

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS



APOIOS:





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ENQUADRAMENTO

A FORMAÇÃO EXECUTIVA COMO MOTOR DE DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA

A APRENDIZAGEM AO LONGO DA CARREIRA TORNOU-SE UM FACTOR DETERMINANTE PARA ACOMPANHAR A EVOLUÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES



Num contexto empresarial marcado por transformação tecnológica acelerada, novos modelos de trabalho e maior complexidade na tomada de decisão, a formação executiva tem vindo a assumir um papel cada vez mais relevante no desenvolvimento das lideranças. Mais do que uma etapa académica associada ao início da carreira, a aprendizagem passou a ser encarada como um processo contínuo, essencial para acompanhar a evolução das organizações e dos mercados.

Nos últimos anos, muitas empresas têm reforçado o investimento na qualificação dos seus quadros através de programas de MBA, pós-graduações e formação executiva especializada. A necessidade de responder a desafios estratégicos cada vez mais exigentes – desde a transformação digital à gestão de equipas mais diversas e distribuídas – tem levado gestores e profissionais a procurar contextos estru-

turados de aprendizagem que lhes permitam actualizar conhecimentos e desenvolver novas competências.

Neste cenário, as escolas de negócios assumem um papel central na preparação de líderes capazes de responder às exigências actuais das organizações. Para além da transmissão de conhecimento técnico e conceptual, estes programas proporcionam um espaço de reflexão sobre a prática de gestão, permitindo aos participantes analisar desafios reais e partilhar experiências com profissionais de diferentes sectores e áreas de actividade.

Um dos aspectos mais valorizados na formação executiva é precisamente a possibilidade de cruzar perspectivas. Ao reunir executivos com percursos distintos, estes

programas criam ambientes de aprendizagem colaborativa onde o debate e a troca de experiências se tornam parte integrante do processo formativo. Este contacto com realidades organizacionais diversas contribui para ampliar a visão estratégica dos participantes e reforçar a capacidade de tomada de decisão.

Paralelamente, os conteúdos dos programas têm evoluído para acompanhar as mudanças do contexto empresarial. Temas como inovação, transformação digital, sustentabilidade, liderança de equipas híbridas ou gestão da mudança passaram a ocupar um lugar central nos currículos, reflectindo as prioridades actuais das organizações. ●

Pós-Graduação Virtualização e Cloud Computing

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



Seja um Protagonista e um Empreendedor

Cursos Técnicos Superiores Profissionais

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

Licenciaturas

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

Mestrado

- Informática
 - Computação em Nuvem
 - Dispositivos Móveis e Multimédia

ISTEC.PT

Alameda das Linhas de Torres nº 179 1750-142 Lisboa
info@istec.pt || 218 436 670

Candidaturas Abertas

Ano Letivo 2026/2027



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

POR:
João Silva Gil

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE

LIDERANÇA E EDUCAÇÃO NUM TEMPO DE (NOVA) DESORDEM MUNDIAL



NO PRIMEIRO ENCONTRO DE 2026 DA EXECUTIVE DIGEST COM AS PRINCIPAIS BUSINESS SCHOOLS NACIONAIS DEBATEU-SE OS PRINCIPAIS DESAFIOS QUE ALUNOS, PROFESSORES E ESCOLAS ENFRENTAM NUM ANO QUE PROMETE SER BASTANTE DESAFIANTE A VÁRIOS NÍVEIS



RANKING FT

PORTUGAL TEM SEIS ESCOLAS DE
NEGÓCIOS ENTRE AS 100 MELHORES
DA EUROPA, SEGUNDO A EDIÇÃO MAIS
RECENTE DO RANKING DO FINANCIAL TIMES



consensual: embora Portugal esteja «na moda» e tenha talento reconhecido, enfrenta desafios estruturais que ameaçam a sua sustentabilidade competitiva. Uma conclusão do mais recente encontro-debate organizado pela Executive Digest e que reuniu os principais protagonistas do ensino superior e da gestão em Portugal para um diagnóstico aberto e honesto

sobre o estado do País, da educação executiva (mas não só) e do mundo. No encontro estiveram presentes Carlos Vieira, Católica Porto Business School; Carmen Silva, Técnico+ do Instituto Superior Técnico; Elisabete Alcobia, ISCTE Executive Education; Luís Schwab, IPAM; José Veríssimo, ISEG; Marta Pimentel, Nova SBE; Patrícia Teixeira Lopes, Porto Business School; Pedro Ferreira, AESE Business School; Tânia Sousa, Católica-Lisbon School of Business and Economics e Tiago Guerra, Técnico+ do Instituto Superior Técnico.

O debate percorreu temas críticos como a iliteracia financeira, a reforma urgente do Estado, a disrupção tecnológica, e a evolução dos modelos de ensino.

LITERACIA FINANCEIRA: SABEMOS QUE SABEMOS POUCO

Para início das ‘hostilidades’, um tema que tem sido recorrente em diferentes fóruns organizados pela Executive Digest: Portugal tem um (grave) problema de falta de literacia financeira e, sendo assim, qual é o papel das instituições de formação no combate a este flagelo? Cultura, conhecimento e preparação são apontados como essenciais, mas permanece a dúvida sobre se «estamos mesmo a conseguir fazer a diferença».

Para muitos, o problema começa a montante, logo no início, na base, no ensino da Matemática, «numa altura em que as notas a esta disciplina estão, novamente, a descer», afirmam. Assim, não é de estranhar que o problema também se revele à entrada nas empresas. Os jovens chegam confiantes, porém muitas vezes «não sabem assim tanto». Fala-se de um desalinhamento entre a percepção e a realidade, que pode não ser apenas provocação, mas

antes um problema estrutural. Ao mesmo tempo, «fala-se mais do que se faz» quando o tema é upskilling e reskilling — mudam-se funções, mas não se reforçam verdadeiramente competências, algo particularmente grave na área financeira.

Apesar do discurso recorrente sobre a necessidade de um plano sério de combate à iliteracia, Portugal continua no penúltimo lugar do ranking europeu. «Toda a gente faz um bocadinho, mas não é suficiente.» Num inquérito realizado a mais de 400 executivos, 46% afirma que as suas equipas não dominam conhecimentos financeiros básicos — mesmo em grandes empresas — e este facto reforça a preocupação: «se falássemos de PME, provavelmente seria pior», dizem.

Há, no entanto, uma nota curiosa: «sabemos que sabemos pouco.» A percepção está relativamente alinhada com a realidade, mas isso não resolve o défice de conhecimento macro e microeconómico que se sente nas organizações. A oferta formativa existe — desde projectos como o «Finanças para Todos» da Nova SBE a iniciativas da Fundação Cupertino Miranda, da ASFAC – Associação de Insti-

tuições de Crédito Especializado ou da Associação Portuguesa de Seguradores mas, paradoxalmente ou talvez não, refere-se o trabalho «inexistente» da Associação Portuguesa de Bancos neste domínio — mas as acções continuam dispersas e com impacto limitado.

Aliás, o problema é mais profundo e começa na base: «70% das pessoas não consegue calcular juros compostos». Sem essa noção, torna-se difícil decidir sobre crédito, poupança ou pensões. Soma-se uma dimensão cultural: «falar de dinheiro em família é quase tabu», o que contribui para adultos pouco confortáveis com risco e decisão financeira.

Mesmo nas empresas, «não falta liquidez, falta conhecimento». Há recursos parados por receio ou falta de compreensão. E, no fundo, a questão é também de pensamento crítico: «as pessoas nunca foram alertadas para pensar sobre isto». Ensinar finanças não é apenas explicar juros; é compreender risco, inflação e impacto de decisões a longo prazo.

A iliteracia financeira em Portugal é, assim, estrutural, cultural e geracional. Existem esforços e sinais positivos, como a recente iniciativa do Governo em convidar

APESAR DA NECESSIDADE DE UM PLANO SÉRIO DE COMBATE À ILITERACIA FINANCEIRA, PORTUGAL CONTINUA NO PENÚLTIMO LUGAR DO RANKING EUROPEU



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



Carlos Vieira
Católica Porto Business School



Carmen Silva
Técnico+ do Instituto
Superior Técnico



Elisabete Alcobia
ISCTE Executive Education



Luis Schwab
IPAM



José Veríssimo
ISEG

O DEBATE PERCORREU TEMAS
CRÍTICOS COMO A ILITERACIA
FINANCEIRA, A REFORMA URGENTE
DO ESTADO, A DISRUPÇÃO
TECNOLÓGICA, E A EVOLUÇÃO
DOS MODELOS DE ENSINO



Marta Pimentel
Nova SBE



Patrícia Teixeira Lopes
Porto Business School



Pedro Ferreira
AESE Business School



Tânia Sousa
Católica-Lisbon School
of Business and Economics



Tiago Guerra
Técnico+ do Instituto
Superior Técnico



» A iliteracia financeira em Portugal é, assim, estrutural, cultural e geracional

diferentes faculdades para irem dar formação a escolas, mas «os resultados só se verão daqui a uma década ou mais». Resta saber se estamos finalmente a atacar a raiz do problema — ou apenas a adiar a solução.

CONCORRÊNCIA: INTERNA E EXTERNA

A concorrência às Business Schools nacionais intensifica-se. Por exemplo, no Porto, já existem pólos de outras escola nacionais, e a competição é também internacional, com escolas norte-americanas, que trazem professores para leccionar em Portugal e nas empresas. Além disso, a concorrência vem da Inteligência Artificial (IA), das consultoras e de outros stakeholders.

O caminho passa pela internacionalização, aproveitando que «Portugal está na moda», o que só é, contudo, possível através de factores diferenciadores. Não se trata de criar cursos apenas para estrangeiros, mas sim de «incorporar factores que nos diferenciam», aproveitando elementos nacionais, como a indústria tradicional, o mar ou outros sectores, e envolvendo todos os actores relevantes.

Defende-se que a formação executiva deve deixar de ser uma simples transferência de conhecimento, porque «isso já acabou» e pode ser, facilmente, encontrado online.

» A formação executiva deve deixar de ser uma simples transferência de conhecimento, porque «isso já acabou» e pode ser, facilmente, encontrado online



estar em experiências práticas e imersivas, únicas do campus e dos programas, que ofereçam algo verdadeiramente diferenciador. Na prática, «experiências muito hands-on, muito apoiadas naquilo que nos diferencia, como escola, como país, como cidade, como tecido económico.»

Todos os programas devem ser transformados regularmente, incorporando novos temas, metodologias e parcerias que acrescentem valor. Questões como riscos geopolíticos, IA e sustentabilidade devem estar presentes de forma transversal, podendo surgir em masterclasses ou certificados complementares.

No geral, a estratégia centra-se em olhar para fora, apostar na internacionalização e criar experiências práticas que se destaquem da concorrência.

MENOS ACADÉMICOS E GOVERNANCE

Lança-se a provocação: «Precisamos de menos académicos!» Questiona-se a capacidade dos docentes em manter os conteú-

dos actualizados e relevantes. «É muito difícil para um académico que acha que sempre tem a melhor versão do que estudou questionar os conteúdos e colocar-se no lugar do outro», sublinha-se, reforçando a necessidade de refrescar continuamente os programas e integrar parceiros externos nas salas de aula. Esta abertura é fundamental para garantir que os alunos recebam uma formação alinhada com as necessidades do mercado.

Há também a questão do equilíbrio entre académicos e profissionais do mercado. Embora os académicos sejam importantes, reconhece-se, cada vez mais, o valor de trazer profissionais externos como speakers e industry fellows, permitindo aos estudantes contacto directo com experiências práticas. «O desafio é perceber o que distingue cada escola e qual é o seu ADN, porque muitos professores acabam por leccionar em várias instituições e isso dilui a diferenciação.»

O debate regressa à metodologia de ensino nas business schools e



NO GERAL, A ESTRATÉGIA CENTRA-SE EM OLHAR PARA FORA, APOSTAR NA INTERNACIONALIZAÇÃO E CRIAR EXPERIÊNCIAS PRÁTICAS QUE SE DESTAQUEM DA CONCORRÊNCIA



na necessidade de adaptar a formação à realidade do mercado. «A questão da competitividade é muito importante: como é que nós nos diferenciamos?», começou-se por dizer, destacando que a velocidade das mudanças exige respostas rápidas, algo que os académicos nem sempre conseguem oferecer. O equilíbrio passa por combinar teoria e prática: «A ideia é ter académicos que façam o enquadramento e a metodologia, e depois passar para quem está a fazer».

Para lidar com estas exigências, algumas escolas têm investido na formação contínua dos seus docentes, criando academias internas e participando em diferentes programas, de modo que os professores estejam actualizados sobre os desafios dos clientes e do mercado. Esta combinação entre corpo docente full-time e profissionais externos é vista como essencial para oferecer uma proposta de valor diferenciada.

Outro ponto abordado foi a estrutura organizativa das es-



A EXPERIÊNCIA NOUTROS PAÍSES EUROPEUS, COMO DINAMARCA OU HOLANDA, MOSTRA TENDÊNCIAS SIMILARES: CURSOS EM INGLÊS TORNAM-SE NECESSÁRIOS PARA ATRAIR ESTUDANTES INTERNACIONAIS, MAS ISSO GERA RISCOS PARA A SOBREVIVÊNCIA DAS LÍNGUAS LOCAIS

«HOVE NECESSIDADE DE AUTONOMIZAR PARA TERMOS FACILIDADE NA CONTRATAÇÃO E NA OFERTA DE CURSOS»

colas, muitas vezes associativa, permitindo maior autonomia na contratação e na gestão de cursos, especialmente MBA. «Houve necessidade de autonomizar para termos facilidade na contratação e na oferta de cursos», explicou-se, sublinhando que modelos como o da Católica ou da Porto Business School mostram diferentes abordagens, mas todos têm como objectivo alinhar a escola às exigências do mercado e da acreditação.

TO BE OR NOT TO BE. É UMA QUESTÃO?

O tema quente do momento, a 'guerra' entre a reitoria da NOVA e as faculdades com designações em inglês, Nova SBE, NOVA IMS, NOVA School of Law e NOVA Medical School foi também analisado pelos participantes. «Quem fez aquilo só está a prejudicar as várias escolas... mas prejudica a própria universidade».

Dentro da mesma temática abordou-se a polémica em torno do uso do inglês nas universidades

portuguesas, referindo que estas discussões muitas vezes reflectem tensões de imagem e posicionamento internacional, mais do que questões pedagógicas reais.

A experiência noutros países europeus, como Dinamarca ou Holanda, mostra tendências similares: cursos em inglês tornam-se necessários para atrair estudantes internacionais, mas isso gera riscos para a sobrevivência das línguas locais. «Não se podem dar aulas em inglês, ou tem de ser multilingue», sublinhou-se, evidenciando o desafio de equilibrar competitividade global e identidade nacional. Exemplos práticos incluem cursos na Alemanha ou em Espanha totalmente em inglês, com apenas algumas exigências de língua local, mostrando que a internacionalização é inevitável para competir no mercado global.

Em Portugal, existem escolas com mais de 50% de alunos estrangeiros em licenciaturas, mestrados e MBA, e onde existe necessidade de se abrir ao mercado internacional. «Para sermos competitivos a nível nacional e internacional, temos de nos abrir a este último», explicou-se, reforçando que o mercado nacional é limitado e a segmentação geográfica impacta directamente a definição de cursos em inglês ou português.

A segmentação de mercados, incluindo Médio Oriente e Índia, obriga a pensar em inglês como língua de ensino, adaptando cursos e até usando tradução com IA para alunos que falam outras línguas.

Finalmente, observou-se que, mesmo com cursos bilingues, a



» A combinação entre teoria académica, casos reais e experiências práticas, muitas vezes com a parceria de empresas, é vista como essencial

procura por cursos em inglês tende a atrair alunos com médias mais altas, refletindo tanto a preferência do mercado como a estratégia de posicionamento internacional. «A internacionalização é inevitável, mas temos de equilibrar com a preservação da nossa língua e identidade cultural.»



CASOS: A MAIS-VALIA DE QUANDO AS COISAS CORREM MAL

O método de casos continua central, mas foi reforçado que os alunos valorizam casos reais e próximos da sua realidade: «As pessoas têm muita falta de identificação dos casos... geração de casos sobretudo os que correm mal, que é uma coisa que ninguém publica, é muito importante.» Há um esforço em criar casos nacionais, de empresas pequenas, startups, restaurantes ou áreas digitais e de saúde, para que os estudantes aprendam com sucessos e insucessos. Além disso, os alunos são incentivados a escrever os seus próprios casos, aumentando a participação e o contacto com a prática real.

No plano pedagógico, destaca-se a tendência global de tornar os casos mais experienciados e tecnológicos, recorrendo a simulações, realidade virtual e IA. «Cada vez mais é experiencial... a IA cria personas, e os casos são um diálogo com elas dentro da tecnologia.» Os alunos procuram



MESMO COM CURSOS BILINGUES, A PROCURA POR CURSOS EM INGLÊS TENDE A ATRAIR ALUNOS COM MÉDIAS MAIS ALTAS, REFLETINDO TANTO A PREFERÊNCIA DO MERCADO COMO A ESTRATÉGIA DE POSICIONAMENTO INTERNACIONAL

resultados imediatos («quick wins») e soluções personalizadas para os seus problemas concretos.

A combinação entre teoria académica, casos reais e experiências práticas, muitas vezes com a parceria de empresas, é vista como essencial. A pressão sobre os docentes é grande, mas este modelo permite responder às expectativas de executivos e gestores, que querem aplicar rapidamente o conhecimento à sua realidade. «Se respondermos a isto, temos clientes. Se não respondemos, eles não têm clientes.» A mensagem final é clara: a prática, a personalização e a ligação directa ao mercado são fundamentais para manter a relevância das escolas de negócios num contexto onde as mudanças são rápidas e as exigências muito elevadas.

DESAFIOS DO ENSINO ONLINE, HÍBRIDO E AINDA O TELETRABALHO

O ensino híbrido e online apresenta desafios significativos. Trazer os protagonistas dos casos nacionais

para a sala de aula é «de um valor enorme», mas permitir que alunos assistam remotamente pode criar uma falsa sensação de aprendizagem: «O aluno acha que estar em casa comodamente a assistir a uma aula é bom, mas não está a adquirir conhecimentos.» Por isso, são muitas as Escolas que têm limitado o número de sessões online. A situação agrava-se no modelo híbrido, «o pior dos dois mundos», pois «as pessoas lembram-se mais do coffee break do que do slide 37», reforçando-se a ideia de que o valor da formação reside muitas vezes na interacção humana e no networking presencial.

O teletrabalho também tem revelado limitações. Embora seja visto como vantagem, generalizar esta prática reduziu criatividade e inovação: «As pessoas deixaram de estar umas com as outras, deixaram de partilhar ideias de forma informal. A ausência do ‘café’ no trabalho prejudica a resolução de problemas e o compromisso com a empresa.» ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

AESE BUSINESS SCHOOL

NOVOS DESAFIOS DA LIDERANÇA EMPRESARIAL

A FORMAÇÃO EXECUTIVA CONTINUA A ASSUMIR UM PAPEL CENTRAL NO DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES PREPARADOS PARA CONTEXTOS EMPRESARIAIS CADA VEZ MAIS EXIGENTES E TECNOLÓGICOS

Num contexto empresarial marcado por mudanças rápidas, novas exigências de liderança e pela crescente integração da inteligência artificial na gestão, a formação executiva assume um papel cada vez mais relevante na preparação de gestores para ambientes de decisão complexos.

O desenvolvimento de competências estratégicas, a capacidade de adaptação e uma visão humanista da liderança tornaram-se factores centrais para quem lidera organizações num cenário de incerteza permanente.

É neste enquadramento que programas de formação executiva procuram responder às novas necessidades das empresas, combinando actualização de conhecimento, desenvolvimento pessoal e contacto com realidades empresariais diversificadas. A aproximação entre escolas de negócios e organizações tem vindo a intensificar-se, numa tentativa de alinhar conteúdos académicos com os desafios concretos enfrentados pelos gestores no terreno.

No caso do AESE Executive MBA, essa ligação ao tecido empresarial assume um papel central na estrutura do programa. Como explica Agostinho



Abrunhosa, director do programa, «as empresas com quem trabalhamos e que enviam os seus gestores para o AESE Executive MBA estão cada vez mais focadas em gerar impacto directo, continuado e mensurável».

Segundo o responsável, esse processo traduz-se numa actualização permanente e, entre as áreas que têm vindo a ganhar maior peso na formação, destacam-se a análise de dados aplicada à tomada de decisão, a gestão da

>> Agostinho Abrunhosa, director do AESE Executive MBA

inovação, a liderança de equipas de alta performance e o pensamento estratégico. O objectivo é preparar gestores capazes de actuar em contextos complexos e incertos, onde as decisões têm impacto directo no desempenho das organizações.

Neste processo, o Método do Caso continua a ser um dos pi-

TESTEMUNHOS DE ANTIGOS PARTICIPANTES



Jaquelina Viera, head of Business Insights & Strategy da CGD

«O AESE Executive MBA consolidou a minha visão estratégica e reforçou a responsabilidade de liderar com impacto. Cresci como pessoa e como líder, fortalecendo empatia, autenticidade e sentido de propósito. A intensidade dos debates e a heterogeneidade dos participantes, provenientes de múltiplos sectores, enriqueceram a experiência. Deu-me confiança e a convicção de que cada decisão gera impacto positivo na vida das pessoas e na sociedade.»



Paulo Magalhães, founder & CEO da Inovflow Business Solutions

«O AESE Executive MBA reforçou a minha convicção de que gerir é, acima de tudo, servir pessoas. Essa visão humanista, made in AESE, trouxe maior clareza à forma como lidero e desenvolvo a Inovflow, promovendo uma liderança mais consciente, uma cultura exigente e uma ambição de crescimento constante e sustentável, alinhada com os meus valores pessoais e profissionais.»



Pedro Ângelo, presidente do Conselho de Administração e CEO da NAV Portugal

«Frequentar o Executive MBA da AESE foi uma decisão profundamente transformadora e acertada. O diferenciador método do caso alargou os meus conhecimentos e reforçou a minha capacidade de decisão em contextos reais e complexos. Mais do que competências técnicas, a matriz humanista da escola consolidou a minha visão sobre liderança responsável, demonstrando-me que gerir é sobretudo servir e que o verdadeiro sucesso profissional implica gerar impacto positivo e sustentável na sociedade.»

lares da abordagem pedagógica do programa. Através da análise de situações reais de empresas de diferentes sectores e geografias, os participantes são desafiados a identificar problemas, avaliar alternativas e tomar decisões com



IMPACTO

«AS EMPRESAS COM QUEM TRABALHAMOS E QUE ENVIAM OS SEUS GESTORES PARA O AESE EXECUTIVE MBA ESTÃO CADA VEZ MAIS FOCADAS EM GERAR IMPACTO DIRECTO, CONTINUADO E MENSURÁVEL.»



base em informação incompleta. «Ao trabalhar com situações reais de empresas de vários sectores e geografias, os nossos participantes treinam a capacidade de identificar onde está o valor e as decisões de como o capturar, em ambientes de incerteza e com recursos limitados», sublinha Agostinho Abrunhosa.

O perfil dos participantes do programa reflecte também a diversidade de percursos e fases de carreira, reunindo gestores com idades entre os 28 e os 55 anos, provenientes de diferentes sectores e com responsabilidades distintas nas suas organizações.

«Para quem está a meio caminho de uma carreira longa, e que sabe que ainda tem 20 ou 30 anos de vida activa à sua frente, o MBA não é apenas uma actualização de conhecimentos: é uma oportunidade de se reposicionar, de descobrir novos propósitos e de construir um novo capítulo», refere o director do programa.

Nesse sentido, a AESE tem vindo a reforçar componentes de acompanhamento individual, como os serviços de executive coaching e career advisory, que apoiam os participantes na definição dos seus objectivos profissionais e na reflexão sobre os próximos passos das suas carreiras. Já através do elective track, podem personalizar até cinco dias completos de formação, escolhendo módulos alinhados com os seus objectivos de desenvolvimento», explica Agostinho Abrunhosa.

Num momento em que a tecnologia assume um papel cada

vez mais relevante na gestão, a integração da inteligência artificial na formação de gestores tornou-se igualmente uma prioridade. No entanto, a abordagem da escola procura equilibrar essa dimensão tecnológica com uma visão humanista da liderança.

«Formamos líderes com base numa matriz de valores que coloca as pessoas no centro – a integridade, o espírito de serviço, a excelência profissional e uma visão ética do papel do gestor na sociedade», afirma Agostinho Abrunhosa, acrescentando que esta orientação faz parte da identidade da instituição desde a sua fundação, em 1980, com o apoio do IESE Business School.

«A opção estratégica que fizemos foi integrar a IA de forma transversal nas disciplinas nucleares do programa», complementa o responsável.

Paralelamente, a escola criou uma iniciativa dedicada à investigação e reflexão sobre o impacto da inteligência artificial na gestão e nas organizações, envolvendo o corpo docente no estudo destas transformações e no desenvolvimento de novos conteúdos formativos.

O AESE Executive MBA, que tem na componente internacional uma semana de aulas em instituições como o IESE Business School, em Barcelona, ou a Universidade de Meiji, em Tóquio, conta com creditações internacionais relevantes, nomeadamente da AMBA e da EFMD. Atualmente, a comunidade Alumni ultrapassa os 9.000 profissionais. ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

AESE BUSINESS SCHOOL

GESTÃO NA ERA DIGITAL SEMPRE COM RIGOR

O DEEP PREPARA DIRIGENTES EM AMBIENTES DE TRANSFORMAÇÃO ACELERADA, UNINDO RIGOR ACADÉMICO, DIVERSIDADE INTERNACIONAL E FERRAMENTAS PEDAGÓGICAS DE VANGUARDA, NUMA EXPERIÊNCIA 100% ONLINE, COM SELO DE EXIGÊNCIA DA AESE

Num momento de profunda disrupção global, quando a pandemia obrigou líderes e organizações a rever os seus modelos operacionais, culturais e estratégicos, a AESE Business School lançou o DEEP – Digital Effectiveness Program, que não se limitou a responder à crise: antecipou o mundo que ela anunciava. antecipou o mundo que ela anunciava.

Para Pedro Leão, director do DEEP, a lógica que o sustenta não perdeu actualidade. «Num contexto empresarial onde o trabalho distribuído é uma realidade crescente, o facto de ser 100% online permite uma experiência verdadeiramente frictionless, altamente eficiente do ponto de vista logístico e de gestão de agenda, sem abdicar dos padrões de excelência e rigor que fazem parte do ADN da AESE.»

O DEEP foi também incorporando mecanismos de gamificação, com destaque para simuladores da Universidade de Harvard que aproximam os participantes de decisões reais, sob pressão e com consequências visíveis no desempenho.

Uma das dimensões mais distintas do programa é a sua natureza de rede. Os participantes assistem a sessões em directo a partir de cidades como Tóquio, São Paulo, Lima, Barcelona ou Lisboa – enquanto

um claustro distribuído por três continentes acompanha a experiência. Esta pluralidade não é apenas geográfica: é pedagógica.

«Ao discutir casos e dilemas de gestão com colegas e professores que interpretam o mesmo problema a partir de contextos distintos, os participantes passam a explicitar melhor os seus critérios, a testar alternativas, a reconhecer vieses e a calibrar decisões em função do contexto, ampliando a capacidade de decidir em ambientes mais complexos e incertos», sublinha Pedro Leão.

Esta dimensão internacional é também fortemente motivadora, reforçando o sentido de pertença a uma comunidade global de alumni unida pelo idioma português.

Dirigido a quadros superiores, o DEEP desafia os participantes a revisitarem criticamente as suas práticas. O Método do Caso é o instrumento central, estruturando o programa em blocos que percorrem a inteligência artificial, o Agile, a Cibersegurança e outros domínios – actualizando paradigmas e modelos mentais de gestão.

Quatro instâncias de mentoria individual, com professores à escolha, completam o percurso. «A própria estrutura de blocos temáticos do DEEP consagra a temática da Transformação Digital como eixo fundamental de aprendi-



> Pedro Leão, director do programa DEEP da AESE Business School

zagem, o que faz com que o DEEP ensine gestão num contexto da era digital e da IA», sintetiza o director do programa.

A tensão entre urgência operacional e visão de longo prazo é explorada no bloco de Estratégia em Acção. No plano mais amplo, o DEEP actua em três dimensões – rigor técnico, sensibilidade cultural e adaptação contínua – reforçando «uma mentalidade de aprendizagem contínua, essencial para liderar em ambientes de mudança acelerada e interdependência global».

O resultado é um programa que não ensina apenas gestão: ensina gestão num contexto que já é o presente. Num momento em que a fronteira entre o digital e o estratégico se torna cada vez mais ténue, o DEEP posiciona-se como um espaço onde líderes experientes reencontram a capacidade de pensar – com rigor, abertura e visão. ●



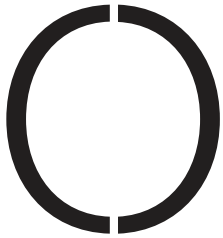
SLAM NO UNIVERSO AESE

COM O SLAM, A AESE APLICA A DESPORTO A MESMA LÓGICA QUE CONSAGROU COM O AMEG - ADVANCED MANAGEMENT IN ENERGY: FORMAÇÃO DE GESTÃO RIGOROSA, CONSTRUÍDA DE RAIZ PARA QUEM CONHECE A INDÚSTRIA POR DENTRO



«PARA QUEM QUER VERDADEIRAMENTE CRESCER COMO LÍDER»

O SLAM NASCE PARA PREENCHER UMA LACUNA REAL: FORMAR GESTORES E LÍDERES COM COMPETÊNCIAS ESTRUTURADAS, RIGOROSAS E TOTALMENTE CONTEXTUALIZADAS NO UNIVERSO DO DESPORTO



desporto cresceu enquanto indústria e fenómeno social, mas a formação de gestão à altura tardou. Para responder a essa assimetria, a AESE lança o SLAM – Sport Leadership Management, dirigido a quem trabalha no sector ou nele quer construir uma carreira de liderança.

Ramiro Martins é o director do programa.

Que lacuna no mercado justificou o lançamento do SLAM?

O ponto de partida foi uma constatação simples, mas poderosa: o desporto cresceu de forma extraordinária, mas a formação de gestão especializada continuou, durante demasiado tempo, negligenciada. Federações, clubes, organizadores de eventos ou atletas que pretendem transitar para a gestão revelam uma necessidade real de competências em liderança, estratégia, finanças e marketing aplicadas ao desporto. O SLAM oferece uma formação rigorosa e exigente, totalmente contextualizada – o que faz toda a diferença para quem quer aprofundar o seu perfil de liderança sem abdicar da relevância prática.

Como é trabalhada a dimensão pessoal do líder?

A formação de líderes não se esgota na transmissão de ferramentas técnicas. Um líder completo precisa de se conhecer, compreender os seus valores e o impacto que tem nas pessoas e organizações. O Método do Caso obriga cada participante a tomar posição, argumentar e confrontar-se com a complexidade da decisão real. Os colóquios com decisores nacionais e internacionais proporcionam reflexão sobre trajetórias de vida e liderança. O objectivo é que cada participante saia com uma perspectiva mais madura e ambiciosa sobre o seu papel como líder.

Que perfil e ambição devem trazer os participantes?

A diversidade do público-alvo é uma das maiores riquezas do SLAM. O perfil ideal é o de profissionais com experiência relevante no sector, numa fase em que sentem necessidade de aprofundar competências e alargar a visão estratégica. Quanto à ambição, pedimos que seja alta: o SLAM não é para quem quer apenas um certificado, mas para quem está disposto a ser desafiado e investir



» Ramiro Martins, director do programa SLAM da AESE Business School

numa transformação profissional genuína.

Como preparam líderes para gerar vantagem competitiva sustentável?

O desporto é simultaneamente um negócio e um bem público. Preparar líderes capazes de navegar nesta dualidade é o que nos diferencia. Os participantes são confrontados com casos onde sustentabilidade financeira e impacto social são complementares, aprendendo a construir modelos de negócio que criam valor a longo prazo. A nossa convicção é que os líderes mais bem-sucedidos do futuro serão aqueles que souberem unir performance, propósito e impacto – e é para os formar que o SLAM existe. ●



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

«A VERDADEIRA VANTAGEM COMPETITIVA NÃO É TECNOLÓGICA – É HUMANA»

A CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL REFORÇA O SEU POSICIONAMENTO INTERNACIONAL COM A ENTRADA NO EMBA CONSORTIUM, A SUBIDA NO RANKING DO FINANCIAL TIMES E UMA APOSTA CRESCENTE NAS COMPETÊNCIAS QUE DEFINEM OS LÍDERES DE AMANHÃ



inteligência artificial redefine produtividade, os critérios ESG reescrevem as regras do financiamento e as escolas de negócios enfrentam um desafio duplo: preparar líderes tecnicamente capazes e humanamente maduros. João Pinto, dean da Católica Porto Business School, defende que

estas duas dimensões são inseparáveis – e que é precisamente aí que reside a diferenciação da escola.

Com programas redesenhados para responder a transformações estruturais da economia, uma comunidade global de alumni em expansão e uma presença internacional cada vez mais sólida, a Católica Porto Business School afirma-se como referência para executivos que procuram propósito, clareza estratégica e a confiança para decidir bem – sob pressão, com dados imperfeitos e responsabilidade ética.

Como estão a reforçar o desenvolvimento das competências humanas, nomeadamente a liderança, ética, comunicação e colaboração, neste ano lectivo, e que

diferenças têm notado na forma como os participantes se envolvem nos programas?

Na Católica Porto Business School, as competências humanas não são um complemento – são estruturais. Liderança, ética, comunicação e colaboração atravessam todos os programas, do MBA às formações executivas e incompany. Trabalhamos com metodologias experienciais, debate estruturado, reflexão integrada no framework de Ethics, Responsibility and Sustainability e projectos aplicados a contextos empresariais reais.

Temos notado uma mudança clara no perfil dos participantes: estão mais exigentes, mais conscientes do impacto das suas decisões e mais atentos à dimensão ética da liderança. Procuram propósito, não apenas progressão de carreira. Hoje, a verdadeira vantagem competitiva não é tecnológica – é humana. E liderança sem ética é apenas gestão de curto prazo.

Além disso, envolvem-se mais nos programas do que no passado. A nossa escola sempre apostou na proximidade Docente-Aluno. E, felizmente, também a formalidade tradicional dos negócios há muito que desapareceu. Tudo

isso faz com que, cada vez mais, os participantes tenham uma voz activa nos inputs que trazem das suas experiências e na análise e debate das temáticas.

O Programa Avançado de Gestão arranca em Abril deste ano, com uma forte componente prática. Que mudanças esperam observar no desempenho dos participantes ao longo da formação?

O Programa Avançado de Gestão resulta de uma reflexão profunda e de um redesenho de programas anteriores, nomeadamente o Programa Intensivo de Gestão. E foi especialmente redesenhado para acelerar a capacidade estratégica de análise e qualidade de decisão.

A forte componente prática coloca os participantes perante desafios empresariais reais, com necessidade de priorização, análise crítica e execução.

Esperamos observar três mudanças concretas: maior clareza estratégica, melhor leitura de contexto e maior consistência na tomada de decisão. O objectivo não é apenas compreender conceitos – é aplicá-los com confiança, rapidez / time-to-market e impacto imediato.



Quais foram os principais critérios na escolha dos temas centrais do programa, como Sustentabilidade/ESG, Inteligência Artificial e Design Thinking, e como é que estes temas respondem directamente aos desafios actuais do mercado de trabalho?

A escolha foi estratégica e alinhada com transformações estruturais da economia. O Design Thinking reforça a capacidade de inovação. A sustentabilidade e ESG redefinem os critérios de criação de valor e de acesso ao financiamento. A Inteligência Artificial redefine a produtividade e a vantagem competitiva.

Estes temas respondem directamente aos desafios que as empresas enfrentam: pressão regulatória, transformação digital acelerada e necessidade constante de diferenciação. Ignorar ESG e Inteligência Artificial hoje é como ter ignorado a internet há 30 anos. A diferença é que agora o tempo para reagir é muito mais curto.

Que mudanças têm observado na forma como os alunos aplicam competências de Inteligência Artificial em projectos empresariais?

A aplicação tornou-se mais estratégica e menos experimental. Os participantes passaram de uma lógica de curiosidade tecnológica para uma lógica de criação de valor.

Hoje vemos utilização concreta de analytics, automação e IA generativa integradas em processos de decisão, eficiência operacional e análise preditiva. Mais relevante ainda: há maior consciência dos riscos éticos e reputacionais.

Com o aumento da diversidade de nacionalidades e de parcerias internacionais, que desafios e oportunidades surgem para promover a colaboração intercultural, maximizar a aprendizagem e oferecer experiências globais?

A diversidade cultural aumenta a complexidade, mas também multiplica a aprendizagem. Obriga a desenvolver escuta activa, empatia estratégica e capacidade de adaptação.

Os desafios existem – diferenças de comunicação e estilos de liderança – mas são precisamente esses contrastes que elevam o nível do debate e ampliam a visão global dos participantes. Num mercado internacional e global, a competência intercultural deixou de ser vantagem competitiva. É um requisito básico.

E oportunidades são imensas: Portugal é um país pequeno. Pelo que, uma business school portuguesa – nomeadamente uma escola “Triple Crown” como é a Católica Porto Business School – com mais parcerias e visibilidade internacionais, atrai profissionais, executivos, alunos e mesmo docentes que,

» João Pinto,
dean da Católica
Porto Business
School



EMBA CONSORTIUM ÚNICA ESCOLA DE NEGÓCIOS PORTUGUESA A INTEGRAR O EMBA CONSORTIUM, UMA REDE DE MAIS DE 15 BUSINESS SCHOOLS INTERNACIONAIS, A CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL OFERECE AOS PARTICIPANTES MOBILIDADE ACADÉMICA REAL E ACESSO A UMA REDE GLOBAL DE LÍDERES

provavelmente, de outra forma, não nos conheceriam.

A Semana Internacional na ESADE Business School tem vindo a marcar o vosso MBA Executivo. Que impacto esta actividade tem no desenvolvimento das competências de liderança e de inovação dos participantes?

A Semana Internacional na ESADE Business School expõe os participantes a novas perspectivas estratégicas e redes globais. Estas experiências reforçam a confiança, a agilidade e a capacidade de actuar fora da zona de conforto.

Liderança desenvolve-se sob pressão real, não apenas em reflexão académica.

A Católica Porto Business School tornou-se a única escola de negócios portuguesa a integrar o EMBA Consortium, uma rede global de MBA executivos. Que oportunidades esta integração traz para os participantes em termos de networking, experiências colaborativas e internacionalização da formação?

A integração no EMBA Consortium representa um passo estratégico para a internacionalização da nossa formação executiva. E para o MBA Executivo proporcionará ainda maior mobilidade académica – são mais de 15 business schools internacionais –, contacto com múltiplos contextos empresariais e acesso a uma rede global de líderes.

Para os participantes, significa expansão real de networking qualificado. E um networking global sólido é hoje um activo estratégico



tão relevante quanto qualquer competência técnica.

A Católica Porto Business School foi a escola portuguesa que mais subiu no ranking da Financial Times de European Business Schools. Que factores contribuíram para esta subida e que impacto isso tem na reputação e visibilidade internacional da escola?

A subida no Financial Times European Business Schools Ranking resulta da nossa consistência estratégica: qualidade do corpo docente, impacto na progressão salarial dos alumni, internacionalização e forte ligação às empresas. É também fruto de questões específicas ligadas à força dos nossos programas, nomeadamente do Mestrado em Gestão e do Mestrado em Finanças.

Os rankings não são um fim em si mesmos, mas são indicadores de relevância e visibilidade internacional. E, claro, constroem uma reputação internacional duradoura.

» «No futuro, não vai vencer quem souber mais. Vai vencer quem souber decidir melhor – sob pressão, com dados imperfeitos e responsabilidade ética»



«IGNORAR ESG E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL HOJE É COMO TER IGNORADO A INTERNET HÁ 30 ANOS»

O Alumni Abroad: Sharing Experiences reuniu antigos alunos com trajectórias profissionais no estrangeiro. Como é que estes eventos fortalecem a ligação entre a escola, os alunos actuais e os alumni?

Este encontro já é um clássico na nossa Business School e consolida uma comunidade profissional global: os nossos alumnis, de todo o mundo, vêm à Católica Porto Business School e estão com os actuais alunos e também docentes e até parceiros empresariais.

Além disso, permitem partilha de experiências concretas de internacionalização, criam oportunidades de mentoria entre alunos e alumni e reforçam o sentimento de pertença. Temos muito orgulho da nossa comunidade global de alumni e sabemos que esta é bastante importante para “estender” a nossa presença aos países e mercados em que actuam.

De que forma os programas da Católica Porto Business School têm ajudado os graduados a criar impacto nas suas organizações ou sectores, e que exemplos concretos poderiam ilustrar esta ligação entre formação e resultados profissionais?

No MBA Executivo, observamos impacto em progressões de carreira, liderança de projectos de transformação digital, reestruturações estratégicas e iniciativas de internacionalização. Estes programas são desenhados para aplicação imediata. Muitos participantes implementam projectos desenvolvidos em sala nas suas próprias organizações, com resultados mensuráveis.

Outros exemplos? Nos rankings do Financial Times, o nosso Mestrado em Finanças é o 3º melhor do mundo em termos de progressão de carreira; e o nosso mestrado em gestão alcançou o 5º lugar no mundo, com uma valorização salarial média de 75% após a conclusão do programa – o melhor resultado entre as escolas portuguesas.

Que competências e experiências consideram que os participantes mais valorizam ao concluir os programas da Católica Porto Business School, e como esperam que estas os preparem para liderar mudanças e enfrentar desafios no futuro próximo?

Os participantes valorizam três dimensões centrais: clareza estratégica, confiança na decisão e capacidade de liderar em contexto de incerteza. Também nos diferenciam na vertente de proximidade aos alunos / participantes. De facto, a Católica Porto Business School aposta sempre numa visão humanista, em que o contacto próximo e directo é muito importante nas dinâmicas de aprendizagem e networking.

O futuro será marcado por volatilidade tecnológica, pressão regulatória e transformação organizacional acelerada. Preparar líderes para esse cenário obriga a mais do que conhecimento técnico – exige discernimento, resiliência e responsabilidade.

No futuro, não vai vencer quem souber mais. Vai vencer quem souber decidir melhor – sob pressão, com dados imperfeitos e responsabilidade ética. ●



CATOLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

PORTO

SAIBA MAIS AQUI



CHOOSE YOUR PATH

FORMAÇÃO EXECUTIVA

MBA E PROGRAMAS INTERNACIONAIS

MBA Executivo
Programa Atlântico

GESTÃO

AI Mastery for Business Leaders
Analytics e AI para Negócios
Digital Transformation
Gestão de Projetos
PG Curso Geral de Gestão
PG Estratégia e Controlo de Gestão
PG Managing with Analytics
PG Transformação Digital e IA
Programa Avançado de Gestão

FINANÇAS E FISCALIDADE

Gestão Financeira
PG Fiscalidade Avançada
PG Fiscalidade Intensiva

CAPITAL HUMANO E LIDERANÇA

Curso Intensivo de Liderança
Summit Leadership Kilimanjaro
Liderança Social para Gestores

MARKETING E VENDAS

Corporate Communication and Branding
Digital Marketing & Strategy Tools
Sales Management

ÉTICA E SUSTENTABILIDADE

Chief Ethics & Compliance Officer
Chief Sustainability Officer
ESG Reporting and Corporate Strategy
Ética, Compliance e Whistleblowing nas Organizações
Globally Responsible Leadership for Sustainable Transformation
PG Gestão Sustentável
PG Sustentabilidade e Regeneração

FORMAÇÃO SETORIAL

Gestão do Luxo
PG Gestão na Saúde
PG Gestão na Saúde - Edição Lisboa
PG Logística e Cadeia de Abastecimento
PG Medicina do Desporto, Reabilitação e Gestão
PG Organização e Gestão no Futebol Profissional

EXECUTIVE IMMERSIVE WEEKS

AI for Sustainable Business
AI for Marketing
Disruptive Business Transformation
ESG and Corporate Strategy
Innovation and Sustainability
Leading Global Businesses
Strategic Planning and Decision Making
Thriving and Integrated Value Management

Alguns destes programas são lecionados em inglês.

Dispomos ainda de programas de Formação Customizada, desenhados à medida das necessidades de cada empresa.

Condições especiais para Alumni UCP e Parceiros, bem como Bolsas e Apoios.



catolicabs.porto.ucp.pt





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

«NUM MBA, ESCALA PODE SER INIMIGA DA PROFUNDIDADE»

O ISEG MBA CHEGA À SUA 42.^a EDIÇÃO COM UMA PROPOSTA CLARA: TURMAS REDUZIDAS, ACREDITAÇÃO TRIPLE CROWN E UMA IDENTIDADE DE LIDERANÇA COMO VERDADEIRO PRODUTO FINAL



Num mercado extremamente competitivo, distinguir-se pela substância e não pelo ruído é a ambição declarada de Joana Santos Silva, CEO do ISEG Executive Education. A também directora executiva do ISEG MBA explica como o rigor académico, a diversidade humana e uma arquitectura curricular que equilibra o corporativo com o espírito startup se traduzem numa proposta pensada para líderes que não podem, nem querem, parar.

Com grupos deliberadamente pequenos, a escola aposta na qualidade do debate onde outros privilegiam o volume de alunos. O resultado é um

ambiente de elevada exigência intelectual, onde a aprendizagem acontece tanto com os docentes como entre pares – no confronto de perspectivas, na partilha de experiências e no desenvolvimento de uma visão verdadeiramente sistémica da gestão.

Da imersão em Silicon Valley ao módulo de liderança na Academia da Força Aérea, este percurso foi concebido de modo a transformar especialistas funcionais em decisores estratégicos, Não apenas mais competentes. Diferentes.

O mercado dos MBA é extremamente competitivo. O que diferencia o ISEG MBA?

Num mercado competitivo, a diferenciação não está no ruído – está na substância.

O ISEG MBA combina três dimensões raras: história, acreditação global e poder institucional. Estamos na 42.^a edição de um dos MBA mais antigos da Europa e somos uma escola Triple Crown – distinção reservada a menos de 1% das business schools mundiais.

Somos o MBA da Universidade de Lisboa e contamos com o maior



ACADEMIA DA FORÇA AÉREA

UMA DAS EXPERIÊNCIAS MAIS TRANSFORMADORAS DO ISEG MBA, ESTA IMERSÃO COLOCA OS PARTICIPANTES EM CENÁRIOS DE DECISÃO SOB PRESSÃO REAL, ONDE RESILIÊNCIA E CLAREZA MENTAL SÃO TESTADAS AO LIMITE



corpo docente em Economia e Gestão do país. Isto traduz-se numa densidade académica incomparável e numa rede institucional com verdadeiro peso estratégico.

Mas há um elemento decisivo que reforça o nosso posicionamento premium: as nossas turmas são intencionalmente limitadas a cerca de trinta participantes.

Num MBA, escala pode ser inimiga da profundidade. Ao mantermos grupos reduzidos, garantimos debate de elevada qualidade, metodologias diversificadas e, sobretudo, atenção personalizada a cada participante. Conhecemos o percurso, as ambições e os desafios individuais de cada líder.

Não somos apenas mais um MBA. Somos um MBA de elevada exigência, proximidade e influência.

O que se destaca no currículo do ISEG MBA? É um MBA tradicional?

O nosso MBA respeita a estrutura clássica da gestão – finanças, estratégia, operações – mas desafia permanentemente os seus limites.

Temos uma parceria estratégica com o Instituto Superior Técnico que reforça a integração entre gestão e tecnologia. Hoje, um líder que não compreende tecnologia não lidera – executa.

Ao mesmo tempo, expomos os participantes ao ecossistema empresarial através da Lisbon Immersion e culminamos com a imersão em Silicon Valley, em parceria com a University of San Francisco em que os alunos fazem um pitch a fundos de capitais de risco no maior ecossistema da área no mundo. O

desafio põe à prova a capacidade de operar num mundo executivo sofisticado do mais alto nível.

Não se trata de uma visita académica. Trata-se de contacto directo com o epicentro global da inovação.

E tudo isto acontece num ambiente de turma reduzida, que permite discussão aprofundada de casos reais, acompanhamento próximo dos docentes e verdadeira co-criação de conhecimento entre pares.

O que distingue o nosso currículo é este equilíbrio intencional: rigor corporativo e mentalidade startup. Estrutura e disrupção. Escala e agilidade.

Que tipo de perfil encontramos hoje nas salas do ISEG MBA?

O perfil do ISEG MBA é intencionalmente diverso.

Temos participantes com, em média, cerca de 10 anos de experiência profissional, provenientes de múltiplos sectores – banca, tecnologia, indústria, consultoria, saúde, energia – e com percursos funcionais distintos: finanças, operações, marketing, estratégia, engenharia, empreendedorismo.

São líderes em construção.

O que verdadeiramente distingue a turma não é o cargo – é a diversidade de “software”. Diferentes formas de pensar, decidir, comunicar e resolver problemas.

E numa turma de trinta participantes, essa diversidade não se dilui – intensifica-se. Cada voz é ouvida. Cada perspectiva é trabalhada. Cada trajetória é considerada.

» Joana Santos Silva, CEO do ISEG Executive Education e directora executiva do ISEG MBA



«A LIDERANÇA FALHA RARAMENTE POR DÉFICE TÉCNICO. FALHA POR FRAGILIDADE HUMANA.»

A aprendizagem acontece com os docentes, naturalmente, mas acontece sobretudo entre pares – no confronto de perspectivas, na partilha de erros e sucessos, na exposição a realidades empresariais muito distintas.

Num mundo homogéneo de algoritmos, nós valorizamos a heterogeneidade humana.

É essa fricção intelectual, num ambiente próximo e exigente, que acelera o desenvolvimento e prepara os participantes para liderar contextos complexos.

Como é trabalhada a componente humana num programa com esta intensidade técnica?

A liderança falha raramente por défice técnico. Falha por fragilidade humana.

Num contexto de elevada pressão, decisões ambíguas e exposição pública constante, o que distingue um líder não é apenas o QI – é a maturidade emocional, a au-



toconsciência e a capacidade de influenciar sob tensão.

No ISEG MBA, esta dimensão não é acessória. É estruturante – e é trabalhada com profundidade, precisamente porque o formato de turma reduzida permite acompanhamento individual e feedback real.

O módulo de Leadership & Personal Development acompanha transversalmente o programa e trabalha, de forma prática e exigente, inteligência emocional, gestão de conflito, negociação, influência, comunicação executiva e construção de identidade de liderança.

Não falamos apenas de soft skills. Falamos de arquitectura pessoal de liderança.

A imersão na Academia da Força Aérea é um dos momentos mais transformadores do percurso. Não é simbólica – é experiencial.



«HÁ UM MOMENTO NA CARREIRA EM QUE A QUESTÃO DEIXA DE SER: 'QUAL É O PRÓXIMO CARGO?' E PASSA A SER: 'QUE TIPO DE LÍDER QUERO SER QUANDO LÁ CHEGAR?'»

Coloca os participantes em cenários de decisão sob pressão real, onde resiliência, clareza mental e confiança são testadas.

Queremos líderes tecnicamente sofisticados e emocionalmente preparados para ambientes de elevada complexidade. Porque no topo, a variável crítica nunca é apenas estratégica. É humana.

Ao longo de 18 meses intensos, em turmas de trinta participantes, com acompanhamento próximo e confronto intelectual exigente, constrói-se algo que não é apenas conhecimento – é identidade de liderança.

E essa identidade prolonga-se numa comunidade de alumni com 42 edições, onde o networking não é circunstancial, é estrutural.

O ISEG MBA não acrescenta apenas competências. Reconfigura a forma como o líder se vê – e

como o mercado o vê. Porque há um momento na carreira em que a questão deixa de ser “qual é o próximo cargo?” E passa a ser: “Que tipo de líder quero ser quando lá chegar?” É nesse momento que o ISEG MBA se torna decisivo.

No final do percurso, qual é o retorno real para o participante?

O retorno é triplo: carreira, rede e identidade. Há aceleração profissional evidente – promoções, novas oportunidades, transições estratégicas. Mas o ganho mais estrutural é a mudança de mindset.

O participante passa a pensar como decisor, não como executor.

Sai com uma rede sólida construída ao longo de 18 meses de intensidade partilhada – numa comunidade de alumni que resulta de 42 edições.

E há um elemento diferenciador: o nosso MBA começa em Janeiro e decorre à sexta à tarde e sábado de manhã. Está desenhado para líderes em funções que procuram crescimento sem interromper a sua trajectória profissional. Não é apenas conveniente.

O participante entra como especialista funcional ou gestor intermédio. Sai com visão sistémica, maturidade estratégica e consciência clara do seu estilo de liderança.

Antes, gere a sua área. Depois, compreende o todo.

Antes, reage à complexidade. Depois, estrutura-a.

Antes, executa decisões. Depois, assume responsabilidade por elas.

Assim, o ISEG MBA não é um ponto no currículo. É um ponto de viragem na forma de liderar. ●

Inspired Minds. Lead the Future.



Triple Crown Accreditation



O caminho para a realização dos seus objetivos.

Começámos com a promessa de preparar os nossos participantes para gerir e liderar organizações. Atualmente, queremos aproveitar a nossa posição de liderança como criadores de ideias e transformadores de negócios para ajudar a dinamizar as empresas e a moldar a sociedade de uma forma significativa. O nosso objetivo é desafiar as convenções e ultrapassar os limites através da excelência académica, da diversidade e do impacto organizacional. Embarque numa jornada transformadora, que passará por Silicon Valley, pela Academia da Força Aérea e por desafios reais de empresas, onde evoluirá a sua carreira, performance e olhar sobre o mundo para o nível de excelência.

Saiba mais sobre o ISEG MBA em
isegexecutive.education





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

NOVA SBE EXECUTIVE EDUCATION

FORMAR LÍDERES PARA DECIDIR, E SENTIR, NUM MUNDO COMPLEXO

A NOVA SBE EXECUTIVE EDUCATION É DESTAQUE EM RANKINGS GLOBAIS, MAS O REAL SUCESSO MEDE-SE NA FORMA COMO O CONHECIMENTO ADQUIRIDO SE TRADUZ EM MUDANÇAS CONCRETAS

A

formação executiva assume um papel cada vez mais estratégico. Mais do que adquirir conhecimento, os líderes procuram programas capazes de gerar impacto real nas organizações e nas decisões que tomam. É precisamente nesta lógica que a Nova SBE Executive Education tem vindo a consolidar o seu

posicionamento internacional.

Nesta entrevista, Pedro Brito, CEO da Nova SBE Executive Education, fala das oportunidades e desafios da formação executiva para preparar líderes capazes de navegar contextos cada vez mais complexos. O responsável acredita que é na articulação entre academia, empresas e parceiros internacionais que reside uma das grandes forças da formação executiva.

A Nova SBE tem reforçado o seu posicionamento internacional através de rankings globais. Como asseguram que essa reputação se traduz em impacto real?

Os rankings internacionais reflectem a qualidade e a relevância global da escola, mas o verdadeiro impacto mede-se sobretudo na transformação que acontece nas organizações após a formação. No ranking de Executive Education do Financial Times 2025, a Nova SBE destacou-se não ao alcançar o 3.º



lugar mundial no critério “Future Use”, que mede a aplicabilidade do conhecimento adquirido pelos participantes. Este reconhecimento confirma a nossa abordagem: a formação executiva tem de traduzir-se em impacto real nas organizações. Trabalhamos, por isso, com desafios empresariais concretos, projectos aplicados e processos de co-criação com em-

presas, garantindo que os líderes regressam às organizações com ferramentas para transformar equipas, decisões e resultados.

Como tem evoluído a oferta de formação executiva?

O mundo empresarial tornou-se mais complexo e imprevisível. Isso exige líderes com capacidade de aprender continuamente, reinter-



» Pedro Brito,
CEO da Nova SBE
Executive Education

pretar contextos e tomar decisões em ambientes de grande incerteza.

Na Nova SBE Executive Education temos vindo a evoluir a nossa oferta com um foco muito claro no desenvolvimento da liderança e na capacitação dos executivos para responder a estes novos desafios. Hoje, trabalhamos com um portefólio que combina desenvolvimento de competências e maturidade de liderança.

As nossas pós-graduações, mestradados executivos e programas de curta duração nas áreas da gestão, liderança e inteligência artificial são alguns exemplos de como trabalhamos competências que ajudam os nossos participantes a tomar melhores decisões. Além disso, preocupamo-nos com a maturidade de liderança, ou seja, de que forma é que conseguimos lidar com tensões que muitas vezes não têm solução – como lidar com a solidão da gestão ou com a vontade de estarmos presentes e disponíveis no contexto profissional, familiar e social, ou a necessidade de estarmos mais conscientes das transições biológicas, e o impacto no corpo e no sono.

Para além da oferta aberta, temos desenvolvido um trabalho cada vez



MAIS DO QUE PROGRAMAS ISOLADOS, A NOVA SBE QUER CRIAR PERCURSOS ESTRUTURADOS DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA, ALINHADOS COM OS DESAFIOS ESTRATÉGICOS DAS ORGANIZAÇÕES E COM AS DIFERENTES FASES DA CARREIRA DOS EXECUTIVOS

mais próximo das organizações, através de programas desenhados para endereçar desafios muito concretos. Este modelo permite colaborar com as organizações na definição de planos de desenvolvimento para executivos e equipas de liderança, combinando competências técnicas e humanas.

Ao mesmo tempo, temos vindo a explorar diferentes formatos de aprendizagem (com programas online e híbridos) que nos permitem responder à crescente necessidade de actualização de competências.

Como integram tendências globais, como IA, transformação digital e sustentabilidade nos programas, para os líderes conseguirem tomar decisões responsáveis?

Essas já não são apenas áreas de especialização, tornaram-se dimensões estruturais da liderança contemporânea. Hoje, percebemos que o verdadeiro desafio da IA nas organizações não é apenas tecnológico, mas estratégico. Muitas empresas ainda estão a dar os primeiros passos na integração destas tecnologias nos seus processos de decisão e modelos de negócio.

Nos nossos programas, estes temas são trabalhados através de casos reais, simulações e projectos aplicados que exploram como estas transformações estão a alterar modelos de negócio e culturas organizacionais. Actualmente, dispomos de um portefólio que vai ao encontro de diferentes níveis de conhecimento e objectivos – desde programas introdutórios, como os cursos da Nova Digital, até ao Boosting Productivity with AI.

A personalização é cada vez mais relevante. Como têm evoluído os programas para responder a diferentes sectores, funções e fases de carreira?

Na Nova SBE Executive Education trabalhamos cada vez mais em parceria com empresas para desenhar academias e programas alinhados com as suas prioridades estratégicas. Esse trabalho permite estruturar percursos de aprendizagem que combinam competências técnicas com o desenvolvimento das capacidades de liderança necessárias em cada fase da carreira.

Como integram a IA nos programas executivos, do ponto de vista estratégico, ético e operacional?

O desafio hoje não é apenas conhecer a tecnologia, mas saber integrá-la de forma eficaz nos processos organizacionais. Nos programas da Nova SBE Executive Education abordamos a IA em três dimensões: estratégica, operacional e ética. Os executivos exploram o potencial destas tecnologias para criar valor, mas também os desafios associados à governança, à transparência e ao impacto nas equipas.

Mas a IA não emerge apenas como conteúdo. Usamo-la também como ferramenta metodológica de aprendizagem, acelerando a forma como ensinamos e aprendemos.

A liderança do futuro terá de combinar inteligência humana e artificial de forma responsável, potenciando produtividade, qualidade de decisão e capacidade analítica nas organizações.



A aprendizagem experiencial contribui para a evolução dos líderes?

Mais do que transmitir conhecimento, procuramos criar experiências transformacionais de aprendizagem através de projectos aplicados, simulações de decisão e desafios empresariais reais. Temos desenvolvido novos formatos imersivos, como os Management Retreats, onde equipas de liderança trabalham em conjunto sobre temas críticos, desde inteligência artificial a transformação organizacional ou novos cenários estratégicos.

Que competências humanas são hoje mais críticas para a liderança?

Hoje, é essencial que os líderes desenvolvam capacidades como pensamento sistémico, inteligência relacional, autoconsciência, além da capacidade de lidar com paradoxos e de mobilizar pessoas em torno de um propósito claro. Na Nova SBE, acreditamos que desenvolver líderes hoje implica trabalhar diferentes dimensões em simultâneo: desde a clareza interior e a gestão da energia, até à capacidade de construir relações de confiança, definir visão estratégica e liderar com propósito.

A diversidade internacional, geracional e sectorial é um dos grandes activos da Nova SBE. Como é que isso faz a diferença?

Nas salas de aula convivem executivos de diferentes geografias, indústrias, gerações e contextos organizacionais. Essa diversidade cria um ambiente de debate rico e permite abordar desafios empresariais a partir de múlti-

plas perspectivas, aproximando a experiência de aprendizagem à realidade das organizações globais.

Um aspecto muito diferenciador do ecossistema da Nova SBE é a interacção entre executivos e estudantes dos programas de licenciatura e mestrado. Esse contacto entre gerações cria um choque positivo de perspectivas: os executivos trazem experiência, contexto e visão estratégica, enquanto os estudantes introduzem novas abordagens, maior proximidade às tendências tecnológicas e uma forma diferente de olhar para os desafios das organizações.

Como integram o bem-estar e a saúde mental nos programas?

O tema do bem-estar tornou-se central na liderança contemporânea. Por isso, na Nova SBE Executive Education, temos vindo a trabalhar temas como a gestão da energia, resiliência, inteligência emocional e capacidade de recuperação como parte integrante do desenvolvimento de líderes capazes de actuar em contextos de elevada pressão.

Esta visão está presente em algumas das nossas iniciativas mais recentes, onde exploramos a liderança de forma mais multidimensional, combinando reflexão

» A liderança do futuro terá de combinar inteligência humana e inteligência artificial de forma responsável



AS EXPERIÊNCIAS PRESENCIAIS CONTINUAM A SER FUNDAMENTAIS PARA CRIAR IMERSÃO, DEBATE E NETWORKING ENTRE LÍDERES. AO MESMO TEMPO, O ONLINE PERMITE FLEXIBILIDADE, ESCALABILIDADE PARA DIFERENTES GEOGRAFIAS, CONTINUIDADE DE APRENDIZAGEM E ACESSO A CONHECIMENTO GLOBAL

estratégica, experiências imersivas, mentoring entre pares e trabalho sobre diferentes dimensões do líder.

De que forma as parcerias reforçam o alcance internacional e impacto real dos programas?

As parcerias com empresas e instituições internacionais são fundamentais para garantir que a formação executiva permanece relevante e alinhada com os desafios reais das organizações.

Na Nova SBE Executive Education trabalhamos cada vez mais numa lógica de co-criação com empresas, desenvolvendo programas personalizados, projectos aplicados e experiências de aprendizagem directamente ligadas aos desafios estratégicos das organizações.

O que distingue a proposta de valor da Nova SBE Executive Education?

O que nos distingue é o foco no desenvolvimento da liderança e na capacidade de transformar aprendizagem em impacto real nas organizações. Os nossos programas são desenhados para preparar líderes capazes de navegar contextos complexos, tomar decisões responsáveis e mobilizar pessoas em momentos de transformação. ●

Time to
→ **Lead**
the **Times**

A liderança dos novos tempos começa por si

Mas liderar no futuro, não é liderar sozinho.
É desenvolver pensamento sistémico, inteligência
relacional, autoconsciência e mobilizar pessoas
em torno de um propósito claro. É transformar
aprendizagem em impacto real.

**Seja o líder que os novos tempos
precisam e escreva o próximo
capítulo da sua organização**

FT EXECUTIVE
EDUCATION
2025 RANKING

#1 EM PORTUGAL

COMECE JÁ HOJE EM
exed.novasbe.pt

Nova Executive
Education
NOVA SCHOOL OF
BUSINESS & ECONOMICS



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

NOVAS COMPETÊNCIAS PARA UM MERCADO EM TRANSFORMAÇÃO

A FORMAÇÃO EXECUTIVA ESTÁ A ADAPTAR-SE A UM CONTEXTO EMPRESARIAL MAIS EXIGENTE, MERCADO PELA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL, PELA SUSTENTABILIDADE E POR NOVAS COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

Num contexto empresarial marcado por mudanças tecnológicas aceleradas, novas exigências de sustentabilidade e crescente pressão competitiva, a formação executiva tem vindo a assumir um papel cada vez mais relevante no desenvolvimento de competências estratégicas e na progressão de carreira dos profissionais. As escolas de negócios procuram hoje alinhar os seus programas com as necessidades das organizações, preparando líderes capazes de tomar decisões informadas em ambientes complexos e em constante evolução.

Na Portucalense Business School, os programas de MBA e pós-graduação são criados com esse propósito. Como explica Marta Lopes Ferreira, coordenadora executiva da instituição, «os programas da Portucalense Business School são concebidos para profissionais que se encontram em diferentes etapas da sua trajectória, seja em contexto de progressão na carreira, seja em processo de transição ou reorientação profissional».

A avaliação do impacto destes programas faz-se através de vários indicadores relacionados com a evolução profissional dos participantes e com os resultados

das organizações onde trabalham. «A progressão na categoria profissional ou a mudança de função — quer dentro da mesma empresa, quer noutra organização — constituem sinais claros da relevância da nossa oferta formativa, demonstrando a capacidade de resposta às exigências do mercado e às expectativas dos profissionais», afirma.

Além da progressão na carreira, a instituição acompanha outros indicadores que permitem medir a relevância da formação executiva no desenvolvimento profissional. «A elevada taxa de recomendação dos nossos cursos, bem como o crescimento sustentado do número de edições, reflectem a excelência, o rigor e a qualidade que caracterizam as diferentes áreas da formação executiva da Portucalense Business School», acrescenta.

Outro sinal do impacto da formação é o crescimento da procura por programas desenvolvidos à medida das empresas. «A formação customizada tem registado um crescimento consistente, tanto junto de empresas com quem já colaboramos como junto de novos parceiros. Este facto constitui um

indicador inequívoco da confiança depositada na Portucalense Business School e do impacto efetivo da formação executiva no desenvolvimento e na competitividade das organizações», sublinha Marta Lopes Ferreira.

A actualização permanente dos programas é também um dos pilares da estratégia da instituição. «Importa ainda salientar que, anualmente, procedemos a uma análise e actualização dos conteúdos programáticos», refere a responsável, explicando que esta revisão regular permite assegurar que os programas acompanham a evolução do mercado e respondem às novas exigências das organizações.

ALINHAMENTO PERMANENTE COM O MERCADO

A ligação ao tecido empresarial é um dos elementos centrais na concepção dos programas. De acordo com Marta Lopes Ferreira, «a qualidade e a excelência da formação da Portucalense Business School assentam numa lógica de alinhamento estratégico permanente com o mercado».

Os coordenadores dos cursos acompanham de forma sistemática



PROGRESSÃO

«A PROGRESSÃO NA CATEGORIA PROFISSIONAL OU A MUDANÇA DE FUNÇÃO – QUER DENTRO DA MESMA EMPRESA, QUER NOOUTRA ORGANIZAÇÃO – CONSTITUEM SINAIS CLAROS DA RELEVÂNCIA DA NOSSA OFERTA FORMATIVA»



UNIVERSIDADE
PORTUCALENSE

a evolução dos diferentes sectores, as prioridades das organizações e as tendências emergentes da gestão. «Mais do que acompanhar o mercado, procuramos antecipar a sua evolução», afirma.

Esse acompanhamento é complementado por uma articulação próxima com empresas e parceiros estratégicos, que participam na definição e desenvolvimento dos programas. «A actualização contínua dos conteúdos programáticos resulta de uma articulação próxima com empresas e parceiros estratégicos, permitindo-nos ajustar competências, metodologias, abordagens pedagógicas às dinâmicas reais do contexto empresarial», explica.

A proximidade ao mundo empresarial manifesta-se também através de parcerias nacionais e internacionais que contribuem para reforçar a relevância e aplicabilidade dos programas. «O reforço e a expansão das parcerias, a nível nacional e internacional, constituem um eixo central da nossa estratégia. Esta proximidade ao tecido empresarial garante relevância, aplicabilidade e impacto mensurável na performance dos profissionais e das organizações», refere.

A proposta pedagógica assenta igualmente na combinação entre conhecimento académico e experiência prática. «Reunimos um corpo docente composto por académicos, empresários, consultores e gestores de topo, criando um ecossistema de aprendizagem que privilegia a aplicação prática, a resolução de desafios reais e a

imersão em contextos empresariais concretos», afirma Marta Lopes Ferreira.

Entre as competências comportamentais que têm vindo a ganhar maior relevância na formação executiva está o pensamento crítico. «É fundamental que os profissionais sejam capazes de questionar pressupostos, identificar oportunidades, avaliar evidências com rigor e decidir com base numa análise estruturada», explica.

De acordo com a responsável, «num contexto marcado pela evolução acelerada da Inteligência Artificial e pela abundância de dados disponíveis, torna-se ainda mais essencial desenvolver uma capacidade analítica robusta para a obtenção de decisões acertadas, inovadoras e diferenciadoras no mercado».

Além do pensamento crítico, a inteligência emocional assume hoje um papel central na gestão de equipas e na liderança organizacional. «Os profissionais são hoje avaliados não apenas pela qualidade técnica das suas decisões, mas também pela forma como mobilizam pessoas, constroem relações de confiança e gerem tensão, pressão e conflitos», refere.

A adaptabilidade e a agilidade são igualmente competências valorizadas num ambiente de mudança permanente. «A rapidez da mudança tecnológica e a exigência de inovação contínua impõem a necessidade de transferir o conhecimento para diferentes contextos e sua adaptação aos constantes desafios», sublinha Marta Lopes Ferreira.

SUSTENTABILIDADE, DIGITALIZAÇÃO E VISÃO GLOBAL

Nos últimos anos, a formação executiva tem também vindo a integrar de forma mais estruturada temas como sustentabilidade, critérios ESG e transformação digital. Segundo Marta Lopes Ferreira, esta evolução reflecte as mudanças profundas que têm marcado o mundo empresarial.

«Nos últimos dois anos, a formação executiva passou por mudanças muito relevantes para conseguir responder às necessidades dos profissionais, do mercado de trabalho e das organizações», afirma. «Sofremos mudanças consideráveis na forma como consumimos e como trabalhamos».

Perante este cenário, os programas foram adaptados para integrar novas áreas de conhecimento e novas metodologias pedagógicas. «Foi necessário incorporar temas de elevada importância como a transformação digital, a inovação e a sustentabilidade (ESG). Os programas foram redesenhados e tornaram-se mais práticos e personalizados, com recurso a novas metodologias baseadas em problemas reais e mentorias», explica.

A digitalização também teve impacto nos formatos de aprendizagem. «A digitalização impulsionou os formatos híbridos e blended, promovendo uma cultura de “life long learning”, de aprendizagem contínua», acrescenta.

Hoje, sustentabilidade, ESG e transformação digital são tratados como dimensões estratégicas da



gestão empresarial. «A sustentabilidade, critérios ESG e a transformação digital deixaram de ser temas acessórios para se afirmarem como dimensões estruturais da estratégia empresarial», afirma Marta Lopes Ferreira.

Nos programas da escola, estes temas são integrados de forma transversal, «não como áreas isoladas, mas como eixos estratégicos que atravessam disciplinas como estratégia, finanças, operações e liderança», explica.

O objectivo é desenvolver competências que permitam aos profissionais liderar processos de mudança nas organizações. «Mais do que transmitir conhecimento técnico, procuramos formar profissionais capazes de integrar sustentabilidade e digitalização nas decisões estraté-

» Marta Lopes Ferreira
Coordenadora Executiva
Portucalense Business School



«A SUSTENTABILIDADE, CRITÉRIOS ESG E A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DEIXARAM DE SER TEMAS ACESSÓRIOS PARA SE AFIRMAREM COMO DIMENSÕES ESTRUTURAIS DA ESTRATÉGIA EMPRESARIAL.»

gicas, equilibrando o desempenho financeiro, a responsabilidade social e a inovação».

A dimensão internacional é igualmente considerada essencial no desenvolvimento destas competências. Iniciativas como a International Week em Paris permitem aos participantes contactar com outras realidades empresariais e reforçar a sua capacidade de decisão estratégica.

«Vivemos numa era de abundância informação, pelo que a qualidade da decisão tornou-se o principal factor competitivo e diferenciador. É importante ter uma visão global de modo a que o profissional decida com impacto», afirma Marta Lopes Ferreira.

Segundo a responsável, «as experiências internacionais proporcionam aos participantes o contacto com realidades económicas e abordagens empresariais distintas, desafiando-os a analisar cenários a partir de múltiplas perspetivas».

Esse contacto com ambientes multiculturais contribui também para o desenvolvimento de competências essenciais para a liderança global. «Ao interagir com equipas multiculturais, os profissionais desenvolvem competências de comunicação intercultural, negociação e adaptabilidade, essenciais para liderar com eficácia em ambientes globais», explica.

REDES DE CONTACTO E IMPACTO NAS CARREIRAS

Outro elemento importante da experiência formativa é o desenvolvimento de redes de contacto

entre alunos, alumni, docentes e empresas. Para facilitar essa ligação, a Universidade Portucalense criou uma plataforma dedicada à sua comunidade.

«A Universidade Portucalense desenvolveu a plataforma Connect2UPT, que é uma rede interna exclusiva à comunidade da Portucalense, composta por Alumni e as diferentes empresas parcerias (nacionais e internacionais), na qual são divulgadas oportunidades de carreira, desenvolvimento de networking e mentoria», explica Marta Lopes Ferreira.

Para a responsável, o valor da formação executiva mede-se sobretudo pelo impacto que tem nas carreiras dos participantes e nas organizações onde trabalham. «Trabalhamos os nossos programas com um objectivo, o de contribuir para o crescimento profissional de cada participante», afirma.

Nesse sentido, a instituição procura acompanhar os profissionais ao longo do seu percurso e adaptar os programas aos seus objectivos. «Consideramos essencial que os programas sejam inovadores e diferenciadores. No entanto isto não é suficiente. É essencial que os participantes sejam acompanhados de uma forma individual, consoante os seus objectivos profissionais e o sector de actuação».

O objectivo, conclui Marta Lopes Ferreira, é que a formação tenha efeitos concretos no desempenho das organizações. «É essencial que os programas tenham impacto na vida profissional e nas empresas que cada um integra». ●

2026'27

CANDIDATURAS



UNIVERSIDADE
PORTUGALENSE

UNIVERSIDADE PORTUGALENSE

Saber mais,
fazer melhor.

MESTRADO INTEGRADO

_Arquitetura e Urbanismo

MBA

_MBA Executivo

MESTRADOS

_Ciência de Dados
_Ciência Jurídica Forense
_Direito
_Direito Europeu e Comparado
_Direito Transnacional
_Engenharia Informática e Computação
_Gestão
_Inovação em Educação
_Marketing e Negócios Digitais
_Psicologia Clínica e da Saúde
_Relações Internacionais e Diplomacia
_Turismo e Hospitalidade

PÓS-GRADUAÇÕES

_Ciência Política
_Direito Bancário e Direito dos Valores Mobiliários
_Fundamentos Clínicos para a Gestão Hospitalar
_Marketing Digital, Business & Artificial Intelligence

DOUTORAMENTOS

_Ciências Empresariais
_Ciências Jurídicas
_Psicologia Clínica e Aconselhamento

PROGRAMAS EXECUTIVOS

_Digital Media Arts
_Escanção e Mercado Global de Vinhos
_Gestão de Itinerários Culturais - Caminho Português a Santiago
_Liderança com Propósito
_Mobilidade Urbana Sustentável
_Strategic Brand Leadership

PROGRAMAS INTENSIVOS

_Direito do Trabalho
_Direitos das Crianças e as Responsabilidades Parentais
_Registos e Notariado
_Tecnologia, Geopolítica e Segurança Internacional

f @ in y



gabinete de ingresso.

email. ingresso@upt.pt

tl. +351 225 572 222/3

linha verde. 800 270 201



PRÉMIOS GAME CHANGERS DO FUTURO DO TRABALHO 2025

Powered by



Obrigada pelo reconhecimento!