

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS



APOIOS:





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

POR:
António Sarmiento

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



«INVESTIR EM FORMAÇÃO É TER CAPACIDADE DE RETER TALENTO»

O SUCESSO DAS CARREIRAS DOS FORMANDOS, O RECONHECIMENTO NACIONAL E INTERNACIONAL E A QUALIDADE DO ENSINO MOSTRAM O POTENCIAL DAS ESCOLAS DE NEGÓCIO NA CRIAÇÃO DE VALOR PARA ALUNOS, EMPRESAS E SOCIEDADE



CONHECIMENTO

EM TERMOS DE FORMATO OU METODOLOGIA, O CONHECIMENTO TEM DE SER ABSOLUTAMENTE APLICACIONAL, MAIS DO QUE INSPIRACIONAL, A NÍVEL DOS PROGRAMAS ABERTOS, INDIVIDUAIS OU PARA EMPRESAS

A

s instituições de ensino presentes no pequeno-almoço debate da Executive Digest são unânimes: após a turbulência da guerra na Ucrânia as empresas mostraram algumas hesitações mas a situação normalizou. Isto é, as companhias perceberam que é justamente em momentos como este que é preciso dotar

os líderes de mais ferramentas e consolidar o talento com situações imprevistas. Marta Pimentel (Executive Education director da Nova School of Business and Economics), Ana Passos (dean da Universidade Europeia), Luís Vilar (dean da Universidade Europeia Online), Carlos Rosa (dean do IADE), Sunamita Cohen (Communication & Engagement director da Porto Business School), Céline Abecassis-Moedas (Founder e directora Académica do CTIE da Católica Lisbon), Paulo Martins (head of Overall Market Solutions do ISCTE Executive Education), Rita Anjos (Program Admissions manager do ISCTE Executive Education), João Valentim (Executive Education manager da AESE Business School) e Marta Bicho (directora do IPAM Lisboa) foram os especialistas presentes na última conversa sobre o ensino de executivos.

ADAPTAÇÃO

«As pessoas estão novamente a investir a título pessoal, embora com cautela, e mesmo as empresas estão a usar a formação para retenção de talento. A necessidade de trabalhar os talentos, a capacitação, a cultura e o envolvimento dos colaboradores foi posto em standby durante dois anos, mas o phased out da pandemia levou a que a fossem novamente trabalhadas e de modo acelerado», assim se inicia a conversa com algumas das principais instituições da área de formação de executivos em Portugal.

No entanto, os especialistas presentes sublinham que atendendo ao actual contexto mundial (guerra) e económico (inflação) ainda se verifica um cenário de alguma incerteza. «É difícil medir agora a temperatura dos impactos económicos. As empresas estão na expectativa, observam o que se está a passar e vão ter de se adaptar», acrescenta um dos especialistas.

Os recentes ataques informáticos a várias organizações, as mudanças na cadeia de abastecimento e os novos modelos de negócios são também variáveis a ter em conta no cenário actual. Aliás, os temas relacionados com a liderança, dados e Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) são muito procurados pelas empresas.

«O tema da energia e os impactos económicos vão ter impacto nas decisões das empresas. Hoje, é quase impossível lançar um programa sem ter a dimensão ESG. Duran-

te a crise pandémica, as pessoas olharam para os seus currículos e sentiram a necessidade de apostar na formação e requalificação», acrescenta outro especialista. Agora, segundo alguns participantes neste pequeno-almoço, os formandos a título individual demonstram alguma cautela face à conjuntura económica e ao cenário da inflação.

Outro dos assuntos debatidos foi o facto de muitas pessoas terem mudado de emprego nos primeiros três meses do ano. De facto, os acontecimentos dos últimos

TEMOS DE TRABALHAR A PESSOA NUMA VERTENTE MAIS HOLÍSTICA. NÃO NUMA LÓGICA DE TRANSMISSÃO UNIDIRECCIONAL DO CONHECIMENTO, MAS SIM NUMA FORMA EM QUE AS PESSOAS APRENDEM E RESOLVEM PROBLEMAS CONCRETOS NAS ORGANIZAÇÕES





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



Marta Pimentel
Nova SBE



Ana Passos
Universidade Europeia



Luís Vilar
Universidade Europeia Online



Carlos Rosa
IADE



Sunamita Cohen
Porto Business School



Céline Abecassis-Moedas
Católica Lisbon

OS RECENTES ATAQUES INFORMÁTICOS
A VÁRIAS ORGANIZAÇÕES,
AS MUDANÇAS NA CADEIA DE
ABASTECIMENTO E OS NOVOS
MODELOS DE NEGÓCIOS SÃO VARIÁVEIS
A TER EM CONTA NO CENÁRIO ACTUAL



Paulo Martins
ISCTE Executive Education



Rita Anjos
ISCTE Executive Education



João Valentim
AESE Business School



Marta Bicho
IPAM Lisboa



TEMAS

O TEMA DA ENERGIA E OS IMPACTOS ECONÓMICOS VÃO TER IMPACTO NAS DECISÕES DAS EMPRESAS. HOJE, É QUASE IMPOSSÍVEL LANÇAR UM PROGRAMA SEM TER A DIMENSÃO ESG

dois anos alteraram os sentimentos dos colaboradores em todo o mundo. As ameaças existenciais que forçaram milhões de pessoas a ficar fechadas em casa, a limitar severamente as suas interações sociais e a adaptar-se a formas alternativas de trabalho levaram à “Grande Demissão” e a uma nova perspectiva para as pessoas.

Em Março, a Organização Mundial de Saúde (OMS) informou que a ansiedade e a depressão aumentaram 25% em todo o mundo durante o primeiro ano da pandemia, e alguns estudos mostram as gerações mais jovens estão mais atentas à sua felicidade e saúde mental. Ou seja, existe uma relação clara entre a idade e a importância da felicidade no trabalho. «Devido a esta rotatividade de pessoas, 30% da nossa agenda semanal é dedicada ao recrutamento. Dedicamos também uma parte da semana a mapear talento e a garantir que as pessoas estão alinhadas. Portanto, investir em formação é igualmente ter a capacidade de reter talento», exemplifica um dos participantes.

Os especialistas presentes consideram que o sector da Educação vai crescer, até porque com o life long learning é fundamental estar sempre a aprender. «Mas por ser altamente atractivo temos hoje uma série de players complementares. As próprias empresas com as universidades corporativas a abrir para terceiros e para a sua cadeia de fornecedores serão competidores. Por isso, o sector da Educação vai reconfigurar-se bastante nos próximos anos. A nossa realidade enquanto entidades é como pode-



mos convergir e criar um ecossistema dentro das universidades e que permita a convivência destes inúmeros players», dizem.

Além disso, os resultados que têm vindo a apresentar, e que se reflectem, quer no sucesso das carreiras dos alunos, quer no reconhecimento internacional pelos formandos de várias geografias, dão confiança sobre a percepção que o mercado tem a respeito do potencial das escolas de negócio na criação de valor para alunos, empresas e sociedade. «O sector da Educação deve trabalhar na diferenciação face a todos os outros players. Temos desafios como todas as outras empresas. É mais arriscado estarmos parados do que sermos desafiados», afirmam.

DIFERENCIAÇÃO

Outro dos pontos discutidos foi o facto de uma empresa poder falhar por falta de recursos humanos. No entanto, um dos participantes



MAIS DO QUE OS CONTEÚDOS, TEMOS DE TRABALHAR A FORMA COMO APRESENTAMOS ESSES CONTEÚDOS. OS CONTEXTOS MUDAM A GRANDE VELOCIDADE E TEMOS DE AJUDAR OS FORMANDOS

acredita que o talento aparece sempre, desde que há possibilidade de ajustar salários na estrutura de custos da organização. «Hoje há diferentes gerações nos programas que fazemos. Existe uma amplitude maior e isso é um reflexo do que se passa dentro das empresas. Por outro lado, é uma preocupação para as empresas e administradores sobre como é que se consegue gerir as várias gerações. Motivar um millennial é muito diferente do que motivar alguém com mais de 10 ou 20 anos de experiência pois é preciso ter em atenção factores como a flexibilidade, os planos de desenvolvimento, os planos de remuneração, entre outros.»

Os especialistas abordaram igualmente o tema do desfasamento entre a velocidade do mercado e as necessidades do ensino superior. «O progresso, a evolução, a tecnologia ou seja, tudo aquilo que as empresas precisam é muito mais rápido. Por isso, empresas como



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

PEQUENO-ALMOÇO DEBATE



» O sector da Educação deve trabalhar na diferenciação face a todos os outros players. Temos desafios como todas as outras empresas. É mais arriscado estarmos parados do que sermos desafiados

Microsoft, Google ou Apple estão a criar os seus próprios centros de formação. Acreditamos que a geração dos mais de 50 ou 60 anos tem um portefólio de conhecimento e de maturidade para lidar com situações de crise, que exigem mais estabilidade, e que podem ser muito úteis para as organizações neste momento», sublinham.

E como é que as escolas de negócio se podem diferenciar? Quais as tendências de mercado que poderiam ser marcadas pelas vossas instituições? «O grande foco hoje é tudo o que tem a ver com a área da sustentabilidade. Temos uma missão de geração de impacto e usamos os programas abertos como vitrine das nossas intenções. As empresas estão muito preocupadas com o assunto e ambicionam saber mais – com realce para as finanças sustentáveis, liderança e

mudança de paradigma ou reskilling. É uma decisão estratégica e todas as nossas iniciativas têm de cumprir esta agenda. É um grande tema a par da inovação», considera um dos participantes.

Em termos de formato ou metodologia, o conhecimento tem de ser absolutamente aplicacional, mais do que inspiracional, seja a nível dos programas abertos, individuais ou para empresas. «É rara a empresa que não procura que o conhecimento tenha uma transferência directa para a sua realidade. Esse conhecimento tem uma aplicabilidade imediata e há uma relação de quem aprende com a sua realidade e o seu dia-a-dia. O programa não acaba no simples momento em que acaba a transferência de conhecimento mas há um prolongamento e um visitar», dizem.

No entanto, o desafio das instituições vai mais além: ensinar de forma prática porque depois vamos perceber que o desenvolvimento de competências é muito maior. O facto de os formandos poderem debater entre eles, discutir casos práticos e reservarem tempo para pensar tem muito valor.

Mais do que os conteúdos, temos de trabalhar a forma como apresentamos esses conteúdos. Os contextos mudam a grande velocidade e temos de ajudar os formandos. Também temos de trabalhar a pessoa numa vertente mais holística. Não numa lógica de transmissão unidireccional do conhecimento, mas sim numa forma em que as pessoas aprendem e resolvem problemas concretos nas organizações. É isso que as empresas em geral querem e as pessoas também», concluem os especialistas presentes. ●

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



Transforme o Futuro Num Presente!

Cursos Técnicos Superiores Profissionais

- Redes e Sistemas Informáticos
- Cibersegurança [NOVO](#)
- Desenvolvimento de Produtos Multimédia
- Informática de Gestão
- Desenvolvimento para Dispositivos Móveis
- Desenvolvimento de Software [NOVO](#)
- Design e Multimédia [NOVO](#)

Licenciaturas

- Engenharia Informática
- Engenharia Multimédia

Mestrado

- Informática
 - Computação em Nuvem
 - Dispositivos Móveis e Multimédia

ISTEC.PT

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

Inscrições Abertas

Ano Letivo 2022/2023



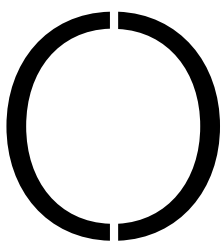
ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL



FORMAÇÃO TRAZ RETORNO PESSOAL



va da Católica Porto Business School, explica como estes factores estão a potenciar um aumento da formação executiva, de iniciativa das empresas, e os principais desafios da instituição.

E depois da pandemia, surgiu o conflito na Ucrânia. Que efeitos tem esta nova situação nas vossas ac-

actual contexto obriga a pensar os negócios em função de um mundo em permanente mudança e, por isso, assiste-se a uma maior dificuldade na captação e manutenção do talento. Em entrevista à Executive Digest, Carlos Vieira, director executivo para a Formação Executi-

UMA ESCOLA COMO A CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL ENVOLVE-SE EM PERMANÊNCIA COM OS STAKEHOLDERS E PROCURA CONSTRUIR PROGRAMAS DE FORMAÇÃO ADAPTADOS AO QUE É SOLICITADO

tividades? E nos vossos planos para 2022?

A expectativa que tínhamos, no pós-pandemia, era a de uma retoma geral da actividade de formação, mas com o foco nas formações presenciais que entendemos como as que melhor representam o modelo de educação e formação na Católica Porto Business School, incluindo a sua formação

executiva. O facto é que o ensino em modelo de blended learning ou modelo híbrido permitiu que não tivesse existido quebra na nossa actividade, nestes dois anos, principalmente nos programas abertos. Existiu, sim, uma quebra na formação incompany (a que é solicitada e desenhada para empresas específicas), mas também essa, ligeira.



INVESTIMENTO

OS DADOS PÚBLICOS INDICAM QUE HÁ MAIOR CAPACIDADE FINANCEIRA DAS PESSOAS SINGULARES PARA AUMENTAR AS SUAS DESPESAS E OS SEUS INVESTIMENTOS



CATOLICA
CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL
PORTO

Há cerca de dois meses, o sentimento das escolas de negócio, era o de que as empresas estariam mais optimistas e preparavam-se para investir mais em formação. Esta perspectiva está a verificar-se?

Sim, claramente. Pelo que referi atrás, as alterações que se verificam e que se perspectivam nos médio e longo prazos, vêm originar riscos e oportunidades, como em todas as situações de acção/reacção. O facto é que, por um lado, estas mudanças obrigam a pensar os negócios em função de um mundo em permanente mudança e, por outro, assiste-se a uma maior dificuldade na captação e manutenção do talento. Isso está a potenciar um aumento da formação executiva e de iniciativa das empresas.

E do ponto de vista das acções individuais? Continuam a existir receios ou já há mais optimismo?

Os dados públicos indicam que há maior capacidade financeira das pessoas singulares para aumentar as suas despesas e os seus investimentos. A realidade da educação e formação é, claramente, vista como um investimento, com retorno pessoal, profissional e, concomitantemente, financeiro. Os receios que notamos que existem não têm sido limitadores do investimento em formação, pelo que nos é dado a perceber.

A escassez de recursos é um problema transversal em Portugal, pois abrange vários sectores e níveis. E no vosso sector de actividade?

A escassez de recursos é uma realidade em qualquer momen-



A ESCASSEZ DE RECURSOS É UMA REALIDADE EM QUALQUER MOMENTO. COMPETE-NOS A NÓS, GESTORES, FAZERMOS A MELHOR GESTÃO, MAIS EFICIENTE, DOS RECURSOS EXISTENTES

to. Compete-nos a nós, gestores, fazermos a melhor gestão, mais eficiente, dos recursos existentes. Focando-nos nos nossos recursos humanos, há, também, da nossa parte uma preocupação com a formação contínua do corpo docente e não docente. Nem sempre é fácil conseguir um equilíbrio, mas a realidade é que, se não formos capazes de incrementar a capacidade de atracção e potenciação de talento, teremos as imediatas dificuldades. O nosso sector, ao mesmo tempo, e associado ao que atrás já referi, em termos de dinâmica da procura por formação, está com um nível de competição que, em primeiro lugar, beneficia o nosso cliente. E, em segundo lugar, e não menos importante, obriga-nos a ser competitivos nas formas de aumento do potencial humano que existe nas nossas equipas.

E ainda relativamente à escassez de recursos, estão as empresas a

utilizar a formação como instrumento de retenção e atracção?

Sim, claramente. As empresas, independentemente da sua dimensão, percebem que têm de melhorar a experiência dos seus trabalhadores. Ao mesmo tempo, a realidade actual no mercado laboral apresenta um incremento de aspectos menos positivos para as organizações, como a saúde mental dos seus colaboradores e a Great Resignation, para além das óbvias rotações entre empresas, que estão, claramente, a aumentar. Assim, as empresas, para captar e manter talento têm de apresentar aos seus trabalhadores, independentemente das fórmulas contratuais, uma proposta de valor e de ciclo de vida. A formação surge, obviamente, neste segundo ponto, como ponto fulcral de evolução profissional numa organização. Mas assistimos a um incremento da formação, solicitada ou patrocinada pelas empresas que não tem necessariamente a ver com essa evolução, mas sim com o sentimento de que há formação que simplesmente deixa as pessoas mais felizes, motivadas e, consequentemente, produtivas. Este é um paradigma importante. Correndo por vezes o risco de que os seus trabalhadores obtenham conhecimentos fora das suas áreas de actividade numa empresa e que, assim, possam buscar outras oportunidades laborais, há a percepção de que, essa realidade permite um aumento da satisfação do trabalhador com a sua empresa, que lhe proporcionou esta e outras oportunidades de enriquecimento pessoal.



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



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL



CATOLICA

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL

PORTO

FORMANDOS INTERNACIONAIS

Historicamente, a Católica Porto Business School tem a grande maioria dos cursos leccionados em língua portuguesa, pelo que o grande número de alunos internacionais na formação executiva vem de países de língua oficial portuguesa. A internacionalização em língua inglesa tem vindo a ser desenvolvida em parcerias com instituições estrangeiras. Destaca-se, por exemplo, o curso Globally Responsible Leadership for Sustainable Transformation (GRL4ST), leccionado pela Católica Porto Business School e mais seis instituições de quatro continentes. Um sucesso, que pretendemos prolongar e incrementar. Até porque Portugal e o Porto em particular têm muito para apresentar a quem queira ser um cidadão do Mundo.

Numa altura em que é cada vez mais importante tomar decisões assentes em dados concretos, as áreas da Data Science já têm, e terão uma enorme procura num futuro próximo. E que outras áreas gostariam de destacar? Que tendências de oferta e procura estão agora a ser introduzidas nos programas de formação de executivos?

Concordamos, em absoluto, com o incremento das áreas de Data Science e Business Intelligence e Analytics. A Católica Porto Business School, inclusive, irá aumentar a sua oferta nesta área. As tendências que observamos passam por um foco em sectores de actividade específicos, como Moda, Economia Circular



AS EMPRESAS, PARA CAPTAR E MANTER TALENTO TÊM DE APRESENTAR AOS SEUS TRABALHADORES, INDEPENDENTEMENTE DAS FÓRMULAS CONTRATUAIS, UMA PROPOSTA DE VALOR E DE CICLO DE VIDA

e Produção Sustentável nos sectores industriais (incluindo a área agroindustrial), entre outras, em que a Católica Porto Business School desenvolve as acções em parcerias com faculdades da Universidade, como a Escola Superior de Biotecnologia ou a Escola das Artes. Temos um modelo de governo que recolhe muito bem as opiniões dos nossos stakeholders, e que tem uma capacidade de construir formações adaptadas ao que o mercado solicita.

Consideram que há um claro pendor para prepararem os líderes e gestores com o objectivo de tomarem decisões com uma componente, sobretudo ética? O famoso ESG já chegou à formação?

Esta questão é prioritária para a Universidade Católica Portuguesa. Obviamente que a Católica Porto Business School não foge desse desiderato e consegue mesmo superá-lo, quando nos comparamos com a concorrência directa. O ESG já está a ser discutido e incluído nos planos de formação há bastantes anos. As terminologias vão-se alterando, mas os princípios éticos e de sustentabilidade estão plenamente integrados na nossa actividade. E importa, claro, esclarecer que a sustentabilidade inclui o pilar económico e que, portanto, no nosso processo de ensino-aprendizagem procuramos identificar como, através destes aspectos, se cria riqueza e aumenta o valor global de um negócio ou projecto. Aliás, o centro de investigação da Católica Porto Business School tem uma linha de

investigação importantíssima na área da sustentabilidade.

A intergeracionalidade que é verificada nas organizações também se reflecte na procura dos vossos programas? Como acompanham esta necessidade de actualização?

Não tem sido uma realidade, se falarmos de pessoas com mais de 50 anos. Temos programas que atraem diversos públicos, de diversas idades e alguns acabam por ser mais específicos para um determinado intervalo etário. No entanto, sentimos que há um histórico negativo na cultura portuguesa de não valorização do ensino formal. Penso que foram muitos anos de desvalorização dos processos formais que se reflectem nas estatísticas de qualificações da população portuguesa e que urge reverter. Pensamos ser importante um reforço dos incentivos de natureza financeira ou fiscal, que aumentem a visibilidade da importância da formação ao longo da vida. Como já referi, uma escola como a Católica Porto Business School envolve-se em permanência com os stakeholders e procura construir programas de formação adaptados ao que é solicitado. Não havendo aproximação destes públicos, torna-se difícil. Neste ponto, identificamos um sector que se tem relacionado, em permanência, com a escola. Falo dos empresários com mais idade que pretendem criar condições para as transições de liderança nas suas empresas. E que originou o recente lançamento do nosso curso de Gestão na Empresa Familiar, que tem despertado um significativo interesse. ●

MBA EXECUTIVO

Consolidar conhecimento.

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

FORMAÇÃO EXECUTIVA

FINANÇAS E FISCALIDADE

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

GESTÃO

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

MARKETING E VENDAS

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

CAPITAL HUMANO E LIDERANÇA

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



CATOLICA
CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL
PORTO

Invista
em si

FORMAÇÃO SETORIAL

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

FORMAÇÃO ONLINE

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

FORMAÇÃO CUSTOMIZADA

- Formação Incompany
- Oficina de Líderes

CATÓLICA PORTO
BUSINESS SCHOOL

www.catholicabs.porto.ucp.pt





ESPECIAL

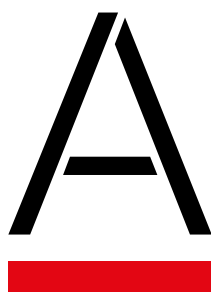
MBA, PÓS-GRADUAÇÕES &
FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS



ISAG – EUROPEAN BUSINESS SCHOOL

O MERCADO INOVA, A FORMAÇÃO ESTÁ A FAZER O MESMO?

A ACELERADA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA TEM FEITO AS ORGANIZAÇÕES DEPARAREM-SE COM NECESSIDADES INÉDITAS NO SEU FUNCIONAMENTO QUE LEVAM À PROCURA DE CAPITAL HUMANO ALTAMENTE ESPECIALIZADO EM COMPETÊNCIAS EMERGENTES



evolução económica e social sempre levou a mutações no mercado de trabalho. Esta realidade não é nova, mas está mais complexa do que nunca, graças a fenómenos como a globalização e a exponencial evolução tecnológica. Já em 2017, um estudo da Dell Technologies apontava uma estimativa do Institute For

The Future: 85% das profissões que vão existir em 2030 ainda não tinham sido inventadas. Estará o capital humano português preparado para responder a estas novas necessidades do mercado de trabalho?

A verdade é que (ainda) não totalmente. Isto porque a acelerada evolução tecnológica tem feito as organizações depararem-se com necessidades inéditas no seu funcionamento que levam à procura de capital humano altamente especializado em competências emergentes. Essa procura acaba por suplantar a “oferta” disponível de profissionais com conhecimento solidificado nestas inovadoras áreas, criando uma verdadeira competição pelo talento.

Actualmente, verificamos esta dinâmica em áreas altamente tecnológicas, como a inteligência artificial, análise de dados, criptoconomia, blockchain e web 3.0. Dominar e implementar estes novos conceitos não se trata só de promover a implementação das mais



» Joana Seixas, subdirectora do
ISAG – European Business School

avancadas técnicas, mas, sobretudo, de reconhecer os benefícios de gestão que estas podem gerar, como os ganhos de produtividade, o aprofundar do conhecimento sobre o cliente/público ou a diferenciação perante o mercado.

A criação de novas formações focadas nestas áreas tem o papel de equilibrar a “balança” que põe, de um lado, as competências que o mercado procura e, do outro,

aquelas que estão disponíveis. Já a desequilibrá-la estão a constante inovação, como vimos, mas também outros desafios que se impõem de forma transversal a vários sectores – muito para lá da tecnologia. Novas formas de consumo, novos modelos de negócio, novas preocupações do consumidor (a sustentabilidade, por exemplo) fazem as empresas repensar a actuação e, por consequência, renovar os conhecimentos dos quadros de que já dispõem, investindo na sua capacitação.

Um exemplo bastante concreto é encontrado na área da Comunicação Autárquica, que viu crescer, nos últimos anos, o número de profissionais. Estes precisam, agora, de conhecer e renovar estratégias direccionadas aos desafios que actualmente se impõe ao poder local, como a necessidade de atrair população, visitantes e negócios.

Se o mercado demanda, por um lado, a formação de novos profissionais e, por outro, o reskilling ou upskilling do capital humano, torna-se imperativo que o ensino, nomeadamente, o ensino superior acompanhe esta realidade. Isto é, cabe às instituições de ensino redobrar atenções perante as exigências do mercado e multiplicar esforços para desenhar programas de formação inovadores, práticos e actualizados, à medida das novas profissões que irão surgir.

Áreas como a economia verde, gestão internacional ou tecnologia continuarão a conhecer um aumento progressivo de procura, a que a oferta formativa deverá dar respostas assertivas e especializadas. ●

ANO LETIVO 2022/2023

Next Generation of Inspirational Leaders

LICENCIATURAS

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

TeSP

Contabilidade e Fiscalidade
Desenvolvimento de Produtos Turísticos
Gestão de Marketing Digital
Gestão e Comércio Internacional
Gestão Industrial
Informática de Gestão
Restauração e Bebidas

MESTRADOS

Direção Comercial e Marketing
Gestão de Empresas

EXECUTIVE ACADEMY

MBA
Pós-Graduações
Cursos de Especialização

Cofinanciado por:



be
the change



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

A SAUDÁVEL AMBIÇÃO DE CRESCER SEMPRE

M

anter a oferta nacional e sobretudo apostar no internacional. Em entrevista à Executive Digest, José Crespo Carvalho, presidente do Iscte Executive Education, analisa o contexto actual e revela os planos da instituição para o futuro.

Após a pandemia surgiu o conflito na Ucrânia. Que efeitos tem esta nova situação nas vossas actividades? E nos vossos planos para 2022?

A guerra na Ucrânia é um conflito mais convencional e que pressiona, para além de tudo o que de negativo sabemos em termos de mortes e sofrimento, em

O ISCTE EXECUTIVE EDUCATION ESTÁ NUMA ROTA DE INTERNACIONALIZAÇÃO SEM RETORNO PELO QUE IMPORTA TUDO O QUE SE PASSA NO MUNDO E NÃO APENAS O QUE SE PASSA EM PORTUGAL

termos inflacionistas. Pelo menos, já tinha tido oportunidade de o viver. Sabemos que Portugal é um país exposto ao exterior e também sabemos que há indústrias e sectores, que passam bem em inflação. Casos da banca ou das energéticas. E o que se verificou no passado, o imobiliário como safe heaven.

Há, porém, sectores que sofrem bastante mais como o de fast moving consumer goods, vestuário e calçado, turismo e restauração e, também e infelizmente, a educação. Se Portugal está mais amadurecido quanto à educação veremos. Ainda recentemente, na convenção da sua empresa para



DIFERENCIAÇÃO

A CAPACIDADE DE FAZER DIFERENÇAS TEM-SE FEITO SENTIR PORQUE A INSTITUIÇÃO ESTÁ DO LADO DE QUEM QUER SABER FAZER E SABER USAR FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS, E CRESCER COM ISSO

iscte — Executive Education



shareholders (2022), perguntavam a Warren Buffet o que fazer quando há inflação. E o que respondeu é simples e entra pelos olhos adentro de todos: «Investe em ti próprio, qualifica-te, procura ser o melhor naquilo que fazes porque as tuas competências não há inflação que as seja capaz de levar.»

Isto é um grito e um alerta fundamental para todos nós, nas áreas da educação. Veremos como se comporta hoje o mercado português – se continua a considerar, mal, a formação um custo ou se percebeu a sua importância e a considera já um investimento. É sabido, porém, que o Iscte Executive Education está numa rota de internacionalização sem retorno pelo que nos importa tudo o que se passa no mundo e não apenas o que se passa em Portugal. E o

» José Crespo Carvalho, presidente do Iscte Executive Education

mundo, com a guerra na Ucrânia, está tudo menos homogéneo.

Dito isto, os nossos planos para 2022, como passavam essencialmente pela internacionalização (e não era para a zona onde existe guerra) continuam a ser, com algumas adaptações, essencialmente os mesmos. China, Índia, Egipto, Turquia, Brasil, EUA, Angola, Moçambique, Cabo Verde, entre outros, continuam no nosso mapa mental e nos nossos planos.

Quais os lançamentos previstos para Setembro deste ano?

Manter a oferta nacional e sobretudo apostar no internacional sempre. A China é um mercado que nos cativa muitíssimo e onde temos longa tradição. A Índia igualmente. O Brasil está a tornar-se também um caso sério em números via parceria que fizemos com a Laiob, a FGV e a USP. E por aí fora. Mas os lançamentos serão essencialmente nos mercados internacionais.

Consideram que há um claro pendor para prepararem os líderes e

gestores com o objectivo de tomarem decisões com uma componente, sobretudo ética?

Claro que sim. A ética é fundamental na vida e não apenas nos negócios. Não passamos sem ela embora muitas vezes não apareça estruturada enquanto unidade curricular de um ou outro curso. A ética é transversal a tudo.

O Environmental, Social and Corporate Governance há muito que estão entre nós. Muito antes de haver uma noção mais clara do que é genericamente o ESG já nós tínhamos apostas sérias na área em vários programas e dentro de várias unidades curriculares. Fora delas, ainda agora acabámos de enviar para o mercado o livro do Iscte Executive Education que reúne 101 vozes pela Sustentabilidade (com nota introdutória de António Guterres e 101 contributos de autores de vários quadrantes e pensamentos da sociedade civil) e que vai ao encontro, para além da leccionação, das preocupações que temos a esse nível e que entroncam muito no ESG. De resto temos vários cursos com corporate governance. Vários com questões ambientais, vários com questões de Corporate Social Responsibility. E vários onde estas temáticas surgem integradas. Não é novo para nós.

A intergeracionalidade que é verificada nas organizações reflecte-se na procura dos vossos programas?

Os nossos programas têm essa vertente desde sempre. Também aqui nada de novo. Várias gerações, venham de empresas ou a título individual, que conseguem

O ISCTE EXECUTIVE EDUCATION LANÇOU UM LIVRO QUE REÚNE 101 VOZES PELA SUSTENTABILIDADE E QUE VAI AO ENCONTRO DAS PREOCUPAÇÕES QUE TÊM A ESSE NÍVEL E QUE ENTRONCAM MUITO NO ESG



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISCTE EXECUTIVE EDUCATION

iscte — Executive Education

conviver e interagir entre si e complementar-se. Há uma questão para nós central. A idade, não sendo posto, também não deve ser secundarizada. Temos participantes de 50 e 60 anos como participantes de 20 e tais. Esse contacto e riqueza sempre tivemos. E finalmente alguém com 60 anos percebe que ainda pode e deve investir e consegue payback do investimento como alguém com 30. E ambos serão bem-vindos. E ambos se complementam. E ambos criam diversidade e contribuem para a experiência e para o impacto final.

Como tem sido a adesão por parte de formandos internacionais aos vossos programas?

Muito boa. Tivemos que repensar a oferta formativa toda para a adequar a entrega em inglês. E, com isso, poderemos servir mercados nos mais diversos pontos do mundo. Também a há em português envolvendo países de expressão portuguesa. Mas o grande salto foi mesmo internacional em inglês. Como temos a saudável ambição de crescer sempre, esse crescimento tem vindo principalmente de fora. E ainda bem. Menor dependência do mercado nacional e maior capacidade de competir globalmente com outros players.

Como o ensino português, e não falo apenas do Iscte Executive Education, é bom e reconhecido, a facilidade de entrar em mercados externos com bom produto e serviço é ainda maior. Temos boa aceitação, estamos presentes nos rankings principais, temos gestão



e tecnologias para oferecer e podemos chegar aos vários pontos do globo. Tanto ao nível individual como de empresas. E isso é muito bom e tem sido muito apreciado.

O Iscte Executive Education vai lançar novos programas em parceria com a Escola de Negócios ISDI e a Salesforce, na área do Marketing Digital. Qual o objectivo destes programas?

Área digital, lato senso. Não necessariamente marketing digital onde temos uma parceria com a Lisbon Digital School. Somos a única academia Sales Force certificada em Portugal. Trabalhamos com uma das principais escolas digitais da Europa, a ISDI. As formações de Tableau, Tableau CRM e Marketing Cloud vão ser críticas para nós. Haverá outras no ar mas não estamos parados. Prometemos notícias em breve.

Em que formatos estão a pensar os programas e quais são os prin-



A NOSSA
CAPACIDADE
DE FAZER
DIFERENÇAS
TEM-SE FEITO
SENTIR PORQUE
ESTAMOS
DO LADO DE
QUEM QUER
SABER FAZER
E SABER USAR
FERRAMENTAS E
INSTRUMENTOS
E CRESCER
COM ISSO

cipais factores de diferenciação dos vossos programas?

Terão sempre um factor de diferenciação como todos têm. Em experiência, modelo de ensino, aplicação prática, instrumentos e ferramentas. A nossa diferença maior, porém, sempre foi e será assente na lógica de saber fazer. É claro que temos dimensões inspiracionais. Mas, como tenho referido múltiplas vezes, não estamos no negócio de encher balões. Estamos no negócio de capacitar pessoas para saberem fazer melhor e usar os instrumentos e as ferramentas adequados para melhorarem a sua performance e os seus resultados nas empresas e organizações.

A nossa capacidade de fazer diferenças tem-se feito sentir porque estamos do lado de quem quer saber fazer e saber usar ferramentas e instrumentos e crescer com isso. O mercado remunera o conhecimento e a experiência. E é com isso que obtém payback. Toda a formação se deve pagar a ela própria. ●

Master the Real World

Executive Masters

setembro 2022

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

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



2ª Fase até 31.05  -10%

Candidaturas Abertas

+351 211 368 360

rita.anjos@iscte-iul.pt





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION

FORMAÇÃO INOVADORA E GLOBAL

O PROGRAMA TEM NA ELEVAÇÃO DOS SKILLS DE GESTÃO E LIDERANÇA DOS PARTICIPANTES, O SEU PRINCIPAL FOCO

A

principal motivação dos partici-

pantes de um MBA é a elevação das suas competências, para que tenha reflexo nas suas carreiras. Em entrevista à Executive Digest, Paulo Soeiro de Carvalho, director executivo do ISEG MBA, explica os factores diferenciadores deste programa e a sua importân-

O ISEG é uma das melhores escolas de Economia e Gestão, o ISEG MBA é o MBA da Universidade de Lisboa e tem acreditações internacionais como AMBA e AACSB. Que impacto estes factores têm no vosso MBA?

Pertencer à melhor Universidade Portuguesa segundo os rankings internacionais, e contar com um corpo docente de excelência nas áreas da Gestão e Economia, é crucial para a qualidade do MBA. O ISEG MBA tem na elevação dos skills de gestão e liderança dos participantes, o seu principal foco, complementando a formação com parcerias que enriquecem o programa e o percurso dos participantes, como o World Economic Forum, o Instituto Superior Técnico e a Universidade de São Francisco.





HISTÓRICO

O HISTÓRICO DO ISEG MBA, COM 38 EDIÇÕES E MAIS DE MIL PROFISSIONAIS FORMADOS, É ELEVADO PELA ATRIBUIÇÃO DE ACREDITAÇÕES DE ALTO NÍVEL, COMO A AMBA E A AACSB



O histórico do ISEG MBA, com 38 edições e mais de mil profissionais formados, é elevado pela atribuição de creditações de alto nível, como a AMBA e a AACSB, cujos standards reposicionam o programa e demonstram o impacto que este percurso tem nas vidas e carreiras dos nossos alunos.

Quais os factores diferenciadores do vosso MBA?

O ISEG MBA destaca-se por ser uma experiência de formação inovadora e global, que, dando elevada importância core da gestão, aliás como é requisito das creditações internacionais de que dispõe, vai além, preparando líderes para um presente e futuro cada vez mais

» Temos participantes de África, América do Sul, EUA, Ásia e também alguns Europeus, por exemplo da Alemanha

disruptivo. Para isso, foi reestruturada toda a área de Leadership & Personal Development e foram criadas cinco streams estratégicos: 1 – Global Futures; 2 – Entrepreneurship & Innovation; 3 – Digital Disruption; 4 – Design & Agility; 5 – Sustainability & Governance.

Ajudar os estudantes a transformar ideias em modelos de negócio é certamente um dos vossos objectivos. De que forma o fazem no MBA?

As semanas imersivas, em Silicon Valley em parceria com a Universidade de São Francisco, e no Hub Criativo do Beato, em parceria com a Startup Lisboa, são muito valiosos para os participantes. Estes têm a oportunidade de conhecer de perto o mercado empreendedor, desde pequenas startups aos unicórnios, de investidores e também incubadoras. Simultaneamente, no stream de Design & Agility, em parceria com a With Company, são desenvolvidas competências na área do design thinking, onde os alunos são incentivados a pensar fora da caixa, a usar a criatividade e observar o comportamento humano, para idealizarem soluções e criarem novos produtos e serviços.

A par dos temas de liderança, gestão de equipas ou estratégia, é preciso também preparar os formandos para um futuro mais tecnológico e prepará-los para tecnologias como Inteligência Artificial, IoT, Blockchain, Big Data ou Machine Learning? Como é que estão a trabalhar nestas áreas dentro do MBA?

O stream Digital Disruption do ISEG MBA tem como parceiro



ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

ISEG EXECUTIVE EDUCATION



o Instituto Superior Técnico, o parceiro ideal para completar o nosso know-how de gestão com o conhecimento das novas tecnologias. Com esta parceria, os alunos adquirirão uma visão holística e estratégica deste mercado em constante expansão e ferramentas para aplicar disrupções tecnológicas nos seus contextos profissionais de forma integrada e eficaz.

Qual a importância das soft skills, consideradas cada vez mais imprescindíveis no mercado do trabalho?

As soft skills são competências com o objectivo de melhorar a interacção connosco e com o mundo que nos rodeia. Como futuros líderes, os alunos do ISEG MBA desenvolvem este conjunto de competências no percurso de de Leadership e Personal Development. Uma experiência imersiva de auto desenvolvimento, que apoiará os participantes na criação do seu perfil enquanto líder, com impacto nos negócios, pessoas e sociedade. Esta área foi projectada para transformar a forma como cada um lidera no ambiente de negócios dinâmico e complexo de hoje, fornecendo ferramentas práticas sobre inteligência emocional, estratégias de influência e comunicação, negociação, construção de equipas fortes e gestão da mudança.

Como é que tem sido a procura do vosso MBA por parte de formandos internacionais?

O ISEG MBA e Lisboa são muito atractivos para alunos internacionais, o que tem permitido termos participantes de geografias mui-

to diversificadas. Temos participantes de África, América do Sul, EUA, Ásia e também alguns Europeus, por exemplo da Alemanha.

As perspectivas salariais também contribuem para o reconhecimento internacional. Este, a par da evolução na carreira, também se trata de um dos factores distintivos do vosso programa?

A principal motivação dos participantes de um MBA é a elevação das suas competências, para que tenha reflexo nas suas carreiras. Nesse sentido, as perspectivas salariais são uma consequência esperada, que se tem verificado nos participantes do ISEG MBA, seja por promoções directas nas empresas em que estão, mudança de empresa para melhores oportunidades ou até mesmo criação de negócios próprios.

Quais os principais desafios dos gestores no pós-pandemia?

A agilidade é e será absolutamente crucial, com a dinâmica e velocidade de mudança que se verifica no mundo e negócios. A digitalização, as alterações nos modelos de trabalho, a sustentabilidade e os consumidores cada vez mais participativos são desafios que só podem ser geridos com eficácia através de uma transformação de mindset, que permita a aceitação da inovação, disrupção e a agilidade necessária para acelerar o go to market, assim como a aceitação do erro como parte do processo, para

» Paulo Soeiro de Carvalho,
director executivo do ISEG MBA

O ISEG MBA DESTACA-SE POR SER UMA EXPERIÊNCIA DE FORMAÇÃO INOVADORA E GLOBAL, QUE VAI ALÉM, PREPARANDO LÍDERES PARA UM PRESENTE E FUTURO CADA VEZ MAIS DISRUPTIVO

a melhoria contínua e adaptação às novas necessidades.

Que conselhos dariam a quem está a pensar frequentar um MBA?

Façam uma escolha de MBA alinhada com as dimensões do que pretendem para o vosso futuro, desde a valorização pessoal à profissional, passando pelas oportunidades que pretendem criar. Será uma jornada inesquecível, com impacto para o resto das vossas vidas. ●



Grab your future today

Uma jornada holística, com o apoio dos nossos parceiros, que o ajudará a preparar-se melhor para o seu futuro como líder global

Além dos princípios fundamentais de Gestão, o ISEG MBA inclui cinco strategic streams e um plano de desenvolvimento 'Leadership & Personal Journey', que permite uma maior valorização pessoal e profissional dos participantes. Do programa, destacam-se também as experiências imersivas, nomeadamente a 'Silicon Valley Immersive Experience', na qual os participantes têm a oportunidade de passar uma semana num centro tecnológico em Silicon Valley, em conjunto com uma rede de pessoas e parceiros de renome.

Início em Setembro de 2022

Usufua de um Early Bird de 5% até 18 de Julho

Com os Global Partners:



Saiba mais sobre o programa:



natasha.nazarali@isegexecutive.education
mba.isegexecutive.education





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

NOVA SBE

APRENDER A APRENDER

Na Nova School of Business & Economics (Nova SBE), as pós-graduações são focadas no desenvolvimento de competências, que são, no fundo, conhecimentos em acção. Por isto, toda a proposta de valor é baseada na aquisição de conhecimentos e aplicação prática, numa lógica de lifelong learning. «As pós-graduações

potenciam a aposta de conhecimento ao longo da vida, gerando créditos que podem ser utilizados na frequência dos Mestrados Executivos, propiciando o avanço na certificação de competências. Para além disto, um dos grandes factores de diferenciação da Nova SBE prende-se com a qualidade do corpo docente, de múltiplas nacionalidades», explica Marta Pimentel, Executive Education director da Nova SBE.

Na Nova SBE, os participantes das pós-graduações são normalmente profissionais já integrados

SE QUERERMOS SER BONS A APRENDER, TEMOS DE PRATICAR E TER A CAPACIDADE DE ASSIMILAR NOVOS CONHECIMENTOS. É ESTE CICLO VIRTUOSO QUE FAZ COM QUE O PROCESSO E O CRESCIMENTO INDIVIDUAL SE REFLITAM NO CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL E NA ASCENSÃO NA CARREIRA

no mercado de trabalho, com experiências multiculturais, de diversas organizações e sectores, o que gera uma grande capacidade de networking.

Os participantes que frequentam estas pós-graduações têm a vantagem de ter acesso a conhecimentos de vanguarda. A instituição tem apostado no pioneirismo, através do corpo docente de excelência e na criação de conhecimento de

ponta. Hoje vai muito além da área tradicionalmente conhecida como Economia, Finanças e Gestão – apostam igualmente na Inovação, Empreendedorismo e aquisição de soft skills, tendo como base o pilar da sustentabilidade. É esta combinação multidisciplinar que os participantes vivenciam na Nova SBE que lhes dá uma vantagem muito grande quando vão para as organizações.



MERCADOS

AS PÓS-GRADUAÇÕES DA NOVA SBE SÃO MAIS DIRECCIONADAS PARA OS PROFISSIONAIS DO MERCADO PORTUGUÊS, PORQUE ESTÃO DESENHADAS EM REGIME PÓS-LABORAL

Também a rede de participantes traz um enorme diferencial competitivo, porque os alunos têm a oportunidade de fazer benchmarking de diferentes sectores e de ter uma rede contactos útil para o resto da vida.

Todos os participantes tornam-se Alumni da Nova SBE, que é um grupo constituído hoje por uma comunidade de cerca de 17 mil alunos, espalhados por várias geografias, desde Frankfurt, até Milão, Londres, Madrid, Dublin, Nova Iorque ou São Paulo, tendo acesso a uma rede impressionante de contactos. «Os nossos participantes têm também como vantagem competitiva esta ideia de lifelong learning, com a possibilidade de voltarem à Nova SBE e, a partir dos créditos acumulados, concedidos pelas pós-graduações, poderem dar um novo passo nas carreiras. Do ponto de vista do mercado empresarial, sempre que se avança na carreira e se aumenta a rede de contactos, surgem oportunidades incríveis de colocação no mercado», sublinha Marta Pimentel.

LIFELONG LEARNING

As pós-graduações que Marta Pimentel gostaria de destacar são aquelas que permitem o racional de lifelong learning. «Temos hoje cinco pós-graduações-espelho de Mestrados Executivos, o que significa que, ao completar uma pós-graduação, o participante coleciona um conjunto de CET que lhe permitem fazer uma transição para um Mestrado Executivo, podendo adquirir, desta forma, o grau de mestre. Dentro deste leque, temos dois Mestrados Executivos de carácter



» Marta Pimentel, Executive Education director da Nova SBE

mais sistémico: um em Gestão, para profissionais com mais de 10 anos de experiência profissional, e outro de Liderança, para profissionais com mais de cinco anos no mercado de trabalho. Estas duas áreas têm de ser revistas, porque as organizações estão todas num grande movimento de mobilização e mudança.»

Depois, há três pós-graduações e Mestrados Executivos mais especializados em temas que estão em plena revolução: Marketing e Estratégia, é preciso revisitar o marketing digital e a Customer journey; Inovação e Empreendedorismo, todas as organizações estão a caminhar para movimentos de inovação; e por último, Mercados Financeiros e Corporate Finance, todas as dimensões da sustentabilidade financeira do negócio.

Para além destas, existe outro conjunto de pós-graduações, igualmente interessantes. «Criámos uma pós-graduação em Desenvolvimento Sustentável, que é um dos pilares da escola, e uma especialista em Gestão de Saúde, porque, como sabemos, esta é uma área que está a passar por uma grande pressão

e é muito importante que seja repensada numa perspectiva de gestão. Está também no nosso radar a pós-graduação em Gestão da Supply Chain, porque sabemos que as cadeias logísticas estão também em grande mobilização e modificação. E, por último, está agora a ser lançada uma pós-graduação em Data Analytics, que vem abordar um tema fundamental e transversal a todas as organizações», acrescenta Marta Pimentel.



A NOVA SBE ESTÁ EM NÚMERO 1 NO RANKING DO FINANCIAL TIMES EM PORTUGAL O QUE OS COMPARA ÀS MELHORES PRÁTICAS E ÀS MELHORES ESCOLAS DO MUNDO. ACTUALMENTE, TEM PÓS-GRADUAÇÕES E PROGRAMAS QUE ESTÃO EM MÚLTIPLOS MERCADOS

TENDÊNCIAS

Continua a ser muito importante a certificação de competências e, por isso, diz-se que os diplomas têm prazo de validade até três a cinco anos. Depois disso, tudo o que aprendemos precisa de ser renovado e reciclado. As pós-graduações surgem nesta lógica de certificação de competências que precisamos de actualizar e também para assegurar competências que ainda não se possui, mas que são importantes por força da empresa em que se trabalha ou da carreira que se pretende desenvolver. «Por exemplo, numa empresa em que seja importante actualizar a forma de relacionamento com o cliente, a pós-graduação em Marketing é fundamental, numa organização que está num grande movimento de inovação e empreendedorismo, a pós-graduação em Inovação e Empreendedorismo pode ajudar muito, numa organização em que se está a repensar toda a prática de sustentabilidade na área da gestão, do ponto de vista financeiro, ambiental e social, a pós-graduação em Desenvolvimento Sustentável é crítica.



SUSTENTABILIDADE

Nos pilares estratégicos e de propósito da Nova SBE está o desenvolvimento sustentável das sociedades. «Acreditamos que é possível criar sociedades melhores, por isso, o desenvolvimento sustentável está na nossa agenda prioritária», diz Marta Pimentel. A escola desenvolveu, desta forma, uma jornada de programas que abordam esta questão, na qual a pós-graduação em Desenvolvimento Sustentável está na base, permitindo a aquisição de novas competências na área, que é transversal a todas as funções, a todas as organizações e sectores. Paralelamente, a instituição tem programas intensivos, como o Paradigm Shift, de carácter mais estratégico, o Sustainable Finance, para abordar a dimensão das finanças sustentáveis, assim como programas de desenvolvimento social para gestores. «É importante dizer que estes programas se destacam por abordarem directamente o tema, contudo, em todos os restantes programas procuramos ter sempre um módulo que aborda esta dimensão», afirma.

Diria que as pós-graduações têm este papel de ajudar os profissionais em cada momento das suas carreiras, e ao longo das mesmas, a renovarem competências e a adquirirem novas», refere.

Há competências que são mais transversais, como a gestão e a liderança. Para Marta Pimentel, estas são competências que ajudam ao desenvolvimento mais sistémico da organização, e, por isso, a um olhar mais macro das multivariáveis. «Paralelamente, criámos pós-graduações especialistas, que de-

» Os participantes que frequentam as pós-graduações da Nova SBE têm a vantagem de ter acesso a conhecimentos de vanguarda. A instituição tem apostado muito no pioneirismo, através do corpo docente de excelência e na geração de conhecimento de ponta

pendem muito do momento da carreira e necessidades das organizações, o que vai ao encontro do conceito de “serial master” – cada um de nós deve ter boas competências transversais e conhecimentos de um conjunto de áreas especialistas que, à medida que se vai evoluindo na carreira e se vai passando por diversas áreas, deve ser desenvolvida.»

DESAFIOS

A área da gestão está em plena modificação. Vivemos num contexto altamente acelerado, muito exponencial, fruto das tecnologias. Simultaneamente, enfrentamos vários desafios geopolíticos e económicos. Este contexto extremamente incerto e volátil faz com que as organizações precisem de repensar as suas práticas de gestão, de forma a poderem acompanhar estes momentos de crescimento e de crise, que são cada vez mais cíclicos e rápidos. Este contexto tem obrigado as organizações a ganharem muita agilidade, por um lado, e velocidade, por outro, o que significa que há uma necessidade de repensar qual é a estratégia e a cultura organizacional.

O processo de aprendizagem, pelo facto de permitir interagir com uma série de pessoas em contextos semelhantes, pressupõe que se possa aprender muito com os pares e fazer um benchmarking daquilo que está a acontecer noutras empresas, que soluções estão a construir, que boas e más práticas existem, e é este movimento que permite que se vá colocando novas camadas de conhecimento que influenciem práticas no processo de aprendizagem.

«Diria que hoje o grande activo que todos temos é o de nunca perdermos a capacidade de aprender a aprender, e, para tal, é preciso praticar. Se quisermos ser bons a aprender, temos de praticar e ter a capacidade de assimilar novos conhecimentos. É este ciclo virtuoso que faz com que o processo e o crescimento individual se reflectam no crescimento organizacional e na ascensão na carreira.»

As pós-graduações ajudam-nos a fazer este movimento de aprender a aprender, de adquirir novas camadas de conhecimento sobre os processos que as outras empresas e pessoas estão a desenvolver para responderem aos desafios actuais», conclui Marta Pimentel. ●



Mestrados Executivos Nova SBE

**Faltam 365 dias
para mudar
a sua carreira**





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

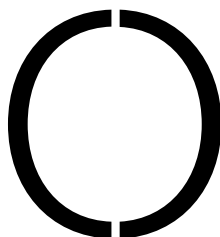
THE LISBON MBA CATÓLICA|NOVA



FORMAR LÍDERES GLOBAIS COM IMPACTO



AS EMPRESAS TÊM DE SE ADAPTAR AOS NOVOS DESAFIOS DA GESTÃO, ADQUIRINDO NOVOS CONHECIMENTOS E DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS, COMO AS QUE SÃO PROPORCIONADAS NO THE LISBON MBA CATÓLICA|NOVA



de MBA global, com uma componente internacional de grande prestígio, como é o programa de imersão na escola de negócios MIT Sloan, nos EUA, no top

the Lisbon MBA Católica|Nova é o resultado de um trabalho de excelência e melhoria contínua. Tem uma combinação única de factores diferenciadores que o distingue e contribui para estar presente nos mais prestigiados rankings de MBA a nível mundial. «Por um lado, oferecemos uma experiência

10 do mundo, assim como outras oportunidades de Exchange com MBA de topo nos cinco continentes», afirma Cláudia Lucas, Marketing & Admissions director do the Lisbon MBA Católica|Nova.

O the Lisbon MBA tem também um foco no Action Learning, (“aprender fazendo”), em hubs de empreendedorismo, estágios e projectos de consultadoria em empresas nacionais e internacionais, além de relevantes oportunidades de



PRESTÍGIO

O THE LISBON MBA CATÓLICA|NOVA FAZ PARTE DO EXCLUSIVO GRUPO DE MBAS COM O TRIPLE CROWN ACCREDITATION: AMBA; EQUIS E AACSB, NO QUAL ESTÃO PRESENTES MENOS DE 1% DAS ESCOLAS DE NEGÓCIOS NO MUNDO



» Sublinha-se a diversidade do campus, no centro de Lisboa (Católica-Lisbon) e em Carcavelos, com vista para o oceano (Nova SBE) que permite aos alunos viver a experiência do MBA numa das capitais da Europa mais empreendedoras e dinâmicas

networking. Como tal, a estratégia é muito bem definida e alinhada entre o que comunicam, o que realmente oferecem aos alunos e aquilo que será o resultado após a conclusão do MBA.

«O nosso foco está relacionado com a qualidade da oferta formativa e trabalhamos no sentido de a desenvolver e melhorar constantemente, de forma a responder aos grandes desafios do mundo corporativo. A partir daí, comunicamos de forma customizada o que o programa pode oferecer a cada aluno, temos feito uma aposta consistente no marketing digital, recorrendo às redes sociais e outros canais digitais no sentido de diferenciar perfis e customizar mensagens, além de privilegiarmos o contacto pessoal. Desta forma, a personalização da nossa mensagem é essencial para demonstrarmos a qualidade da nossa formação, pelo que todos os canais do the Lisbon MBA Católica|Nova seguem este modelo.

Vivemos tempos de intensa mudança, provocados pela disrupção tecnológica, acelerada pela pandemia, mas também pelos desafios da globalização, da alteração climática, de uma crescente desigualdade e das contínuas tensões geopolíticas. Muitas empresas estão a ver os seus modelos de negócio postos em causa e a terem de se reinventar, transformar, enquanto definem o seu propósito e a razão da sua existência, que deve ir para além dos resultados financeiros, tendo em consideração os quatro pilares da sustentabilidade: Social, Económico, Ambiental e Humano.

Assim, a transformação dos modelos de negócio, a inovação tecnológica, a sustentabilidade e o propósito estão no core dos programas do the Lisbon MBA Católica|Nova. «Os nossos programas têm acompanhado a transformação digital dos negócios e, prova disso, são as várias disciplinas focadas na gestão da inovação tecnológica e nos modelos de negócio digitais, como Big Data & Data Science for Business Analytics, Artificial Intelligence Impact on Business, Digital Transformation e Business Models Innovation, entre outras», sublinha Cláudia Lucas.

Para além do mais, as empresas estão perante uma nova geração de profissionais, os digital natives, que procuram mais do que um emprego, e esperam ser continuamente desafiados e trabalhar em organizações com propósito, empenhadas na criação de valor no “triple bottom line: People, Planet & Profits”. As empresas têm, portanto, de mudar e adaptar-se aos novos desafios da gestão, adquirindo novos conhecimentos e desenvolvendo competências, como as que são proporcionadas num MBA como o the Lisbon MBA Católica|Nova.

PILARES

O the Lisbon MBA Católica|Nova assenta em cinco pilares estratégicos que compõem a proposta de valor: Truly Global Experience, que permite que os alunos desenvolvam uma visão global, com uma “world-renowned faculty de três business schools” de topo, integrados num “coorte” internacional, e com uma experiência de imersão no MIT Sloan; Outstanding Action Lear-

ning, através de uma diversidade de oportunidades que lhes permitem explorar o “learn by doing”; Holistic Development, com o desenvolvimento das competências comportamentais, interpessoais e de liderança numa abordagem holística transformacional; um Meaningful Career Advancement, com o acompanhamento personalizado dos alunos na descoberta do seu próprio propósito e plano para atingirem os seus objectivos profissionais. E finalmente: Lisbon, Diverse and Entrepreneurial, que destaca os valores de diversidade e tolerância associados a Lisboa bem como o seu ambiente dinâmico e empreendedor. «Temos várias componentes chave nos nossos programas que dão ênfase às crescentes necessidades do mercado, como o empreendedorismo, a inovação e a transformação digital dos negócios. Fomentamos e desenvolve-



» Cláudia Lucas, Marketing & Admissions director do the Lisbon MBA Católica|Nova



» O the Lisbon MBA Católica|Nova oferece uma experiência de MBA global, com uma componente internacional de grande prestígio, como é o programa de imersão na escola de negócios MIT Sloan, nos EUA

mos o espírito crítico, o pensamento estratégico e empreendedor, as capacidades de liderança e o “empowerment” das equipas, para ajudar a desenvolver líderes globais com impacto, “principled leaders”. Nestes cinco pilares estratégicos, implementamos constantemente mudanças nos projectos integrantes de cada um, sendo que o seu desenvolvimento e inovação têm sempre como objectivo o reforço

da nossa proposta diferenciadora de valor», destaca Cláudia Lucas.

Actualmente, tem-se assistido a uma procura crescente de pessoas que pretendem repensar a sua carreira, apostando em novos cargos de liderança e gestão. Por exemplo, o International MBA, onde mais de 50% dos alunos são internacionais, apresenta uma amplitude de faixa etária bastante vasta, com uma média de idades de 31 anos e com uma experiência profissional média de oito anos, de diversos backgrounds. No Executive MBA a média de idades é de 39 anos e a experiência profissional média ronda os 14 anos. Isto demonstra a diversidade, não só cultural, mas também de experiências que constituem o programa, o que confere a capacidade de pensar e ver o valor da diversidade em diferentes situações com a inteligência emocional para compreender diferentes pontos de vista e tê-los em consideração.

Aliás, a procura da formação executiva tende a evoluir quando a economia desacelera, já que momentos de crise são incentivos para o investimento no upskilling e reskilling e os últimos dois anos não foram excepção. «Acreditamos que a pandemia teve um efeito forte de introspecção nas pessoas e muitas começaram a analisar a sua vida, percebendo que não tinham o work-life balance, ou até a carreira que queriam, por isso o nosso objectivo foi ser parte da solução, sendo uma extensão do novo caminho que várias pessoas adoptaram e apostando no upskilling e reskilling, para que os nossos alunos pudessem desenhar e atingir uma evolução da sua carreira com significado e impacto», diz Cláudia Lucas.

A diversidade na formação e nas empresas é cada vez mais necessária para poder responder às necessidades de competências transversais que são exigidas aos gestores e líderes.

Através da diversidade, conseguimos compreender melhor as experiências e perspectivas dos outros, desafiar os nossos próprios pressupostos, e desenvolver novas formas de responder aos desafios de um mercado em constante evolução. «Consideramos que a inovação, tão necessária nos tempos que vivemos, só pode ser maximizada com a valorização da diversidade e inclusão. A diversidade da nossa ampla comunidade (alumni, estudantes, faculty e a equipa de gestão) é, por isso, a nossa maior força e riqueza», conclui Cláudia Lucas. ●

ESG

As estratégias ESG (Environmental, Social and Governance) devem estar no topo da agenda das organizações e são cruciais para o seu sucesso. Os líderes têm de ser promotores de uma verdadeira inclusão da diversidade e de estratégias baseadas nos 3Ps, Profit, People and Planet, para terem um impacto positivo nas organizações e na sociedade como um todo. Desta forma, o programa reforça transversalmente em todas as disciplinas o foco em ESG, crítico para a atracção de capital, mas também para captação e retenção de talento. Exemplo disso, são as cadeiras obrigatórias e optativas como Business Ethics and Sustainability, Corporate Governance ou Creating Shared Value: Innovate Models for Ethical and Socially Responsible Business, mas também a componente de “Action Learning”, nomeadamente através do International Consulting Lab, onde foi desenvolvido um projecto internacional de consultoria na área dos combustíveis de baixo carbono no mercado brasileiro.

the LISBON MBA

católica|nova

In collaboration with **MIT Sloan**

Unlock your global leadership potential

Inspire. Transform. Impact.

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

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

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

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

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



Accredited by:



Recognized by:





ESPECIAL

MBA, PÓS-GRADUAÇÕES & FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO

A FORTE LIGAÇÃO AO MEIO EMPRESARIAL E O ELEVADO ÍNDICE DE EMPREGABILIDADE DOS ESTUDANTES SÃO FACTORES DIFERENCIADORES DOS CURSOS DA UPT

Entre os traços distintivos da Universidade Portucalense (UPT) estão o seu corpo docente, a forte ligação à sociedade, ao mundo empresarial e as instalações de grande qualidade. É desta forma que se distingue de outras instituições de ensino superior, tornando-a única enquanto organização e diferenciada em termos dos programas que oferece.

«A forte ligação ao meio empresarial, que se traduz não só em conteúdos e metodologias especialmente adaptados às necessidades do mercado de trabalho, mas também num elevado índice de empregabilidade dos nossos estudantes; a proximidade entre o corpo docente e os alunos, que potencia a aprendizagem fora da sala de aula e, por fim, a excelência do nosso campus, não apenas em termos de instalações e equipamentos, mas também pelo facto de se localizar na zona da Asprela no Porto, um dos hubs com maior concentração de conhecimento da Europa», explica Margarita Carvalho, coordenadora do MBA para Gestores de PME.

A evolução na carreira é uma das vantagens de uma pós-graduação, mas existem ainda outras não menos importantes. «Os formandos encontram nas nossas pós-graduações uma oportunidade para fortalecer as suas competências técnicas, mas também a sua capacidade de perseverança e resiliência, num ambiente que

estimula a criatividade e inovação, na resolução de problemas, cada vez mais complexos, que o mundo empresarial enfrenta. Durante a sua formação os profissionais irão ampliar o conhecimento das tendências dos mercados e indústrias, e cimentar formas de alavancar as suas competências, cultivando um

networking transversal e global», acrescenta a responsável.

A UPT dispõe de 16 mestrados e um número similar de pós-graduações, short masters e formações aplicadas. Esta oferta diversificada abrange várias áreas, nomeadamente: arquitectura, direito, solicitadoria, relações in-





OFERTA

A UPT DISPÕE DE 16 MESTRADOS E UM NÚMERO SIMILAR DE PÓS-GRADUAÇÕES, SHORT MASTERS E FORMAÇÕES APLICADAS. ESTA OFERTA DIVERSIFICADA ABRANGE VÁRIAS ÁREAS COMO ARQUITECTURA, DIREITO, SOLICITADORIA, ETC



UNIVERSIDADE
PORTUGALENSE

COMPETÊNCIAS

As pós-graduações da UPT favorecem uma formação orientada para o desenvolvimento de competências valorizadas pelo mercado de trabalho que promovam a empregabilidade e potenciem uma carreira de sucesso. «Os formandos que frequentem as nossas pós-graduações terão oportunidade de fortalecer as suas competências técnicas mas também a sua capacidade de perseverança e resiliência num ambiente que estimula a criatividade e inovação. Pretende-se ainda também contribuir para o fortalecimento de competências genéricas relacionadas com a comunicação, motivação, liderança, gestão de equipas e resolução de conflitos que são cruciais para o sucesso num mundo altamente competitivo», esclarece Margarita Carvalho.

diferenciadora numa área com potencial enorme de crescimento, quer na transformação das empresas quer na criação de novos projectos empresariais. É cada vez mais importante as empresas terem profissionais com os conhecimentos e competências necessárias para desenvolver a digitalização dos negócios com sucesso.

«Este mestrado oferece um programa inovador – Programa On-The-Road –, o qual reforça os laços com as empresas, convidando-as a apresentar problemas específicos sendo os alunos desafiados a procurar e conceber as soluções mais adequadas. Este é um projecto único no âmbito dos mestrados nacionais, mas em linha com o que já se faz ao nível internacional», sublinha Margarita Carvalho.

Será também de destacar o MBA para Gestores de PME, que é um programa diferenciador, na medida que responde às exigências específicas destas empresas, que representam mais de 95% do tecido empresarial português. Este



O MBA PARA GESTORES DE PME É UM PROGRAMA DIFERENCIADOR, NA MEDIDA QUE RESPONDE ÀS EXIGÊNCIAS ESPECÍFICAS DESTAS EMPRESAS, QUE REPRESENTAM MAIS DE 95% DO TECIDO EMPRESARIAL PORTUGUÊS

MBA é dotado de uma forte componente prática através de estudos de casos reais, simulações em ambiente empresarial e troca de experiências com outros empresários e líderes.

TENDÊNCIAS

Com a pandemia, a gestão das organizações e dos negócios impulsionou um crescente recurso às tecnologias e ao digital. Tal levou a um aumento significativo ao nível da procura do mestrado em Marketing e Negócios Digitais. Este mestrado destina-se aos profissionais que querem apostar numa formação diferenciadora numa área com potencial enorme de crescimento, quer na transformação das empresas quer na criação de novos projectos empresariais. É cada vez mais importante para as empresas terem profissionais com os conhecimentos e competências necessárias para desenvolver a digitalização dos negócios com sucesso.

A formação de executivos ganhou também especial relevância

ternacionais, economia, gestão, marketing, psicologia e educação social, informática, engenharia informática, ciência de dados e turismo e gestão da hospitalidade. Será de destacar o Mestrado em Marketing e Negócios Digitais destinado aos profissionais que querem apostar numa formação



» Margarita Carvalho, coordenadora do MBA para Gestores de PME

» A adequação da oferta formativa no sentido de dar resposta às novas exigências e preocupações das empresas permitirá que a UPT desenvolva práticas pedagógicas mais próximas da realidade empresarial

sobretudo no contexto de crise que atravessámos e que realçou a importância da inovação e da capacidade de adaptação por parte das empresas, criando oportunidades para o surgimento de ofertas que vão ao encontro das necessidades dos formandos, numa espécie de customization da oferta formativa, mas abrindo também portas para novos formatos de ensino, como o blended learning, mais adequados e adaptados à realidade das empresas e dos formandos.

Ao mesmo tempo, a oferta formativa da UPT tem vindo a incorporar de modo transversal, nas diferentes unidades curriculares, a dimensão da sustentabilidade. Apesar de não existir uma oferta plenamente centrada na Sustentabilidade e no Desenvolvimento Sustentável, a UPT tem vindo a incorporar essa dimensão por reconhecer a sua importância e pela proximidade com o tecido empresarial que tem permitido à universidade adequar a sua oferta às necessidades e expectativas dos líderes.

«Esta dimensão constitui claramente uma das áreas a incorporar nas novas ofertas formativas, sendo que algumas até já se encontram em fase de formulação. A adequação da oferta formativa no sentido de dar resposta às novas exigências e preocupações das empresas permitirá que a UPT desenvolva práticas pedagógicas mais próximas da realidade empresarial, mas também dotar as empresas de capacidade de liderança, gestão e inovação num contexto altamente dinâmico e competitivo», reforça.

DESAFIOS

Actualmente a realidade impõe-nos um mundo bastante dinâmico onde a capacidade de adaptação, a flexibilidade e resiliência são cruciais. A pandemia que vivemos e da qual muitos recuperam e, agora, o cenário de guerra e, consequente incerteza, em que vivem as empresas (e os gestores) tornam ainda mais importante a aquisição de competências de gestão, sobretudo da capacidade de adaptação e ino-

vação. Estes desafios tornam-se ainda mais evidentes num mundo onde se tem assistido à uma crescente digitalização, que reforçou a necessidade de adquirir e reforçar competências a esse nível, mas é também crucial para os actuais gestores fortalecer as suas competências comportamentais, de liderança, comunicação e resiliência.

«A UPT tem trabalhado continuamente com o intuito de ajustar metodologias e conteúdos para melhor preparar os alunos a fazer frente aos desafios com que as empresas se deparam. Tem existido, assim, uma preocupação constante de adequar a formação que a UPT oferece às necessidades e expectativas apontadas pelos líderes. A existência de cursos que trabalhem competências transversais, a vários departamentos e disciplinas, são cada vez mais uma constante porque as exigências das empresas e organizações, assim como as relações destas com os seus clientes, caminham nesse sentido», conclui Margarita Carvalho. ●



formação 2022/23

Universidade Portugalense. Aqui começa o futuro.

MBA

- MBA para Gestores de PME

SHORT MASTER

- Escanção e Mercado Global de Vinhos
- Gastronomia

PÓS – GRADUAÇÃO

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

FORMAÇÕES APLICADAS

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

CURSOS DE PREPARAÇÃO AVANÇADA

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

MESTRADO INTEGRADO

- Arquitetura e Urbanismo

MESTRADOS

- Ciência de Dados
- Direito
- Direito: Ciência Jurídica Forense
- Direito Europeu e Comparado
- Informática
- Psicologia Clínica e da Saúde
- Ciências da Educação - Área de Especialização em Educação e Intervenção Sociocomunitária

- Administração e Gestão da Educação
- Gestão
- Marketing e Negócios Digitais
- Relações Internacionais
- Património Artístico, Conservação e Restauro
- Património Cultural e Desenvolvimento do Território
- Turismo e Hospitalidade

DOUTORAMENTOS

- Ciências Empresariais
- Ciências Jurídicas
- Psicologia Clínica e Aconselhamento

Siga-nos em:



Saiba mais em:

www.upt.pt
ingresso@upt.pt

(+351) 225 722 222/3
(+351) 969 773 967



UNIVERSIDADE
PORTUGALENSE

Do conhecimento à prática.