

START POINT

**M
A
G
A
Z
I
N
E**

START POINT Magazine
Edição 2022



LIFTOFF
RUA DE EMPREENDEDORISMO
AQUINO

Ficha Técnica

Título

START POINT Magazine

Autor

START POINT

Design editorial

João Brito

Periodicidade

Anual

Direção

Desenvolvimento de Carreiras

Propriedade

Associação Académica da Universidade do Minho

Índice

Introdução	7
Empresas	12
CJR Renewables.....	12
KWAN	14
EMTG Health Care.....	16
BNP Paribas.....	18
Artigos.....	22
Não deixes que o dia termine sem teres crescido um pouco	22
Aprender e Mudar... Eis a Atitude.....	24
Entrar ou não numa Startup? O que deves saber para decidir.....	26
E se não precisares de dinheiro para arrancar com a tua startup? ...	28
Como assim? Vocês conhecem o meu percurso profissional. Eu sou uma de vocês. Eu já fiz parte dessa casa.....	31
Tudo o que precisas de saber para entrar no mercado de trabalho .	32
Junta-te a nós e vem descobrir mais sobre a START POINT!	34

AAUMinho

A Associação Académica da Universidade do Minho nasceu a 19 de dezembro de 1977, com o intuito de responder às necessidades dos estudantes, sendo a estrutura representativa e comunitária de todos os estudantes da Universidade do Minho. As suas principais áreas de atuação são a ação educativa e associativismo, a ação social, a formação pessoal e profissional, o desporto e a promoção de eventos culturais e recreativos.

🌐 aaum.pt

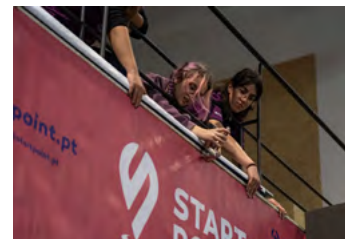
+ **9.500** sócios

+ **150** atividades anuais

+ **120.000** participantes



START POINT SUMMIT '22



START POINT SUMMIT '22



ESPAÇO DO LITOFF E DO GIP

Departamento de Desenvolvimento de Carreiras

O Departamento de Desenvolvimento de Carreiras trabalha sobre a marca START POINT sendo suportada por três grandes pilares: emprego, empreendedorismo e formação. O principal objetivo passa pela preparação dos estudantes para o mercado de trabalho através da formação contínua e da aproximação ao tecido empresarial. Desta forma é fomentada a capacitação, tanto geral como específica, para uma comunidade mais completa e capaz na resposta às necessidades do mercado. O departamento tutela o hub de empreendedorismo (LIFTOFF) e o gabinete de inserção profissional (GIP) da AAUMinho, numa ótica de apoiar e acompanhar no processo de ingresso no mercado de trabalho e na criação dos próprios projetos e oportunidades de negócio, dando resposta aos principais problemas encontrados e aproximando a comunidade ao tecido empresarial.

🌐 startpoint.pt

GIP - Gabinete de Inserção Profissional

O GIP - Gabinete de Inserção Profissional é um serviço gratuito da AAUMinho que presta apoio personalizado para na (re)inserção profissional. Contactando com uma vasta rede de recrutadores, o gabinete tem ainda acesso privilegiado a oportunidades de emprego, estágio e formação, procedendo à divulgação através do seu site ou direcionando para os seus utentes.

 startpoint.pt/gip



INNOVATION DAY '22



START POINT TOUR

LIFTOFF

O LIFTOFF – Hub de Empreendedorismo pretende ser o primeiro ponto de ligação dos jovens da academia minhota ao mundo do empreendedorismo, capacitando e criando oportunidades para que coloquem as suas ideias em prática. Tendo em conta o propósito de ligação entre o meio académico e o ecossistema empreendedor, o LIFTOFF em conjunto com diferentes parceiros da região, pretende criar uma rede de partilha e interação, onde te ajuda a dar o salto na tua ideia de negócio e, ao mesmo tempo, te garante ferramentas que serão determinantes na tua carreira profissional.

 startpoint.pt/liftoff

START POINT Magazine

A START POINT Magazine junta uma série de artigos de opinião desenvolvidos por autores com percursos profissionais distintos, aos quais agradecemos a sua partilha e perspetiva. As temáticas abordadas passam pelo empreendedorismo, empregabilidade, formação e inserção profissional, procurando estimular o espírito crítico dos estudantes e promover o desenvolvimento de novos conhecimentos.

O principal objetivo deste projeto prende-se com a produção de conteúdos educativos, enriquecendo-se assim o pensamento crítico, em particular, dos leitores da comunidade académica da Universidade do Minho.

 startpoint.pt/magazine



START POINT SUMMIT '22



STARTUP YOUR POINT '22

ENJ

YO

REAN

JOY

UR

DING



A CJR Renewables oferece soluções completas de EPC (Engineering, Procurement and Purchasing); BoP (Balance of PLant) e BoS (Balance of System) no setor das energias renováveis, atuando assim em todas as fases construtivas na implementação de um projeto eólico ou solar. Com presença em mais de 25 países, repartidos por quatro continentes, a CJR Renewables tem mantido, desde a sua criação, um modelo de negócio sustentável e em crescimento.

Assente em três pilares essenciais: a experiência, que tem vindo a aumentar a cada projeto; know-how que vai de encontro a uma equipa equilibrada, cujas características individuais criam um fluxo de trabalho e sinergia de grupo único; e, finalmente, dedicação, proveniente de todo o capital humano presente na empresa.

A CJR Renewables tem sido capaz de assumir um lugar de destaque no mercado Nacional e Internacional, mantendo-se ciente do mercado onde atua e sempre com olho nos mercados emergentes.

Cursos de Interesse

- Ciências do Ambiente
- Engenharia Civil
- Engenharia Elétrica e Eletrónica
- Engenharia Eletrotécnica
- Engenharia Informática
- Engenharia Mecânica
- Engenharia de Telecomunicações e Informática

Trabalhar nas Energias Renováveis

Por Francisco Azevedo, Engenheiro Civil (CJR Renewables)

As tendências do setor e empregabilidade:

A indústria da energia renovável começou a alcançar um crescimento rápido e célere no início do milénio, podemos mesmo localizar aqui o nascimento deste Mercado dado que, até então, o advento era bastante fragmentado, pequeno e deslocalizado. Atrevo-me a assumir que esta indústria, a par da Tecnologia da Informação, será das que se apresenta com uma das maiores taxas de crescimento de sempre. Se, há vinte anos atrás, esta indústria estava a dar os seus primeiros passos, hoje, estamos já perante uma indústria madura, com um índice de desenvolvimento da tecnologia muito rápido, com excelentes rácios de confiabilidade no fornecimento de energia e com custos associados cada vez mais rentáveis. Também importante será realçar que a cadeia de abastecimento e de valor, a nível mundial, está hoje

repleta de profissionais capacitados e processos produtivos robustos, o que tornou a indústria renovável a solução de energia preferida para o presente e para o futuro.

Mas vamos a números e factos. No ano de 2021 foram batidos novos recordes na produção mundial de energias renováveis. Existiu um aumento de 6% na produção de energia renovável, com quase 295 GW, sendo que em 2022 é esperado que a capacidade de produção de energias renováveis aumente 8%, atingindo quase 320 GW de produção (de acordo com a Agência Internacional de Energia- AIE), isto justifica-se, pois, o mundo a braços com uma crise energética sem precedentes, derivada do conflito que decorre na Ucrânia.

Assim, esta aceleração da transição energética para energias limpas, não poderá deixar de ser uma realidade.

Esta tendência de crescimento só vem comprovar que esta é uma excelente área para se trabalhar e altamente promissora. Aliás de acordo com a IRENA (International Renewable Energy Agency) a energia renovável empregou, em 2020, cerca de 12 milhões de pessoas em todo o mundo, sendo que mesmo com a COVID-19, o setor contou com um aumento de 5% face ao ano anterior. Mas este número é ainda pequeno se compararmos às estimativas do setor: são esperados 38 milhões de empregos até 2030 e 43 milhões até 2050 (de acordo com a IRENA).

A vida na CJR Renewables

Uma empresa portuguesa com exportação ativa em 25 países, já denota muito daquilo que é a sua vivência e crescimento dos últimos anos. A CJR Renewables destaca-se no mercado internacional por operar em todas as fases construtivas de um projeto eólico e solar (executando assim o EPC, BoP e BoS dos projetos), mas alcança grande relevância sobretudo por dois fatores fundamentais: por um lado adota as várias metodologias de gestão eficaz e otimizada de processos mundialmente reconhecidas, como são exemplo as práticas Kaizen ou a adoção do SAP. Por outro lado, a empresa conta com recursos humanos altamente qualificados e especializados, sob os quais aposta constantemente na formação para que estejam sempre na vanguarda.

Tenho a sorte de já ter tido oportunidade de trabalhar em várias regiões da América Latina e em vários países da Europa, ao mesmo tempo que fui somando novas competências e funções, sempre perante uma gestão multinacional e orientada para a melhoria de processos. Diria mesmo que a maior aprendizagem está na multiculturalidade, na visão holística dos trabalhos e das competências, numa cultura win-win, com parcerias robustas e mensuráveis.

Portanto, para quem procura trabalhar numa empresa sustentável, organizada nos seus processos e com atuação a nível mundial, a CJR Renewables é perfeita para o match.



A KWAN é uma empresa portuguesa dedicada à contratação e outsourcing de profissionais de IT há mais de 15 anos. Temos como objetivo principal fazer a melhor correspondência possível entre candidatos e projetos de acordo com a experiência, formação e interesses dos profissionais de IT, e facilitar a evolução e realização profissional dos mesmos, através de um acompanhamento feito por profissionais experientes e dedicados, os nossos People Managers.

Cursos e áreas de interesse:

- Licenciatura em Ciências da Computação;
- Licenciatura em Engenharia Informática;
- Licenciatura em Engenharia de Telecomunicações e Informática;
- Licenciatura em Engenharia e Gestão de Sistemas de Informação.

Em que consiste o programa de estágios KWAN & InvoiceXpress?

Tentamos que os projetos desenvolvidos pelos estagiários no InvoiceXpress estejam focados em investigação, nas competências que os estagiários têm interesse em desenvolver e claro, nas necessidades do próprio InvoiceXpress.

Alguns exemplos de projetos que estão atualmente disponíveis:

- Investigação e desenvolvimento de escrita mais performante de ficheiros XML;
- Geração de código (automatizar criação de módulos de geração do SAF-T dos vários países europeus consoante cada XSD específico e modelos de dados);
- Sistemas de automação inteligentes: automação da criação de toda a infra-estrutura de um novo serviço (repositório de código, scaffolding do código, pipeline de CI/CD, infra-estrutura na cloud);
- Cibersegurança: investigação e automação de testes de análise de vulnerabilidades.

Duração dos estágios

Os estágios poderão ter uma duração variável conforme o tipo de estágio (curricular ou profissional) e os objetivos do estagiário. Da nossa experiência, a duração que permite aos estagiários obter melhores resultados é de:

- No mínimo 3 meses para investigação;
- No mínimo 6 meses para investigação e desenvolvimento.

Qualquer que seja o período escolhido, todos os estágios são remunerados.

Quem pode candidatar-se?

De forma a conseguir tirar o maior proveito do estágio, é essencial que os estagiários tenham bases teóricas que consigam depois aplicar durante o programa. Idealmente, procuramos alunos que tenham pelo menos um ano de licenciatura

concluído e damos prioridade a alunos que queiram escrever a tese ou fazer o seu projeto final connosco.

Que tecnologias serão trabalhadas durante o estágio?

Alguns exemplos de tecnologias com as quais trabalhamos no InvoiceXpress são: Cloud (AWS), Bases de Dados relacionais (MySQL), bases de dados NoSQL (DynamoDB, Elasticsearch, etc), arquiteturas event-driven, message queues, Kafka, Java, Ruby, Ruby on Rails

Qual a carga horária do estágio?

Depende do tipo de estágio que queiras fazer e do teu objetivo. Da nossa parte contamos com a flexibilidade necessária para conciliar o tempo connosco com aulas ou para escreveres a tese.

Ter formação não chega para arranjar emprego em IT?

Por Fernanda Morais (KWAN)

Apesar dos milhares de estudantes que concluem os seus estudos na área da informática todos os anos, a IDC Portugal prevê que faltarão mais de 10 mil profissionais de IT, no nosso país, até 2025. E no entanto, fazendo uma rápida busca pelo LinkedIn, conclui-se que a maior parte da oferta de empregos disponível destina-se a profissionais com anos de experiência. Ou seja, as empresas precisam desesperadamente de programadores e outros profissionais de IT, mas não conseguem dar as condições necessárias aos recém-formados para que iniciem os seus percursos profissionais. E esse é um problema que também afeta a KWAN.

O gap que existe entre profissionais ainda sem experiência profissional e o mercado de trabalho é algo que também nos afeta, uma vez que um dos requerimentos dos projetos para os quais prestamos serviços é precisamente esse, que os candidatos tenham experiência profissional e não somente formação na área. A solução? Uma parceria com o InvoiceXpress.

Para conseguir satisfazer as condições de cada projeto sem desperdiçar o talento dos recém-formados que nos contactam na sua busca de emprego, era portanto essencial que a KWAN encontrasse uma forma de lhe oferecer experiência profissional, nesse sentido nasceu o programa de estágios da KWAN & InvoiceXpress.

O InvoiceXpress é um programa de faturação e intuitivo, criado em 2010 e certificado pela Autoridade Tributária. Destina-se a empresas de serviços mas também a freelancers, profissionais independentes e lojas .

Através do Programa de Estágios KWAN & InvoiceXpress, alunos de informática que sejam recém-formados ou em fase de conclusão de licenciatura ou mestrado (a escrever a tese, projeto final ou estágio) conseguem entrar no mercado de trabalho com alguma experiência profissional e assim ter acesso a um leque maior de ofertas de emprego, inclusive os projetos da KWAN.



Enfermagem na Holanda

O programa EMTG ajuda-te a começar a tua carreira profissional na Holanda!

Sabes aquela vontade que sempre tiveste de ter uma experiência profissional no estrangeiro juntamente com o desejo de conhecer uma nova cultura, novas pessoas, viajar e ainda aproveitar o tempo livre para ti? Há quem diga que isso é uma utopia, mas, na Holanda, é possível! E, para isso, o programa EMTG está aqui para te ajudar a viver esta experiência da melhor forma possível, dando suporte em todo o processo de mudança para o novo país e ainda apoio ao nível da Enfermagem e da adaptação pessoal.

Ainda não conheces o programa EMTG?

A EMTG Health Care é uma empresa holandesa especializada na contratação de enfermeiros para a Holanda. O nosso objetivo é possibilitar aos Enfermeiros um início de carreira positivo nos Países Baixos, acompanhando-os em todas as fases desta mudança. Dispomos, para isso, de uma equipa de recrutamento em vários países da União Europeia para que os candidatos falem o seu próprio idioma nesta fase em que há tantas dúvidas e questões a colocar. Entrar em contacto conosco para conheceres o programa EMTG e fazeres parte do próximo grupo de Enfermeiros EMTG!

O idioma

Para trabalhares no sistema de saúde de qualquer país, tens de falar o seu idioma. Preparado(a) para aprender holandês? Temos para ti um curso intensivo de holandês gratuito de 3 meses em Espanha. Irás conhecer outros Enfermeiros e viver uma verdadeira aventura multicultural!

Apoio na Holanda

Quando chegares aos Países Baixos, o apoio continua. Terás um job mentor que te irá ensinar tudo o que precisas saber sobre a Enfermagem na Holanda e ainda auxiliar-te com questões burocráticas que são necessárias tratar quando nos mudamos de país.

O testemunho da Enf. Diana

“Conheci a Ana na Start Point de 2019, pouco tempo depois de ter terminado a minha licenciatura na ESE. Estava desempregada e ao conhecer a EMTG decidi abraçar o programa e iniciar a minha carreira profissional na Holanda.

Estou muito feliz com a decisão! Na Holanda, trabalhamos em média 32h por semana e, por isso, tenho bastante tempo livre para mim. Para além disso, a prática de Enfermagem não é muito diferente da de Portugal com a vantagem de que temos, por exemplo, uma variedade de aparelhos para nos auxiliar na prestação dos cuidados e um rácio de Enfermeiro por paciente muito mais baixo que em Portugal. Na Holanda, tenho tempo para um maior e melhor planeamento dos cuidados, assim como uma melhor prestação dos mesmos. Isso deixa-me bastante satisfeita!

Não posso dizer que trabalhar no estrangeiro é fácil porque implica sairmos da nossa zona de conforto, deixar os amigos e a família e, claro, o mais desafiante, aprender um novo idioma, mas estou muito feliz com a decisão que tomei e a EMTG ajudou-me com a adaptação ao país e também com a aprendizagem da língua. Tive um curso intensivo de holandês na Academia Neerlandesa onde, para além de aprender holandês, conheci pessoas fantásticas que se tornaram amigos e com quem partilhei esta experiência incrível de ser Enfermeira na Holanda!

Aos Enfermeiros que estão a pensar em se juntar ao programa EMTG só tenho a dizer: vão! Arrisquem! Claro que a adaptação inicial pode ser um bocadinho desafiante, mas vale muito a pena. Não se vão arrepender.”

Como nos contactar

Agora que já nos conheces um pouco melhor e ficaste com vontade de saber mais sobre o programa EMTG, não deixes de nos contactar pois esta pode ser a tua oportunidade para começares uma carreira profissional com as condições que tanto procuras!

Visita a nossa página do Instagram [@enfermagem_na_holanda](#) e fala connosco pelo WhatsApp ou email através dos contactos:

Ana Bompastor

+351 912 734 337

anabompastor@emtg.pt



BNP PARIBAS

O BNP Paribas é um banco internacional líder no mercado, com uma presença e atuação globais. Hoje em dia somos mais de 190.000 trabalhadores espalhados por 65 países.

Em Portugal, já somos mais de 9,000 trabalhadores em Lisboa e no Porto a atuar em diversos âmbitos como Retail Banking, Investment & Protection Services e Corporate & Institutional Banking.

A área que vos queremos dar a conhecer hoje é a de Global Markets Front Office (Mercados Financeiros), que faz parte de CIB (Corporate & Institutional Banking). Nesta área procuramos oferecer serviços e soluções de investimento e de cobertura de risco, oportunidades de financiamento e também análise de mercados e investigação aos nossos clientes que atuam em diversas regiões e se focam em diversos tipos de produtos.

Em Portugal temos equipas que são parte integral deste ecossistema global, desde developers de diferentes plataformas e mecanismos de pricing, analistas de dados, analistas de risco, sales, traders, analistas de mercado, economistas e project managers. O nosso ADN jovem e a vontade de querer sempre fazer melhor fez com que pudéssemos ver a plataforma crescer rapidamente, não só em número (de trabalhadores e equipas) como em nível de responsabilidade.

Numa área que é tendencialmente conhecida por dar primazia a especialidades e géneros, nós queremos ser diferentes e contar com a maior diversidade possível em termos de backgrounds, idades, géneros e nacionalidades.

Diversidade & Inclusão faz parte da estratégia de Corporate Social Responsibility, sobre a qual o BNP Paribas tem um grande compromisso em:

- Promover um processo de contratação justo e imparcial, oferecendo oportunidades de desenvolvimento profissional a todos os colaboradores
- Celebrar a diversidade e defender a inclusão, incentivando externa e internamente a participação dos colaboradores, dando espaço para que diferentes vozes sejam ouvidas.

Com a sua multiculturalidade e inclusão, o BNP Paribas apoia as várias Networks locais criadas por e para os seus colaboradores, em que todas promovem uma ideia comum - inclusão e diversidade tornam o mundo melhor.

Para além das diferentes Networks apoiadas pelo BNP que são transversais e acessíveis a todos os colaboradores, o departamento de Global Markets Front Office em Portugal tem uma iniciativa própria, Women in Global Markets, que visa promover a igualdade de género na nossa plataforma. Esta iniciativa centra-se em três pilares – Recrutamento, Desenvolvimento de Carreira e Work-life balance. O intuito é, através de um plano definido, conseguirmos atingir a criação de um ambiente inclusivo, onde a diversidade prima e existe um equilíbrio da nossa vida profissional e pessoal. Pretendemos fomentar uma cultura de trabalho baseada na Felicidade no local de trabalho!

“Diversity makes it better, Inclusion makes it real!” é o nosso lema.

Por essa razão, decidimos dar-vos a conhecer o percurso da Nicole e da Ana, antigas estudantes da Universidade do Minho que se juntaram ao BNP Paribas recentemente e que, apesar de terem estudado na mesma universidade e trabalharem no mesmo banco, tem backgrounds, experiências e equipas totalmente diferentes.

Nicole Rocha, licenciada pela U. Minho em Gestão (2014-2017):

Durante o meu percurso académico fui abordada com diversos tópicos e disciplinas, as quais achei interessantes, o que tornou a decisão do que fazer no pós-licenciatura mais desafiante. Como não tinha a certeza de qual área deveria ingressar e onde o deveria fazer, passei 2 anos a trabalhar no atendimento ao público e a explorar outros interesses, para além da área académica e profissional. Durante esse período fiz também voluntariado e um curso de inglês no estrangeiro.

Com o “bichinho” do estrangeiro, decidi que a minha próxima etapa e aventura seria tirar um mestrado além de fronteiras e focado numa das áreas que mais suscitou interesse durante a licenciatura – marketing.

Assim, em 2019 fui viver para Londres e tirei o meu mestrado em Marketing Internacional. Em 2021, no pico da pandemia e com o mestrado terminado, regresssei a Portugal e comecei a minha experiência profissional no BNP Paribas, estágio numa equipa no Porto. No início deste ano, 2022, ingressei numa equipa em Lisboa com contrato permanente, “Electronic Client Solutions”, inserida no departamento de Global Markets Front Office. Esta equipa é responsável pela gestão das plataformas de trading electrónico, na medida em que sempre que um cliente pretenda fazer trading com o BNP Paribas em qualquer mercado, para qualquer produto, será a minha equipa que o irá fazer. Somos uma equipa de client facing numa atividade bastante dinâmica onde excelência e rigor estão de mãos dadas.

O mais “engraçado” e “irónico” desta situação é o facto que durante o meu percurso académico sempre tive algumas dificuldades nas cadeiras relativas a finanças e mercados financeiros e achava-as muito complicadas.

Apesar de todos os dias enfrentar desafios diferentes, não vou esconder que todo este “mundo” de mercados financeiros me faz questionar os meus conhecimentos e do meu background devido à dimensão de conceitos e pequenos pormenores intrínsecos a esta indústria. O desafio e o segredo é: novo conceito, nova pesquisa. O conhecimento não ocupa o lugar e todas as pequenas questões mais técnicas que possam surgir durante o meu dia, vão sendo registadas no meu pequeno bloco de notas. No final do dia, dedico a minha última hora/meia de hora de trabalho para aprofundar os conhecimentos e tirar todas as dúvidas que possa ter em relação àquele assunto. Agora que trabalho neste ramo só quero aprofundar os meus conhecimentos neste setor e tornar-me numa profissional de excelência.

A ajudar-me no caminho para excelência e desenvolvimento profissional tenho o facto de trabalhar numa empresa que identifica como prioridade a igualdade de género. É fácil ligarmos o ramo financeiro e a indústria da banca a um mundo predominante de pessoas do sexo masculino, tanto pelo que a história nos conta, mas também por todo o conteúdo que fomos consumindo ao longo destes anos. Da mesma forma e com a mesma facilidade, cargos de chefia e de top management têm sido ocupados maioritariamente por pessoas do sexo masculino, e posições e oportunidades para pessoas do sexo feminino seriam reduzidas ou direcionadas

para cargos administrativos ou com “menos” impacto no negócio. Do que posso dizer da minha experiência no BNP, todos os dias tentamos (tanto homens como mulheres) lutar para que este paradigma desapareça e lutamos pela igualdade de género no mundo do trabalho.

Ana Isabel Rocha, licenciada pela U. Minho em Economia (2015-2018):

De momento sou Surveillance Officer na equipa de FOCS GM no BNP Paribas - já vamos entrar em mais detalhe nesta fase, mas para já gostava de começar por falar um pouco acerca do caminho até onde estou hoje.

Assim que acabei a minha licenciatura em Economia pela Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho em 2018, inscrevi-me no programa de estágios internacionais INOV Contacto. Através deste programa fui trabalhar para a Embaixada de Portugal e Missão Permanente para as Nações Unidas em Viena, Áustria. Após esta experiência fora de Portugal, quis continuar fora e comecei a trabalhar como consultora para mercados de capital em Londres. Desde fevereiro de 2022, que faço parte da estrutura de Global Markets do BNP Paribas, especificamente da equipa de FOCS PT localizada no Porto. Como resposta aos requisitos estabelecidos pelos reguladores, BNP Paribas estabeleceu esta equipa responsável por monitorizar a atividade comercial bem como as comunicações, com o objetivo de dissuadir, detetar e prevenir potenciais riscos. Ainda responsável por automatizar ferramentas que permitam a monitorização e análise de dados, bem como desenvolver sistemas atendendo às expectativas definidas pelo BNP Paribas.

Enquanto estudava na Universidade do Minho, o meu interesse por finanças e mercados financeiros foi crescendo e foi claro para mim que o meu percurso profissional teria de passar por aí. Sendo esta uma área com uma dimensão considerável, todos os dias temos algo a aprender, sejam conceitos ou pormenores específicos que dizem respeito à nossa atividade. Considero muito importante que cada profissional tenha a constante disponibilidade para aprender e passar conhecimento aos outros. É esta a postura que tento adotar e acredito que assim me consigo tornar uma profissional cada vez mais completa.

Desde que comecei na área financeira sempre notei que tinha mais homens sentados ao meu lado do que mulheres e notei ainda que a grande maioria dos cargos de liderança eram ocupados por homens.

Historicamente, esta minha observação tem uma razão de ser, mas o paradigma está a mudar. Nos últimos anos, muito tem sido feito no que diz respeito à igualdade de género, contudo ainda existe uma discrepância em todos os níveis de senioridade e a perceção acerca da igualdade de género pode ainda ser melhorada. Conceitos como diversidade e inclusão ao nível organizacional são fundamentais para motivar os colaboradores e não é de todo um trabalho individual, mas sim de todos para que se torne uma realidade cada vez mais notória. Em particular, na nossa área, a Women in Global Markets foi criada e atua para fomentar esta igualdade de género.



Não deixes que o dia termine sem teres crescido um pouco

Por Rui Pinheiro (Economic Development Division)

A primeira revolução industrial (meados do século XVIII) vulgarizou a utilização do ferro e do carvão. Quase 100 anos depois, os países desenvolvidos assistiram à segunda revolução industrial, onde não só a utilização do aço e do petróleo na indústria se generalizou, como também a produção em massa e os sistemas de rede elétrica. Há 50 anos atrás assistimos à denominada revolução digital, com o aparecimento dos computadores, dos robots e posteriormente da internet. Uns anos depois, a quarta revolução industrial (com as fábricas inteligentes) e atualmente a indústria 5.0, onde as máquinas e os sistemas inteligentes passam a servir sobretudo as pessoas, melhorando a sua qualidade de vida e o ambiente.

À medida que esta evolução foi ocorrendo, surgiram também novas formas e metodologias de gestão e conceitos como trabalho remoto, empatia, inteligência emocional e felicidade no local de trabalho passaram a fazer parte do vocabulário dos líderes e das equipas de gestão.

Para além das *hard skills*, as empresas passaram a valorizar também as *soft skills*. Capacidades como a comunicação e a liderança, a resiliência e a proatividade, a capacidade de trabalhar em equipa e a criatividade, são hoje tão valorizadas como as capacidades técnicas. Mas como poderá um jovem, que ainda não entrou no mercado de trabalho, desenvolver as suas *soft skills*?

Com muito espírito de iniciativa e vontade de fazer acontecer... Atividades como voluntariado, a organização de eventos, a integração em associações, clubes e grupos temáticos de jovens, fazer formação complementar à académica, participar em programas de intercâmbio como o Erasmus e até a prática de desporto podem tanto contribuir quer para o desenvolvimento de *soft skills*, como para a diferenciação no processo de recrutamento.

Somos seres sociais. Desde a pré-história que o Homem vive em sociedade, assumindo normalmente características e hábitos do grupo em que estamos inseridos. É normal que partilhemos hábitos e tendências, mas no mercado de trabalho (e sobretudo no processo de recrutamento) a diferenciação pode ser a chave.

Atualmente não basta ter formação académica adequada para garantir a entrada numa organização, assim, é importante perceber como nos podemos destacar na área em que pretendemos trabalhar. Fatores como a capacidade de nos mantermos sempre atualizados (procurando sempre aprender), de nos conseguirmos colocar no lugar do outro (a tão valorizada empatia) e até a capacidade de falarmos fluentemente uma outra língua podem ser fatores de destaque.

A imagem pessoal ganha também relevância, pois a opinião que 'o outro' tem da nossa pessoa - seja este colega de turma/de trabalho, o professor ou até o chefe - poderá ter bastante influência no nosso percurso profissional. No digital este fator é igualmente importante, pois muitas organizações pesquisam informação sobre os candidatos antes da entrevista. Assim, para além de uma atitude positiva, é importante que tenhamos também cuidado na forma como falamos e ao tipo de

linguagem que utilizamos (quer nas nossas relações sociais como nas interações digitais/redes sociais).

É importante ter em conta de que tanto a procura de emprego como a entrada no mercado de trabalho são processos que podem não ser lineares, podendo estar marcados por altos e baixos, por isso termino este artigo com uma frase de um dos poemas que mais me inspira, da autoria de Walt Whitman: '(...) Não deixes que (o dia) termine sem teres crescido um pouco', por isso aproveita as oportunidades, tenta, erra, aprende, volta a tentar, a errar e a aprender... Mas sobretudo, faz coisas extraordinárias.

ARTIGO



Aprender e Mudar... Eis a Atitude

Por Bruno Silva (Administrador Trofa Saúde)

Aqui estou eu...

3 ou 5 anos após investir numa formação superior, onde o pico do conhecimento académico é atingido, é altura de dar o próximo passo lógico: iniciar uma carreira profissional, seja ela a título individual ou associada a uma Organização. Começa aqui o primeiro “choque de percepção/identificação”. Por um lado, alguém que passou a última década a cultivar a aprendizagem, a refinar o método de adquirir conhecimentos e competências de forma rápida e eficiente, sempre num contexto de mudança rápida, privilegiando a independência e cultura de promoção de vida pessoal; por outro lado, uma Organização focada no Mercado (também ele dinâmico e em contexto de mudança rápida) e na satisfação dos seus Clientes (cada vez mais exigentes e mutáveis), com uma estrutura de gestão por norma mais velha (choque geracional) e com princípios de “Presentismo” mais marcados pelo individualismo e ambição de progressão profissional colocando o trabalho em primeiro lugar.

Tu não me entendes...ou eu a ti...

Talvez seja por isto que de acordo com os resultados do relatório “State of the Global Workplace”, divulgado pela Gallup sobre o local de trabalho e o bem-estar, o grau de envolvimento dos trabalhadores norte-americanos desceu para 32% no primeiro trimestre deste ano (era de 36% em 2020 e de 34% em 2021) e a percentagem de “não envolvidos” – que definem limites profissionais e cumprem os mínimos – aumentou para 17% (era de 14% em 2020 e de 16% em 2021). Uma aparente barreira de comunicação entre um “veículo” (empresa) e quem o conduz (Colaborador/Parceiro), tem levado a uma instabilidade e dificuldade súbita de atração e retenção de pessoas nas Organizações. Da minha experiência até à data, existem 2 fatores fundamentais para se ultrapassar este essencial problema de Comunicação entre Parceiros:

- Dedicar tempo à Aculturação;
- Cultivar trabalho por Projetos.

Valores, valores, valores...

Cada vez mais, as pessoas seguem Líderes e não entidades abstratas como uma Organização. É precisamente a importância de “desconstruir” essa componente abstrata e tornar a Organização mais identificável com os valores das pessoas e com uma proposta de valor acrescentado visível para elas, que leva as Empresas a definirem objetivamente a sua “Cultura” e a tornarem “apetecível” de seguir. O início do contrato psicológico começa aqui e as suas expectativas devem ser cumpridas de parte a parte. Por esse motivo, tem de haver consciência mútua de que este processo de “envolvimento” leva tempo e de que a transparência do feedback constante entre ambas as partes é crítica, levando de forma consistente a uma gradual confiança na autonomia, ao mesmo tempo que a Empresa demonstra ser um Parceiro ideal com quem se partilha causas, valores e oportunidades de crescimento.

Antes: “Uma Empresa para a Vida”...
Agora: “Muitas Vidas dentro de uma Empresa”

Conseguindo atrair as pessoas a identificarem-se com os valores da Empresa, surge então o desafio constante de manter as pessoas motivadas a dedicar tempo à vida do trabalho, nunca esquecendo que agora se “concorre” também com a vida pessoal das mesmas. Num Mercado cada vez mais dinâmico e concorrencial, onde a noção de Produto é suplantada pela importância do Serviço de o apresentar e o fazer acompanhar, as Empresas não podem ser uma entidade imutável e constante, esperando que os seus Clientes se ajustem a elas e não o contrário. Ao mesmo tempo, já foi referido que os seus próprios colaboradores também necessitam de se sentir envolvidos em experiências (e não envolvidos numa Propriedade) e parte integrante do processo de resposta à mutabilidade constante das necessidades dos Clientes (internos e externos). Na minha opinião, a melhor forma de as Empresas abordarem um desenvolvimento de uma nova Linha de Serviço ou de uma necessidade de reorganizar um Processo Interno por exemplo, é a criação de Equipas de Projeto, que agregam colaboradores de distintos departamentos, com diferentes valências e experiências, consoante o tema em questão. Poderão inclusive haver vários Projetos em simultâneo, com durações distintas no tempo. Esta forma de Organização estimula o Envolvimento e a noção imediata de Causa, ao mesmo tempo que obriga a um processo de aprendizagem/formação constante por ambas as partes. É fundamental que as Empresas ajustem os seus processos internos para que a Formação ocupe um espaço natural e contínuo na sua Organização e que haja uma preocupação em acompanhar o colaborador nesta realidade de entrar constantemente numa “zona de desconforto” e interação com novos colegas de Equipa. Acredito que é esta mentalidade que faz a diferença no sucesso de qualquer Empresa – crescer e melhorar os seus níveis de eficiência, através da evolução cíclica e dinâmica das suas Pessoas.



Entrar ou não numa Startup? O que deves saber para decidir

Por Teamlyzer

Todos já ouvimos falar sobre a problemática global em torno dos despedimentos nas Startups, mas também é verdade que muitas continuam saudáveis financeiramente e tantas outras novas surgem no mercado com necessidade de contratar.

Por sabermos que esta questão levanta um problema no momento da decisão sobre aceitar ou não uma proposta de uma Startup, decidimos compilar um conjunto de pontos que deves ter em consideração na tua tomada de decisão.

Fazer as perguntas certas

Para além das perguntas habituais que deves fazer em entrevista, pode ser interessante perceber em que patamar se encontra atualmente a empresa e o que quer atingir. Aproveita o momento da entrevista para obter respostas honestas, se possível diretamente com o fundador.

É fundamental perceber se estamos a falar de “uma ideia brilhante” ou de algo concreto que já passou por um trabalho de pesquisa. Perguntas como, “em que mercado se irá inserir a empresa?” ou “qual a base de clientes que acredita que vai ter interesse no produto?” dar-te-ão a ideia se existiu ou não um estudo de mercado aprofundado e um plano definido para o crescimento.

Perguntar qual o background dos fundadores e equipa de gestão. Este é um fator muito importante, pois o sucesso do projeto depende em grande parte das competências da equipa de gestão. Importa saber qual o nível de experiência dos fundadores e gestores, verificar se já iniciaram e/ou tem outras empresas e se são peritos na área de negócio. -> Os fundadores de um negócio anteriormente bem sucedido têm 30% de hipóteses de sucesso com o seu próximo projeto. Os fundadores que já falharam anteriormente têm 20% de hipóteses de sucesso, enquanto que os fundadores estreantes têm 18% de hipóteses de sucesso.

Por último, perceber como está a empresa a ser financiada e qual o plano para continuar a ser. Esta informação dar-te-á indicadores de qual o nível de independência da empresa, capital disponível e ter uma ideia de quanto poderá durar, assim como perceber a estratégia para continuar a evoluir

Todas estas perguntas são simples, demonstram interesse e ajudar-te-ão a tomar uma decisão baseada em dados concretos.

Faz a tua pesquisa

Usa ferramentas de pesquisa e fóruns para saber mais sobre a área de negócio em que a empresa se está a colocar. Se encontrares projetos semelhantes que terminaram pode ser um problema, a não ser que a solução que este projeto apresenta seja realmente diferenciadora. Usa o Teamlyzer para obter informação sobre a empresa e vê o que os seus trabalhadores (se existirem) dizem sobre ela. Podes também usar o linkedin para ver a quantidade de trabalhadores que tem e qual a sua origem - será um bom sinal se vierem de boas empresas.

Pede opinião

Usa as pessoas que tens como referência para pedir opinião, podem ser os teus mentores, pessoas da área bem sucedidas ou os teus pares, e partilha a informação que recolheste. É normal que recebas feedback negativo, principalmente de pessoas mais negativas, mas o mais importante é ouvires as questões que te colocam, pois podem haver algum ponto de vista que ainda não tenhas considerado.

No final, serás sempre tu o decisor.

Faz as tuas contas

Caso o risco seja elevado, mas mesmo assim o projeto seja super aliciante e queiras mesmo avançar, garante que tens condição financeira para o caso de o projeto terminar abruptamente.

É boa prática ter um “pé de meia” que te garanta pelo menos 6 meses das tuas contas recorrentes. Assim terás tempo de sobra para procurar um novo projeto e não passares um mau bocado.

Não tenhas pressa e reflete

Por último, para tomares a tua decisão é preciso refletir sobre toda a informação que recolheste e perguntar a ti próprio: Porque é que quero juntar-me a uma startup? Para melhorar a minha capacidade de resolução de problemas? Para inovar e trazer novas ideias ao mundo?

Ter claro o que esperas encontrar na nova experiência ajudará a identificar se esta é a oportunidade certa para ti.

Lembra-te que trabalhar numa startup, significa, geralmente, ser multitasking, ter curiosidade, vontade de mudar o paradigma e ter capacidade de adaptação, pois o contexto pode mudar rapidamente. É normal iniciares numa função e rapidamente estares alocado a outra, pois as equipas são pequenas e o trabalho tem que ser feito.

Em suma, trabalhar numa startup tem pontos positivos e negativos como qualquer outro estágio de evolução de uma empresa, por isso reflete se é mesmo isso que queres.



E se não precisares de dinheiro para arrancar com a tua startup?

Por Diogo Bhovan (Empreendedor, Formador e Palestrante)

A Acredita Portugal organiza o maior concurso de empreendedorismo do país, que é também um dos maiores do mundo. Em 2019, divulgou dados que reuniu ao longo de uma década sobre os empreendedores a concurso e há algumas métricas sobre as quais gostaria de refletir.

43,4% dos empreendedores que se inscrevem no concurso têm como motivação a exposição a potenciais investidores; 45,8% desistiram da sua ideia de negócio por dificuldade em captar financiamento; e 63,6% dos projetos que avançaram e constituíram empresa, apontam este mesmo fator como sendo uma das maiores dificuldades enfrentadas.

Nos últimos dois anos tive o privilégio de estar envolvido enquanto parceiro na realização do concurso, tendo sido o principal formador e mentor do Montepio Acredita Portugal 2020 e ainda coorganizador do programa de aceleração para os projetos finalistas.

Dei mentoria e contactei com centenas de empreendedores que participaram no concurso e pude constatar que o primeiro passo que a maioria dá na execução da sua ideia de negócio é a criação/materialização do produto ou serviço pretendido.

Consigo perceber que assim seja, uma vez que, a maioria de nós, quando tem uma ideia de negócio, esta surge no formato do produto ou serviço que queremos criar. É, por isso, natural que a maioria dos empreendedores fique dependente de conseguir investimento ou financiamento externo para conseguir dar vida a esses mesmos produtos ou serviços.

O que acontece depois é estatística: nove em cada dez produtos/serviços falham e o sonho de ser o próximo Mark Zuckerberg ou Elon Musk começa a ir por água abaixo.

Mais grave é que estes empreendedores investiram meses, por vezes até anos, na criação de um produto que, no final, descobrem que “não vende”.

Gastaram tempo e dinheiro a criar uma “chave” para abrir uma “porta” que desconhecem. Qual o sentido? Será que essa foi a melhor estratégia?

O Ash Maurya costuma dizer: “A vida é demasiado curta para criar produtos que ninguém quer”. Eu concordo. Por isso, parte do meu papel enquanto mentor é guiá-los por um caminho alternativo: primeiro, descobrir a porta que querem abrir e só depois de conhecerem bem a respetiva fechadura, investir os recursos necessários para criar a chave que a abrirá.

Se na metáfora a porta simbolizar o cliente e a fechadura um problema sentido por ele, então o primeiro passo do empreendedor é encontrar um problema que valha a pena ser resolvido para alguém, para depois desenhar uma chave à medida – a solução, produto ou serviço a criar.

Só depois destes passos é que o empreendedor deverá focar-se em materializar essa solução, criando o produto ou serviço com base na informação recolhida nos passos anteriores. Sublinho: só nesta fase é que deve ser equacionada a possibi-

lidade de se começar a investir as próprias poupanças e/ou a necessidade de se obter investimento ou financiamento externo.

Antes disso, será demasiado arriscado, frustrante (a maioria dos investidores não irá investir em ideias sem qualquer execução) e pouco inteligente de um ponto de vista estratégico.

Acredito realmente que quando os empreendedores começam pelo “problema” e não pelo “produto”, não só reduzem substancialmente o risco associado às suas ideias de negócio, como percebem que talvez não precisem de dinheiro para começar a executá-las.

Estou tão convicto disto que, todos os anos, perco milhares de euros à conta desta ideia. A Cron.Studio – empresa que fundei e da qual sou CEO –, é especializada no desenvolvimento de produtos tecnológicos para startups (hardware e software) e, não raras vezes, encontra-se diante de clientes dispostos a pagar para desenvolvermos o produto que imaginaram. Mas não trabalhamos assim, não queremos contribuir para empreendedores iludidos, por isso, sugerimos que primeiro investiguem a necessidade do mercado, no sentido de diminuir o maior risco da sua ideia de negócio, ao invés de gastarem tempo e dinheiro a criar algo que no final podem vir a descobrir que ninguém quer.

O objetivo é seguir com velocidade e foco, mas aprendendo o tempo todo sobre o cliente e o mercado onde nos movemos para mitigar os riscos. Cabeças nas nuvens, pés no chão.



Como assim? Vocês conhecem o meu percurso profissional. Eu sou uma de vocês. Eu já fiz parte dessa casa.

Por Joana Barbosa (Coordenadora START Esposende)

Foi este o meu pensamento quando a AAUMinho me desafiou a dar-lhes a conhecer o meu percurso profissional. A verdade é que já se passaram mais de 6 anos desde que deixei de fazer parte da AAUMinho (se é que alguma vez se deixa de fazer parte de uma tão nobre associação académica).

Começamos pelo início.

Sou alumni da Universidade do Minho - foi aqui que completei a Licenciatura em Economia e o Mestrado em Economia Industrial e da Empresa - e demorei até deixar de passar os meus dias dentro do campus. Não porque demorei a terminar o curso, mas porque dediquei algum tempo ao NIPE - Núcleo de Investigação em Políticas Económicas e Empresariais e, feliz dia esse, abracei em simultâneo a possibilidade de colaborar com o LIFTOFF - Gabinete do Empreendedor da AAUM. Aqui comecei a perceber e a operacionalizar todos os passos que devem ser respeitados em projetos de empreendedorismo, colaborei na organização de dezenas atividades nas quais participaram milhares de pessoas e que contaram com a colaboração de centenas de empresas. Que aprendizagem! E foi com esta experiência que comecei a desenhar um percurso fortemente ligado à transformação de ideias em negócios.

Além de estar nos bastidores como muleta de quem tentava implementar os seus projetos empreendedores, comecei também a ser chamada a sensibilizar os estudantes (e não só) para a necessidade de desenvolverem soft skills obrigatórias a qualquer empreendedor (por conta própria ou de outrem) e a passar-lhes algumas ferramentas úteis. Assim, intervimos em dezenas de palestras de empreendedorismo, workshops e ações de formação. A ligação ao meio académico esteve sempre presente. A sorte que se tem quando a nossa atividade profissional nos permite continuar a estar perto dos estudantes. Fiz parte da equipa que implementou um projeto de apoio ao empreendedorismo a nível regional, tendo acompanhado cerca de 1400 empreendedores em poucos meses. Seguiu-se a gestão de um projeto que visava promover a competitividade e captação de investimento na região Norte, através do apoio à gestão das áreas empresariais e serviços de acompanhamento personalizado para investidores nacionais e internacionais.

Tudo isto me levou ao projeto no qual estou atualmente. Colaboro com a Divisão de Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo do Município de Esposende, minha terra, coordenando a atividade da START Esposende | Incubadora e Agência de Investimento. Um projeto inovador que acompanha a realidade das atuais exigências dos empreendedores e dos empresários, enquanto se assume como uma agência de investimento, capaz de atrair novos projetos empresariais, geradores de riqueza e emprego. Um projeto integrador que pretende disponibilizar ferramentas e serviços de natureza técnica, em simultâneo com a promoção do nosso território, evidenciando as nossas excepcionais capacidades e condições de fixação de investimento, de criação de empresas e de fixação de pessoas.

Que todos consigam encontrar projetos nos quais são felizes!

Tudo o que precisas de saber para entrar no mercado de trabalho

Guia com várias dicas de como entrar no mercado de trabalho, relacionadas com, por exemplo, CV, LinkedIn, entrevistas, cartas de motivação, e-mails de candidatura espontânea, como procurar empresas e melhores websites para pesquisar ofertas de emprego para diferentes áreas.

Como escrever uma carta de motivação?

A carta de motivação ou apresentação deve acima de tudo ser construída e dirigida para a empresa e vaga a que nos estamos a candidatar. Podes ter uma pré-definida com alguns pontos chave, mas é extremamente importante que quando a empresa pede no anúncio uma carta de motivação/apresentação que tenhas o cuidado de a direccionar para a empresa e vaga em questão.

Algumas dicas para a redigir:

Existe algum website onde posso encontrar feedback de entrevistas de várias empresas?

- [teamlyzer.com](https://www.teamlyzer.com) (mais direccionado para empregos em IT)
- [glassdoor.com](https://www.glassdoor.com)

É importante ter LinkedIn?

É cada vez mais importante ter conta na rede de LinkedIn! Os empregadores utilizam cada vez mais esta ferramenta para encontrarem e saberem mais sobre os possíveis futuros colaboradores. Aconselhamos-te a seguir o guru desta rede social - Pedro Caraméz. Com ele poderás aprender como potenciar esta ferramenta na procura de emprego e na entrada no mercado de trabalho.

Como funcionam os estágios?

De uma forma geral, podemos dizer que existem dois principais tipos de estágios: os curriculares (não remunerados) e os estágios profissionais (remunerados).

Os primeiros, normalmente, fazem parte do teu plano de curso, ou então poderás propor-te a uma empresa, de forma autónoma.

Já os segundos, são normalmente, uma medida de apoio ao emprego jovem do IEFP. Neste momento, a medida de estágios denomina-se Estágio ATIVAR.PT e podes ter toda a informação sobre a mesma em iefponline.iefp.pt.

Caso tenhas dúvidas, podes sempre falar connosco

O Gabinete de Inserção Profissional da AAUMinho resulta de uma parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional e presta um serviço personalizado e gratuito que tem como objetivo ajudar a comunidade académica na sua (re)inserção profissional. Ajuda na procura ativa de emprego – elaboração do CV, carta de apresentação e esclarecimentos sobre a legislação laboral

Onde posso encontrar o GIP?

- Através do contacto **+351 968 402 372** ou do e-mail gip@aaum.pt
- www.startpoint.pt/GIP

Onde posso encontrar ajuda para desenvolver uma ideia de negócio?

- LIFTOFF - Hub de Empreendedorismo - startpoint.pt/liftoff

Como posso conhecer mais empresas que existem na minha região ou para a minha área?

- Talent Portugal - talentportugal.com/explorer

Existe algum livro que me pode ajudar?

- O Mercado Grita Talento - Miguel Gonçalves
- Como conseguir emprego em 30 dias - Pedro Silva Santos

Junta-te a nós e vem descobrir mais sobre a START POINT!

START POINT

@startpoint

@startpoint

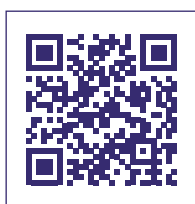
AAUMinho

@aauminho

@aauminho



Visita startpoint.pt



Visita startpoint.pt/GIP para estares a par de todas as ofertas de emprego



Visita startpoint.pt/LIFTOFF para aprenderes mais sobre empreendedorismo



Visita startpoint.pt/magazine para consultares todos os artigos da Magazine



Visita www.startpoint.pt/summit para fazeres download da App START POINT Summit

