fomenta as vendas. Os gestores sabem disso. Só não sabem como implementar estas ferramentas e como transformar os actuais modelos de trabalho. E a resposta também é simples. As ferramentas são mais fáceis de entender do que parece. E os processos continuam a exigir a disruptão que sempre fez dos bons gestores elementos diferenciadores nas equipas de trabalho.

Para os que quiserem um exemplo, consultem a winepedia.io – o chat GPT dos Vinhos. Nele será possível que os profissionais e os amantes do vinho, dentro de pouco tempo, encontrem informações com uma margem de erro muito próxima do zero. Ali qualquer vi-

ticultor poderá encontrar respostas para problemas novos; qualquer enólogo poderá pesquisar soluções para problemas específicos; e, com o tempo, qualquer apreciador de vinho poderá tornar-se especialista. A plataforma ainda está em desenvolvimento, mas já está disponível para que todos possam experimentar.

O Estado, as associações e as organizações, com destaque para as instituições de ensino superior, como é o caso do ISAG – European Business School, têm aqui um papel verdadeiramente distintivo ao despertar as empresas. Mas serão estas que terão de arriscar, avançar e transformar. É todo o país, uma vez mais, que está em causa. E, noutras países, a 4.ª Revolução já começou. ●



» Pedro Guerreiro, professor do ISAG – European Business School & coordenador do Curso de Especialização em Expertise in Wine Management da ISAG Executive Academy

ANO LETIVO 2024/2025

Next Generation of Inspirational Leaders

LICENCIATURAS

- Gestão de Empresas
- Gestão Hoteleira
- Management (Lecionada em inglês)
- Relações Empresariais
- Turismo

TeSP

- Contabilidade e Fiscalidade
- Gestão de Marketing Digital
- Gestão de Turismo
- Gestão e Comércio Internacional
- Gestão Industrial
- Informática de Gestão
- Restauração e Bebidas

MESTRADOS

- Direção Comercial e Marketing
- Gestão de Empresas
- Gestão (Ensino a Distância)

EXECUTIVE ACADEMY

- MBA
- Pós-Graduações
- Cursos de Especialização

 [isag.porto](#)

 [isagporto](#)

 [school/isagporto](#)

 ingressos@isag.pt

 [isag.pt](#)



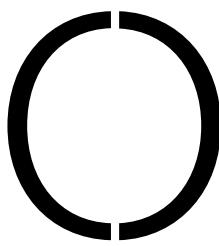
ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

«A FORMAÇÃO É UM INVESTIMENTO. NÃO É UM CUSTO»

A FORMAÇÃO EXECUTIVA É UM INVESTIMENTO AO LONGO DA VIDA E QUE TEM DE TRAZER RETORNO



Iscte Executive Education tem um propósito bem definido: formação com impacto e com um enorme compromisso transformacional para as organizações. Em entrevista à Executive Digest, José Crespo de Carvalho, fala sobre a estratégia da instituição na preparação dos líderes para os desafios futuros.

Que tendências de oferta e procura estão agora a ser introduzidas nos programas de formação de executivos? Vai haver novidades para o segundo semestre do ano?

Tendências em formatos e em tecnologia. Em formatos com menos aulas convencionais e mais hackatons, bootcamps, speed challenges, simulações, teatro, entre tantos outros. E em tecnologia com a introdução de inteligência artificial em praticamente todos os programas.

Uma tendência transversal, que vem de muito longe, é procurar manter a proximidade docente-aluno e manter o espírito relacional e a criação de network. Queremos o primado humanista a funcionar.

Para além disso, vamos sempre dar importância à internacionalização que é o pilar número um em termos estratégicos bem como ao Executive MBA por-



quanto é o nosso flagship program. Não por ser mais importante que outros. Mas porque é um primeiro emblema do que queremos para os nossos programas: acreditado, ranked by Financial Times e com um perfil de construção de conhecimento e de pessoas, seres humanos, pretendendo nós uma experiência transformacional a sério.

E como estamos do ponto de vista dos formatos? Os programas customizados continuam a ter um peso substancial do ponto de vista da procura?

Nos programas customizados o formato é mandatório, claro. Se

bem que como sempre digo há empresas muito interessadas no formato, o que é bom porquanto querem impactar as suas pessoas, e há outras mais interessadas no conteúdo o que, per si, e hoje em dia, é menos impactante. Mas há lugar para todas.

Agora, o formato faz cada vez mais sentido ser pensado com cuidado, adaptado à cultura a desenvolver e estruturado por forma a que se possa ter impacto. Não estamos na formação a metro. Estamos na formação com impacto e com um enorme compromisso transformacional para as organizações. Isso implica



FORMATOS

ESTAMOS NA FORMAÇÃO COM IMPACTO
E COM UM ENORME COMPROMISSO
TRANSFORMACIONAL PARA AS ORGANIZAÇÕES.
ISSO IMPLICA QUE OS FORMATOS SÃO DECISIVOS

que os formatos são decisivos. E se tivermos de ser um bocadinho intrusivos para construir melhores pessoas, não iremos deixar de o fazer. Colocar o coração de todos do lado certo.

Quais são os novos desafios da formação para encontrar o equilíbrio inter-geracional que já existe nas empresas?

O equilíbrio é isso mesmo. É misturar gerações. É o que há de mais rico. Ter um cohort com pessoas de 60 anos ao mesmo tempo de pessoas de 30 é muitíssimo rico. Passados diferentes, experiências diferentes, percepções do mundo diferentes, necessidades diferentes. Essa exigência e multidimensionalidade é fundamental para criar riqueza. Turmas homogéneas é actualmente um princípio que deve ser combatido porquanto não é isso que o mundo nos oferece.

Agora há coisas muito interessantes e que valorizamos muito. Para além das diferenças culturais inter-geracionais – que valorizamos – queremos também as diferenças culturais internacionais – que igualmente valorizamos. Estaremos sempre mais satisfeitos quanto maior for o melting pot de pessoas e cultural. E estaremos tanto mais comprometidos quanto soubermos que estamos a percorrer esse caminho. Porque é o caminho que faz sentido para uma escola de negócios num país como Portugal. Pequeno e aberto ao exterior.

E continuando no tema do envelhecimento da população, há uma

procura acrescida por parte das pessoas mais “experientes”? E em que áreas/temas?

Claro que há. E acho que o mais espantoso de tudo é que os mais experientes querem as áreas mais novas como a inteligência artificial, por exemplo. Temos alunos na faixa dos 70 anos. E isso é fantástico. Prova de que a aprendizagem é para toda a vida. E talvez as pessoas mais experientes, precisamente pela experiência, percebam melhor isto que os mais novos. Não precisamos de últimas bolachas do pacote. Precisamos de seres humanos de todas as idades. E procuramos sempre combater o idadismo como forma de exclusão.

E o tema dos fluxos migratórios já está a impactar nas vossas acções? Já estão a ser pedidos acções específicas pelas empresas?

Para terem um número, nós não trabalhamos apenas com Portugal porquanto 40% da nossa facturação em 2023 veio de fora de Portugal, do internacional. Isto significa, antes de responder à questão, que estamos muito habituados a lidar com muitas nacionalidades e com um mundo global. Os fluxos migratórios e a retenção são uma questão, mas os outros fluxos migratórios, ou intra-migratórios, também são uma questão por causa da necessária aculturação. E, por isso, o importante não são os fluxos. Os fluxos e a ida para fora ou a entrada em Portugal é normal. Ir para fora é sinal de que fazemos o nosso trabalho, nas universidades, bem feito. E que as empresas



internacionais se interessam pelo nosso “produto”. O que nos deve preocupar é antes a retenção, de portugueses e não portugueses, a aculturação e o trabalho de cultura e cola cultural em ambientes cada vez mais multiculturais.

Os objectivos para os próximos anos são absolutamente críticos e o fundamental de tudo isto é sabermos estar muito atentos às tendências, incorporá-las e tirar partido das oportunidades que trazem.

Há quem diga que em Portugal, um mercado pequeno, tudo se centra muito à volta da liderança, deixando um pouco de lado as competências mais técnicas, o pensamento crítico, a resolução de problemas complexos ou até a criatividade. Qual a vossa visão sobre este assunto?

A visão do mercado pequeno só é ultrapassada quando vamos

» José Crespo de Carvalho, presidente do Iscte Executive Education



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

iscte Executive
Education



para fora. Repito, 40% da nossa facturação em 2023 veio de fora. Queremos mais. Não queremos e não podemos viver só de Portugal. E bastará uma análise simples para perceber que se as universidades ficarem por Portugal – lendo as pirâmides etárias e sua evolução – daqui a muito poucos anos não terão mercado. Terão de se fundir – e isso devia acontecer com ou sem mercado – ou pelo menos criarem pontes e ligações e colaborações fortes e complementares para desenvolverem de forma mais sustentada o hub de ensino superior em Portugal que esteja projectado para o mundo.

Quanto à liderança como tema focal ele tem, de facto, um espaço



OS OBJECTIVOS
PARA OS
PRÓXIMOS
ANOS SÃO
ABSOLUTAMENTE CRÍTICOS E O
FUNDAMENTAL
DE TUDO ISTO
É SABERMOS
ESTAR MUITO
ATENTOS
ÀS TENDÊNCIAS,
INCORPORA-LAS
E TIRAR
PARTIDO DAS
OPORTUNI-
DADES QUE
TRAZEM

» Portugal é um país com as características fantásticas que conhecemos. Temos de as saber aproveitar para chamar pessoas de todo o mundo para a nossa formação

muito particular em Portugal e entre nós. Lá fora também tem mas há um equilíbrio maior entre formação mais técnica e liderança. Qual a minha opinião sobre isto? Tem tudo a ver com duas vertentes: retenção (difícil em Portugal, talvez mais difícil pelos baixos salários que se pagam), pelo que se precisam de líderes que sejam capazes de reter e fazer convergir pessoas para objectivos comuns, e referências e valores, sintoma de que a cola cultural nem sempre está bem trabalhada. Isto para além de uma questão muito crítica a ser endereçada que é a do trabalho remoto.

Nesse sentido, o que pode ser feito pela vossa instituição para aumentar a percepção do valor acrescentado na formação?

A formação é um investimento. Não é um custo. Deve ter um impacto e um payback. E é assim que devemos e queremos ser avaliados. Tudo o resto é poesia. Fazer formação a metro e sem medir impacto não é para nós. Preferimos fazer menos e melhor do que muito e sem impacto. Impacto na retenção, impacto na capacidade de decisão, impacto na autonomia, impacto no lado humano das pessoas que nos procuram.

A percepção do valor acrescentado, porém, deve ser aquilo que é. Ou seja, nem mais alta nem mais

baixa do que o que oferecemos. Não dizemos aos nossos participantes que são a última bolacha do pacote. Mas dizemos-lhes, por exemplo, que se quiserem podem fazer a diferença enquanto seres humanos. E se a isso somarem mais autonomia e capacidade decisional pois teremos mais motivos para nos orgulharmos disso mesmo.

E como se encontram os processos e projectos de exportação de programas para executivos?

É o ponto 1. da nossa estratégia. Internacionalizar, internacionalizar, internacionalizar. Para a semana, para lhe dar um exemplo, teremos franceses, ingleses, brasileiros, sírios, chineses e indianos no nosso edifício. E todas as semanas queremos ter mais e mais nacionalidades.

Portugal é um país com as características fantásticas que conhecemos. Temos de as saber aproveitar para chamar pessoas de todo o mundo para a nossa formação. Cada player com as suas idiossincrasias, mas a realidade é esta: nós temos tudo, tudo mesmo, para ser um dos melhores players mundiais na área de educação. E o caminho que fizemos de há uns anos a esta parte claramente o demonstra. A comprovação para isto? Somos grandes exportadores do nosso produto, os nossos alunos, e as grandes empresas multinacionais vêm-nos buscar. Portanto, isso significa, queira-se ou não, que o ensino superior e a formação de executivos ligada às universidades estão a fazer um bom trabalho. Podemos fazer mais? Claro que podemos. E devemos. •

Embarque numa experiência única de aprendizagem!



Executive MBA
Setembro 2024

FT EMBA
2023 RANKING

ASSOCIATION OF AMBAs ACCREDITED



Executive Masters
Setembro 2024

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

- Gestão Empresarial para Não Gestores
- Marketing Management
- Gestão de Serviços de Saúde
- Gestão de Programas e Projetos
- Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança



Applied Online
Outubro 2024

Candidaturas
1ª Fase até 24.06

—15%

Candidaturas Abertas
+351 211 368 360 | rita.anjos@iscte-iul.pt

Candidaturas
2ª Fase até 27.05

—10%

Acreditações, Afiliações e Rankings



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

LIDERANÇA E TRABALHO EM EQUIPA

A INSTITUIÇÃO PROCURA DAR
RESPOSTAS À REALIDADE NACIONAL
E INTERNACIONAL ATRAVÉS DE UM
DINÂMICO PORTEFÓLIO DE PROGRAMAS

Im entrevista à Executive Digest, Francisco Velez Roxo, presidente do ISEG Executive Education, explica como a sua escola de negócios está a abraçar os desafios da liderança, tendo sempre um foco em auscultar o mercado, as organizações e os profissionais para identificar as grandes tendências aspiracionais, e inovar ao nível de objectivos, metodologias e dinâmicas.

Que tendências de oferta e procura estão agora a ser introduzidas nos programas de formação de executivos? Vai haver novidades para o segundo semestre do ano?

De forma geral, e sem estar sempre atrás de “modas em formação”, o ISEG Executive Education tem em conta as realidades da economia nacional/internacional e as tendências da oferta/procura de programas de formação, com três eixos fundamentais sob controlo dinâmico: “capacitação técnica, trabalho em equipa e bom senso”, visando o desenvolvimento transformacional cada vez mais necessário e urgente. E, neste quadro, “as novidades” são os temas de inteligência artificial e machine learning, considerados como urgentes e importantes neste e no próximo semestre.



O ISEG Executive Education está assim e cada vez mais, a procurar dar respostas através de um dinâmico portefólio de programas visando uma convergência da capacitação técnica assente na liderança e no trabalho em equipa. Desenvolveu até mesmo um novo programa que se iniciará a curto prazo para gestores e dedicado ao tema “Artificial Intelligence for Value Creation”, com início em Maio de 2024, e um outro “Machine Learning for Decision Making”, (com 60 horas de trabalho lectivo) que terá início em Outubro próximo. Em ambos os cursos e com muita “segurança científica e pedagógica” acreditamos que através das nossas competências de formação, seremos capa-

zes de responder e surpreender a procura. Acrescentando tal desiderato (dos dois novos programas) à experiência da pós-graduação em Applied Artificial Intelligence & Machine Learning, em parceria com a AWS (já na sua terceira edição), o portefólio nesta área ganhará novo impulso na perspectiva de inovação dinâmica atrás referida.

Simultaneamente, e tendo em conta a grande necessidade de desenvolver soft skills tais como o pensamento crítico e a cultura organizacional para o sucesso dos negócios, foram desenvolvidos os programas inovadores “Strategic Management & Innovation”, e “Growth Mindset: Transformação da Cultura Organizacional”.



PROGRAMAS

OS PROGRAMAS CUSTOMIZADOS TÊM UMA IMPORTÂNCIA CRESCENTE NO MERCADO EM GERAL E NO ISEG EM PARTICULAR, COMO RESULTADO DA CADA VEZ MAIOR APOSTA DAS EMPRESAS EM SEREM CAPAZES DE RETER E POTENCIAR O TALENTO



» Francisco Velez Roxo,
presidente do
ISEG Executive
Education

Estamos, assim, a procurar fazer para acelerar a convergência dinâmica procura/oferta de formação executiva, e para que os processos de aprendizagem focados em criar empresas e preparar executivos (a apontar para o desenvolvimento contínuo e resiliência organizacional), com evidente impacto nos negócios. Mantendo, contudo, e sempre a apostar na dimensão comportamental, na liderança e gestão da mudança, o desenvolvimento do programa “Leading People & Change”, irá decorrer em Junho e fechará o ciclo anual da programação integrada em gestão da inovação para satisfazer a procura diagnosticada.

Inevitavelmente uma área que continua a ser muito importante

na formação para as organizações é a da sustentabilidade, inclusive através do reforço da aprendizagem sobre a regulação UE. Este ano, já esgotámos turmas de cursos sobre “ESG – Reporting Corporativo e Não Financeiro” e “Sustainability: A Corporate Journey” e, nesse caminho, iremos desenvolver novas edições após o verão 2024.

E como estamos a nível de formatos? Os programas customizados continuam a ter um peso substancial do ponto de vista da procura?

Os programas customizados têm uma importância crescente no mercado em geral e no ISEG em particular, como resultado da cada vez maior aposta das empresas em serem capazes de reter e potenciar o talento. Nomeadamente através do upskill e reskill dos trabalhadores, numa perspectiva de lifelong learning.

São várias as áreas em que faz sentido customizar uma solução de aprendizagem, num perfil de formação que tem um impacto muito diferenciado e positivo nos negócios. Particularmente em dimensões como a motivação, o desenvolvimento de competências, do talento e do espírito de equipa, visando os processos de inovação e transformação organizacional.

Em relação ao MBA, quais são os perfis de participantes e os principais objectivos?

A evolução do perfil de participantes do MBA é tema de observação e adaptação científica e pedagógica, atendendo a que se observam em crescendo perfis mais jovens, com

percursos profissionais diversificados, a avançarem para frequentar um programa que é estruturante, com um claro “antes” e “depois” para o participante pelo lado das competências técnicas adquiridas, mas igualmente pelo desenvolvimento das soft skills e do network obtido. A evolução de carreira, ao nível de responsabilidades, cargos e proventos financeiros futuros, é muito central, mas também se encontram cada vez mais alunos com espírito de empreendedores ou até jovens empresários de startups e empresas que pretendem desenvolver as suas competências e sobretudo network.

No mesmo sentido, quais os principais factores que contribuem para o sucesso do MBA?

Na perspectiva do aluno, que é a que mais nos importa explorar, os factores críticos de sucesso para uma boa experiência é encontrarem grupos diversos e dinâmicos, sessões científica e academicamente desafiantes que permitam um maior equilíbrio na reformatação da teoria com a prática. Por outro lado, as experiências imersivas que transformem a perspectiva do participante, quer ao nível dos negócios quer ao nível do interesse pessoal são cada vez mais apreciadas e valorizadas.

Possibilitando ao longo de 18 meses estar a ser desafiado para poder construir uma base de conhecimentos, competências e networking positivos que vão transformar as suas vidas, é muito o que temos de feedback quanto aos factores críticos de sucesso de um aluno MBA.



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION



EXECUTIVE
EDUCATION

Quais são os novos desafios da formação para encontrar o equilíbrio inter-geracional que já existe nas empresas?

O trabalho a todos os níveis em contexto de transformação digital e transição ambiental é muito importante para todos, nomeadamente sob o prisma da liderança situacional e overtime, mas também do pensamento disruptivo e da cultura organizacional. Para que se criem ambientes de trabalho focados no potencial e oportunidades em contexto multicultural e multi-geracional é necessário mais do que rotinas ou declarações de intenção. O ISEG Executive Education tem na sua oferta, programas para todos os níveis da organização, através dos quais são trabalhadas essas dimensões, desde o Strategic Leadership Program ISEG em parceria com a Columbia University, para C-Level, ao Leading People & Change, passando pelo Strategic Management & Innovation e Growth Mindset: Transformação da Cultura Organizacional.

Há quem diga que em Portugal, um mercado pequeno, tudo se centra muito à volta da liderança, deixando um pouco de lado as competências mais técnicas, o pensamento crítico, a resolução de problemas complexos ou até a criatividade. Qual a vossa visão sobre este assunto?

Como sempre muitas das conclusões deste tipo são pouco mais do que “sensibilidades” imediatistas. No ISEG Executive Education trabalhamos sempre o tema da liderança, pensamento crítico e cul-

tura, conjugado com a capacitação técnica e em especial os processos de gestão e transformação visando que o triângulo dos negócios: produtos/serviços. Tecnologias e processos e pessoas se optimize dinamicamente.

Nesse sentido, o que pode ser feito pela vossa instituição para aumentar a percepção do valor acrescentado na formação?

O valor acrescentado na formação resulta sempre da conjugação do impacto que a formação tem nas pessoas e nos negócios sobretudo a luz do renovado conceito de felicidade e bem-estar organizacional. Por esse motivo, o nosso maior foco está sempre em auscultar o mercado, as organizações e os profissionais para identificar as grandes tendências aspiracionais, e inovar ao nível de objectivos, metodologias e dinâmicas, para assegurar que a formação tem impacto real nas pessoas e na economia como um todo.

E voltando ao tema das PME, quais as soluções para que estas invistam mais em formação?

Uma das soluções é termos cada vez mais exemplos, casos e inclusivas docentes que conheçam a sua



SÃO VÁRIAS AS ÁREAS EM QUE FAZ SENTIDO CUSTOMIZAR UMA SOLUÇÃO DE APRENDIZAGEM, NUM PERÍFOL DE FORMAÇÃO QUE TEM UM IMPACTO MUITO DIFERENCIADO E POSITIVO NOS NEGÓCIOS

realidade, para que percebam na formação um potencial de crescimento das competências e competitividade, ajustados às suas necessidades específicas. Nesse sentido, por exemplo, podemos adiantar que estamos a trabalhar num programa específico para médias empresas, que representará a sua realidade, visando precisamente fomentar essa necessidade e proposta de valor. Que no todo do universo PME, não é nivelado em termos de perspectivas e realidades conforme já é sabido e estudado desde há muito.

E como se encontram os processos e projectos de exportação de programas para executivos?

Este ano temos vários projectos internacionais, recebendo participantes de países como Bélgica, Finlândia, Brasil e China, para Learning Journeys que decorrem de forma imersiva durante uma semana em Lisboa, entre o campus do ISEG, o hub empresarial e a cultura da cidade/região. Este formato é um sucesso, posicionando a competência do nosso corpo docente e restantes equipas, o perfil inovador de muitas das nossas empresas e a nossa cultura, reforçando em última instância o posicionamento de Portugal no contexto internacional.

Além disso, mantemos o programa para C-Level, “Strategic Leadership Program”, que decorrerá como habitualmente entre Lisboa e Nova Iorque, no ISEG e na Columbia Business School, durante os meses de Maio e Junho de 2024. ●



Oferta Formativa

Portfolio de Open Programs 2024



PROGRAMA DE ALTA DIREÇÃO

Strategic Leadership Program
ISEG + Columbia

Legenda: Blended Learning

GESTÃO, ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO

MBA

Pós-Graduação em
Gestão Empresarial
2 Edições
• Presencial
• Blended Learning

Pós-Graduação em
Prospectiva, Estratégia e Inovação

Programa Executivo
Gestão de Risco e Compliance

Programa Executivo
Strategic Management & Innovation

FINANÇAS E CONTROLO DE GESTÃO

Pós-Graduação em
Auditória, Risco e Cibersegurança

Pós-Graduação em
Análise Financeira

Pós-Graduação em
Contabilidade e Fiscalidade

Pós-Graduação em
Controlo de Gestão e Finanças Empresariais

Programa Executivo
Finanças para Tomada de Decisão

DIGITAL E TECNOLOGIA

Pós-Graduação em
Applied Artificial Intelligence & Machine Learning

Pós-Graduação em
Data Science & Business Analytics
2 Edições
• Presencial
• Blended Learning

Programa Executivo
Artificial Intelligence For Value Creation

MARKETING E COMERCIAL

Pós-Graduação em
Marketing Digital

Pós-Graduação em
Marketing Management

Pós-Graduação em
Pharmaceutical Marketing & Business Development

Programa Executivo
Transforming Customer Experience

Programa Executivo
B2B Performance

Programa Executivo
eCommerce Management

LIDERANÇA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Pós-Graduação em
Strategic HR Practices

Programa Executivo
Leading HR Branding

Programa Executivo
Leading People & Change

Programa Executivo
Empowerment Leadership

SUSTENTABILIDADE

Pós-Graduação em
Gestão da Sustentabilidade

Programa Executivo
ESG Reporting Corporativo e não Financeiro

Programa Executivo
Sustainability A Corporate Journey

Programa Executivo
Sustainable Finance

GESTÃO DE PROJETOS

Pós-Graduação em
Gestão de Projetos

SETORIAIS

Pós-Graduação em
Gestão e Avaliação Imobiliária

Pós-Graduação em
Gestão de Instituições de Saúde

Pós-Graduação em
Gestão de Ativos Turísticos

Programa Executivo
Luxury Brand Management

Programa Executivo
Luxury Real Estate Sales Management Course

Programa Executivo
Real Estate Consulting

Programa Executivo
Economia de Defesa

Soluções para Empresas

SOLUÇÕES CUSTOMIZADAS

Uma solução customizada é uma **resposta ajustada às necessidades de formação específicas de uma empresa ou organização**.

CONSULTORIA

Possibilidade de realização de projetos aplicados de consultoria. Estes **projetos respondem a necessidades específicas, tirando partido das valências do vasto corpo docente** do ISEG.

Saiba mais
aqui:





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

NOVA SBE

CARREIRAS “INFINITAS”

ESTA NOVA PERSPECTIVA PRESSUPÕE, PARA OS INDIVÍDUOS, A POSSIBILIDADE DE VIVEREM VÁRIAS TRANSIÇÕES DE VIDA E CARREIRA E, COMO TAL, INVESTIREM NO SEU PORTEFÓLIO DE APRENDIZAGENS

A

visão da Nova SBE assenta na premissa de que a educação não se conclui com a obtenção de um diploma ou certificado; pelo contrário, é um processo contínuo que se estende por toda a vida. Marta Pimentel, directora executiva da Nova SBE Executive Education, explica em entrevista à Executive Digest como poderá experienciar um novo mundo de aprendizagem sem limites – o Infinite Learning.

Quais os principais objectivos do portefólio de programas Infinite Learning da Nova SBE?

O principal objectivo da Nova SBE Executive Education é apoiar o desenvolvimento de pessoas e organizações ao longo da vida, através da actualização ou da aquisição de novas competências, relevantes para o contexto estratégico e momento de carreira. Apostamos na longevidade organizacional e em carreiras “infinitas”, cabendo a cada um decidir quando deve concluir o seu ciclo de vida profissional. Esta nova perspectiva pressupõe, para os indivíduos, a possibilidade de viverem várias transições de vida e carreira e, como tal, investirem no seu portefólio de aprendizagens e num plano de desenvolvimento permanente.

Quais os diferentes tipos de cursos oferecidos neste portefólio Infinite Learning da Nova SBE?

O portefólio organiza-se por áreas de competências e perfil de programas que se adequam a objectivos de desenvolvimento diferentes. Quando pensamos em processo de actualização de competências – upskill, partimos de conhecimentos e práticas já existentes, pelo que os programas intensivos, mais curtos e cirúrgicos são uma opção muito adequada. Nesta categoria, temos

programas com configurações diferentes, desde Crash Courses (até um dia) a Programas Avançados (até oito dias). No entanto, quando precisamos de adquirir uma nova competência, fazer um reskilling, necessitamos de apostar em programas mais aprofundados, com jornadas mais longas. Nesta categoria encontram-se as pós-graduações e os mestrados executivos. Os formatos são flexíveis, podem ser presenciais ou online, em função da disponibilidade e momento de





CARREIRA

O INFINITE LEARNING É UMA FILOSOFIA DE VIDA E DE CARREIRA ASSENTE NA PLASTICIDADE CEREBRAL E NA IMPORTÂNCIA DE UMA PRÁTICA DIÁRIA DE APRENDIZAGEM, DESTINADO A QUEM VALORIZA O ACESSO A CONHECIMENTO

carreira de cada um. Podem ainda ser feitos de uma só vez ou numa lógica de free learner, numa jornada mais personalizada e modular.

Como é que o Infinite Learning da Nova SBE se adapta às necessidades individuais dos participantes e das empresas?

O Infinite learning alicerça-se em três drivers estratégicos estruturantes para a carreira profissional. A flexibilidade de áreas de conhecimento, formatos, duração, metodologias, tecnologias, facilitando a aposta na formação, pela adequação ao espaço e tempo que cada um tem disponível em cada momento da dinâmica organizacional e da carreira. A aplicabilidade ao contexto profissional, facilitando a transferência do conhecimento

EM 2024 EXISTEM NOVE PROGRAMAS LECCIONADOS EM INGLÊS PARA PERMITIR UM MIX DE PARTICIPANTES CADA VEZ MAIS GLOBAL



para uma prática diária que melhore os comportamentos, os métodos de trabalho ou, de forma mais sistémica a dinâmica organizacional. E a inovação, uma aposta na evolução constante da organização e da carreira, para melhor se adaptar ao contexto.

Quais os benefícios de participar no Infinite Learning da Nova SBE, seja para formandos individuais ou organizações?

O principal benefício é a possibilidade de evolução contínua através

do desenvolvimento individual e organizacional, servindo de âncora para o crescimento e longevidade. As learning organizations são aquelas com maior potencial para mapear os sinais de mudança e ter uma cultura de prontidão para pequenas ou grandes transformações.

A oferta internacional está também presente? Em que moldes?

Em 2024 existem nove programas leccionados em inglês para permitir um mix de participantes cada vez mais global. Esta amplitude na diversidade de participantes reforça a aprendizagem social, permite maior benchmarking e network, e inspira assim novas formas de fazer acontecer os negócios.

O equilíbrio entre um corpo docente de excelência e practitioners (oradores convidados, especialistas nas suas áreas) é fundamental para oferecer uma educação que combine rigor académico com experiência prática real e actual. Como caracterizam o vosso corpo docente?

Apostamos num corpo docente diversificado, que inclui não só professores, mas também investigadores de referência a nível global que trazem conhecimentos sólidos e aprofundados para apoiar os processos de reflexão e reset de competências, e também profissionais experientes da indústria com experiência prática. Esta diversidade de perfis possibilita formas de aprender igualmente diversas e dinâmicas.

O Infinite Learning aumenta consideravelmente a percepção de va-





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

NOVA SBE

NOVA Executive
Education
NOVA SCHOOL OF
BUSINESS & ECONOMICS



APOSTAMOS NUM CORPO DOCENTE DIVERSIFICADO, QUE INCLUI NÃO SÓ PROFESSORES, MAS TAMBÉM INVESTIGADORES DE REFERÊNCIA A NÍVEL GLOBAL QUE TRAZEM CONHECIMENTOS SÓLIDOS E APROFUNDADOS



» Marta Pimentel, directora executiva da Nova SBE Executive Education

Por que acrescentado na formação de executivos em Portugal?

O Infinite Learning é um desafio dirigido a executivos, empreendedores e a todos os que pretendem apostar numa carreira duradoura, relevante e satisfatória. O Infinite Learning é uma filosofia de vida e de carreira assente na plasticidade cerebral e na importância de uma prática diária de aprendizagem, destinado a quem valoriza o acesso a conhecimento e encontra motivação numa carreira de alto desempenho e sucesso.

Quais são os novos desafios da formação para encontrar o equilíbrio inter-generacional que já existe nas empresas?

Vivemos tempos incríveis onde convivem até quatro gerações diferentes nas organizações, cada uma com um potencial de contribuição muito significativo, da curiosidade

e desafio de uns à maturidade e senioridade de outros. Esta aposta na diversidade cria organizações mais inclusivas, humanas e, como tal, mais sábias. Em tempos de profunda mudança que requerem uma visão periférica, é crítico trazer para a mesma mesa olhares diferentes e promover ambientes de estabilidade e segurança psicológica propícios à tomada de riscos. O desafio de respeitar as diferenças, ouvir activamente e valorizar visões e práticas organizacionais diferentes é o desafio das infinite organizations ou infinite careers.

A Nova SBE é distinguida entre as melhores instituições segundo os principais rankings mundiais. O que significa esta distinção?

Muita responsabilidade, consciente do impacto e potencial de influência que uma organização de referência pode ter. ●

Infinite[∞] Learning

*A school that goes
beyond all limits*



Descubra, na **Nova SBE Executive Education**, a forma de aprender que melhor se ajusta às suas necessidades. Oferecemos **modelos de aprendizagem flexíveis e eficazes**, adaptados às suas necessidades e estilo de vida.

Desde o aprofundamento de conhecimentos ao desenvolvimento de competências, promovemos o seu crescimento pessoal e profissional em diversas dimensões da vida e carreira.

Junte-se a nós e impulsionone o seu futuro.





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

THE LISBON MBA CATÓLICAINOVA

LÍDERES COM IMPACTO POSITIVO E SUSTENTÁVEL

ABORDAGEM HOLÍSTICA É UM DOS PILARES DO THE LISBON MBA, QUE INTEGRA AS TENDÊNCIAS MAIS VANGUARDISTAS NA GESTÃO DO NEGÓCIO COM O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA, COMPORTAMENTAIS E RELACIONAIS

Im entrevista à Executive Digest Maria José Amich, directora executiva do The Lisbon MBA, explica como os alunos desenvolvem o seu potencial de liderança para se tornarem Principled Global Leaders.

O The Lisbon MBA Católica|Nova representa uma parceria excepcional entre duas business schools de topo, a Nova SBE e a CATÓLICA-LISBON, em colaboração com o MIT Sloan. Que balanço fazem desta parceria já com 15 anos?

Nestes 15 anos, a parceria com a escola de negócios MIT Sloan, reconhecida internacionalmente como um hub de empreendedorismo e inovação, tem proporcionado aos nossos alunos uma experiência de imersão neste ecossistema privilegiado.

No caso do The Lisbon MBA International, intensivo de 12 meses, full-time, destinado a profissionais de alto potencial com uma média de oito anos de experiência que pretendem acelerar as carreiras profissionais em Portugal ou a nível internacional, ou desenvolver o seu negócio, inclui um mês de imersão no MIT Sloan, em Boston (EUA), com cadeiras focadas no empreendedorismo e na transformação



digital. Para o MBA Executivo, de 22 meses em part-time, destinado a profissionais mais seniores, com uma média de 13 anos de experiência profissional que pretendem evoluir para posições C-Level, o período de imersão é de uma semana intensiva.

Para além de partilharem a experiência da vida no campus contam com professores de excelência académica e profissional, em áreas como Empreendedorismo, Inovação Tecnológica, Modelos Digitais de Negócio, entre outras.



FOCO

NO THE LISBON MBA CATÓLICA|NOVA FOCAMOS OS PROGRAMAS DE MBA NA CAPACITAÇÃO DOS NOSSOS ALUNOS, NAMEADAMENTE NO DESENVOLVIMENTO DO SEU ESPÍRITO INOVADOR E EMPREENDEDOR, CRITICAL THINKING E NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COMPLEXOS



No The Lisbon MBA Católica|Nova focamos os programas de MBA na capacitação dos nossos alunos, nomeadamente no desenvolvimento do seu espírito inovador e empreendedor, critical thinking e na resolução de problemas complexos, sendo a parceria com o MIT um impulsionador significativo.

Como é que o The Lisbon MBA Católica|Nova pode contribuir para as novas prioridades dos empreendedores? De que forma pode ajudar a carreira de quem sente a vocação do empreendedorismo?

Oferecemos inúmeras oportunidades para os alunos implementarem projectos de negócio e participarem em programas de aceleração e damos as ferramentas para desblo-

quearem o seu potencial. O The Lisbon MBA Entrepreneurship Hub e o Alumni Startup Contest são exemplos de iniciativas que fomentam o desenvolvimento do espírito empreendedor e de inovação. Permitem que os alunos desenvolvam e apresentem as suas ideias de negócio a um conjunto de investidores e líderes, bem como a oportunidade de participarem na competição da Web Summit e serem vencedores. Exemplo recente é o alumni Henrique Prado Ferreira, que venceu o concurso da Web Summit 2023, concorrendo com mais de 2608 startups com a empresa Inspira, da qual é cofundador. Trata-se de dar aos nossos alunos as ferramentas para desbloquearem o seu potencial.

Destacamos ainda a colaboração com a Start-Up Lisboa nos programas de aceleração para fomentar o empreendedorismo.

Por outro lado, organizamos regularmente masterclasses sobre empreendedorismo, destacando-se a recente Masterclass com o tema “O Futuro do Empreendedorismo”, administrada pelo conceituado Professor Paul Cheek, director exe-

EXCELÊNCIA

O The Lisbon MBA está presente no Ranking do Financial Times desde 2013. É um motivo de grande orgulho e motivação para continuar a trabalhar e oferecer programas de excelência. Concretamente, em 2024 foi, mais uma vez, reconhecido como um dos melhores MBA do mundo e é o único em Portugal presente nos rankings do Financial Times com os dois programas, os quais tiveram subidas consideráveis. De referir que neste último Ranking, o Global MBA Ranking, o The Lisbon MBA International é o 5.º MBA da Europa com maior subida, aumentando 11 posições a nível global, sendo o 24.º MBA da Europa. De referir que atingiu a 4.ª posição no mundo em International Course Experience. Destacamos ainda que alcançou a 18.ª posição na Europa relativamente ao indicador de progressão de carreira dos seus alunos, colocando o aumento salarial em 81% três anos após a graduação. De salientar ainda que o International MBA obteve um índice de 91% de empregabilidade três meses após a conclusão do programa. Estes resultados resultam de uma combinação de factores, desde a parceria que reúne três escolas de renome mundial - CATÓLICA-LISBON, Nova SBE e MIT Sloan -, às parcerias com escolas de negócios de topo e ao corpo docente de renome internacional e com forte experiência profissional. Por outro lado, a abordagem educativa dos programas concentra-se no desenvolvimento de competências de gestão e liderança que hoje as organizações procuram mais do que nunca nos seus gestores.



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

THE LISBON MBA CATÓLICAINOVA

cutivo do Martin Trust Center for MIT Entrepreneurship.

Como é que o vosso MBA trabalha o tema da transformação digital?

A transformação dos modelos de negócio e a inovação tecnológica estão no core dos programas do The Lisbon MBA CatólicaNova. O conteúdo dos nossos programas é constantemente actualizado para acompanhar as novas tendências, como a inteligência artificial, abrangendo áreas como Data Analytics, AI, Digital Marketing, e ética empresarial, para formar líderes para a fronteira digital.

O The Lisbon MBA International e Executive abrangem muito mais do que apenas proporcionar competências profissionais. Trata-se de mudar a visão que os alunos têm do mundo e a forma como o vêm, para se sentirem preparados, confiantes e enriquecidos para navegar e liderar num mundo VUCA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo).

No The Lisbon MBA olham para as competências de liderança não como “soft skills”, mas como “deep skills” que irão sustentar uma mentalidade capaz de ter um impacto duradouro e positivo nas pessoas, negócios e sociedade. Nesse sentido, qual a importância da componente de Leadership Development e da Inteligência Emocional nos programas?

Os nossos programas distinguem-se, entre outros aspectos, pela sua abordagem holística, um dos pilares do The Lisbon MBA, e integram as tendências mais vanguardistas na gestão do negócio com o desenvolvimento de competências de lide-



» Maria José Amich, directora executiva do The Lisbon MBA

rança, comportamentais e relacionais. O desenvolvimento do potencial de liderança com impacto dos nossos alunos é parte integrante da nossa missão de formar Principled Global Leaders.

Além das cadeiras core e optativas, o aluno desenvolve competências de liderança trabalhando com equipas diversas durante todo o programa; existe uma componente específica denominada Leadership Stream para o Executive MBA e LEAD para o International MBA, que foca especificamente nas competências soft que gostamos de denominar “deep skills”, centradas nas pessoas. O aluno começa por reflectir sobre o seu estilo de liderança e aprende a auto gerir-se e desenvolver competências que lhe irão permitir descobrir a melhor versão de si próprio para motivar e mobilizar as pessoas que lidera, construindo uma cultura de tra-

lho positiva. Nesta componente de liderança temos sessões dedicadas a Finding your Purpose, Emotional Intelligence, Ethics and Sustainable Leadership, Embrace Diversity, entre outras. Inclui também uma componente mais prática, de Leading in Action, através de parcerias com a Marinha Portuguesa e, no caso do Leadership Stream, com sessões de Group Coaching e P2P Coaching, acompanhadas por coaches internacionais acreditados e com grande nível de experiência com executivos. Dominar a arte de comunicar, desenvolver competências de negociação, persuasão, influência, resiliência e adaptabilidade fazem também parte desta jornada de aprendizagem e desenvolvimento. Destacamos ainda no LEAD a componente de Social Leadership, com foco nas acções de voluntariado, nomeadamente através da parceria com a Just a Change.





LIDERANÇA

O ALUNO COMEÇA POR REFLECTIR SOBRE O SEU ESTILO DE LIDERANÇA E APRENDE A AUTO GERIR-SE E DESENVOLVER COMPETÊNCIAS QUE LHE IRÃO PERMITIR DESCOBRIR A MELHOR VERSÃO DE SI PRÓPRIO PARA MOTIVAR E MOBILIZAR AS PESSOAS QUE LIDERA

Adicionalmente, os alunos têm a opção de ter um apoio personalizado por parte do nosso departamento de carreiras e participar em sessões de counselling e de mentoring com C-Level. De salientar ainda a dinâmica comunidade de alumni que tem promovido o desenvolvimento de Chapters internacionais em vários países, como seja Índia e Brasil, além de Chapters sectoriais e temáticos, sobre temas como empreendedorismo, sustentabilidade e liderança feminina, entre outros.

A diversidade das turmas é um aspecto fundamental da vossa missão em fomentar o potencial dos alunos como líderes globais. Quais as principais razões para este sucesso?

A diversidade e inclusão estão presentes no ADN do The Lisbon MBA Católica|Nova. Procuramos um grupo diversificado de candidatos com elevados padrões éticos e for-

» A diversidade também se reflecte na formação académica dos alunos, e este ano o programa full-time International MBA destaca-se com a maior diversidade de sempre. A classe tem mais de 60% de alunos estrangeiros, que abrangem 13 nacionalidades, com diferentes backgrounds e experiência profissional

te potencial que partilham a nossa missão e valores, que pretendem impulsionar as suas carreiras, que queiram desafiar os seus limites, com curiosidade intelectual, que estão ansiosos para impulsionar e inspirar mudanças com propósito e que querem ter uma experiência de aprendizagem transformadora, tornando-se líderes com impacto positivo na sociedade e no mundo.

A par da capacidade académica de dominar conceitos analíticos e quantitativos, procuramos candidatos que tragam diversas perspectivas e experiências. Procuramos ter turmas que primam pela diversidade e inclusão, definida no seu sentido mais amplo, assegurando que uma variedade de culturas, géneros, crenças, experiências educativas e profissionais irão elevar os padrões de aprendizagem e acrescentar valor na partilha, no trabalho em equipa e na discussão em aula, nesta experiência transformadora que caracteriza um programa de MBA.

A diversidade também se reflecte na formação académica dos nossos alunos, e este ano o programa full-time International MBA destaca-se com a maior diversidade de sempre. A classe tem mais de 60% de alunos estrangeiros, que abrangem 13 nacionalidades, com diferentes backgrounds e experiência profissional em sectores e indústrias diferenciadas, com foco nas áreas de tecnologia, sector público e educação, retalho, transportes, consultoria, health-care e terceiro sector (ONG). Sublinhamos ainda a crescente participação de mulheres que representam agora 61% do total de alunos que constituem a turma de 2024.

Consideramos que a dimensão internacional e a diversidade são uma mais-valia pois enriquecem a experiência e contribuem para a transformação do mindset dos alunos. Num modelo de ensino baseado em action learning, a diversidade tem um papel importante, pois permite criar uma experiência única através do contributo de cada um, que eleva os padrões de aprendizagem e inspira novos ângulos de investigação, novos modelos de análise, um pensamento crítico estratégico e novas soluções e abordagens aos desafios do mundo real.

Para promover a diversidade, a inclusão e a excelência, temos disponíveis várias bolsas de estudo: a The Lisbon MBA Scholarship, que se destina a candidatos que, pela sua forte componente de diversidade, irão contribuir de uma forma excepcional para o enriquecimento da aprendizagem em aula; a Innovation and Entrepreneurship Scholarship, para candidatos com uma sólida experiência no ecossistema do empreendedorismo; a Woman in Business Scholarship, destinada a candidatas do género feminino com carreiras notáveis; a Social Impact Scholarship, para profissionais que tenham trabalhado neste sector durante, pelo menos, dois anos; e a Merit Scholarship, para candidatos com um percurso académico de excelência.

Em conclusão, acreditamos que é a riqueza da diversidade que nos permite desenvolver os líderes que pretendemos: resilientes, com elevada adaptabilidade, preparados para a mudança com impacto e para o futuro. ●





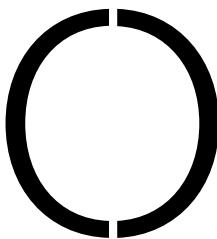
ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

RIGOR ACADÉMICO

O PENSAMENTO CRÍTICO E A COMPONENTE CRIATIVA ESTÃO PRESENTES EM TODAS AS UNIDADES CURRICULARES E SERÃO TRABALHADAS DURANTE TODO O PROGRAMA



MBA Executivo aporta conhecimento num ambiente de excelência e diversificado, preparando os líderes para os desafios do futuro. Em entrevista à Executive Digest, Marta Ferreira, Coordenadora da Formação Executiva da Universidade Portucalense, explica como o programa ajuda a dar resposta a quem ambiciona desenvolver uma carreira profissional com forte pendor de liderança e desenvolvimento.

O MBA Executivo da Portucalense Business School destina-se a profissionais oriundos de diversas áreas que pretendam reforçar os seus conhecimentos e competências na área de gestão. De que forma está organizado?

O MBA Executivo da Portucalense Business School destina-se a todos os profissionais que pretendam uma mudança de carreira ou um crescimento profissional, posicionando estratégicamente os profissionais como gestores de topo e preparando-os para os exigentes desafios do mercado.

A estrutura do curso segue uma lógica modular dividida em três grandes áreas, Get Set, Get Ready e Get Going. O primeiro bloco, Get Set, foi desenhado com o intuito de dotar os participantes de conceitos e técnicas inovadoras que permitirão auxiliar a gestão das empresas. O segundo bloco, Get Ready, centra-se na aquisição de competências e conhecimentos que vão permitir antecipar cená-



rios e soluções recorrendo a práticas de gestão baseadas na inovação e criatividade, o terceiro bloco, Get Going, prepara os participantes a adoptarem uma postura pró-activa e estratégica na área da liderança, transformação digital, sustentabilidade e gestão, no sentido de fazerem frente aos diferentes desafios dos mercados em que actuam.

As três áreas acima referidas são acompanhadas por 48 seminários, que poderão assumir um formato de Masterclass, Laboratório ou Visita.

Exemplo disso é o Innovation and Internationalization Tour, constituído por sessões focadas na inovação e internacionalização no âmbito da Unidade Curricular em causa.

O MBA Executivo culmina com a International Week, uma semana internacional em Paris, que constitui um elemento de destaque deste programa. A semana internacional, que está integrada no MBA, é o resultado de uma parceria estabelecida com uma Business School com tripla Certificação (ACSB, AMBA e EQUIS) e de referência



POSICIONAMENTO

O MBA EXECUTIVO DESTINA-SE A TODOS OS PROFISSIONAIS QUE PRETENDAM UMA MUDANÇA DE CARREIRA OU UM CRESCIMENTO PROFISSIONAL, POSICIONANDO ESTRATEGICAMENTE OS PROFISSIONAIS COMO GESTORES DE TOPO



UNIVERSIDADE
PORTUCALENSE

internacional na área da Inovação aplicada à Gestão. Esta experiência permitirá aos participantes a realização durante uma semana, de uma experiência imersiva, na qual terão acesso a aulas e a visitas a empresas mundialmente reconhecidas e que possuem os seus headquarters em Paris.

Sendo uma Business School de referência mundial na área do Design Thinking, Criatividade e Inovação, durante esta semana vamos focar-nos na inovação e na criatividade enquanto instrumentos de gestão.

Ao longo do MBA pretende-se ainda que os estudantes participem e se sintam envolvidos em actividades que promovam diversas competências transversais e que fomentem a partilha de contactos, bem como a aproximação à realidade empresarial.

E quais os principais perfis dos participantes? O que pretendem?

O MBA Executivo dirige-se a profissionais que procuram adquirir competências de gestão, através de uma experiência intensa, imersiva e transformacional, capaz de os preparar para os desafios, cada vez mais diversificados, da gestão de topo e, por essa via, contribuir de forma mais significativa para o sucesso das empresas. Encontramos, igualmente, profissionais que procuram um desenvolvimento da sua carreira através da aquisição de novos conhecimentos, bem como aprofundar os já existentes.

O MBA irá reunir diferentes perfis de gestores, com experiência em pequenas e médias empresas, as-



» Marta Ferreira, coordenadora da Formação Executiva da Universidade Portucalense

curso. E ainda através da rede de contactos dos docentes, pelas ligações que possuem com o mundo empresarial. A semana Internacional torna-se essencial na partilha de contactos, permitindo a cada participante alargar os seus contactos a nível internacional.

Pretendemos que o MBA se torne um programa que aporte conhecimento num ambiente de excelência, diversificado e que potencie os resultados de aprendizagem pela riqueza de experiências, visão e expectativas dos envolvidos.

A promoção da ligação com outras empresas e com universidades é uma prioridade para o MBA?

A integração e a ligação com o tecido empresarial são fundamentais para o sucesso de todos os programas executivos que desenhamos e, por consequência, para os profissionais e a sua respectiva performance e impacto nas organizações. Procuramos estabelecer parcerias estratégicas em todos os cursos da Portucalense Business School. Estas parcerias são essenciais em todo o processo, desde a identificação da necessidade, à concepção e desenho do curso e por fim no decorrer do curso.

Através das parcerias garantimos uma forte ligação ao tecido empresarial e, dessa forma uma adequação às reais necessidades dos profissionais.

Procuramos, igualmente, ter uma ligação ao mercado através



AO LONGO DO
MBA PRETENDE-
-SE QUE OS
ESTUDANTES
PARTICIPEM
E SE SINTAM
ENVOLVIDOS
EM
ACTIVIDADES
QUE
PROMOVAM
DIVERSAS
COMPETÊNCIAS
TRANSVERSAIS
E QUE
FOMENTEM A
PARTILHA DE
CONTACTOS

sim como os que integram empresas de grande dimensão e multinacionais em qualquer sector.

Um dos factores mais procurados neste tipo de curso é a capacidade do programa conseguir estimular e melhorar o pensamento crítico, a criatividade e a capacidade de inovação aplicada à área da gestão. Percebemos que a capacidade de inovar na área da gestão poderá representar um problema em gerações futuras e que é também um problema identificado pelos profissionais, pelo que desenharmos um MBA que tem como prioridade a Inovação em todas as suas unidades curriculares.

Paralelamente, existe um interesse em alargar o networking nacional e internacional, pelo que promovemos o contacto entre os participantes e as empresas ao longo do curso. Existe uma estreita ligação ao meio empresarial através dos seminários, masterclass e visitas que se realizam ao longo do



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE



UNIVERSIDADE
PORTUCALENSE

do corpo docente, conseguindo reunir a academia, empresários, consultores e gestores de topo altamente qualificados na construção dos programas, como é o caso do MBA Executivo.

Através do corpo docente garantimos o conhecimento e o rigor académico e, paralelamente, garantimos uma elevada componente prática com a possibilidade de imersão em cenários e contextos de trabalhos reais. A ligação às empresas e a parceiros estratégicos permitem-nos realizar aulas fora da Universidade e em mercados internacionais. A nossa parceria com uma Business School internacional é a prova que valorizamos a troca de experiências e de conhecimento com outras instituições.

Consideramos que a integração e a ligação ao mercado empresarial são cruciais para o sucesso dos profissionais.

Quais os principais factores que contribuem para o sucesso e distinção do vosso programa?

O MBA Executivo distingue-se essencialmente porque os participantes vão desenvolver as competências mais valorizadas no mercado de trabalho, ou seja, na área da liderança, transformação digital, sustentabilidade e gestão. É um programa vocacionado para a Gestão de Inovação, no qual os participantes vão poder estimular pensamento crítico, a criatividade e aumentar a sua capacidade de inovar no âmbito da gestão. No decorrer do programa os participantes vão ter acesso a técnicas que lhes permitem antecipar cenários e



soluções e a conseguirem alcançar uma visão holística do mercado.

O MBA assumirá uma dinâmica muito prática, através do acesso a Seminários, Masterclass, Laboratórios e Visitas, e ao Innovation and Internationalization Tour, que permitirão vivenciar, em ambiente de simulação, os conceitos e as competências adquiridas ao longo do curso.

A International Week, integrada no MBA Executivo, é um dos grandes factores diferenciadores. A parceria desenvolvida com uma Business School de referência internacional na área da Inovação aplicada à Gestão e com tripla Certificação (ACSB, AMBA e EQUIS) vai permitir os nossos participantes alargarem as suas competências e terem acesso a técnicas e abordagens inovadoras na área da liderança, marketing, sustentabilidade e gestão. Poderão trocar experiências com profissionais e com estudantes internacionais.

Quais os skills que o MBA colocará ao serviço dos formandos?

Pretende-se com o MBA Executivo dar resposta a quem ambiciona desenvolver uma carreira profissional com forte pendor de liderança, proactividade e inovação, em

prol do crescimento profissional e pessoal.

Os participantes vão desenvolver competências que lhes permitirão enfrentar os desafios do mundo dos negócios com confiança, desenvolver um perfil de liderança, diferenciarem-se no meio profissional e ganhar competitividade.

Serão trabalhadas competências de liderança, comunicação, negociação e tomada de decisão. Paralelamente, irão ter acesso a técnicas que os tornarão mais aptos a trabalhar em equipa e a gerir conflitos. No decorrer do MBA os participantes terão acesso a conteúdos inovadores em diferentes áreas como a estratégia empresarial, finanças, operações, marketing e tecnologia.

O pensamento crítico e a componente criativa estão presentes em todas as unidades curriculares e serão trabalhadas durante todo o programa. Consideramos que são essenciais para o sucesso das empresas.

E em relação ao corpo docente?

Contamos com uma equipa altamente qualificada e multidisciplinar, e procurando ter um corpo docente que alie a academia ao mercado empresarial, conseguindo reunir a academia com empresários, consultores e gestores de topo. Reunimos dois perfis que consideramos essenciais: percurso académico e percurso profissional/empresarial. Procuramos igualmente ter uma visão internacional, pelo que recorremos aos nossos parceiros internacionais, tanto empresas como academias. ●



O CORPO
DOCENTE É
UM ELEMENTO
FUNDAMENTAL
E CHAVE PARA
O SUCESSO
DOS NOSSOS
PROGRAMAS,
POR ESSE
MOTIVO
PROCURAMOS
SELECCIONAR
OS DOCENTES
QUE SE
ENQUADRAM
MELHOR
PARA CADA
FORMAÇÃO

2024'25

Candidaturas



UNIVERSIDADE
PORTUCALENSE
PORTUCALENSE
BUSINESS SCHOOL

POR TUCALENSE BUSINESS SCHOOL

Inspiring Your Career.

MBA

- _ MBA Executivo

PÓS-GRADUAÇÕES

- _ Business Intelligence
(parcerias: Microsoft, Oracle e APBI)
- _ Direito Bancário e Direito dos Valores Mobiliários
- _ Fundamentos Clínicos para a Gestão Hospitalar
- _ Marketing Digital, Business & Artificial Intelligence
- _ Transportes de Mercadorias
(parceria: APAT)

PROGRAMAS INTENSIVOS

- _ Direito do Trabalho
(parceria: NCN&PMF)
- _ Direitos das Crianças e as Responsabilidades Parentais
- _ Estudos Jurídico-Políticos da União Europeia
- _ Registros e Notariado

PROGRAMAS EXECUTIVOS

- _ Direito da Consumidor
(parceria: DECO)
- _ Mobilidade Urbana Sustentável
(parcerias: Ordem dos Arquitetos e Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade)
- _ Short Master em Escanção e Mercado Global de Vinhos
- _ Short Master em Gastronomia



gabinete de ingresso.

email. ingresso@upt.pt
tl. +351 225 572 222/3
linha verde. 800 270 201

