



Empresa portuguesa comercializa roupa que salva vidas **P.V**

Generalizar ensino dual obrigava a despedir metade dos professores **P.VI**

“Find More” recruta cem pessoas até ao final do ano **P.VII**

Um em cada três novos negócios é lançado por mulheres

Em Portugal, a necessidade leva cada vez mais mulheres a lançarem os seus negócios. 28 empresas de executivas acabam de ser escolhidas para o programa de mentoring empresarial “Connect to sucess”, lançado pela embaixada dos EUA. **P.2**

Paula Nunes

PUB

TENS LATA
PARA GANHAR ESTE
OPEL ADAM?



E MUITOS
OUTROS
PRÉMIOS!



OPD



MOCHÉ



/santanderuniversidadesportugal



Santander Totta

um banco para as suas ideias

www.santandertotta.pt

A imagem apresentada do modelo Opel Adam pode conter equipamento opcional. Consumo combinado 4,9 l/100 km. Emissões CO2 114 a 115 g/km.

Mulheres criam 35% dos novos negócios em Portugal

São mais inseguras, mas a necessidade tem levado cada vez mais mulheres a arriscar a criar a sua própria empresa. Os dados são do Global Entrepreneurship Monitor 2013.

Portugal está cada vez menos na cauda Europa no que toca ao empreendedorismo, e prova disso é a percentagem de novos negócios criados por mulheres, em 2013: se na Europa, as mulheres detêm um terço dos novos negócios (cerca 33,3%), esse número, em Portugal chega aos 35%.

Os dados são do Global Entrepreneurship Monitor 2013 (GEM), um estudo anual da actividade empreendedora no mundo, que será apresentado no próximo mês de Dezembro, mas que foi esta semana antecipado por Maria José Armich, fundadora da comunidade WomenWinWin. Uma plataforma criada com o objectivo de apoiar o empreendedorismo feminino e que, no dia 19 de Novembro – Dia Global do Empreendedorismo Feminino – participou numa iniciativa de discussão sobre o tema na Câmara de Comércio e Indústria de Lisboa.

No final do evento, Maria José Armich traçou o quadro do empreendedorismo em Portugal, destacando que são cada vez mais as mulheres a criar o seu próprio emprego, “ainda que, principalmente por necessidade”, mas também por oportunidade, disse.

E desafiou a audiência, preenchida quase só por mulheres, a pensar que “apoiar o empreendedorismo feminino é não só uma questão económica, mas fundamentalmente social.”

O GEM revela que, “em Portugal, as pessoas acham que têm as capacidades para empreender e que existem oportunidades, contudo têm medo”, como explicou a fundadora da plataforma que pretende apoiar as mulheres empresá-

Mulheres têm menos confiança nas suas capacidades e mais medo do que os homens.

rias. E isso é ainda mais visível no caso do empreendedorismo feminino: “As mulheres acham que têm menos capacidades e têm mais medo”, continua Maria José Armich. Contudo, são elas quem mais tem criado novos negócios, aproveitando as oportunidades, mas “essencialmente por necessidade”.

E é aqui que ainda está o grande ‘handicap’ do empreendedorismo em Portugal. “É que o empreendedorismo por necessidade é um problema quando não consegue trazer nada de novo ao mercado, porque aí está condenado ao fracasso”, garante a oradora.

Ainda assim, num país em que o empreendedorismo se caracteriza por ser, essencialmente, virado para a inovação, e cada vez menos com o objectivo de internacionalizar, foram muitas as mulheres que foram ao Women’s Entrepreneurship Day contar o seu caso de sucesso e dar o exemplo de que é possível ser empreendedor. Até porque “o exemplo é tudo”, como disse Maria José Madureira, professora de empreendedorismo da Universidade da Beira Interior. “É com os exemplos destas mulheres que se aprende. São elas que criam as empresas, o emprego. E os casos de sucesso são mesmo para serem partilhados”, diz. Uma opinião partilhada por Marta Giraldes, da StartUp Lisboa: “São muito importantes os exemplos de casos em que as pessoas mostram que erraram e como acabaram por resolver o problema. Muitas vezes, o nosso caminho vai sendo feito através das dificuldades”.

Já Sandra Correia, da Pelcor, quis deixar uma palavra de motivação ao dizer que o que a inspira “é conhecer pessoas que, no meio de tantas adversidades, nunca desistiram e pensaram ‘eu também posso fazer aquilo’”. ■ **Joana Moura**



Como ajudar a criar empresas de milhões

Embaixada dos EUA anuncia 28 empresárias que vão ser apoiadas pelo programa “Connect to Success”.

Quem não está farta de perder horas à procura do telemóvel, porta-chaves ou outro objecto essencial dentro da carteira? Para resolver este problema uma jovem de 26 anos, Joana Lopes, decidiu lançar uma marca de malas de mão multifuncionais, a Uvoir, onde tudo está organizado e à mão.

Quem não se sentiu, pelo menos uma vez na vida, à beira de um ataque de nervos? Paraaju-

dar profissionais a gerir o stress diário, ou empresas a diminuir o stress profissional que afecta os seus quadros, levando ao absentismo e quebras de produtividade, Conceição Espada lançou a empresa “CO Stress Management”. Estes são apenas dois dos exemplos dos 28 negócios, com pelo menos 50% de capital ou controlo de mulheres, que acabam de ganhar um ano de ‘mentoring’ empresarial com equipas de grandes empresas portuguesas. Kim Sawyer, embaixatriz dos EUA em Portugal, que viu a sua empresa transformar-se num negócio de milhões, com o apoio deste sistema, decidiu trazer o conceito para Portugal. Em pouco mais de seis meses o “Connect to Success” foi montado e as empresárias escolhidas.

Para o embaixador Robert Sherman lançar o “Connect to Success” é uma das formas de ajudar Portugal a sair da crise. Uma convicção transmitida pelo embaixador numa conversa recente com os representantes da ‘troika’ que continuam a monitorizar Portugal. “Uma es-

1 Anúncio das empresas escolhida para a primeira edição do programa de ‘mentoring’ empresarial do programa “Connect to Success” na residência do embaixador dos EUA. **2** O embaixador dos EUA, Robert Sherman, e a embaixatriz Kim Sawyer na cerimónia de anúncio das empresas vencedoras. **3** Maria José Amich, fundadora da plataforma de apoio ao empreendedorismo Womenwinwin.



tratégia global para garantir o crescimento da economia só se faz com empresas fortes e de alta performance. A aposta forte no “Connect to Success é uma das formas de o fazer”, sublinhou.

O programa tem ainda outras ajudas disponíveis: equipas de consultores constituídas por alunos dos MBA da Nova, Porto e ISCTE e descontos em serviços de grandes escritórios de advogados. O programa tem como objectivo aumentar a participação das mulheres no mundo dos negócios. Um princípio do qual o casal que ocupa agora a embaixada dos EUA em Portugal é um exemplo vivo. Robert Sherman não se cansa de contar um episódio que o demonstra. Recentemente foi chamado a falar com o presidente da República que lhe disse: “Ouvi dizer que a sua mulher é ótima” seguindo-se um rasgado elogio ao programa “Connect to Success”. Referências que apenas reforçaram o orgulho que o embaixador tem na sua mulher Kim Sawyer. ■ **Madalena Queiros**

10 DICAS

Para ser um bom empreendedor

Ninguém nasce empreendedor. Saiba o que tem de fazer.

1 Entusiasmo: o empreendedor tem uma verdadeira paixão por aquilo que faz.

2 Ser positivo: O empreendedor não tem fracassos. Os erros são vistos como oportunidades de aprendizagem e deve seguir-se em frente.

3 Auto-confiança: o empreendedor acredita nas suas próprias capacidades, tem um alto grau de auto-confiança.

4 Informar-se: se pretende abrir um negócio, informe-se o mais possível sobre o assunto. Precisa de saber tudo sobre ele. Dominá-lo.

5 Arriscar: precisa de ter coragem para correr riscos. Mas correr riscos é diferente de correr perigo. Se estiver na posse de todas as informações sobre o negócio que quer criar, será apenas um risco calculado.

6 Networking: É importante participar em eventos e feiras relacionados com o seu negócio. Lembre-se também que ambientes informais ajudam a formar bons contactos.

7 Trabalho em equipa: uma pessoa sozinha jamais será responsável pelo êxito de qualquer negócio. Valorize o trabalho em equipa e rodeie-se dos melhores.

8 Acção: boas ideias muita gente tem. O que diferencia os empreendedores é a sua capacidade de passar do pensamento à prática. Faça as coisas acontecerem.

9 Alternativas: o empreendedor pensa sempre em todos os cenários possíveis, por isso tem várias alternativas para vencer e um plano B.

10 Não se faça de ‘vítima’: além da persistência ser uma característica obrigatória, o empreendedor nunca se coloca no papel de ‘vítima’, não fica parado a reclamar de tudo, age para alterar o que não está a correr bem. **J.M.**



Grupo Your
SARA DO Ó

Queria desmistificar a ideia chata dos números e da contabilidade, por isso, aos 26 anos criou a Your, “uma empresa cor-de-rosa de

contabilidade”. Juntou-se a duas amigas, assumiu o rosa e o branco para imagem de marca, fundiu-se com gigantes da sua área e prevê fechar o ano corrente com um volume de negócio de três milhões de euros. E destaca-se no mercado pelas pequenas mudanças que introduziu: a Your tem um sino, à semelhança da Bolsa de Valores, que toca quando ganham novos contratos; há um sistema que dá viagens a quem cumpre os objectivos; e as mulheres têm o seu dia Your Mum, em que saem mais cedo para ir buscar os filhos à escola. **J.M.**



New Beginning
SANDRA CORREIA

Tudo começou quando, há quase dois anos, a CEO da Pelcor recebeu um contacto da embaixada americana para o New Begin-

ning, programa internacional criado por Barack Obama para ajudar empreendedores de todo o mundo. Sandra Correia ficou com os direitos do programa e importou para Portugal, onde criou a “New Beginning for Portugal”, a vertente portuguesa do programa que se centra num grupo criado no facebook e que tem como objectivo dar apoio a todos os que tenham uma ideia e queiram ser empreendedores. a ideia é “concretizar sonhos”, diz a empresária, que quer chegar aos 500 membros e 25% dos sonhos concretizados. **J.M.**



D'Barriga
JOANA FREITAS

Foi a experiência que teve durante a gravidez que levou Joana Freitas a lançar a empresa D'Barriga, especialista em cursos pré-parto.

O acompanhamento que fazem pós-parto é o grande factor diferenciador da oferta existente. O negócio começou em 2007 com uma facturação de mil euros. Hoje facturam 120 mil euros por ano. A D'Barriga é representante comercial em Portugal de marcas de puericultura. O próximo projecto da directora, Joana Freitas, é lançar uma marca de roupa própria. Um projecto que contará agora com o apoio da equipa de ‘mentoring’ da Kelly services que conseguiu através do programa “Connect to Success”. Em breve prevê lançar uma loja. **M.Q.**



Co Gestão do Stress
CONCEIÇÃO ESPADA

Talvez já ninguém se lembre do caso de Horta Osório, o primeiro banqueiro que assumiu ter um “burn out”. Portugal é um dos

países europeus com a maior percentagem de ‘stress’ profissional não assumido. Foi para combater essa doença surda e ajudar os executivos à beira do esgotamento que Conceição Espada criou a sua empresa, em 2008. Agora juntou a sua vida profissional passada, na área do turismo, à sua nova paixão para criar o projecto de transformar um hotel português num SPA Wellness que possa ajudar gestores de topo de todo o mundo a gerir o stress. Para ajudar a passar a sua ideia negócio vai ter a ajuda de uma equipa da Page Personnel. **M.Q.**



Uvoir
JOANA LOPES

Malas de mão multifuncionais pensadas para executivas que precisam de ter sempre tudo à mão e organizado. Esse é o produ-

to criado pela Uvoir uma marca de acessórios de moda. Joana Lopes é co-fundadora do projecto que nasceu há seis meses num evento de aceleração de empresas, promovido pela Startup Pirates. A Uvoir está agora incubada na Startup Braga e na Sanjotec em São João da Madeira e tem uma equipa de apenas dois jovens com formação em Marketing, Moda e Gestão que se demitiram dos seus empregos estáveis para lançar uma marca que quer ser Global, a partir de Portugal. Através do Connect to Success vão ter uma equipa de mentores da SITEL. **M.Q.**

U&E/4 EMPREGO

OPINIÃO



A minha visão do ‘mentoring’

MARIA JOÃO MARTINS

Sócia-fundadora da My Change

Tive na minha vida duas pessoas que funcionaram, e às vezes ainda funcionam, como meus mentores. Julgo que não o sabem, mas inspiram-me, fazem-me crescer nas minhas ideias e opções e iluminam o meu caminho. Sempre foram para mim bons exemplos de como o ‘mentoring’ pode funcionar excelentemente ao serviço dos outros. E com a arte de saberem ouvir-me, questionar-me e estimular em mim a busca de soluções, ajudaram-me também a descobrir o efeito da missão que é o ‘mentoring’ e deixaram-me a vontade de ser mentora e de estimular outros a assumirem este papel. Consegui um dia ter uma espécie de colégio de cerca de 170 mentores e tudo o que fizeram pelos outros terá um tangível de horas e horas de dedicação, mas um enorme intangível sobre a multiplicação dos sonhos e da realização humana.

Na história da humanidade existem múltiplas referências a indivíduos que assumiram a responsabilidade de ajudar a desenvolver as competências e capacidades de outras pessoas mais jovens, promovendo processos mais ou menos estruturados de aprendizagem. O termo ‘mentoring’ inspira-se na figura de uma dessas pessoas, o mentor. Amigo de Ulisses, mentor ajudou na educação e desenvolvimento do seu filho e herdeiro Telémaco, preparando-o para desempenhar o seu futuro papel e com sucesso, segundo a lenda.

O ‘mentoring’ tem como objectivo específico associar um profissional com experiência relevante (mentor) a um colaborador mais jovem (mentorado), de modo a que este possa beneficiar dessa experiência na evolução da sua vida profissional. O papel do mentor é ajudar o mentorado a orientar o seu crescimento pessoal e profissional, alinhado com os contextos e desafios em que se insere. O ‘mentoring’ é uma das mais poderosas ferramentas de desenvolvimento com grande impacto no crescimento pessoal e profissional do mentorado. ■

O papel do mentor é ajudar o ‘mentee’ no seu crescimento pessoal e profissional, alinhado com os contextos e desafios em que se insere.



Teresa Marques é coordenadora do programa de ‘mentoring’ da Professional Women’s Network Lisbon.

E agora o que é que eu faço?

Executivos mais experientes que já passaram pelos mesmos problemas podem ajudar através de processos de ‘mentoring’.

Quantos vezes não nos sentimos em becos sem saída na nossa vida profissional sem saber a quem recorrer?

Há gestores mais experientes que já passaram por problemas idênticos e que nos podem dar pistas preciosas para sairmos de impasses que pareciam insolúveis. Juntar estas duas experiências é o objectivo do programa de ‘mentoring’ da Professional Women’s Network Lisbon “Womenship” que acaba de lançar a sua quarta edição.

As candidaturas vão decorrer até ao próximo dia 15 de Janeiro. Podem concorrer quadros com três níveis de expe-

riência: quem acaba de entrar no mercado de trabalho, quadros intermédios e gestoras que estão na primeira linha das empresas. Depois o segredo do sucesso é juntar as pessoas certas em “pares de ‘mentees’ e mentores que são referências nas suas áreas de actividade” e que podem ajudar-se mutuamente, diz Teresa Marques, coordenadora do programa. Durante um ano, em sessões mensais definem-se objectivos e traçam-se os passos essenciais para os atingir.

O balanço da anterior edição não poderia ser mais positivo. Cerca de 96% das participantes recomendam o sistema. E também as mentoras aprendem. “Fui levada a fazer uma reflexão

sobre problemas que a vida profissional diária não me permitia”, diz Gilda Parreira, directora-geral da Pierre Fabre Medicament. “O trabalho em equipa é o sucesso deste programa”, afirma Alexandra Medeiros, directora de marketing e comunicação do grupo Multipessoal, que foi ‘mentee’ no último programa.

O “womenship” é um dos pilares do plano de actividades da PWN Lisbon que realizou a sua quarta Conferência Anual “Ética e Negócios”, na passada quinta-feira em Lisboa. A PWN é uma rede de executivas que pretende ajudar as mulheres a progredir na carreira e na hierarquia das organizações. Em Portugal apenas 6% das maiores empresas tem executivas nos conselhos de administração, sendo este um dos valores mais baixos de toda a Europa.

“Não somos feministas, o que queremos é a complementaridade e diversidade na liderança. Não podemos desperdiçar o talento de metade da população que são as mulheres”, afirmou Mónica Santiago, presidente das PWN Lisbon no encerramento do encontro. ■ **M.Q.**

CONHEÇA PROJECTOS DE EMPREENDEDORAS



Book Experience

LEONOR VAZ PINTO

“Contar histórias de sucesso” de marcas e produtos portugueses é o principal objectivo da empresa Book Experience. O negócio foi criado por Leonor Vaz Pinto

com um conceito diferente de ‘branding stories’ sobre os sectores de charme da economia portuguesa. A antiga jornalista, que passou por diversas publicações, acredita que a sua empresa pode “oferecer competências de ‘storytelling’ como uma ferramenta distintiva e efectiva de comunicação para empresas que querem vender os seus produtos e serviços nos mercados emergentes da lusofonia”. Novas abordagens no mercado são as ferramentas que pretende ganhar com a equipa de mentores que a Mercer lhe vai disponibilizar através do programa “Connect to Success”.



Glow Concept

ESTHER LISKA

Criado em 2012, o Glow Concept tem como objectivo divulgar as potencialidades da liderança no feminino. ‘Networking’ organizado,

treino de liderança e partilha de experiências são os três pilares essenciais desta organização que, a cada dois meses, promove encontros para reforçar o optimismo, o entusiasmo, liderança e a auto-estima através da partilha de experiências. A mentora do projecto Esther Liska pretende alargar o projecto e definir uma estratégia de expansão internacional. Para o conseguir vai agora contar com a ajuda de uma equipa e mentores da DHL que conseguiu através do programa “Connect to Success”. ■ **M.Q.**

Roupa que pode salvar vidas

A empresa portuguesa Manifesto Moda comercializa roupa que repele 40 tipos diferentes de mosquitos.

Um projecto que pode salvar muitas vidas. Uma marca portuguesa está a comercializar roupa que repele mosquitos, sem produtos tóxicos e que não prejudica o ambiente. A Manifesto Moda, que já está presente em lojas de todo o mundo, também vende na sua plataforma ‘on-line’ www.manifestomoda.com.

Só no ano passado morreram mais de 600 mil pessoas de Malária. Mortes que poderiam ser evitadas se as vítimas usassem este tipo de roupa. O segredo está numa tecnologia de nano cápsulas que são fixadas no tecido que repele os mosquitos. Uma descoberta de uma equipa da Universidade do Minho que já está a patentear a descoberta.

A empresa Manifesto Moda foi criada com o objectivo de fazer a ponte entre as tecnologias que estão a ser desenvolvidas nas universidades e que

muitas vezes ficam na gaveta e a indústria têxtil portuguesa criando roupa confortável e design inovador e que possa funcionar como uma segunda pele”, esclarece Ana Salcedo Guima-



Ana Salcedo e Vera Colaço da Manifesto Moda.

Uma empresa que cresceu através do passa-palavra

A Guest’s Atelier de Costura foi uma das empresas escolhidas para o programa “Connect tu Sucess”. Rita Nabeiro vai disponibilizar uma equipa de mentores.

Ainda nem sequer têm cartões-de-visita mas os clientes não param de aumentar. A Guest’s Atelier de Costura começou por fazer vestidos para festas, quando foi criada há oito anos. Hoje já faz fardas para várias empresas e vestidos de noiva. “Nunca fizemos publicidade, tudo funciona através de passa-palavra de clientes satisfeitos e on-line”, explica uma das fundadoras, Marta Carvalho, que foi mãe há cinco meses. Vive em Londres, resolve grande parte das questões por email, mas vem a Lisboa frequentemente. Margarida Uva é outra das sócias da empresa que funciona como intermediária entre os clientes e quem desenha a roupa. O sistema da empresa é simples: quando re-

rães, co-fundadora e directora de I&D da empresa. “Queremos transformar estes produtos numa ‘commodity’”, acrescenta Vera Colaço, responsável por ‘business development’ que se juntou recentemente à empresa criada em 2011 por Paulo Gomes, actual director criativo.

Na lista de produtos que comercializam estão também peças que se adaptam à temperatura ambiente imediatamente, impedindo que o corpo aqueça ou arrefeça demasiado. Uma espécie de termo regulador, que “absorvem ou libertam calor” de acordo com as alterações da temperatura ambiente. Desenvolver produtos para os mercados emergentes é outra das estratégias da empresa. Para isso estão a preparar um projecto piloto em Moçambique com grupos de controlo para quantificar a eficiência do produto face a outros no combate a doenças transmitidas pelos mosquitos. “Não queremos alterar comportamentos” mas sim criar “um complemento, uma peça de roupa que funciona a todas as horas do dia”. O principal objectivo é que estes produtos deixem de ser de luxo e que passem a ser de fácil acesso a pessoas de todas as estratos sociais.

Vera Colaço é doutorada pelo NOVA SBE e já viveu em diversos países. Ana Salcedo já teve outra marca que produzia roupa no Brasil. Mas agora estão de corpo e alma em Portugal para fazer crescer esta empresa. ■ **M.Q.**

cebem uma encomenda contratam um designer, que neste momento está em Moçambique, que desenha as peças. Depois os modelos são fabricadas num atelier de costura. Sem uma estrutura fixa, as duas sócias estavam num dilema. Deveriam ou não criar uma estrutura fixa com mais trabalhadores? Essa foi a questão que colocaram quando se candidataram ao programa “Connect to Success”. Fo-

ram uma das empresas escolhidas para participar no ‘mentoring’ empresarial criada pela embaixada dos EUA. Agora serão apoiadas por Rita Nabeiro, neta do fundador da Delta e responsável pela marca Adega Maior. Rita Nabeiro está entusiasmada com esta nova missão de mentora. Até porque nunca esquece os conselhos do seu avô que tão importantes foram no desenvolvimento do seu negócio. ■



Margarida Uva da Guest’s Atelier de Costura, Rita Nabeiro, CEO da Adega Maior, e Marta Carvalho da Guest’s.

OPINIÃO



A importância do ‘feedback’

PEDRO ROCHA E SILVA

Principal da Heidrick & Struggles

Culturas de performance são aquelas onde as pessoas vivem valores essenciais como a responsabilidade e o trabalho em equipa. Sendo assim, como podemos aumentar a probabilidade de as pessoas demonstrarem esses valores e comportamentos? O que motiva as pessoas a agir com responsabilidade, a crescer e a aprender e a dar o melhor de si?

Durante anos, a teoria da motivação assentou na rábula da cenoura. Os gestores eram levados a pensar que motivar pessoas era um tema de recompensas por boas acções e resultados e punições por más acções e resultados. Sabemos agora que a motivação humana é muito mais complexa que isso. Respondendo as pessoas a uma variedade de factores motivacionais, percebe-se que o denominador comum é o facto de a maioria das pessoas quererem ter ‘feedback’ sobre como vão executando e evoluindo e querem-no numa perspectiva construtiva e positiva. Querem saber que fazem a diferença e que isso seja reconhecido.

O ‘feedback’ é provavelmente o mais simples, mais eficaz e mais barato método de motivação e reconhecimento. É igualmente o primeiro passo para um efectivo processo de coaching. Dizer obrigado, enviar notas pessoais, publicar cartas de clientes e celebrar feitos excepcionais são formas simples e baratas de fazer saber às pessoas que as apreciamos e valorizamos.

Adicionalmente, é útil para as pessoas poderem saber especificamente o que estão a fazer bem. Isto é ‘feedback’ apreciativo e é tão válido como o ‘feedback’ sobre comportamentos que não estejam a ser os mais correctos.

Imaginem por um momento o processo de ensinar uma criança a andar. Qual o sucesso que a criança terá se nos focarmos nas falhas e erros em vez de aplaudir entusiasticamente o esforço e a evolução observada? Com crianças, ao vermo-las fazerem algo próximo do que seria o desejável, apreciamos e valorizamos. Isto aumenta a probabilidade de elas tentarem mais uma e outra vez e de evoluírem. O mesmo princípio se aplica aos adultos. O feedback apenas construtivo pode tornar-se desencorajador e improdutivo.

Por outro lado, se as pessoas apenas receberem ‘feedback’ apreciativo’, nunca saberão o que têm que melhorar. (...) É por isso tão vital o ‘feedback’ construtivo, por forma a melhorar a performance. A maior parte das pessoas quer saber como evoluir, como ser mais eficaz. A diferença entre um ‘feedback’ construtivo e um ‘feedback’ destrutivo assenta na orientação (futuro vs passado), no foco (comportamentos vs pessoa) e no tom (positivo vs negativo).

Não é difícil perceber a força do ‘feedback’ construtivo e/ou apreciativo. De facto, tudo isto é senso comum. Mas será prática comum?

E você? Há quanto tempo não dá ‘feedback’ às pessoas que o/a rodeiam? ■

U&E/6 DESTAQUES

OPINIÃO



Estratégia para o Ensino Superior

PEDRO LOURTIE
Professor aposentado do Instituto Superior Técnico.

Vários países europeus têm estratégias para o ensino superior publicadas. Uma abrangentes e outras específicas. Um tema que, nos últimos anos, tem sido muito tratado é o da internacionalização, como é o caso da publicação em 2013 das estratégias da Alemanha e do Reino Unido. Algumas estratégias nacionais têm horizontes alargados, como a da Holanda, que em 2011 perspetivou o desenvolvimento até 2025, ou da Irlanda, que no mesmo ano definiu a estratégia até 2030.

A França, por seu lado, está no processo de definição da estratégia nacional com horizonte de uma década e revisões quinquenais. O trabalho é realizado por uma comissão composta por 25 membros, oriundos de organizações muito variadas, desde o Conselho Económico e Social, a empresas, passando por organizações internacionais, o ensino secundário e, naturalmente, o ensino superior. A funcionar desde o início de 2014, apresentou um relatório intermédio em julho e deverá já ter entregue ao Governo o relatório final. O relatório intermédio dá conta das numerosas entidades e pessoas ouvidas, no quadro de audições ou de seminários, bem como de encontros com a Presidente e o Relator da Comissão.

Independentemente do conteúdo, é de realçar o método, sobretudo se compararmos com o das Linhas de Orientação Estratégica apresentadas pelo Governo português em maio passado. Em Portugal temos atualmente um problema de método, mesmo sem lembrar a elaboração dos orçamentos para 2015. Por exemplo, em meados do ano passado foi discutido o estatuto do estudante internacional. Depois esperou-se vários meses até à sua publicação em março, dando pouco tempo para se organizarem estratégias de captação desses estudantes.

Também no ano passado se discutiu a criação dos Cursos Técnicos Superiores Profissionais (TeSP). Passaram-se meses de hibernação, até que o diploma foi publicado também em março. O Governo pretendia criar já este ano letivo um largo número desses cursos. No entanto, apesar do número de cursos ser bem menor, ainda agora há cursos que não arrancaram, nem se sabe se vão poder funcionar.

E agora avançada a possibilidade de diferenciar as notas de acesso para universidades e politécnicos. Sem que se saiba, embora se possa desconfiar, em que estratégia se insere esta medida ou se há algum estudo que pondere os seus efeitos. Será a decisão tomada em março do próximo ano ou teremos a sorte do período de hibernação se estender até às legislativas? ■

FORMAÇÃO



Stephane Maire / Reuters

O modelo alemão obrigaria a despedir metade dos professores

Essa seria a consequência de aplicar o sistema dual em Portugal, alerta presidente da ANESPO.

“Reproduzir o modelo alemão do sistema dual em Portugal implicaria despedir metade dos professores dos ensinoss básico e secundário”, alerta José Luís Presa, presidente da Associação Nacional de Escolas Profissionais (ANESPO). Quase dois terços do período de formação passaria a ser passado nas empresas e apenas um terço do tempo nas salas de aula da escola tradicional, o que reduziria drasticamente o número de docentes necessários. Esta foi uma das questões levantadas na Conferência “Ensino Profissional em Portugal e Sistema Dual na Alemanha” que juntou peritos portugueses e alemães na Escola Profissional de Imagem na semana passada.

Na Alemanha cerca de 60% dos alunos frequenta o ensino profissional, a maioria em sistema dual, enquanto em Portugal a percentagem fica-se pelos 40%. É claro que “precisamos de envolver mais alunos nestas vertente qualificante”, diz.

Até porque sete em cada dez jovens deste ensino acabam por ficar a trabalhar nas empresas que estagiam.

Mas a hipótese de importar o sistema alemão não parece estar em cima da mesa. Até porque na Alemanha as empresas asseguram a maioria

do investimento no sistema dual canalizando mais de 20 mil milhões de euros para este sistema, afirmou Hugo Dionísio, da CGTP. Outra diferença é que em Portugal a “falta de proteção dos formandos leva a que sejam aproveitados para tarefas não formativas que, em nada, contribuem para a sua qualificação”, acrescenta. Na Alemanha os aprendizes têm contratos de formação, que são acompanhados pelos sindicatos onde os jo-

DESCUBRA AS DIFERENÇAS

60%

Cerca de 60% dos estudantes alemães frequentam o ensino profissional e 1,3 milhões estão no sistema dual.

40%

Em Portugal apenas 40% dos estudantes frequentam sistemas de ensino profissional e vocacional.

960 euros

Cerca de 960 euros por mês é quanto recebe um aprendiz na área da construção na Alemanha.

vens se inscrevem mal assumem o estatuto de aprendiz. Todos assinam um contrato e de formação que define a duração, o conteúdo, o objectivo e o salário que o aprendiz irá receber. Os valores mais altos, acima dos 900 euros mensais, são pagos a aprendizes nas áreas da construção e técnicos de electrónica, referiu o representante sindical alemão, Thomas Giessler, que descreveu as vantagens do modelo dual alemão.

Depois os aprendizes alemães recebem bolsas de formação pagas pelas empresas, que chegam aos 900 euros por mês, o que representa o dobro do salário de um terço dos trabalhadores portugueses, referiu durante o debate José Vinagre da UGT.

O sistema dual forma cerca de 1,3 milhões de formandos em 330 profissões diferentes. E a procura dos jovens por este ensino é cada vez maior. “Apenas 66% do candidatos consegue um lugar de formação”, sublinhou Giessler, antes de explicar que 455 mil empresas (21%) das duas milhões existentes na Alemanha oferecem este tipo de formação. No final, o representante alemão propôs a criação de um fundo europeu financiado por uma percentagem das mais-valias das transacções financeiras para financiar programas de apoio à criação

desemprego jovem. ■ M.Q.

ENTREVISTA

“Vamos continuar a crescer e a recrutar”

Empresa vai contratar cerca de cem pessoas até ao final do ano para projectos nacionais e internacionais, principalmente na Europa.

Com uma facturação anual de cinco milhões de euros, que resultam maioritariamente de projectos internacionais, no centro e norte da Europa, a Find More, especializada em consultoria informática, está a contratar revela Cláudia Silva Lopes, directora de marketing da empresa.

O que faz a Find More?

Somos uma empresa de ‘outsourcing’, que trabalha em exclusivo na área das tecnologias de informação. Temos uma equipa própria que é alocada a projectos dos nossos clientes, nacionais e internacionais, que vão fazendo projectos, mas que são geridos por nós. Toda a gestão de carreira é gerida por nós.

Estão em que países?

Praticamente trabalhamos só com países europeus, por causa da proximidade física, do fuso horário, da facilidade de habitação destes ambientes. França, Alemanha, Holanda, República Checa, Luxemburgo são países onde temos projectos a correr e têm um crescimento muito grande e uma procura de quadros especializados portugueses muito grande.

Porquê?

Os portugueses são muito valorizados no estrangeiro. A nossa formação é muito boa. Os portugueses têm uma facilidade linguística muito grande de aculturação a países europeus muito grande. Somos descomplicados e não somos problemáticos. E temos qualidade, aliada também a um preço interessante. Não só procuramos os mercados estrangeiros, como eles nos procuram a nós.

Vão contratar cerca de 100 pessoas até ao final do ano. Que tipo de pessoas estão a procura?

Procuramos sobretudo engenheiros informáticos. Temos um ADN muito técnico. Recrutamos em áreas especializadas de programação, de SAP, de outras tecnologias.

Têm dificuldades em encontrar esses quadros em Portugal?

Em geral não. O mercado é grande, há muita gente há procura de novos desa-



Paula Figueiredo

“Procuramos principalmente engenheiros informáticos e em áreas especializadas de programação de SAP e de outras tecnologias.”

Et v

Capital Humano

Segunda-feira às 14h30 e Quinta-feira às 14h45

ÚLTIMAS

À descoberta da engenharia

A Ordem dos Engenheiros promoveu uma campanha de sensibilização da área das Tecnologias e da Engenharia, em 19 escolas de todo o país. E foram 2194 os alunos que participaram na iniciativa, que visava motivar os jovens para a aprendizagem desta área profissional.

2.194

alunos que participaram na iniciativa da Ordem dos Engenheiros.

Bootcamp empresarial em Lisboa

É já amanhã que a Câmara de Comércio e Indústria de Lisboa organiza a 3ª edição do Bootcamp Empresarial em parceria com a ANJE e com o Lisbon MBA. Neste evento as empresas serão desafiadas a descobrir alternativas, soluções e ferramentas para potenciarem a sua presença junto dos clientes nacionais e internacionais, com a ajuda de 18 especialistas, que irão abordar diversas áreas de gestão e liderança.

Bolsas EPIS entregues hoje

A EPIS – Empresários pela Inclusão Social entrega hoje as ‘Bolsas Sociais EPIS – Escolas de Futuro 2014’, no Museu da Electricidade, em Lisboa. A sessão tem início às 14h30, com a ‘Conferência Jovens EPIS | Inspira-te!’, contando com a presença de Johnson Semedo (fundador da Academia do Johnson), João Brites (fundador do projeto Transformers) e de Laurinda Alves como moderadora do painel.

AIR Canadá procura portugueses

A Air Canada, companhia aérea do Canadá, está à procura de profissionais para a área de vendas e de agentes de serviço. Uma das línguas pedidas é o português. Os colaboradores irão exercer funções nos ‘call centers’ da Air Canadá e serão o primeiro ponto de contacto dos clientes com a empresa.

PWC está a recrutar

A PricewaterhouseCoopers precisa de funcionários para as áreas de auditoria, consultoria e fiscalidade para trabalhar em Lisboa e no Porto. Para além do Inglês pede-se que sejam dinâmicos, organizados e saibam trabalhar em equipa.