

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS



APOIOS:



CATOLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO

iPAG
European Business School
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

ISEC
EXECUTIVE EDUCATION

iscte – Executive Education

NOVA
Executive Education
NOVA SCHOOL OF
BUSINESS & ECONOMICS

the
LISBON
MBA
católica/NOVA
In collaboration with MIT Sloan



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

POR:

António Sarmento

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

PROGRAMAS CUSTOMIZADOS COM PESO SUBSTANCIAL NA FORMAÇÃO EXECUTIVA

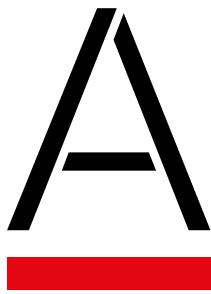




OFERTA

DEVEMOS REPENSAR OS PRODUTOS QUE TEMOS, O QUE ESTAMOS A OFERECER, SE É AJUSTADO OU NÃO, O PRÓPRIO CICLO DE VIDA E QUANDO PRECISAM DE SER REVISTOS. NA ÁREA DA FORMAÇÃO EXECUTIVA DEVEMOS ESTAR MUITO ATENTOS AO MERCADO E ÀS EXIGÊNCIAS DAS EMPRESAS

NUM MUNDO EM PERMANENTE MUDANÇA, OS PROGRAMAS CUSTOMIZADOS VÃO AO ENCONTRO DAS NECESSIDADES ESPECÍFICAS DOS PARTICIPANTES E DAS SUAS ORGANIZAÇÕES, LEVANDO AS EMPRESAS A APOSTAR NO UPSKILLING E RESKILLING DOS SEUS QUADROS



s instituições de ensino presentes no pequeno-almoço debate da Executive Digest são unâmines: a formação ao longo da vida é uma opção cada vez mais procurada entre os executivos nacionais, reforçando conhecimentos e aumentando as perspectivas no mercado de emprego.

Nesse sentido, o ano de 2023 correu em linha com o previsto e verificou-se uma tendência na procura de temas como transformação digital, analytics, blockchain, cibersegurança, inteligência artificial ou sustentabilidade. Francisco Velez Roxo (Presidente do ISEG Executive Education), Helena Laymé (Head of Marketing & External Relations do ISEG -Lisbon School of Economics & Management), Tiago Guerra (Director do Técnico+ do IST), Rita Anjos (Program Admissions manager do Iscte Executive Education), Sónia Pilot Debienne (Processes & Corporate Programs Manager do Iscte Executive Education), Pedro Brito (Associate Dean para a Formação de Executivos na Nova SBE), Francisco Santos (Head of Marketing Post-Experience and Account Management na Nova SBE), Paulo Alves (Vice-Dean e Professor Associado da Católica Porto Business School) 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.

VALOR ACRESCENTADO

Investir na formação contínua faz sentido tanto a nível profissional como a nível pessoal. Neste contexto, essa aprendizagem poderá ser desenvolvida de diversas formas, assumindo as escolas de negócios um papel fundamental em todo este processo. «De-

vemos repensar os produtos que temos, o que estamos a oferecer, se é ajustado ou não, o próprio ciclo de vida e quando precisam de ser revistos. Na área da formação executiva devemos estar muito atentos ao mercado e às exigências das empresas», assim se inicia a conversa com algumas das principais instituições da área de formação de executivos em Portugal. Os especialistas presentes sublinham também que é fundamental a construção de uma nova lógica competitiva. «As empresas não investem só porque sim, pensam muitos bem nos investimentos que fazem, nomeadamente em formação. O desafio aqui é desenhar formações que aportem valor tanto a nível individual como para as empresas. Parece fácil mudar um programa, mas não é.»

Na era da transformação digital e da constante mudança, as empresas enfrentam o desafio de liderar e motivar várias gerações de profissionais. Encontrar o equilíbrio inter-generacional, requer actualmente muita flexibilidade e equilíbrio, por parte de quem gera equipas. Se por um lado podem surgir conflitos entre as diferentes gerações, por outro lado há uma troca de experiências que beneficia a organização. «Sem perder o valor global de

negócio e a fragmentação da especialização, planeamos ter uma abordagem diferente, numa nova lógica de ensino de pós-graduado, tendo em conta a longevidade inter-generacional», acrescenta um dos especialistas.

Todos os participantes presentes concordam que os líderes precisam de estar muito mais bem preparados para responder aos desafios actuais de competitividade do mercado. Um gestor no contexto actual tem que ter capacidade de gerir paradoxos, ser resiliente, ter agilidade social e adaptar-se a colaborar em equipas. «É imperativo perceber o que as empresas precisam e rapidamente ter capacidade de conseguir ajustar a oferta.»

Sobre o papel das Universidades, outro dos temas debatidos neste pequeno-almoço organizado pela Executive Digest, um dos intervenientes salientou o impacto na Sociedade, a importância de melhorar a competitividade das organizações e impulsionar a carreira dos formandos. «No final do dia, as pessoas vão às Universidades pela sua carreira. Só isso deve ser algo de reflexão sobre o que estamos a oferecer como proposta de valor. Devia ser só educação ou algo ligeiramente diferente?», questiona.

Ao mesmo tempo, e do ponto de vista da competitividade das



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



Francisco Santos
Nova SBE



Francisco Velez Roxo
ISEG Executive Education



Helena Laym 
ISEG - Lisbon School of Economics & Management



Paulo Alves
Católica Porto Business School



Pedro Brito
Nova SBE



Rita Anjos
Iscte Executive Education



Sofia Gra 
Católica Porto Business School



S nia Pilot Debienne
Iscte Executive Education



Tiago Guerra
Técnico+ do IST



thelisbonmba.com

The image shows a close-up of a person's torso and neck. The person is wearing a dark blue button-down shirt under a light-colored, textured blazer or jacket. A white collared shirt is visible at the top. A thin red line graphic starts from the bottom left corner, curves upwards towards the top right, and then descends back towards the bottom right. Overlaid on the image is the text "the LISBON MBA católica|nova". The word "the" is in a smaller, lowercase, sans-serif font. "LISBON" is in a large, bold, uppercase font. "MBA" is in a large, bold, uppercase font below it. "católica|nova" is in a lowercase, sans-serif font at the bottom.

In collaboration with **MIT Sloan**



#1 IN PORTUGAL
#24 IN EUROPE
#4 IN THE WORLD

FT



Where Leaders are Shaped

Inspire. Transform. Impact.

Collaboration is at the heart of The Lisbon MBA, where three top business schools, CATÓLICA-LISBON, NOVA SBE and MIT SLOAN, joined together to deliver an MBA of worldwide prestige.

A unique transformational journey, where future leaders are shaped in a global hands-on learning environment, for a lasting positive impact on business and society.

- Master business fundamentals and global trends
 - Foster an innovative and entrepreneurial mindset
 - Boost individual and teamwork performance
 - Advance your career with purpose

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



ANSWER



Accredited by



Recognized by



*FT Global MBA ranking 2024



PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

empresas, o mesmo especialista alertou para o facto de as escolas estarem assentes num modelo de negócio que trabalha sobretudo com as grandes empresas. «Precisaríamos mais do dobro de grandes empresas para nos tornarmos uma economia mais comparável com a média europeia. As universidades têm a responsabilidade de apoiar as PME, só que o modelo de negócio que foi construído ao longo do tempo não se coaduna com a capacidade financeira e disponibilidade das PME. Há uma relação directa entre o impacto da educação no impacto financeiro das organizações», acrescenta o especialista. Em Portugal, segundo dados disponíveis, as pequenas e médias empresas (PME) representam 99,9% do tecido empresarial nacional, sendo a maioria microempresas com menos de 10 empregados. «Na nossa formação de executivos temos um modelo que combina muito bem estas realidades: a componente mais académica e a proximidade a Associações Empresariais e à realidade das micro e PME», acrescenta.

MODELOS

Os especialistas presentes no pequeno-almoço organizado pela Executive Digest consideraram que o peso dos programas customizados já representa um peso substancial na formação de executivos. «Quando estamos a desenhá-los é mesmo fundamental perceber se o cliente está disposto a sair da sala de aula e experimentar uma nova experiência porque é no formato que nos diferencia-

AS EMPRESAS NÃO INVESTEM SÓ PORQUE SIM, PENSAM MUITOS BEM NOS INVESTIMENTOS QUE FAZEM, NAMEADAMENTE EM FORMAÇÃO. O DESAFIO AQUI É DESENHAR FORMAÇÕES QUE APORTEM VALOR TANTO A NÍVEL INDIVÍDUAL COMO PARA AS EMPRESAS. PARECE FÁCIL MUDAR UM PROGRAMA, MAS NÃO É

mos. Existem muitas empresas a investir nos customizados, mas também temos muitas pessoas a investir em si próprias», dizem os intervenientes.

Os intervenientes sublinham igualmente que as universidades têm de ser capazes de impactar, não só através da teoria mas também através da prática. «Um paper académico tem, por vezes, menos impacto do que um docente que vai a uma empresa e consegue mudá-la», acrescenta outro dos participantes. Os membros afirmaram também que a formação de executivos irá registar algumas mudanças, garantindo sempre o apoio ao desenvolvimento de carreira nas várias áreas profissionais. «Mas não podemos ser disruptivos na forma como oferecemos. Temos de pensar num modelo flexível e de como podemos ligar a oferta às necessidades de mercado, bem como ir ao encontro das necessidades das novas gerações», salienta outros dos especialistas.

Num mundo em permanente mudança, os programas customizados vão ao encontro das necessidades específicas dos participantes e

UM GESTOR NO CONTEXTO ACTUAL TEM QUE TER CAPACIDADE DE GERIR PARADOXOS, SER RESILIENTE, TER AGILIDADE SOCIAL E ADAPTAR-SE A COLABORAR EM EQUIPAS

das suas organizações. Esta necessidade de enriquecer e desenvolver conhecimentos levou as empresas a apostar no upskilling e reskilling dos seus quadros, em temas ligados à disruptão tecnológica no modelo de negócio, mas também na capacitação de aprender a lidar com o imprevisto. «Por exemplo, um CFO que percebe um pouco de Tecnologia, de Sustentabilidade ou sobre o impacto da política no contexto empresarial consegue resolver melhor um determinado problema, ainda que seja com as ferramentas financeiras. Isto quer dizer que temos introduzido disciplinas diferentes nos programas de liderança», refere outro interveniente.

Por fim, abordou-se ainda a responsabilidade das universidades como vectores de uma mudança cultural, a par da família, sociedade e empresas. «Ainda há alguma dificuldade na percepção do valor acrescentado da formação, mas tem-se feito um caminho. As empresas também tem este problema de se juntarem em consórcio para escalarem internacionalmente, ainda há muita resistência. Temos de continuar a insistir.» ●



VISTA ALEGRE

1824



25 PRÉMIOS INTERNACIONAIS DE DESIGN RECEBIDOS EM 2023



**GERMAN DESIGN AWARD
GOLD**
Art.Made - Hotelware



**GRAND PRIX DU DESIGN
OR**
Home Cosmetics



RED DOT DESIGN AWARD
Art.Made - Hotelware

winner 2023



**GERMAN DESIGN AWARD
WINNER**
Minos - The Meaning
Winter Garden - The Meaning



**GRAND PRIX DU DESIGN
ARGENT**
Dinastia Magno



**ICONIC AWARDS
INNOVATIVE INTERIOR
WINNER**
Circle
Futurismo
Ritmo



**GERMAN DESIGN AWARD
SPECIAL MENTION**
The Meaning
Still life - The Meaning



**MUSE DESIGN AWARDS
GOLD**
Pomum - The Meaning



**TABLEWARE INTERNATIONAL
AWARDS OF EXCELLENCE
WINNER**
Futurismo



**LOOP DESIGN AWARDS
WINNER**
Home Cosmetics
The Meaning
Textiles



**MUSE DESIGN AWARDS
SILVER**
Winter Garden - The Meaning



**IDA DESIGN AWARDS
HONORABLE MENTION**
Dinastia Magno
Circle
Home Cosmetics



**ARCHITECTURE MASTERPRIZE
HONORABLE MENTION**
Minos - The Meaning
Still life - The Meaning



**EUROPEAN DESIGN AWARD
WINNER**
Home Cosmetics
Art.Made - Hotelware



**IDA DESIGN AWARDS
WINNER**
Futurismo



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

AESE BUSINESS SCHOOL

UMA CARREIRA INTERNACIONAL SEM SAIR DE PORTUGAL

O MBA DA AESE BUSINESS SCHOOL PROMETE UMA JORNADA INTENSA DE TRANSFORMAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL, NA PREPARAÇÃO DE NOVOS LÍDERES PARA ENFRENTAREM DESAFIOS EM QUALQUER CENÁRIO DE NEGÓCIOS



«

D

»

esenvolver as capacidades de liderança em contextos multiculturais, promover a inovação e o empreendedorismo, data-analytics e inteligência artificial, assim como as viagens internacionais, contactando com contextos socioeconómicos de vanguarda, são alguns dos pressupostos do AESE Executive MBA», avança Rafael Franco, professor e director do Programa da AESE Business School. Apostando numa perspectiva de gestão geral, no apoio a tomada de decisões estratégicas, alavancando o espírito empreendedor e promovendo uma liderança eficaz e uma visão global através de semanas intensivas em diversos pontos do mundo, o AESE Executive MBA é, igualmente, uma eficaz ferramenta de autoconhecimento. Nesse sentido, Rafael Franco, traça, nesta entrevista, as linhas gerais do programa e aponta os pontos diferenciadores deste Executive MBA.

Quais os pressupostos para a criação do Executive MBA da AESE, a quem se destina e como se tem adap-

tado às exigências do mercado de trabalho actual?

O AESE Executive MBA é um programa de aperfeiçoamento em gestão, dirigido a executivos de elevado potencial que ocupam posições de grande responsabilidade ou que tendem a evoluir para cargos de direcção-geral. Temos vindo a rever os conteúdos do programa e a orientação tem sido no sentido de desenvolver as capacidades de liderança em contextos multiculturais, promover a inovação e o empreendedorismo, data-analytics e inteligência artificial, assim como as viagens internacionais, contactando com contextos socioeconómicos de vanguarda.

Que métodos fazem a diferença para o sucesso deste MBA?

O “Método do Caso” e toda a interacção e experimentação associada tornam esta metodologia de ensino muito estimulante e rica em aprendizagens que colocam os participantes em situações desafiadoras, fora das zonas de conforto. Nos últimos anos, temos adicionado jogos e simulações que criam novas situações de negócio e que estimulam de forma extraordinária a análise e a tomada de decisões.

Como caracteriza a importância das semanas internacionais?

As semanas internacionais em Nova Iorque e Tóquio são períodos

PROGRAMA



O AESE EXECUTIVE MBA É UM PROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO EM GESTÃO, DIRIGIDO A EXECUTIVOS DE ELEVADO POTENCIAL QUE OCUPAM POSIÇÕES DE GRANDE RESPONSABILIDADE OU QUE TENDEM A EVOLUIR PARA CARGOS DE DIRECÇÃO-GERAL



» Rafael Franco, professor e director do Programa AESE Executive MBA

de grande enriquecimento pessoal e profissional; são momentos inspiradores e marcantes. Para além dos participantes serem confrontados com realidades empresariais de vanguarda, têm a oportunidade de visitar empresas que são referências nos sectores onde operam. Procuramos que os participantes contactem com situações de negócio originais e disruptivas. A presença de participantes de diversos continentes, na mesma experiência de aprendizagem, também proporciona ligações pessoais e partilha de perspectivas que enriquecem a forma como os participantes vêem a empresa, o negócio e os grandes

desafios no actual contexto económico mundial.

Em que se distingue o Executive MBA da AESE face à concorrência?

O AESE Executive MBA é um programa executivo para gestores com carreira consolidada, no sentido em que os participantes têm em média 12 ou mais anos de experiência, de diversos sectores de actividade, incluindo indústria, sector financeiro, sector não lucrativo, sector público e serviços. O corpo docente também é composto por académicos com experiência em direcção-geral. A combinação deste perfil de participantes e professores proporciona discussões e interacções em aula muito ricas, resultando em análises abrangentes e melhores decisões.

Pela sua experiência, como é que observa a transformação dos participantes depois de terminarem o programa?

Como director de programa é com muita alegria que vejo muitos participantes a serem promovidos durante o AESE Executive MBA. Outros, ao terminarem, são-lhes atribuídos cargos internacionais de topo e outros, sendo empresários, conduzem as suas empresas para elevados níveis de crescimento e rentabilidade. São estes extraordinários percursos dos nossos participantes que, de certa forma, certificam a qualidade da formação que proporcionamos no AESE Executive MBA. É um investimento com retorno para cada um, para as suas famílias e para a sociedade.

TESTEMUNHOS

Participantes do AESE Executive MBA



• Diana Quina

Directora Comercial
da ISDN

«O AESE Executive MBA foi transformador.

Houve uma simbiose perfeita entre professores excelentes apaixonados por ensinar, e o “Método do Caso”, que desenvolve pensamento crítico e skills estratégicas. Para além dos conhecimentos transmitidos, a jornada é enriquecedora: estimula o autoconhecimento, networking e crescimento de liderança. O programa preparou-me para enfrentar desafios com confiança e adaptabilidade. Recomendo vivamente a quem procura elevar a carreira e ter impacto no mundo empresarial.»



• Francisco Fernandes

Senior Solution Architect da EDP

«Participar no Executive MBA da AESE foi uma experiência transformadora. Fui desafiado, semanalmente, e tive a oportunidade de partilhar a sala com pessoas fantásticas e professores extraordinários. O “Método do Caso” é, claramente, uma grande mais-valia do programa, assim como todas as condições e atenção que a escola presta aos participantes. Sem dúvida, uma experiência para a vida, com impacto desde os primeiros meses de curso.»



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

AESE BUSINESS SCHOOL



» Sofia Chaves, presidente da PWN Luanda, professora na Angola Business School e fundadora e CEO da Imcuba Angola

LIGAÇÃO DIRECTA AOS QUATRO CANTOS DO MUNDO

O DEEP É UM PROGRAMA DE GESTÃO PROMOVIDO PELA AESE BUSINESS SCHOOL E QUE CONTA COM A PARTICIPAÇÃO DE PROFESSORES DE SETE GEOGRAFIAS E QUATRO CONTINENTES

Tendo em mente o mundo de hoje, o DEEP vem responder às necessidades de executivos e quadros superiores que actuam num contexto empresarial cada vez mais acelerado e com ligações internacionais mais prementes. Leccionado por um conjunto de professores da AESE Business School e da prestigiada rede do IESE Business School, esta formação conta com participações em directo de sete geografias e de quatro continentes.

Privilegiando uma formação de cariz prático e através de diversos métodos de aprendizagem complementares, este programa pretende dotar os quadros superiores com competências sólidas de gestão ao nível de Direcção, passando da Gestão de Pessoas à Gestão da Transformação Digital.

Sofia Chaves, presidente da PWN Luanda, professora na Angola Business School e fundadora e CEO da Imcuba Angola, assim como Maurício Henriques Brito, partner da PwC MFAS, foram dois dos participantes deste programa e o feedback não podia ser mais positivo.

Sofia Chaves acredita que o Programa DEEP lhe permitiu melhorar as competências em gestão, negociação e liderança de equipas, elogiando as vantagens deste programa e a forma como respondem às necessidades actuais das organizações: «Sendo o DEEP um programa 100% online, duas das grandes vantagens são precisamente os conteúdos prá-

ticos e actualizados que podemos depois aplicar no dia-a-dia das empresas», afirma.

Maurício Henriques Brito acrescenta, ainda, as vantagens do formato online do DEEP. «À distância de um “click” aprendemos, desafiamos-nos, partilhamos ideias, debatemos pontos de vista e alcançámos algo que não parecia possível num programa digital: criámos laços e vivemos um espírito de equipa sem igual.» E se esta distância virtual poderia significar um “afastamento” entre colegas e professores, o partner da PwC MFAS contraria esse pensamento. «O que seria, à primeira vista, mais um curso online, transformou-se num verdadeiro case study de boas práticas, organização, partilha de conhecimento e uma cumplicidade muito grande entre os participantes que, apesar da distância física, conseguiram criar um espírito de equipa muito forte», complementa.

Sobre a estrutura de conteúdos, calendarização, duração e layout, Sofia Chaves não tem dúvidas que as aulas e os trabalhos de grupo são muito interactivos, permitindo que os participantes não sintam a distância física: «Em todas as aulas parece que estamos na mesma sala. Por outro lado, a calendarização e a duração das aulas permitem-nos manter os nossos compromissos profissionais».



» Maurício Henriques Brito, partner da PwC MFAS

A par da qualidade dos docentes e da componente prática do curso, a mesma profissional destaca, ainda, a análise e discussão dos trabalhos de grupo, que permitiam aos participantes gerir projectos como os da realidade das empresas onde trabalham. A interacção com docentes e participantes de outros países é outra das vantagens deste programa, permitindo maior troca de experiências e partilha de vivências de outros mercados.

Para Sofia Chaves, o programa permitiu-lhe «melhorar as competências em gestão, analítica, bem como na tomada de decisões, permitindo sempre a escuta activa e a partilha da opinião dos membros da equipa». No caso de Maurício Henriques Brito, o Programa DEEP revelou-se «uma experiência fantástica e enriquecedora».



» Pedro Leão, Strategic Management
Associate Professor da
AESE Business School

O DEEP E O LIFE-FAMILY-WORK-FRIENDLYNESS

Como o digital veio balancear a necessidade de formação numa rede internacional

Perante uma cada vez mais conturbada arena global, onde parecem pulsar livremente cada vez mais ameaças de segurança – desde os vírus patogénicos e cibernéticos até à emergência de conflitos armados que têm desafiado as cadeias de valor –, torna-se imperioso que os gestores e empresários saibam responder de forma criativa e inovadora, destruindo e recriando, tal como sugeria o economista e cientista político austríaco Joseph Schumpeter¹ a respeito da organização da economia no início do século XX.

A vertente de acesso a know-how internacional reveste-se de fundamental interesse para dirigentes e líderes, uma vez que lhes permite aceder a inputs relevantes sobre novos mercados, novos consumidores e novas geografias, catalisando, assim, o seu potencial criativo. Por outro lado, com o crescente nível de desafios da gestão moderna que se apresentam aos gestores e empresários, surge um paradoxo difícil de gerir, no qual se reconhece que os recursos humanos têm obrigatoriamente que renovar o seu

stock de conhecimentos (upskill ou reskill) para poderem navegar nas águas agitadas da economia global, ao mesmo tempo que se reconhece que o tempo é cada vez mais escasso, exigindo trade-offs cada vez mais complexos (e dolorosos) a nível pessoal, familiar e profissional.

É precisamente neste contexto que a tecnologia digital pode ajudar, de forma decisiva, a resolver o paradoxo da crescente necessidade de upskill/reskill versus a também crescente escassez de tempo (e, inherentemente, a qualidade de vida).

Mais concretamente, a formação remota com recurso a tecnologia digital imersiva permite a conjugação de um sem-número de vantagens, não só para os participantes dos programas de formação, mas também para as empresas e organizações que os enviam e financiam, tornando o processo formativo muito mais eficiente e confortável.

Foi com base nessa convicção que a direcção da AESE Business School inovou ao lançar o DEEP – Digital Executive Effectiveness Program ainda antes da pandemia. Desde a sua génese, a visão do DEEP assentou precisamente numa filosofia de “Life-Family-Work-Friendlyness”, na qual aspectos como a duração, a carga horária semanal, a tipologia de horário e

muitos outros pormenores foram ajustados, ab initio, com todas as vantagens do modelo full-online, onde tudo se passa à distância de um “clique”, evitando comutações ineficientes e as inerentes dificuldades (trânsito, estacionamento, multas, atrasos, etc.).

Neste alinhamento da visão, foi igualmente definido um modelo de “aulas em rede”, tirando o máximo partido da presença internacional de escolas associadas da IESE Business School, no qual todos os blocos lectivos contam com professores de várias geografias, perfazendo um total de sete países e quatro continentes. Este cariz internacional confere aos participantes do programa um acesso significativo a realidades culturais, económicas e empresariais de enorme riqueza e diversidade, sendo que os próprios participantes contam também com uma importante componente internacional em termos da proveniência dos mesmos.

Com base na abordagem atrás descrita, logra-se uma vertente digital que actua como um mediador entre a referida necessidade de formação em gestão com forte cariz internacional e a cada vez mais urgente necessidade de equilíbrio e harmonia entre a realidade profissional, vida pessoal e familiar. São exemplos como o DEEP que podem, efectivamente, contribuir para a valorização constante do capital humano, ao mesmo tempo que conferem uma autêntica “Carta de Marear” neste mundo de negócios cada vez mais complexo, caótico e desafiador! ●



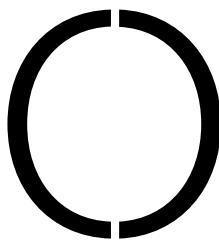
ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL



LÍDERES DO FUTURO



panorama da formação de executivos em 2024 está marcado por uma série de tendências que conduzem, em específico, a um desenvolvimento sustentado no futuro do ensino e do desenvolvimento profissional para líderes. «Estamos perante uma rápida mudança à escala mundial, impulsionada pela tecnologia, globalização e disruptões socioeconómicas, que exige que os líderes de hoje sejam ágeis, adaptáveis e dotados de competências e conhecimentos actualizados. Assim, as perspectivas imediatas centram-se na criação de programas que se foquem em: i) competências digitais e tecnológicas; ii) personalização do processo de aprendizagem; iii) experiência imersiva e gamificação; iv) aprendizagem experiencial e prática; v) soft skills; vi) aprendizagem colaborativa e em rede; e vii) orientação para aprendizagem ao longo da vida. Esta é uma área em constante evolução, adaptando-se às necessidades do mercado e dos líderes do futuro, pelo que a personalização, a flexibilidade, a aprendizagem experiencial e o foco em competências digitais, aliadas às soft skills, vão

A PERSONALIZAÇÃO, A FLEXIBILIDADE, A APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL E O FOCO EM COMPETÊNCIAS DIGITAIS VÃO SER OS PILARES DA FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS NOS PRÓXIMOS TEMPOS

ser os pilares da formação de executivos nos próximos tempos», afirma Carlos Vieira, director executivo da formação executiva da Católica Porto Business School.

Entre as áreas mais procuradas, este responsável salienta os temas da transformação digital, inovação, sustentabilidade, gestão da mudança, liderança e finanças. «Por exemplo, em Outubro 2023 arrancámos com a pós-graduação em Sustentabilidade e Regeneração, uma área onde a nossa escola já disponibilizava vários programas executivos mais curtos. Em termos de temas em expansão, temos a inteligência artificial, cibersegu-

rança, blockchain, data analytics, economia circular e gestão de riscos.

Quanto a contracção, observamo-la nas áreas de Gestão de Projectos e Gestão de Recursos Humanos, mas na sua vertente mais tradicional e/ou generalista. Ou seja, não são contracções pela importância do tema para os executivos. São substituições por programas mais focados e especializados dentro destas grandes temáticas ligadas a pessoas e projectos», acrescenta.

APOSTAS E AS VÁRIAS GERAÇÕES

A Católica Porto Business School vai continuar a investir nas áreas



INVESTIR

A CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL VAI CONTINUAR A INVESTIR NA INTERNACIONALIZAÇÃO, INovaÇÃO, SUSTENTABILIDADE, ÉTICA, A EXCELÊNCIA NO ENSINO E PESQUISA E NA INovaÇÃO COM IMPACTO



CATÓLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO

que têm sido parte do seu desenvolvimento dos últimos anos, como a aposta na internacionalização (a nível de programas, parceiros e públicos), a inovação, a sustentabilidade e a ética, a excelência no ensino e pesquisa, a inovação com impacto e sempre com forte conexão prática. «Em termos empresariais continuamos a apostar em vários pontos fortes da escola (e.g., ERS – Ética, Responsabilidade e Sustentabilidade, Analytics, Finanças, entre outros) e também apostamos em áreas onde o nosso mercado empresarial mais natural (região Norte) tem necessidades relevantes (e.g. Fashion Management, Gestão da Saúde, entre outros). Para além disso, há um reforço da parceria com a Escola Superior de Biotecnologia da Universidade Católica Portuguesa, com mais um novo programa conjunto – a pós-graduação em Nutrição, Endocrinologia e Gestão. E, por fim, quero salientar os programas que estão a ser construídos na área da literacia financeira e regulatória para empresas, especialmente desenhados e pensados para as PME, procurando, entre outros aspectos, aprofundar conhecimento sobre mecanismos de financiamento, análise de risco de crédito, entre outros temas», sublinha o director executivo da formação executiva.

Em termos individuais, destaca-se igualmente o MBA Executivo, que celebra este ano os 20 anos, que terá várias novidades e uma nova parceria internacional com a WU – Vienna University of Economics and Business. Além disso, também a instituição está a preparar novos

programas, nomeadamente uma pós-graduação em Logística e Gestão de Cadeias de Abastecimento e o programa avançado em Distribuição Automóvel.

Sobre as novas gerações, o responsável considera que estas desafiam as estruturas tradicionais das organizações. Esta valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, da flexibilidade e da autonomia conduz a uma procura por trabalhar em empresas com culturas inovadoras e que estejam comprometidas com a sustentabilidade e com a responsabilidade social.

«As escolas de negócios têm um papel fundamental a desempenhar nesta transformação, preparando os futuros líderes para lidar com as expectativas das novas gerações. Isso inclui o desenvolvimento de competências como comunicação eficaz, trabalho em equipa, lide-

MBA EXECUTIVO

O MBA Executivo continua a ser um programa de formação executiva importante, que tem apresentado uma tendência de crescimento. É o maior programa e um dos mais antigos, comemorando 20 anos este ano. Os MBA são entendidos como uma formação abrangente e em que o networking é muito relevante.

rança e inteligência emocional», refere Carlos Vieira.

Para além disso, as escolas devem promover culturas organizacionais mais flexíveis e inclusivas, avaliando o impacto da adopção de modelos de trabalho mais flexíveis, como o trabalho remoto e o horário flexível.

No que se refere aos desafios da sustentabilidade e da responsabilidade social, as escolas de negócio podem preparar os futuros líderes para lidar com os desafios globais e promover um futuro mais sustentável. E a Católica Porto Business School está comprometida com todos esses desafios, que considera essenciais para a gestão de empresas e instituições. Por isso mesmo, integra em todos os programas executivos, componentes e matérias que vão muito além dos conhecimentos técnicos específicos desse programa. Exemplo disso, é o trabalho desenvolvido pelo Career Development Office ao nível de mentoring, advisory, entre outros. Ou, por exemplo, o programa de Human and Leadership Skills integrado no MBA Executivo.



» Carlos Vieira, director executivo da formação executiva da Católica Porto Business School



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL



CATÓLICA

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

PORTO

CLUSTER DE ENSINO

Portugal possui, de facto, um forte cluster de ensino, com diversas instituições de ensino superior (em que incluo Universidades e Politécnicos) de destaque em diferentes áreas. Para criar um hub universitário ainda mais ambicioso e procurado, é necessário intensificar a colaboração entre as instituições. «Do lado da Católica Porto Business School estamos a fazê-lo de diferentes formas. O desenvolvimento de programas conjuntos é uma realidade que passa por programas intrauniversitários (caso dos programas em parceria com a Escola Superior de Biotecnologia ou com a Católica Lisbon School of Business and Economics, por exemplo), com outras instituições nacionais (como um programa partilhado com a Nova SBE na área da Liderança Social das Organizações), com outras Universidades Católicas internacionais (vários projectos em curso com a Universidade Católica de Angola ou com a PUC Rio) e com outras instituições universitárias internacionais (como as que participam no consórcio GRLI – Globally Responsible Leadership Initiative, ou a mais recente parceria com a WU – Vienna University of Economics and Business).

«Temos também a vantagem de integrar, no mesmo campus e na mesma vivência, a formação de executivos com os alunos de licenciaturas e mestrados. E isso permite também conhecer de perto e antecipar alguns dos comportamentos e atitudes esperadas nos futuros líderes», diz o responsável.

Ao mesmo tempo, a Católica Porto Business School quer contribuir

para a criação de uma sociedade mais inclusiva e ajudar os trabalhadores séniors a alcançar o seu pleno potencial. O envelhecimento da população portuguesa pode ser visto como um desafio e como uma oportunidade para o sector de formação de executivos. Em termos de desafios, observa-se a escassez de mão-de-obra qualificada e também um aumento dos custos com saúde e segurança social, o que pode afectar a competitividade das empresas. A necessidade de preparar os trabalhadores mais velhos para novos desafios e responsabilidades pode levar ao aumento da procura por formação de executivos. Para além disso, o desenvolvimento de programas de formação específicos para a população sénior tem de atender às necessidades desta população, através de programas de actualização de conhecimentos ou programas de preparação para a reforma.

LITERACIA

A literacia de gestão é fundamental para a competitividade das empresas, em especial das PME. No entanto, apesar da importância reconhecida, ainda há muito a ser feito para incentivar a formação nesta área. «Na Católica Porto Business School temos uma área à qual queremos dar cada vez mais destaque, a formação customizada. Nesse sentido, desenvolvemos programas de formação específicos para PME, com conteúdos e metodologias adaptados às suas necessidades e que procurem promover uma capacitação maior em termos de financiamento, procurando iden-

tificar todos os instrumentos que existam em Portugal e no estrangeiro. Estamos também a olhar para o desenvolvimento de programas online e em modelo blended para facilitar o acesso dos gestores das PME. E estamos a fazer estes desenvolvimentos com parceiros que agregam as empresas, como são as associações empresariais. A escola oferece ainda serviços de consultoria e estudos de diverso nível para PME, que nos procuram pelo conhecimento e capacidade de que dispomos», explica Carlos Vieira.

Assim, a formação continua a ser uma aposta clara na atracção e retenção de talentos. Por vários motivos. Hoje, as empresas sabem que a questão de fidelização dos seus colaboradores vai muito além de factores objectivos, como, por exemplo a remuneração. E que passa também pela aposta no desenho e no acesso que dão a formação diversificada e de qualidade. «Vemos muitos exemplos de associação entre empresas e escolas de negócios – como o nosso caso – para, por exemplo, desenhar programas de formação customizada (específicos e à medida das necessidades dos seus colaboradores) em áreas muito além das componentes meramente técnicas. E com o cuidado de criar calendários de formação e programas que possam atrair vários perfis de colaboradores. Além disso, as empresas reconhecem também que a qualificação e bem-estar dos seus colaboradores é um factor fundamental para o seu próprio sucesso, produtividade, eficiência e competitividade», conclui Carlos Vieira. ●



CATÓLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

PORTE

20 ANOS A CRIAR LÍDERES

O MBA Executivo da Católica Porto Business School tem transformado lideranças. Sempre com o objetivo de criar o máximo impacto positivo na sociedade. E continuará esta missão já na 20ª edição, em outubro. Fale connosco e conheça este e outros programas de formação executiva, que têm vindo a moldar o futuro de muitas organizações.



catolicabs.porto.ucp.pt



SAIBA MAIS



EXECUTIVE MBA | 2023





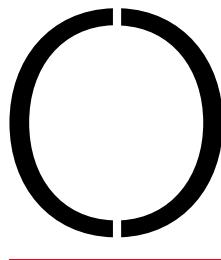
ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISAG

RIGOR E RELEVÂNCIA

FAZER ACONTECER É INDISPENSÁVEL PARA GERAR MUDANÇA E IMPULSIONAR AS ORGANIZAÇÕES E A SOCIEDADE PARA PATAMARES SUPERIORES



ISAG – Instituto Superior de Administração e Gestão, também conhecido como ISAG – European Business School – é um estabelecimento de ensino superior politécnico privado, fundado em 1979 com objectivos assentes no rigor que o mercado do trabalho exige.

Os princípios fundamentais são, naturalmente, o ensino, a divulgação e o desenvolvimento nas áreas das Ciências da Gestão, das Línguas Aplicadas e do Turismo, na Região Norte do País, através da implementação de uma filosofia de ensino superior que prepare os estudantes para o exercício de actividades profissionais altamente qualificadas.

A ISAG Executive Academy tem provado ser uma mais-valia junto do tecido empresarial através dos cursos que disponibiliza – MBA, Pós-Graduações, cursos de especialização e formação InCompany, sendo referência pelo conjunto de valores essenciais que comprehende. São eles a Diversidade e Globalidade, para um ambiente de ensino e de produção de conhecimento livre de preconceitos e de qualquer tipo de discriminação; Inovação, é fundamental proporcionar um ambiente que desenvolva, nos estudantes e nos docentes, a capacidade de criar e inovar no processo de ensino, de aprendizagem e de investigação; Espírito Empreendedor, fazer acontecer,

é indispensável para gerar mudança e impulsionar as organizações e a sociedade para patamares superiores; Rigor e Relevância, o ISAG está comprometido com o rigor e a relevância, pelo que, tudo o que fizer, tem de ser bem feito e com impacto real e visível nos estudantes, organizações e sociedade e, por fim, mas não menos relevante, Ética e Responsabilidade. Qualquer organização cria impacto social através das suas acções, devendo pautar-se, no pensamento e na acção, por princípios éticos irrepreensíveis. Preparar os futuros profissionais para tomarem decisões reflectidas e transparentes, assentes em práticas socialmente correctas, é basilar e transversal a toda a formação do ISAG.

A panóplia de opções que o Instituto Superior de Administração e Gestão tem à disposição para aumento de conhecimentos é grande quer em MBA, Pós-Graduações e Formação de Executivos. Vão desde Gestão, Direito, Economia, Turismo e Contabilidade. Todos,

têm em comum o cuidado em preparar para o exercício de funções de gestão executiva em PME e grandes empresas, com sólida preparação em diversas áreas da gestão, assim como, desenvolver competências de liderança imprescindíveis para qualquer gestor. Só assim é possível formar profissionais combinando as especificidades nacionais com o ambiente internacional e global.

Quanto às pós-graduações, para além das já conhecidas e reputadas, Direcção Comercial e Marketing, Fiscalidade, Gestão de Recursos Humanos e Web 3.0, Blockchain e Criptoeconomia, este ano, há duas novidades que comprovam o constante crescimento e evolução no ensino especializado do ISAG. A pós-graduação em Cybersecurity & Business Resilience e em Gestão de Desporto são novas apostas que já estão a ganhar espaço nesta instituição.

De futuro, novos projectos estão na mira. Todos, alinhados com as constantes mutações e exigências do mercado. ●

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)

be the change



ISAG
 EXECUTIVE
 ACADEMY ➔

 [isagexecutiveacademy](#)

 [isagexecutiveacademy](#)

 [showcase/isagexecutiveacademy](#)

 executiveacademy@isag.pt

 [isag.pt](#)

Think Digital • Think Global •

**Think
Forward**

ISAG **D**
 DIAMOND
 PROGRAMMES

MBA ➔
 EXECUTIVO
 EXECUTIVE PROGRAMME
Online & English

 + 250h

ISAG **P**
 PLATINUM
 PROGRAMMES

PÓS-GRADUAÇÕES ➔

- ▷ CYBERSECURITY & BUSINESS RESILIENCE
- ▷ COMUNICAÇÃO AUTÁRQUICA
- ▷ DATA SCIENCE AND BUSINESS INTELLIGENCE
- ▷ DIGITAL MARKETING STRATEGY
- ▷ DIREÇÃO COMERCIAL E MARKETING
- ▷ FISCALIDADE
- ▷ GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
- ▷ GESTÃO DE SERVIÇOS E INSTITUIÇÕES DE SAÚDE
- ▷ GESTÃO DO DESPORTO
- ▷ GESTÃO EMPRESARIAL
- ▷ ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

 100h-250h

ISAG **G**
 GOLD
 PROGRAMMES

CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO ➔

- ▷ COOKING SKILLS ISAG BY CHEFE CORDEIRO SIGNATURE
- ▷ EXPERTISE IN WINE MANAGEMENT
- ▷ GESTÃO DE PROJETOS
- ▷ GESTÃO DE VENDAS DE ALTO IMPACTO
- ▷ LIDERANÇA CONSCIENTE
- ▷ PROPRIEDADE HORIZONTAL (CONDOMÍNIOS)
- ▷ NEUROMARKETING NOS NEGÓCIOS
- ▷ SAÚDE DIGITAL
- ▷ WORLD FLAVOURS

 20h-100h



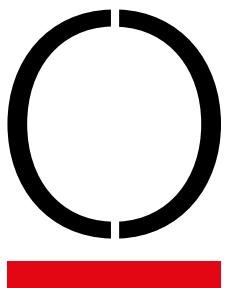
ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

DAR RESPOSTA AOS DESAFIOS DOS LÍDERES

O ANO DE 2024 ESTÁ A MARCAR UMA EVOLUÇÃO NO PORTEFÓLIO DA INSTITUIÇÃO, REFORÇANDO A IMPORTÂNCIA DE PROGRAMAS PARA OS EXECUTIVOS E EMPRESAS



papel das escolas de negócio é consolidar e ao mesmo tempo antecipar o que são as tendências que impactarão a sociedade e os negócios. Em entrevista à Executive Digest, Francisco Velez Roxo, presidente do ISEG Executive Education, explica como a instituição está a desenvolver soluções de aprendizagem que possibilitem o desenvolvimento das pessoas para, mais do que responderem, liderarem essas transformações.

A partir de agora, e tendo em conta o início de 2024, qual o ponto de situação e perspectivas para o futuro ao nível da formação de executivos?

O contexto económico e social é actualmente muito desafiante a nível internacional e instável em várias dimensões a nível nacional, pelo que naturalmente sentimos alguma ponderação, principalmente por parte das empresas, na tomada de decisão na formação de executivos. No entanto, conseguimos identificar claramente que existe uma maior compreensão transversal para que o upskill e reskill holístico de executivos e empresas é absolutamente fundamental para o sucesso, em períodos de turbulência.

Que áreas e temas estão a ser mais procurados? Quais os temas em expansão, e de contracção? É uma continuidade de 2023?

Os programas em áreas core que permitem o desenvolvimento de pessoas para cumprir novos desafios,



por exemplo de legislação, como ESG e Anticorrupção. Estes cursos, estão sempre completamente esgotados. A par de outras áreas críticas estrategicamente como são os casos da Cibersegurança e da Inteligência Artificial (IA).



FUTURO

CONSEGUIMOS IDENTIFICAR CLARAMENTE QUE EXISTE UMA MAIOR COMPREENSÃO TRANSVERSAL PARA QUE O UPSKILL E RESKILL HOLÍSTICO DE EXECUTIVOS E EMPRESAS É ABSOLUTAMENTE FUNDAMENTAL PARA O SUCESSO, EM PERÍODOS DE TURBULÊNCIA



Que novidades gostariam de destacar para 2024, a nível empresarial e também individual?

O ano de 2024 está a marcar uma evolução no nosso portefólio, reforçando a importância de programas para executivos e empresas, trazendo simultaneamente inovações que ajudam a reinventar o futuro técnico e comportamental das pessoas, da sociedade no seu todo e da economia em particular. Destacamos:

- **ESG Reporting Corporativo e Não Financeiro:** um programa de 34 horas onde os participantes desenvolvem a capacidade de realizar o reporting corporativo de acordo com as normas Corporate Sustainability Reporting Directive (CSDR) e Non-Financial Reporting Directive (NFRD).

- **Artificial Intelligence for Value Creation:** um programa de 30 horas, com o contributo de empresas como Microsoft, Deloitte, Salesforce, Sonae e Amazon Web Services onde gestores aprofundarão o conhecimento e potencial das aplicações de IA nos negócios, para prepararem as suas organizações.

- **Leading People & Change:** um programa de 29,5 horas, onde se inclui coaching individual, para managers, directores e gestores encontrarem as suas características enquanto líderes, optimizarem a performance das suas equipas e serem capazes de conduzir uma mudança organizacional eficazmente.

- **Finanças para Tomada de Decisão:** um programa de 24 horas, concebido para profissionais sem formação em finanças, que pretende desenvolver um conhecimento integrado de conceitos financeiros, matemática financeira, fiscalidade e análise de investimento, para tomarem decisões mais conscientes do impacto financeiro e serem uma parte importante da estratégia da empresa, na definição estratégica e de budgets.

No decorrer do próximo mês lançaremos mais novidades, nomeadamente pós-graduações em Gestão de Activos Turísticos e Comércio Internacional, assim como programa executivos em Economia da Defesa e Growth Mindset & Cultura Empresarial. Podendo até ao final do ano existirem mais novidades relativamente ao nosso portefólio, acompanhando o que são as necessidades dos executivos e empresas.

Relativamente à consolidação da oferta, com impacto para o desenvolvimento de todos os níveis da organização, podemos ainda destacar:

- **Strategic Leadership Program:** em Maio tem início a 3.ª edição de um programa de liderança estratégica dirigido a C-Leve, que une o ISEG



O ISEG É A ESCOLA DE ECONOMIA E GESTÃO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA COM 112 ANOS DE EXISTÊNCIA, DESENVOLVENDO-SE NOS NOSSOS DIAS JÁ UMA RELAÇÃO CADA VEZ MAIS PRÓXIMA COM OUTRAS ESCOLAS, O QUE NOS PERMITE CRIAR SINERGIAS

e a Columbia Business School. A primeira semana em Maio decorrerá em Lisboa, em Junho decorrerá a segunda semana em Nova Iorque e o programa fechará com um dia em Lisboa, em Setembro.

- **Pós-graduação em Applied Artificial Intelligence & Machine Learning:** parceria da Amazon Web Services e Devoteam, desenvolve profissionais capazes de criarem soluções de machine learning e IA nas suas empresas, sendo para isso muito importante o projecto que desenvolvem no decorrer da pós-graduação end-to-end, através de casos reais de empresas parceiras como a RTP, Fidelidade e eSPap.

- **Gestão de Risco e Compliance: Regime Geral da Prevenção da Corrupção:** programa de 30 horas, que especializa executivos na detecção e prevenção de fraude, com a possibilidade de desenvolverem um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infracções Conexas para a sua organização.

- **Pós-graduação em Auditoria, Risco e Cibersegurança:** programa fundamental para os profissionais criarem metodologias sofisticadas e eficazes na gestão do risco e no controlo de custos de contexto.

Como estão os MBA face aos outros programas de formação executiva? A ganhar ou a perder terreno? Qual a vossa expectativa?

O programa de MBA do ISEG é muito prestigiado, por ser o MBA da Universidade de Lisboa já com 40 edições realizadas. Neste momen-





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION



EXECUTIVE
EDUCATION



» Francisco Velez Roxo, presidente do ISEG Executive Education

to, por exemplo, os participantes da 39.ª edição estão a realizar uma imersão na Califórnia (Silicon Valley), que resulta de uma parceria com a University of San Francisco e que se traduz em grande valor para a visão empresarial e capacidade de inovação nas pessoas que competem cada vez mais em mercados globais e digitais.

O MBA é um programa longo e bastante exigente, pelo que notamos essencialmente uma mudança no perfil de participantes, encontrando cada vez mais profissionais jovens, com experiência relevante e cargos de responsabilidade, a pretenderem alavancar as suas competências para alcançar um nível seguinte da carreira.

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 de negócio nesta transformação?

O papel das escolas de negócios é consolidar e, ao mesmo tempo, antecipar o que são as tendências que impactarão a sociedade e os negócios, para ter a capacidade de desenvolver soluções de aprendizagem que possibilitem o desenvolvimento das pessoas para, mais do que responderem, liderarem essas transformações.

Actualmente, já identificámos com clareza que temas como a IA, sustentabilidade, agilidade e liderança estratégica terão um forte impacto no futuro do trabalho. Como tal, orgulhamo-nos da resposta que estamos a dar a estes desafios, com uma oferta robusta e integrada nestes temas, possibilita a preparação dos líderes actuais e futuros para que sejam capazes de continuar a criar valor, incorporando e retirando o máximo potencial das transformações que moldam o mundo.

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?

O ISEG é a Escola de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa com 112 anos de existência, desenvolvendo-se nos nossos dias já uma relação cada vez mais próxima com

outras escolas, o que nos permite criar sinergias. Ainda assim admitimos que são escassas face ao potencial de criação de valor que existe no hub da formação em Portugal. É um trabalho a ser muito mais desenvolvido, como é o caso do programa customizado "Lab Justiça", que vai já na segunda edição e com uma nova versão "Deep Dive" e em que o ISEG em conjunto com a Nova SBE e a Porto Business School estão a preparar mais de 100 profissionais do sector da Justiça para temas críticos como a inovação, gestão da mudança e transformação digital.

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?

Independentemente dos desafios da atracção e retenção de talento em geral, as organizações e os profissionais já compreenderam a necessidade de investirem em lifelong learning para conseguirem acompanhar as transformações vertiginosas que o mundo coloca quase diariamente. A necessidade de actualização constante de conhecimentos e aquisição de novas competências é crítica para o desenvolvimento estratégico e operacional das organizações, independentemente do sector de actividade, pelo que a formação é um dos veículos ideais de desenvolvimento e criação de valor e networking, muitas vezes intra-empresa, que promove um crescimento de um mindset arrojado, inovador e capaz de criar valor sustentado. ●

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
Auditoria, 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

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION



EXPORTAR A FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

Iternacionalizar, internacionalizar, internacionalizar. Para José Crespo de Carvalho, presidente do Iscte Executive Education, o futuro ao nível da formação de executivos passar por conquistar novos mercados além-fronteiras. «O mercado português é pequeno. Somos muitos players. Não há um hub ou uma organização que nos permita trabalhar em conjunto o mercado nacional. Estamos em “red ocean” puro. O único sentido é, de há muito, ir para fora. E há vários mercados a trabalhar, não obstante alguns dos mercados estarem também eles com problemas. Mas não há outro sentido ou outra aproximação. Por todas as razões e mais uma temos de exportar formação de

A INTERNACIONALIZAÇÃO É UMA PRIORIDADE PARA A INSTITUIÇÃO LIDERADA POR JOSÉ CRESPO DE CARVALHO

executivos. Em paralelo com visão estratégica, liderança carismática e habilidades digitais, entre outras competências que têm vindo a ser delimitadas pelo World Economic Forum», afirma o responsável.

Nesse sentido, continua José Crespo de Carvalho, o que se pede em Portugal não é o que se pede no mundo todo. «Cada um dos

mercados onde estamos tem requisitos e lógicas diferentes e necessidades e dores diferentes. Todos querem crescer. Mas a verdade é que estamos num mercado pequeno, Portugal, onde deixámos um pouco de lado as competências mais técnicas e o pensamento crítico, a resolução de problemas complexos ou até a criatividade



PILARES

O ISCTE EXECUTIVE EDUCATION TEM TRÊS PILARES FUNDAMENTAIS ONDE ASSENTA A SUA ESTRATÉGIA: INTERNACIONALIZAÇÃO, CATÁLOGO EM OFERTA “OPEN” E “CORPORATE SOLUTIONS”. O POSICIONAMENTO É UMA DERIVADA DESTES TRÊS PILARES

MBA

O MBA do Iscte Executive Education é um programa diferenciador no mercado português. «Temos tido a felicidade de ter sempre programas robustos. Para isso contribuem os rankings QS do nosso Executive MBA, que nos colocam há três anos consecutivos no Top 50, e o ranking do Financial Times que nos colocou nos melhores 100 do mundo. Só há dois Executive MBA neste ranking em Portugal. E o nosso é um deles. Reconhecimento de que estamos em permanente progressão e que conseguimos e queremos fazer sempre mais e melhor. Dito isto, não temos tido problemas em fazer bons cohorts entre os 40 e os 50 participantes até para que beneficiem do fortíssimo network.»

para nos centrarmos sempre muito à volta da liderança. Não é que não seja um tema importante. É crítico até pela ausência notória de lideranças e de preparação para liderar. Mas não pode e não deve ser o único tema. Por exemplo, temos muito a aprender com GenAI, nas várias dimensões e nas várias áreas da gestão, e não só. Estamos a aproveitar tudo o que temos disponível? Ainda não até porque a velocidade de avanço da inteligência artificial generativa é gigantesca e para apanhar o comboio, nesta fase, não será fácil para nenhum player.»

Os programas flagship do Iscte Executive Education continuam a ser os mesmos – Executive MBA, Executive Masters, Pós-graduações e Pós-graduações online com fim-



VAMOS LANÇAR ENTRE ABRIL-MAIO UM NOVO LIVRO DA COLEÇÃO VOZES PRECISAMENTE SOBRE LITERACIA FINANCEIRA. PARA JUSTAMENTE PROMOVER ESSA LITERACIA QUE, POR MAIS INICIATIVAS QUE EXISTAM, NUNCA SERÃO DEMAIS



» José Crespo de Carvalho, presidente do Iscte Executive Education

-de-semana final imersivo. Agora derivados de muitas componentes na óptica da sustentabilidade, da governance e das tecnologias, em particular inteligência artificial. «Como grande aposta temos um programa de inteligência artificial para gestão, totalmente em inteligência artificial, a primeira pós-graduação em Portugal. Temos alguns programas na área do desenvolvimento humano através de questões comportamentais, também ao nível de pós-graduações, e as áreas de vendas, de comunicação, mas também de mercados financeiros, fintech e ESG foram reforçadas com novos programas.»

AS VÁRIAS GERAÇÕES E AS DIFERENTES LITERACIAS

Sobre se as novas gerações vão forçar uma mudança na estrutura das organizações, José Crespo de Carvalho considera que tudo está a mudar e o tema não pode ser tratado de forma leve. Aliás,

a mudança está muito longe do final, se houver final. «O querer horários flexíveis e autonomia é legítimo. Mas do outro lado da balança parece consensual que não se pode ter full remote porque danifica-se a cultura da empresa, inibe-se a inovação, compromete-se a estratégia, qualquer que seja, e está-se a contribuir para uma sanidade mental absolutamente depauperada. Ao caucionarmos a dessocialização estamos a contribuir para seres humanos sem quaisquer competências relacionais, que são críticas. Basta olharmos para o que se pretende em termos de competências e ao inibirmos pensamento crítico e inovação, criatividade (colectiva), resolução de problemas (em grupo), e mesmo liderança – é quase impossível uma liderança humanizada à distância – estaremos a fazer a vontade de novas gerações, mas ao fazer-lhes a vontade a matar o que de mais rico já conquistámos ao longo de anos e anos de empresas. São caminhos estreitos, mas exigem algum amadurecimento e soluções com alguns denominadores comuns quer aos novos tempos quer à necessidade de não destruir empresas», sublinha.

Também ao nível da formação de executivos, o envelhecimento constante da população portuguesa constituirá em muito pouco tempo um enorme desafio. «Não vislumbro universidades e mesmo formação de executivos sem públicos mais jovens. Que ouvirão do exterior ou não virão das nossas “pirâmides etárias”. Há um movimento muito importante de recentramen-



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

iscte Executive Education



to na pessoa, qualquer que seja a sua idade, e a enfase nos processos de lifelong learning. Teremos por aí uma mescla interessante de caminhos a explorar e a escolher», refere o presidente do Iscte Executive Education.

Em relação ao facto de muito se falar na literacia de gestão como elemento fundamental para melhorar a competitividade das nossas empresas (tendo as PME como principal destinatário desta situação) poucas medidas têm sido feitas como incentivo para incrementar a formação. José Crespo de Carvalho dá algumas pistas para encontrar uma solução. «Diria que literacia de gestão e literacia financeira. Lá está, como é possível ter literacia de gestão sem ter literacia financeira? Não é possível. Temos vários programas a promover a literacia financeira. E vamos lançar entre Abril-Maio um novo livro da coleção VOZES precisamente sobre literacia financeira. Para justamente promover essa literacia que, por mais

iniciativas que existam, nunca serão demais. Somos os últimos da Europa em literacia financeira o que é um péssimo sintoma.»

Por fim, e quando questionado, sobre como podem as universidades colaborar ainda mais entre si para criar um hub, o responsável admite que esta é uma «questão para um milhão de dólares». Mas de resposta muito complexa. «Há boas vontades por parte de algumas pessoas, mas há sempre quem ache que o seu quintal é melhor que o dos outros e isso torna-nos pequenos e míopes. E, claro, sendo eu um grande defensor da colaboração não posso estar mais de acordo com a criação de um hub forte, de complementariedades, que nos fortaleça sobretudo perante o exterior. Acredito que com os incentivos certos o hub pode ser desenhado e passado à prática. Muito embora se saiba que vão existir sempre os detractores e os que acham que a sua horta tem melhores legumes que as dos outros. Contra isso, o colectivo com alinhamento

TALENTO

Continua a haver uma clara aposta na formação de executivos como medida para combater esta situação. Não falar de atracção e retenção de talentos não teria qualquer lógica. «Agora não nos imputem a nós, universidades, esse ónus porque temos estado a produzir excelentes quadros, apetecíveis por qualquer país do mundo. Se são atractivos para o mundo pois deveriam ser atractivos para Portugal. Compete às empresas valorizá-los em conformidade. Ou o exterior encarregar-se á disso. Tempos houve em que fomos acusados, e bem, de estarmos afastados das empresas. Hoje, talvez seja precisamente o contrário. As empresas afastaram-se das universidades. Não conseguem atrair e reter o que produzimos. E será porque produzimos mal? Não porque outros, no exterior, gostam, atraem e retêm. Há agora qualquer coisa a fazer do lado das empresas, ou muita coisa, e cá estaremos para ajudar. Como de resto acho que sempre estivemos. Embora hoje com uma noção muitíssimo apurada das dores e das necessidades das empresas, aspecto que nos escapava há uns 20 anos atrás», refere José Crespo de Carvalho.

por baixo, nada a fazer. Isto explica este colectivismo aparente, mas com profundo alinhamento por baixo. Estou convicto de que precisamos de mais força individual, ainda, para chegarmos ao ponto de vermos a necessidade do colectivo. Mas isso demora tempo. E não me parece que o tenhamos. Parece um contrassenso, mas não é», conclui José Crespo de Carvalho. ●

Considero que foi uma jornada totalmente gratificante e cumpridora.

A minha motivação para vir para o **EMBA** do **Iscte Executive Education** foi aumentar os meus conhecimentos na área de **Gestão organizacional**, na **área Financeira**, que era algo que não tinha conhecimento, pois venho de uma área técnica, de uma área de IT.

A minha experiência profissional foi muito melhorada, e a **minha experiência com os meus colegas de Gestão e Direção foi muito enriquecedora**. Considero que foi uma jornada totalmente gratificante e cumpridora.

Fernando Vicente

Head of Projects Development and Innovation, SIBS Multicert

CANDIDATURAS ABERTAS!

1^a Fase até 25.03 | -15%



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

ACREDITAÇÃO



RANKINGS



ACREDITAÇÕES, AFILIAÇÕES E RANKINGS





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

NOVA SBE

ENFRENTAR DESAFIOS COMPLEXOS E DINÂMICOS

A NOVA SBE EXECUTIVE EDUCATION ADOPTA O INFINITE LEARNING MINDSET, ONDE ACREDITA NÃO EXISTIREM BARREIRAS À APRENDIZAGEM

Im entrevista à Executive Digest, Carla Figueiredo, head of Executive Education Portfolio Management, e Marta Pimentel, Executive Education director da Nova SBE, explicam os principais desafios e oportunidades da formação de executivos.

A partir de agora, e tendo em conta o início de 2024, qual o ponto de situação e perspetivas para o futuro ao nível da formação de executivos?

Carla Figueiredo (CF): Em 2024, a formação de executivos continua a evoluir de forma a tornar-se mais personalizada, digitalizada e centrada nas competências humanas, preparando os líderes para enfrentar os desafios complexos e dinâmicos que encontram actualmente nas suas organizações. Segundo o World Economic Forum, 44% das competências core dos profissionais são expectáveis serem alteradas nos próximos cinco anos, destacando como as quatro maiores competências em ascenção nas organizações o Pensamento Criativo, o Pensamento Analítico, a Literacia Tecnológica e a Curiosidade e Life-Long Learning.



Na Nova SBE Executive Education adoptamos o Infinite Learning mindset, onde acreditamos não existirem barreiras à aprendizagem. A nossa oferta foi restruturada para dar resposta às necessidades dos participantes e das organizações, tendo como base três premissas:

- **Flexibilidade**, através de programas desenhados para se adaptarem às dinâmicas pessoais e profissionais dos participantes, oferecendo formatos presenciais, online, blended e híbridos. Esta abordagem permite que os participantes personalizem a sua jornada

educativa, ajustando-a aos seus compromissos e disponibilidade.

- **Aplicabilidade**, através da teoria aliada à prática com recurso a uma abordagem de project based learning, concretizada através de projectos, de estudos de caso e de interações com líderes do mercado, garantindo que o conhecimento adquirido possa ser imediatamente aplicável no mundo empresarial.

- **Inovação**, através de uma abordagem pedagógica marcada pela forte presença de conteúdos,



EXPANSÃO

AS ÁREAS DE EXPANSÃO TÊM ESTADO LIGADAS A DESAFIOS ACTUAIS DAS ORGANIZAÇÕES E NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS MAIS EMERGENTES, COMO É O CASO DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E A SUSTENTABILIDADE

tecnologias e metodologias de vanguarda, desenvolvendo competências como o pensamento crítico e a solução criativa de problemas, preparando os participantes para liderar na antecipação e gestão de mudanças no ambiente empresarial.

Queremos continuar a ser um parceiro de referência na Formação de Executivos, apoiando os nossos participantes ao longo da sua Life-Long Employability, com oferta de soluções de formação que vão beyond classroom, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional e gerando impacto nas organizações onde trabalham.

Que áreas, que temas estão a ser mais procurados?

CF: Existem duas áreas core das organizações onde a procura continua muito acentuada pois são a base das funções organizacionais e que por isso precisam de ser renovadas e actualizadas, e que são a gestão e a liderança. Na área da liderança, destacamos a liderança humanizada e a gestão da mudança. As áreas de expansão têm estado intrinsecamente ligadas a desafios actuais das organizações e no desenvolvimento de competências mais emergentes, como é o caso da Transformação Digital (associada à utilização dos dados, inteligência artificial e ao web 3) e a Sustentabilidade.

Que novidades gostariam de destacar para 2024, a nível empresarial e também individual?

CF: Tendo como base o Infinite Learning da Nova SBE Executi-



» Carla Figueiredo, head of Executive Education Portfolio Management da Nova SBE



» Marta Pimentel, Executive Education director da Nova SBE



A NOVA GERAÇÃO DE PROFISSIONAIS APRESENTA UM PERFIL MAIS VOLTADO PARA A EXPERIMENTAÇÃO E MOBILIDADE, PROCURANDO OPORTUNIDADES DE VIVENCIAR DIFERENTES EXPERIÊNCIAS EM DIVERSAS EMPRESAS E PAÍSES

ve Education, o nosso portefólio apresenta várias novidades tanto ao nível de oferta formativa como de formatos. Estamos a lançar os FreeLearners que, numa lógica de micro learning, o participante escolhe os módulos (inseridos em outros programas) que pretende frequentar e que estejam alinhados com os seus interesses e objectivos de carreira, tornando a jornada educativa mais personalizada e flexível. A quantidade de módulos e o ritmo são decisão do participante.

Também renovámos o nosso Campus Online, contando com mais de 15 novos programas intensivos, avançados e pós-graduações, através de programas de formação 100% online que contemplam componente sincrona e assíncrona, assente nos valores da flexibilidade, personalização, conectividade e proximidade, e com recurso uma metodologia LAB – Learn, Apply, Build.

O terceiro destaque que gostaria de partilhar é o novo portefólio bi-

lingue. Temos disponíveis na nossa oferta mais de 60 programas em português, 16 programas leccionados em língua inglesa e seis programas internacionais em parceria com outras Business School.

Por último, destaco a componente de Beyond Classroom. Acreditamos que a aprendizagem não se esgota na sala de aula, pelo que os nossos antigos participantes têm acesso a um conjunto de iniciativas que apoiam no seu desenho de carreira e desenvolvimento pessoal, alicerçando outras componentes como mentoring, coaching e networking.

Como estão os Mestrados Executivos face aos outros programas de formação executiva?

CF: Num contexto empresarial dinâmico e altamente competitivo marcado pela rápida evolução tecnológica, as organizações enfrentam constantes desafios para se manterem ágeis, inovadoras e lucrativas. Os Mestrados Exe-



NOVA SBE

cutivos têm sido uma aposta de muitos gestores que procuram um reskilling das suas competências para continuarem activos e actualizados face às necessidades das organizações e do mercado.

Os Mestrados Executivos desempenham também um papel crucial na retenção de talentos dentro das organizações, uma vez que as empresas demonstram um compromisso tangível com o crescimento profissional dos seus colaboradores. Isso não só ajuda a atrair talentos promissores, mas também incentiva a lealdade e o engagement dos colaboradores existentes, que se sentem valorizados e reconhecidos pelo investimento no seu desenvolvimento.

A nossa oferta contempla cinco Mestrados Executivos, com a duração de um ano, focados no desenvolvimento de conhecimentos académicos aliados à prática e que promovem o pensamento crítico e analítico, repartidos em seis meses lectivos e seis meses de workproject (tese): Avançado em Gestão, Finanças e Mercados Financeiros, Inovação & Empreendedorismo, Marketing & Estratégia e Liderança.

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 de negócios nesta transformação?

Marta Pimentel (MP): Sem dúvida, a tendência actual aponta para uma maior flexibilidade no ambiente de trabalho. O conceito de



trabalho híbrido ganha destaque, permitindo adaptar a forma de trabalhar conforme a natureza da actividade e a necessidade de colaboração. A ênfase recai na aprendizagem contínua, com pilares fundamentais como flexibilidade, aplicação de conhecimentos e inovação. As escolas de negócio desempenham aqui um papel crucial, e na Nova SBE Executive Education endereçamos esses temas oferecendo programas flexíveis, acessíveis em diversas plataformas e horários, promovendo assim a longevidade das carreiras dos profissionais.

Esta abordagem flexível, presente em diversos sectores, reflecte a busca por autonomia e personalização, características cada vez mais valorizadas pelas novas gerações e que influenciam a transformação nas estruturas organizacionais. Em suma, as escolas de negócio têm o desafio de acompanhar e promover a flexibilidade e a aprendizagem contínua que é exigida pelas novas gerações. Ao oferecerem programas adaptados às necessidades dos profissionais, contribuem para a capacitação e actualização constante das competências, alinhando-se com as exigências do mercado de trabalho em constante evolução.

O envelhecimento constante da população portuguesa, é um de-

safio ou uma oportunidade para o vosso sector?

MP: O envelhecimento da população traz consigo desafios e oportunidades para diversos sectores. Com a mudança na curva demográfica, observa-se uma inversão na proporção de gerações, com mais pessoas idosas do que jovens. Essa realidade implica uma desaceleração na entrada de jovens no mercado de trabalho, mas também representa um bónus de 20 anos de experiência profissional adicional, possibilitando uma extensão na carreira e uma valiosa contribuição das gerações mais experientes.

A longevidade e a experiência das gerações mais velhas representa uma oportunidade para as organizações repensarem as suas estratégias e abrirem espaço para uma “lifelong career”, valorizando o contínuo desenvolvimento de competências e aprendizagem constante. As escolas de negócio têm a oportunidade de ampliar o seu público-alvo para incluir a geração dos 50 anos, preparando-os para continuar a contribuir de forma significativa mesmo após os 65 ou 70 anos. A analogia com o filósofo brasileiro Mário Sérgio Cortella (no seu livro “Nós não nascemos prontos”) ressalta a evolução contínua das pessoas ao longo da vida, destacando a importância de

» A longevidade e a experiência das gerações mais velhas representa uma oportunidade para as organizações repensarem as suas estratégias e abrirem espaço para uma “lifelong career”, valorizando o contínuo desenvolvimento de competências e aprendizagem constante



MAIS-VALIA

OS MESTRADOS EXECUTIVOS DESEMPENHAM UM PAPEL CRUCIAL NA RETENÇÃO DE TALENTOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES, UMA VEZ QUE AS EMPRESAS DEMONSTRAM UM COMPROMISSO TANGÍVEL COM O CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS COLABORADORES



valorizar e aproveitar a expertise e maturidade das gerações mais velhas no ambiente profissional.

Muito se fala na literacia de gestão como elemento fundamental para melhorar a competitividade das nossas empresas (tendo as PME como principal destinatário). Contudo, poucas medidas se vêm como incentivo para incrementar a formação. O que deveria ser feito?

MP: Tendo por base que as PME representam 99% do tecido empresarial português, parece-nos prioritário começar por desenvolver programas adaptados às necessidades específicas destas empresas, oferecendo formações modulares e acessíveis que abordem não apenas as teorias de gestão, mas também casos práticos e estratégias aplicáveis ao contexto empresarial português. O Nova SBE VOICE Leadership lançado já no final de 2023, propõe-se a fazer isso mesmo e a contribuir positivamente em 2% para o PIB nacional em cinco anos.

Além disso, acreditamos que outra medida necessária passa por estabelecer parcerias com entidades governamentais e empresariais com vista a aumentar o acesso ao financiamento ou a incentivos fiscais para as empresas que escolham investir na formação dos seus gestores e



TENDO POR BASE QUE AS PME REPRESENTAM 99% DO TECIDO EMPRESARIAL PORTUGUÊS, PARECE-NOS PRIORITÁRIO COMEÇAR POR DESENVOLVER PROGRAMAS ADAPTADOS ÀS NECESSIDADES ESPECÍFICAS DESTAS EMPRESAS, OFERECENDO FORMAÇÕES MODULARES E ACESSÍVEIS QUE ABORDEM AS TEORIAS DE GESTÃO E CASOS PRÁTICOS APLICÁVEIS AO CONTEXTO EMPRESARIAL PORTUGUÊS

líderes reconhecendo a importância da literacia de gestão para a competitividade económica do país.

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?

MP: A colaboração entre essas instituições pode impulsionar a criação de um hub universitário mais ambicioso e atractivo, elevando o país a uma posição de destaque global no campo da educação. A atracção de estudantes internacionais para Portugal reflecte a capacidade de atrair talentos de diversas partes do mundo, contribuindo para a construção de um ecossistema educacional cosmopolita e influente na Europa.

Além de atrair estudantes para os processos de ensino, o desafio reside em reter esses jovens talentos em Portugal para que contribuam para o desenvolvimento do país. Nesse sentido, as universidades têm, não apenas a missão de atrair, mas também de manter os jovens profissionais no mercado de trabalho português. A construção de um ambiente académico colaborativo e inovador pode ser fundamental para estimular a permanência desses talentos no país, fortalecendo assim o sector educacional e o mercado de trabalho nacional.

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?

MP: A atracção e retenção de talentos continuam a ser temas relevantes, onde vemos a formação como uma estratégia essencial para lidar com essas questões. No entanto, a nova geração de profissionais apresenta um perfil mais voltado para a experimentação e mobilidade, procurando oportunidades de vivenciar diferentes experiências em diversas empresas e países. Nesse contexto, as organizações precisam de adoptar uma abordagem flexível e numa gestão interna de conhecimento robusta, capaz de garantir a continuidade do conhecimento face à rotatividade de colaboradores.

O conceito de Learning Organizations surge assim como uma resposta a essa realidade, enfatizando a importância da aprendizagem contínua e da internalização do conhecimento na própria estrutura organizacional. Ao promover um processo eficaz de integração e desenvolvimento dos colaboradores, as empresas podem prepará-los para actuarem de forma mais assertiva nas suas funções e contribuírem de maneira significativa para a organização. A possibilidade de oferecer diferentes trajectórias de carreira dentro da empresa e fomentar a mobilidade interna são estratégias que, não apenas fortalecem a cultura organizacional, mas também capacitam os profissionais para assumirem novos desafios com maior à-vontade e preparação. ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

THE LISBON MBA CATÓLICAINOVA

LIDERANÇA E IMPACTO GLOBAL



S

ão muitos os componentes que fazem com que o The Lisbon MBA Católica|Nova seja regularmente destacado entre os melhores MBAs do mundo e pertença ao grupo restrito de menos de 1% das escolas de negócios que possuem a acreditação Triple Crown. Em entrevista à Executive Digest, Maria José Amich, directora executiva do The Lisbon MBA, explica o sucesso do programa e a excelente carreira profissional dos seus graduados.

O The Lisbon MBA Católica|Nova volta a destacar-se no ranking do "Financial Times Global MBA ranking 2024", com a subida de 21 lugares no ranking do Financial Times para o Executive MBA, atingindo o 34.º lugar na Europa e o 62.º no mundo. Também registou uma subida de 11 lugares no ranking para o programa Lisbon MBA International (full-time) com a 24.ª posição

na Europa e a 74.ª no mundo. O que significa esta distinção?

É com grande orgulho que fomos, mais uma vez, reconhecidos como um dos melhores MBAs do mundo e somos 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 programa The Lisbon MBA International é o 5.º MBA da Europa que registou a maior subida.

Destacamos ainda que o The Lisbon MBA 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, com um salário médio

O THE LISBON MBA TEM COMO MISSÃO FORMAR PRINCIPLED GLOBAL LEADERS, O QUE EXIGE UMA CONSTANTE E CONTÍNUA INOVAÇÃO NOS PROGRAMAS, CURRÍCULUM, FORMATO E PARCERIAS, ENTRE OUTROS

anual bruto de 120.575 USD. Este valor foi o 5.º melhor na Europa em termos de progressão salarial. De salientar ainda que o International MBA obteve um índice de 91% de empregabilidade três meses após a conclusão do programa.

Esta distinção resulta de uma combinação única de factores diferenciadores da nossa oferta educativa. Por um lado, oferecemos uma experiência de MBA global, com uma componente internacional de grande prestígio, fomentada pelo programa de imersão no MIT Sloan, no top 10 do mundo, assim como oportunidades de intercâmbio com MBAs de prestígio. O perfil internacional dos nossos programas, combinado com a aprendizagem personalizada, atrai, cada vez mais, estudantes internacionais. Na classe actual do The Lisbon MBA International, temos o maior número de alunos estrangeiros de diferentes backgrounds, criando um microcosmo que enriquece muito a experiência de aprendizagem. Todos estes aspectos contribuíram para termos alcançado neste ranking a 4.ª posição no mundo em International Course Experience.



CARREIRA

OS GRADUADOS, APOIADOS PELO SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA E POR UMA COMUNIDADE ALUMNI DINÂMICA E INTERNACIONAL, ESTÃO A RECEBER OPORTUNIDADES DE CARREIRA POR RECRUTADORES GLOBAIS, TAIS COMO A ACCENTURE, GOOGLE, OUTSYSTEMS, GALP, MICROSOFT, MCKINSEY, EDP, ENTRE OUTROS

De destacar, ainda, que os nossos graduados, apoiados pelo serviço de desenvolvimento de carreira e por uma comunidade alumni dinâmica e internacional, estão a receber oportunidades de carreira por recrutadores globais, tais como a Accenture, Google, OutSystems, Galp, Microsoft, McKinsey, EDP, entre outros.

Quais os principais factores que contribuem para o sucesso do vosso curso?

Destacamos uma combinação de factores, desde a parceria de sucesso que reúne três escolas de renome mundial – CATÓLICA-LISBON, Nova SBE e MIT Sloan, às parcerias com escolas de negócio internacionais de topo, e ao corpo docente de renome internacional, com forte experiência profissional. Por outro lado, a abordagem educativa dos programas vai além do conhecimento dos fundamentos e tendências dos negócios, concentrando-se no desenvolvimento de competências de gestão e liderança que hoje as organizações procuram mais do que nunca nos seus gestores. Destaca-se a capacidade de gerir e liderar em ambientes multiculturais, onde a diversidade impera, como motor para a inovação, e a inclusão de perspectivas e pontos de vista diversos que irão contribuir para alcançar um crescimento sustentável e prosperar num ambiente de volatilidade e mudança.

Temos como missão formar Principled Global Leaders, o que exige uma constante e contínua inovação nos programas, currículum, formato e parcerias,

entre outros. Reforçámos a nossa rede de parcerias com empresas e organizações que tem vindo, cada vez mais, a acompanhar as tendências de mercado, com o objectivo de aproximar os nossos alunos da realidade empresarial e para ganharem competências fundamentais, como a resiliência, nomeadamente de gerir e liderar com base em modelos que promovam o seu melhor desempenho como o das suas equipas. Destacamos a colaboração com a Marinha Portuguesa, para fomentar as competências de liderança e Team Building, e a colaboração com a Start-Up Lisboa nos programas de aceleração para fomentar o empreendedorismo.

Também a nível internacional temos vindo a reforçar as nossas parcerias. Além da colaboração de longa data com o MIT Sloan, temos desenvolvido novas parcerias com MBAs de grande prestígio, tais como o de St. Gallen, na Suíça, e o de Esade, em Espanha, que vieram reforçar os programas actuais de intercâmbio com outros MBAs, entre estes o da Fundação Dom Cabral no Brasil e o da Universidade de San Diego nos Estados Unidos.

Através das parcerias, os alunos têm acesso a cadeiras optativas desafiadoras, nomeadamente Marketing Strategy for the Digital Era, Frictionless Marketing & Omni-channel Strategy e Singapura Mission Study. Nesta última, os alunos irão passar cinco dias em Singapura, uma das cidades mais dinâmicas da Ásia, onde irão obter um conhecimento exclusivo e aprofundado sobre a cultura asiática e a sua di-



» Maria José Amich, directora executiva do The Lisbon MBA

nâmica empresarial, para além de interagir com empresas e gestores neste novo contexto de negócios.

Reforçámos ainda a nossa colaboração com a Amrop, líder em Executive Search, para apoiar os nossos alunos na implementação dos seus planos de carreira, e com a LBC Innovative Transformation, envolvendo uma competição cujo prémio consiste numa semana de formação em Silicon Valley, na Califórnia.

O networking é ainda reforçado pela comunidade de cerca de 3000 alumni em todo o mundo e pelo Alumni Club do The Lisbon MBA, que promove o desenvolvimento de chapters internacionais em vários países, tais como a Índia e o Brasil, além de chapters sectoriais e temáticos, sobre temas como empreendedorismo, sustentabilidade e liderança feminina, entre outros.

Em suma, todos estes componentes fazem com que o The Lisbon MBA CatólicaNova seja regularmente destacado entre os melhores MBAs do mundo e pertença ao grupo restrito de menos de 1% das escolas de negócio que possuem a acreditação Triple Crown, a maior garantia de qualidade que um programa de MBA pode ter.

A diversidade das turmas é um aspecto fundamental da vossa



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

THE LISBON MBA CATÓLICAINOVA



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 forte 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. Pro-



ALÉM DA COLABORAÇÃO DE LONGA DATA COM O MIT SLOAN, TEMOS DESENVOLVIDO PARCERIAS COM MBAS DE GRANDE PRESTÍGIO, O DE ST. GALLEN NA SUÍÇA E ESADE EM ESPANHA, QUE VIERAM REFORÇAR OS PROGRAMAS DE INTERCÂMBIO COM OUTROS MBAS, O DA FUNDAÇÃO DOM CABRAL NO BRASIL E A UNIVERSIDADE DE SAN DIEGO NOS EUA

curamos 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 reflete 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 12 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, healthcare e terceiro sector (ONGs). Sublinhamos ainda a crescente participação de mulheres que representam agora 61% do total de alunos que constituem a turma de 2024 deste programa.

O futuro é construído através do desenvolvimento de talentos e de líderes mais humanos, inovadores e inclusivos, capazes de liderar com Propósito. Como é que o vosso curso contribui para este desígnio?

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

Além das cadeiras core e optativas, nas quais o aluno aprende a desenvolver 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 nós 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 o melhor nas pessoas que lidera, construindo uma cultura de trabalho 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 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



SALÁRIO

O THE LISBON MBA ALCANÇOU NO FT GLOBAL MBA RANKING 2024 A 18.ª POSIÇÃO NA EUROPA RELATIVAMENTE AO INDICADOR DE PROGRESSÃO DE CARREIRA DOS SEUS ALUNOS, COLOCANDO O AUMENTO SALARIAL EM 81% TRÉS ANOS APÓS A GRADUAÇÃO, COM UM SALÁRIO MÉDIO ANUAL BRUTO DE 120.575 USD

e desenvolvimento. Destacamos ainda a componente de Social Leadership, com foco nas acções de voluntariado, nomeadamente com a Just a Change.

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

O corpo docente é também um dos factores fundamentais para o prestígio do The Lisbon MBA Católica | Nova. Como o caracterizam?

O nosso corpo docente é reconhecido pela excelência no ensino aliado à experiência profissional, que desafia os alunos a resolverem casos complexos de gestão, utilizando exemplos reais e actuais das empresas, e promovendo o debate na aula e a partilha de conhecimento e interacção entre os professores e a classe, numa comunicação enriquecedora e muito transformadora.

Como mencionado, e tal como reconhecem os rankings do Financial Times, a diversidade do corpo docente é um foco prioritário dos programas, com 35% de professores internacionais e 38% do género feminino. Os alunos são desafiados

e inspirados pelos professores a testar o seu pensamento crítico, a explorar novas ideias e formas de procurar soluções criativas a problemas complexos, a reflectir e desenvolver os seus estilos de liderança. Os professores do The Lisbon MBA não se focam apenas na capacitação dos nossos alunos para se tornarem excelentes gestores e futuros líderes, mas também orientam e aconselham, incutindo-lhes a autoconfiança para atingir os seus objectivos.

A parceria com o MIT celebra 15 anos em 2024. De que forma é que tem contribuído para o desenvolvimento do The Lisbon MBA e impulsionado o empreendedorismo?

A escola de negócios MIT Sloan é reconhecida há muito tempo como um hub de empreendedorismo e inovação, proporcionando uma infinidade de oportunidades e actividades, com os melhores professores do mundo, que fazem a diferença e abrem portas aos nossos alunos.

Através do programa intensivo de 12 meses, full-time, The Lisbon MBA International, 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, os alunos realizam um mês de imersão no MIT Sloan, em Boston (EUA), com cadeiras focadas no empreendedorismo e na transformação digital.

A parceria com o MIT proporciona aos nossos alunos uma experiência de imersão neste ecossistema



NO FT GLOBAL
MBA RANKING
2024 O THE
LISBON MBA
ATINGIU A 4.ª
POSIÇÃO NO
MUNDO EM
INTERNATIONAL
EXPERIENCE
REFLECTINDO A
COMPONENTE
INTERNACIONAL
DO PROGRAMA
QUE ATRAI
CADA VEZ MAIS
ESTUDANTES
INTERNACIONAIS.
NA CLASSE
ACTUAL DO
INTERNATIONAL
MBA, TEMOS
61% DE ALUNOS
ESTRANGEIROS
DE DIFERENTES
BACKGROUNDS,
CRIANDO UM
MICROCOSMO
QUE ENRIQUECE
MUITO A
EXPERIÊNCIA DE
APRENDIZAGEM

privilegiado de empreendedorismo e inovação (o período de imersão é de um mês para o MBA Internacional e de uma semana para o MBA Executivo). Para além de partilharem a experiência da vida no campus, contam com professores de excelência académica, em áreas como Empreendedorismo, Inovação Tecnológica, Modelos Digitais de Negócio, entre outras.

No The Lisbon MBA Católica|Nova focamos os nossos programas de MBA na capacitação dos nossos alunos no desenvolvimento do seu espírito inovador e empreendedor, critical thinking e capacidade de resolução de problemas complexos, sendo a parceria a longo prazo com o MIT um impulsionador significativo. Oferecemos inúmeras oportunidades para os alunos implementarem projectos de negócio e participarem em programas de aceleração. O The Lisbon MBA Entrepreneurship Hub e o Alumni Startup Contest são 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 dos Alumni de participarem na competição da Web Summit e serem vencedores. Exemplo recente, é o ex-aluno Henrique Prado Ferreira, que venceu o concurso PITCH 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. ●



PÉ DE ORELHA

POR:

Nelson Pires

GENERAL MANAGER DA JABA RECORDATI



ELEIÇÕES: DA IDEOLOGIA PARA O TRANSACCIONALISMO

Sendo o voto um direito fundamental e livre, não podemos criticar em quem votam os Portugueses. Podemos gostar mais ou menos, mas temos de respeitar a decisão dos eleitores

A

política deixou de ser um fim em si mesmo. A ideologia só influencia as gerações mais idosas e por isso mesmo o voto passou a ser mais volátil. Há troca de voto num ou outro partido e aquilo que era normal para mim, votar sempre no partido com o qual me identifico ideologicamente, deixou de existir para muitos. Daí o desinteresse pela política, o descrédito justo pelos políticos que apresentam

fracas qualificações para a nobre função de nos representar, a dificuldade de fazer sondagens credíveis. Acrescido pelo posicionamento dos novos eleitores, que mais do que olhar para a política, olham para causas e agem de acordo com aquilo que defendem. Mas também os outros eleitores estão a derivar neste sentido. Querem factos concretos e não ideologia política. Não se identificam com “esquerda ou direita”, até nem sabem o que isso é. Em lugar da ambição da melhoria do sistema de transportes públicos querem saber os factos em concreto: como por exemplo a localização do novo aeroporto e o que vai acontecer na ferrovia de alta velocidade ou em determinadas linhas. Não querem saber se é exclusivamente um modelo público (ideologia de esquerda) ou misto público / privado (ideologia de direita). E este novo modelo faz com que os partidos políticos tradicionais tenham dificuldade em fazer algo fundamental: Comunicar eficaz-

mente com os eleitores! Por isso (mas não só) desligamos da política e assumimos novos meios de participação na vida em sociedade. Um estudo da FFMS refere que “durante o último ano, a acção social em que mais jovens participaram foi assinar uma petição: fizeram-no 40% dos 2,2 milhões de jovens que este estudo representa. Ou participar numa manifestação (10%)”.

Julgo que nestas eleições legislativas de 10 de Março, houve protesto e muitos dos que se abstinha no passado, decidiram ir votar como forma de protesto. Em 2019 votaram 5.251.064 eleitores, em 2022 tivemos 5.563.497 votantes e em 2024 no total, em território nacional votaram 6.051.460 (nímeros que deverão agora ser reajustados a 20 de Março com os votantes dos círculos da emigração). Ou seja, são mais cerca de 650.000 votos (vs 2022) ou 950.000 comparado com 2019. Na prática podem ser votos de protesto. Pois não existindo ideologia e querendo “castigar” os partidos tradicionais de poder, votam nos extremos políticos, tornando o seu voto claramente radical e disruptivo. Os moderados votam sempre ao centro, oscilando entre a esquerda ou direita moderada. Neste grupo o protesto faz-se desta forma.

Sendo o voto um direito fundamental e livre, não podemos criticar em quem votam os Portugueses. Podemos gostar mais ou menos, mas temos de respeitar a decisão dos eleitores. Eu também não gostei dos resultados (sou moderado) mas respeito-os.

Em suma os políticos têm de comunicar para um público céptico, sem ideologia, comprometido, que defende os seus direitos, imediatista, que acredita numa agenda comum para o país, mas baseada em factos e decisões (não em ideologia), utilizando as novas formas de comunicação digital. Os eleitores fiéis a um partido são o “resíduo” permanente de votos, mas que está a desaparecer gradualmente. Os novos eleitores “trocaram” (ou transaccionam) o seu voto por decisões que lhes proporcionem bem-estar económico e social. Com todo o direito o fazem, pois o voto é livre e é seu!

“Aquilo que os homens de facto querem não é o conhecimento, mas a certeza”! (Bertrand Russel).

Na bp, voltar é poupar

até

3€



≥30 litros = 1€ ou 3€

Abastecer na bp é sinónimo de poupança. Por um lado, poupa ao receber um vale de 3€ em abastecimentos superiores a 30 litros com bp Ultimate com tecnologia ACTIVE, ou de 1€ se abastecer com combustível regular. Por outro, poupa ao acumular com os benefícios do cartão Poupa Mais ou com o desconto direto dos cartões BP Bónus. Quando voltar, é só aproveitar.

Oferta cumulativa com benefícios Poupa Mais e desconto cartões bónus, incluindo cartão ACP.

Oferta de vale de 3€ em abastecimentos superiores a 30l com bp Ultimate com tecnologia ACTIVE, ou de 1 € em abastecimentos superiores a 30l com combustível regular, para redenção no abastecimento seguinte. Campanha válida de 1 de março a 30 de abril de 2024. Não válida para pagamentos com cartão Routex. Todas as condições em www.bp.pt

O melhor,
todos os dias





O novo Banco do Ano é o seu banco de sempre.

O novobanco foi eleito Banco do Ano em Portugal pela revista The Banker, do Financial Times, uma das mais prestigiadas publicações internacionais do setor bancário.

A todos os clientes, dos novos aos que estão connosco desde o primeiro dia, muito obrigado.

novobanco
Juntos fazemos o futuro.



Este prémio é da exclusiva responsabilidade da entidade que o atribuiu.