

# Primeiro emprego: evolução das *soft-skills* ao entrar no mercado de trabalho

André Garção

## Relatório de Aprendizagens

**Resumo**—Não é novidade que a entrada para o mercado pode ser complicada para os jovens saídos da faculdade. Felizmente para os engenheiros informáticos a mais facilidade nessa entrada mas ainda assim enfrentamos os mesmo desafios que os nossos colegas de outros cursos em relação ao como comportar num local novo e diferente de tudo o que estávamos habituados até então.

Neste relatório de aprendizagens vou fazer uma introspecção do que aprendi ao entrar no mercado de trabalho bem como todas as competências que adquiri ao nível de *soft skills*. Pretendo também mostrar de que ao entrar na Premium Minds (PM) a sua cultura foi fundamental para facilitar, e muito, essa mudança de paradigma de um ambiente escolar para um empresarial.

**Palavras Chave**—*soft-skills*, primeiro emprego, mundo empresarial, relações interpessoais

*Gramática! Ortografia!*

## 1 INTRODUÇÃO

NESTE semestre que passou embarquei no meu primeiro desafio profissional. Já tinha feito algumas coisas em Verões passados, por isso não é correto falar em primeira experiência profissional mas considero que as outras, até porque não foram na minha área de estudo, serviram só para conseguir alguns rendimentos e não para desenvolver as minhas competências técnicas e pessoais.

Já andava à procura à algum tempo porque sabia que o meu semestre na faculdade teria pouca carga horária e por isso poderia conseguir alguns rendimentos fixos sem descurar a parte académica. Mas apesar de ter sido chamado para algumas entrevistas nada me tinha convencido verdadeiramente ainda e não me sentia entusiasmado para nenhuma das empresas que me tinham contactado. Já no final do Verão, um amigo meu, que sabia que eu estava à procura, falou-me numa vaga na empresa onde ele era colaborador: a PM. Já sabia algumas coisas sobre a empresa, coisas

boas sobretudo, tanto por esse meu amigo como por outros colegas de curso que também eram colaboradores desta e até já tinha tentado uma vez a candidatura para um estágio de verão que eles ofereciam mas nessa altura sem sucesso.

Decidi então tentar a minha sorte. A entrevista foi dividida em três partes onde só se passava à próxima se fosse aceite na anterior: na primeira, a Joana, dos recursos humanos, veio falar um pouco comigo para me conhecer e para me falar um pouco da PM. De seguida foi me dado alguns desafios pelo Gil, que mais tarde vim a saber ser arquitecto de sistemas na PM. Por fim, o Rodrigo, chefe da equipa de engenheiros de software da empresa e também sócio desta, veio ter uma ultima conversa comigo disse que gostava de contar comigo e explicou-me quais as condições que a PM oferecia aos seus colaboradores. Nesta ultima conversa ficou bastante ciente na minha cabeça que a PM não era como as outras. Os colaboradores não tinham qualquer horário. Foi-me dito que havia uma cultura de responsabilidade na empresa e que essa cultura era incutida a todos os que entravam. Cada um tinha a responsabilidade de fazer o seu trabalho, quando era feito não interessava à empresa. Esta e outras condições

• André Garção, nr. 66942,  
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

Manuscript received Month Day, 2015.

(1.0) Excellent	LEARNINGS						DOCUMENT						
(0.8) Very Good	Context × 2	Skills × 1	Reflect × 4	Summ × .5	Concl × .5	SCORE	Struct × .25	Ortog × .25	Exec × 4	Form × .25	Titles × .5	File × .5	SCORE
(0.6) Good	1.0	0.8	0.8	0.8	0.7		0.6	0.6	0.4	1.0	0.8	0.6	
(0.4) Fair													
(0.2) Weak													

atractivas levaram-me a aceitar o desafio e a embarcar no meu primeiro desafio profissional.

## 2 A IMPORTÂNCIA DA CULTURA DA EMPRESA

Desde o primeiro momento que entrei na PM percebi que havia uma aura qualquer de simpatia e boas vibrações mas no início não percebi logo o que era. Mais tarde e com o tempo consegui finalmente perceber: era a cultura da empresa.

A PM tem uma cultura em que há responsabilização individual mas que combinam bem com os valores de equipa e de entre-ajuda. Em baixo, vou falar um pouco sobre estes valores e como ajudaram-me a desenvolver a minhas *soft-skills*

### 2.1 O valor da responsabilidade

A PM dá ao seus colaboradores as maiores liberdades. Exemplo disso é que a empresa não controla a hora de entrada e de saída dos seus colaboradores ou a possibilidade de tirar um dia sem que isso seja problema. Em troca, a empresa exige apenas responsabilidade. Os vários colaboradores devem assumir a responsabilidade por fazer o seu trabalho de forma bem feita e dentro dos prazos que se estabelece com o cliente.

Esta troca em que a liberdade acompanha a responsabilidade para mim faz muito sentido. Além de ser bom para mim haver esta flexibilidade de horário na empresa porque ao ser trabalhador-estudante preciso também de algum tempo para dedicar à faculdade, acho que é uma maneira de a empresa conseguir que os seus colaboradores sintam que a empresa é "sua amiga". Isto faz que num qualquer ponto do tempo que seja preciso fazer mais umas horas pois o cliente está com um problema isso não é visto como uma obrigação pelos colaboradores mas quase como um dever porque a empresa os trata bem.

Apesar de ser bom, tem um ponto negativo pois nem todas as pessoas conseguem viver com tanta liberdade. Há exemplos na empresa de pessoas que entraram e não conseguiram-se adaptar mas como disse o Pedro, CEO da PM

numa reunião mensal "A cultura da Premium não deve mudar por uma pessoa, a pessoa é que tem de se adaptar a cultura". A mim esta situação ensinou-me a ser disciplinado pois mesmo que seja bom relaxar um pouco e não fazer o nosso trabalho isso vai sempre ter consequências no futuro afectando sempre a maneira como os nossos pares nos vêm com profissional e também os altos quadros.

### 2.2 O valor da pró-atividade

Na PM temos o lema que diz assim: "Quem quer arranja meios, quem não quer arranja desculpas". Penso que isto não podia estar mais acertado. Antes de mais devemos assumir responsabilidades pelas nossas acções mas mais que isso é importante haver pró-atividade por parte dos colaboradores.

A empresa é a primeira a pedir aos seus colaboradores esse valor de pro-actividade procurando sempre soluções para os problemas que todos os dias são colocados pelos nossos clientes. Não são toleradas desculpas do tipo "não sabia" ou "ninguém me disse isso". Cabe a pessoa procurar e agir de forma pró-ativa. Recentemente, ocorreu uma situação em que um colaborador, muito capaz, não estava a conseguir resolver alguns problemas que estavam a acontecer e que eram da sua responsabilidade. Infelizmente esses problemas escalaram e, infelizmente, esse colaborador não continua na empresa. Se tivesse procurado ajuda isso certamente não aconteceria.

Esta situação ensinou-me que tenho de ser eu a ir à procura de soluções. Normalmente as pessoas não fazem isso porque revelam alguma fraqueza para os seus pares pois admitem que não conseguem, ou precisam de ajuda, para resolver um problema. Essa atitude tem de ser descartada pois não é benéfica para a empresa nem para o próprio colaborador porque não aprende novas soluções para resolver o problema. Além disso muita das vezes e também por experiência esses medos não têm fundamento já que, se a empresa tiver esta cultura, os colegas estão prontos para ajudar e para partilharem a sua experiência.

## 2.3 O valor da equipa

A equipa é também um conceito fundamental na PM. Como é natural esse conceito é mais evidente dentro da equipa pois é com quem passamos mais tempo, mas este conceito é escalado para toda a empresa onde somos quase uma família. Para isso é muito importante haver os vários eventos que descrevi no relatório de atividades pois é aí que os diversos colaboradores podem por a conviver e cimentar esse espírito.

Também para haver e promover este conceito, na PM acredita-se muito na crítica construtiva e na frontalidade. Como normalmente fazemos na nossa família mais próxima em que podemos falar de qualquer coisa sem sermos julgados e apontar e receber defeitos sem haver qualquer tipo de críspação, também na Premium se promove isso. São vários os momentos que há *feedback* ao nosso trabalho e eu, sinceramente, gosto disso.

Apesar de assim em escrita, ser fácil ver que isto é uma questão que deve existir em todo o lado é difícil transportar isto para a realidade pois nem todos conseguem viver bem com críticas. Também a forma como as dizemos é muita das vezes importante pois as pessoas não são todas iguais e não têm o mesmo *background* e por isso mesmo não reagem da mesma maneira.

Devido a isto, tive que desenvolver a forma como comunicar com os meus pares. Não é que os colaboradores na empresa reajam mal a críticas mas, como é óbvio, há uns que reagem melhor que outros. Por isso aprendi que apesar de não ceder ao apontar defeitos, a maneira de o fazer depende muito da pessoa em causa.

Mas, como não sou perfeito, também tive que aprender a serenar mais quando recebia algumas críticas. Não sou diferente das outras pessoas e até por ser um pouco orgulhoso foi difícil nas primeiras que recebi mas considero que foi uma grande barreira que derrubei e que mais cedo ou mais tarde seria sempre derrubada.

## 2.4 O valor do brio profissional

O brio é também um valor promovido da PM. A capacidade de entregar o trabalho bem feito

e dentro dos prazos ao cliente é algo que a empresa se orgulha e não abdica. Também a capacidade de aceitar novos desafios é uma das imagens de marca da Premium que pode acatar alguns problemas, pois fazer um produto numa área que não dominamos comporta sempre riscos, mas que a empresa tem conseguido superar

Este foi, para mim, o valor mais fácil de adotar porque talvez já o tivesse. Sempre fui muito perfeccionista (as vezes até demais) e por isso nunca gostei de entregar trabalhos mal feitos. Talvez o que me custou mais neste ponto foi encontrar o balanço entre o tentar fazer as coisas perfeitas e os prazos que temos para cumprir. Este é ainda um dos pontos que tenho de melhorar pois muita das vezes ainda fico muito tempo a deixar as coisas, não só com funcionalidade desejada, mas também bem feitas mas também considero que isso é algo que vêm com o tempo e com o conhecimento mais em detalhe do projeto.

Apesar de, da minha parte, ainda possam existir algumas melhorias, nota-se que a empresa "respira" esse brio. Além de aceitar sempre novos desafios nos novos projetos desde que estou na PM nunca vi nenhum cliente a falar mal do nosso trabalho. Pelo contrário sempre que tive interação com estes (também admito que é pouca) foram sempre feitos grandes elogios à maneira como a empresa trabalha.

Além disso também se nota uma grande tentativa para este continuar a ser um valor importante na empresa dado que, sempre que possível, é transmitido o conhecimento de problemas e soluções encontrados entre as equipas para que esses já não aconteçam. Também novas tecnologias e soluções estão sempre a ser partilhadas nas *talks* que vão sendo feitas.

## 3 CONCLUSÃO

A cultura duma empresa diz muito sobre esta. Penso que apesar da minha entrada na PM ter sido à menos de um ano ficou demonstrado, com este documento, que as aprendizagens já foram muitas. E além disso penso que estas foram aprendizagens que se vão revelar muito importantes na minha vida profissional futura mesmo que esta não passe pela Premium pois

são estes os valores que eu quero que fiquem associados a mim quando trabalho.

Concluo também que a cultura duma empresa é também algo a procurar pelos estudantes que estão a entrar no mercado de trabalho. É preciso ter atenção a escolher uma empresa que nos transmita os valores certos e que, apesar de sermos inexperientes, nos tratam como iguais.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostava de agradecer principalmente à Premium Minds permitiu o meu ingresso na sua empresa e aos meus colegas que a tornam todos os dias espectaculares





## APÊNDICE

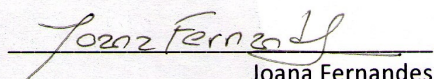
### PROVA DE EXECUÇÃO DA TAREFA



#### DECLARAÇÃO

A **Premium Minds – Consultoria e Gestão de Projectos, Lda**, com sede na Av. Marquês de Tomar, 69 – 1º andar, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa colectiva 506 175 669, declara, pela presente, que André Filipe Duarte Garção, com cartão de cidadão número 13895204, número de identificação fiscal 207 811 318, é colaborador desta empresa, com contrato de prestação de serviços, onde exerce funções de programador de informática desde 1 de Março de 2015.

Lisboa, 26 de Junho de 2015

  
Joana Fernandes  
(Direcção Administrativa e Financeira)

**PREMIUM MINDS, LDA.**

Av. Marquês de Tomar, 69 - 1º andar  
1050-154 Lisboa  
N.º 506 175 669