

Estágio de verão na TOTAL E&P ANGOLA

Nkadi Sebastião António

(Relatório de Aprendizagem)

Resumo— Este relatório é uma reflexão acerca das aprendizagens que adquiri durante um programa de estágio de verão na TOTAL E&P ANGOLA. A TOTAL E&P ANGOLA é uma das filias mais importantes do grupo TOTAL, sediado em França, que explora e produz petróleo. Esta reflexão abrange vários aspectos, nomeadamente as principais diferenças entre o ambiente académico e o empresarial, a importância das relações humanas no ambiente de trabalho, a importância do conhecimento de línguas estrangeiras importantes e a importância da auto-motivação.

Palavras Chave—Portefólio, Total, Angola, estágio, verão, aprendizagem, actividades, motivação, relações, humanas.



1 INTRODUÇÃO

O presente relatório debruça-se acerca das aprendizagens desencadeadas por um estágio de verão na TOTAL E&P ANGOLA, realizado na sua sede em Luanda, durante o mês de agosto de 2013. Este estágio foi realizado numa altura conveniente – pouco mais de alguns meses depois do término do curso de Licenciatura em Engenharia Informática do Instituto Superior Técnico. Como qualquer estudante que nunca teve contacto com o mercado de trabalho, este estágio foi uma oportunidade soberana para começar a reflectir sobre as diferenças entre a universidade e o mercado empresarial.

O referido estágio teve como objectivo complementar a minha formação académica, proporcionando uma experiência profissional, através do contacto mais íntimo com a própria Empresa. Por outro lado, estabeleceu relações entre a teoria e a prática profissional, reflectindo a sua aprendizagem com reflexões sobre o trabalho dos colaboradores da Empresa. Também aperfeiçoou as minhas habilidades técnico-científicas necessárias ao exercício profissional no ambiente de trabalho, ou seja,

planear e executar as actividades dentro do prazo, fortalecer a minha integração com a realidade político-social e profissional da Empresa, e reforçar os aspectos éticos inerentes ao exercício profissional, principalmente no ambiente de trabalho.

Este relatório encontra-se organizado da forma que se segue. A Secção 2 aborda as aprendizagens adquiridas quanto à importância do desenvolvimento de boas relações humanas no ambiente de trabalho, bem como no nosso quotidiano de uma forma geral. A Secção 3 aborda sobre a importância da auto-motivação, e como esta pode ser um factor preponderante para o progresso na carreira. A Secção 4 debruça-se sobre as diferenças entre a universidade e o mercado de trabalho. Este assunto pode ser visto como sendo as habilidades que o mercado de trabalho exige e a universidade não ensina. A Secção 5 discorre sobre a importância do aprendizado de línguas para o sucesso na vida profissional. Finalmente, a Secção 6 apresenta as considerações finais.

2 RELAÇÕES HUMANAS

Relações humanas é a capacidade ou habilidade de lidar e trabalhar com outras pessoas. Podem incluir o desejo de entender as outras pessoas, suas necessidade e pontos fracos, seus talentos e habilidades. Para alguém no mercado de trabalho, as relações humanas também envolvem entender como é que as pessoas

- Nkadi Sebastião António, nº. 68333,
E-mail: nkadi.antonio@tecnico.ulisboa.pt
aluno do curso de Engenharia Informática e de Computadores,
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.

Manuscrito entregue em 28 de Maio de 2014.

(1.0) Excelent (0.8) Very Good (0.6) Good (0.4) Fair (0.2) Weak	LEARNING					DOCUMENT						
	CONTEXT x2	SKILLS x1	REFLECT x4	S+C x1	SCORE	Structure x0.25	Ortogr. x0.25	Gramm. x0.25	Format x0.25	Title x0.5	Filename x0.5	SCORE
	2	1	3.6	0.7	7.3	0.2	0.25	0.25	0.23	0.5	0.5	1.93

trabalham em grupos, satisfazendo as suas necessidades individuais, bem como os objectivos do grupo [1].

Em todos os aspectos da nossa vida, nós lidamos com pessoas. Não importa o que façamos para ganhar a vida, ou quão bem o fazemos, a qualidade do nosso relacionamento com os outros pode ser a chave para o nosso sucesso ou para o nosso fracasso. Mesmo quando alguém é medíocre em termos de capacidades técnicas, boas capacidades ao nível das relações humanas podem fazê-lo parecer melhor do que as outras pessoas. Infelizmente, o oposto também é verdade: fracas habilidades humanas podem transformar uma pessoa bem dotada de habilidades técnicas no pior colaborador. Um médico que respeite os seus pacientes e os trate bem, um gestor que se dê bem com as pessoas no seu local de trabalho, um advogado que ouça com atenção os seus clientes, têm algo em comum: vão ganhar a reputação de serem pessoas bem sucedidas perante outros.

Era necessário um número imprevisível de páginas se tivéssemos de mencionar vários exemplos que atestam a tese das relações humanas. Vamos mencionar apenas um. Aconteceu num dia chuvoso, no estado norte-americano de *Washington D.C.* Certa tripulação de certa companhia aérea estava-se a preparar para decolar o avião debaixo de condições ambientais desfavoráveis. Depois de o comandante da tripulação ter hesitado algumas vezes, finalmente decidiu que era hora para decolar. Em menos de trinta minutos de voo, o avião caiu. A tripulação e a maior parte dos passageiros, estavam mortos, afogados no rio gelado de *Potomac*. Quando a caixa preta do avião foi examinada, investigadores das FAA¹ descobriram que havia um jovem piloto que viu as suas dúvidas sobre a decolagem ignoradas pelo comandante da tripulação – por razões que ninguém conseguiu explicar plausivelmente. É muito provável que havia entre eles um sério problema de relações humanas. Quando ficou claro que o avião estava com problemas, os dois homens que se tratavam de maneira muito formal, finalmente começaram-se a cha-

mar pelos primeiros nomes. Mas já era muito tarde para tentar cultivar um relacionamento melhor. Se as linhas de comunicação tivessem sido abertas mais cedo entre os dois homens – se o piloto jovem tivesse mais confiança em si mesmo sobre as suas dúvidas e comunicá-las de forma imperiosa e o comandante da tripulação tivesse mais vontade de ouvir desde o princípio – muito provavelmente esta tragédia teria sido evitada [1].

Existe uma diferença entre a importância conferida às relações humanas hoje e antes do início da segunda metade do século XIX. Naturalmente, a importância das relações humanas remonta ao próprio início da civilização. No entanto, antes da segunda metade do século XIX, ter a arte de lidar com as pessoas não era um requisito para o sucesso. Por exemplo, o bem conceituado físico e matemático inglês Isaac Newton (1642-1727) é também bem conhecido como sendo uma das personalidades mais recolhidas de sempre. Ao longo de toda a sua vida não teve romances e teve poucos amigos. Inacreditavelmente, foi este o cientista que desenvolveu o cálculo diferencial e integral, e fê-lo ao mesmo ritmo que os caloiros o aprendem hoje nas universidades. Em contraste, nos dias que correm, tem-se valorizado o trabalho em equipa, devido os resultados benéficos descobertos nos estudos da área que leva o mesmo nome. Hoje em dia, se quisermos ser bem sucedidos, precisamos compreender o nosso papel na equipa e saber colaborar com o nosso próximo.

É pertinente admitir que não é fácil lidar com seres humanos. Na cultura ocidental, por exemplo, há cada vez mais pessoas que preferem viver com um cão ou um gato à viver com pessoas. Ando na universidade há pouco mais de cinco anos e só durante o estágio de verão é que senti a importância das relações humanas. Apesar de haver na universidade o incentivo de se fazer projectos em grupo, não é de todo obrigatório, de maneira que muitos acabam por fazê-los sozinhos, algo que amiúde aconteceu comigo. Em contrapartida, no mercado de trabalho, a arte de lidar com as pessoas reveste-se de importância fulcral. Algo que me marcou durante o meu estágio, foi que os meus colegas de secção falavam e riam-se dos erros que

1. *Federal Aviation Administration*. É a autoridade aérea nacional dos Estados Unidos da América.

cometi por inexperiência profissional. Poderia ter ficado ofendido. Não quero aqui dizer se é bom ou mau falar dos defeitos alheios na sua presença, mas, a meu ver, acho bom. Cada ser humano tem os seus pontos fortes e fracos. Quando comentam os nossos pontos fracos na nossa ausência, não raro ficamos ofendidos. Dependendo do nosso tipo de personalidade, ao comentarem os nossos pontos fracos na nossa presença, igualmente podemos ficar ofendidos. Mas os outros precisam nos dizer os nossos pontos fracos para podermos melhorar. Uma das maneiras divertidas de se fazer isso é na presença de pessoas próximas (no meu caso membros da secção UNIX), de forma descontraída, com humor à mistura. Aprendi a rir das minhas próprias falhas junto com os outros e depois tentar melhorar. Aprendi a não me ofender facilmente, a encarar as críticas como meios que apresentam campos em que melhorar.

Não é sensato fugir das pessoas. Cada um tem seus próprios traços de personalidade que podem entrar em conflito com os nossos. Há uma fábula muito interessante sobre porcos-espinhos [4]. Durante a era glacial, muitos animais morriam de frio. Os porcos-espinhos, percebendo a situação, resolveram se juntar em grupos, assim se agasalhavam e se protegiam mutuamente, mas os espinhos de cada um feriam os companheiros mais próximos, justamente os que ofereciam mais calor. Por isso, decidiram se afastar um dos outros e voltaram a morrer congelados. Eles precisavam fazer uma escolha: ou desapareciam da terra, ou aceitavam os espinhos dos seus companheiros.

Com sabedoria, decidiram voltar a ficar juntos. Aprenderam assim a conviver com as pequenas feridas que o contacto com um porco-espinho próximo podia causar, já que o importante era o calor do outro. E assim sobreviveram. Esta pequena ilustração esconde uma sabedoria profunda. O melhor relacionamento não é aquele que une pessoas perfeitas, mas aquele onde cada um aprende a conviver com os defeitos do outro e consegue admirar suas qualidades. De nada nos adiantaria ignorarmos o nosso próximo. Precisamos aprender a lidar com diferentes tipos de pessoas e gerir bem os benefícios que podem advir da cultura de boas

relações humanas.

3 MOTIVAÇÃO

O termo motivação vem do Latim *movere*, *motivus* que significa 'mover'. No seu sentido original, a palavra indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado por algum tipo de motivo ou razão. Em ciências humanas, é definida como a condição do organismo que influencia a direcção do comportamento. É a energia que nos leva a responder a um desafio, que leva o ser humano a uma acção [2].

Naturalmente, cabe a um líder motivar os constituintes da equipa que está debaixo da sua responsabilidade. De facto, a motivação pode vir de duas fontes: do nosso interior ou do exterior. A motivação abordada nesta secção é no sentido da auto-motivação, sendo esta a capacidade de um individuo motivar a si mesmo.

Os empregadores geralmente procuram por competências específicas em todos os candidatos. Alguns exigem, por exemplo, proeficiência em trabalhar com determinado *software*. Outros podem até estar dispostos a oferecer formações, com vista a que o candidato adquira todas as competências necessárias para desempenhar condignamente o seu trabalho. No entanto, existem algumas habilidades que não podem ser ensinadas, como a auto-motivação. Uma colaborador que sabe motivar a si mesmo é um recurso humano altamente valorizado em qualquer empresa, por causa da contribuição que ele pode oferecer em prol da própria organização. Qualquer um pode afirmar que possui esta habilidade, mas muitos falham miseravelmente em se motivarem a si mesmos diante de situações que exigem esta acção.

Pode-se perder muito tempo com funcionários que sempre ficam à espera que o seu chefe lhes diga o que têm de fazer a seguir. O tempo de inactividade decorrente acumula-se, e pode ter um impacto negativo sobre o desempenho global da empresa. Os empregadores estão à procura de pessoas que têm a capacidade de assumir responsabilidades e agir por iniciativa própria. Indivíduos que podem motivar a si mesmos são estes tipos de pessoas.

São pessoas que fazem tudo ao seu alcance, removendo obstáculos gigantescos, para fazer o trabalho da melhor maneira possível.

Os gestores têm muitas responsabilidades, o que significa que algumas coisas têm de ser priorizadas, em detrimento de outras. Frequentemente, o acompanhamento que têm de fazer sobre os colaboradores que estão debaixo da sua responsabilidade, e das suas próprias tarefas é sacrificado. Há casos que os próprios gestores precisam participar de reuniões com entidades externas, ou internas, para a tomada de decisões importantes. No entanto, os funcionários podem resolver muitos assuntos por sua iniciativa própria. As pessoas que podem se motivar a si mesmas requerem pouca supervisão, o que é bom para os gestores e para a empresa. O resultado é o incremento da produtividade e da eficiência.

De facto, a auto-motivação leva-nos a fazermos bem o nosso trabalho porque queremos, não simplesmente porque ele paga o nosso salário. As pessoas auto-motivadoras procuram ser o melhor que podem, independentemente do trabalho que fazem, e muitas vezes assumem responsabilidades em projectos que eles nem sequer precisam. As pessoas que sabem se motivar a si mesmas tendem a:

- Trabalhar mais tempo e durante mais horas do que as outras;
- Aprender novas habilidades e participar em acções de formação regularmente;
- Apropriar-se de problemas;
- Tornarem-se líderes de equipas;
- Ir além das suas responsabilidades.

Acredito que sou uma pessoa que sabe motivar-se a si mesma. Pude perceber isso quando decidi concorrer para o referidoajudeva estágio de verão. Na TOTAL E&P AN-GOLA, em geral, os candidatos a estágio são bolseiros da própria Empresa, tal como eu. Antes de decidir concorrer para uma vaga de estágio comecei a recolher toda a informação que pude sobre a empresa. Procurei conhecer as áreas chaves de negócio da empresa, a sua produção diária de petróleo, e até mesmo o nome das suas plataformas de petróleo e os seus significados! Sobre informática, procurei saber a designação do departamento de informática, as suas secções, e o trabalho que é

desenvolvido nestas secções. Depois de analisar todo este conhecimento, decidi estagiar na Secção de Administração UNIX, Salvaguardas, Bases de Dados e Armazenamento de Dados.

Durante as entrevistas que tive para a avaliação da proposta de estágio, procurei reflectir este conhecimento. Os entrevistadores ficavam constantemente impressionados pelo conhecimento que eu já tinha sobre a empresa, em particular, por conhecer a designação da Secção em que queria estagiar com toda a pontuação: "Secção de Administração UNIX, Salvaguardas, Bases de Dados e Armazenamento de Dados". Estes episódios passaram-me despercebidos. No entanto, durante o tempo de estágio, fiquei a saber que muitas propostas de estágio tinham sido rejeitadas porque as pessoas que as propuseram não sabiam em que área da Empresa queriam estagiar, o que é um claro sinal de falta de auto-motivação e interesse.

Mesmo durante o período de estágio, a minha capacidade de motivação própria foi várias vezes colocada à prova. O meu tutor de estágio, Helder Lima, muitas vezes tinha as suas próprias ocupações, o que fazia com que nem sempre estivesse ao meu lado a dar-me instruções. Sempre que isto acontecia, procurava outras colaboradores da mesma Secção. Quando parecia-me não haver nada a fazer, às vezes propunha coisas a fazer, tentava pensar em maneiras de ajudar no trabalho que estava sendo feito por outros. Por exemplo, certo dia, um *robot* de salvaguarda² tinha ficado preso, e a sua posição de leitura reportada no *software*, não correspondia a sua posição real. Uma vez que não tinha nada a fazer, desloquei-me ao *datacenter* em conjunto com a equipa. Quando chegavam novos servidores, também ajudava na instalação dos seus respectivos sistemas operativos e configuração.

Outro aspecto de motivação que faz parte de mim, consiste em procurar a solução de um problema por horas (ou até mesmo dias) a fio até encontrá-la. Embora o período laboral

2. Um *robot* de salvaguarda ou *tape library* é um dispositivo destinado ao armazenamento de grandes quantidades de informação que contém, entre outros componentes, uma ou mais fita cassetes (*tape drives*) e um *robot* para proceder à leitura e escrita de informação nas fitas cassetes.

(em Angola) termine às 17h30, já muitas vezes fiquei no escritório até mais tarde. Sempre que me apresentassem um problema complicado para resolver, eu analisava-o durante o tempo que fosse preciso, sem nunca baixar a cabeça.

No entanto, apesar de acreditar em mim mesmo, penso que ainda preciso melhorar neste aspecto. Houve vezes em que eu perdi a vontade de resolver um obstáculo quando aparecessem dificuldades. Aprendi que as dificuldades sempre existem, independentemente da nossa condição actual. Se havemos de ser pessoas bem sucedidas, então precisamos sempre enfrentar as dificuldades e encontrar uma solução para elas, em vez de simplesmente desistir do problema.

A motivação habilita-nos a não desistir diante as dificuldades, a trabalhar apaixonadamente [4]. Aprendi que a falta de motivação pode ser desastrosa. Conta uma parábola que certo construtor estava para se reformar. Ele contou ao seu chefe os seus planos de deixar o trabalho de construção e viver uma vida mais tranquila com a sua família. Naturalmente, sentiria falta do seu salário, mas ele necessitava de reforma. O dono da empresa entristeceu-se ao saber que perderia um dos seus melhores empregados, e pediu-lhe que construísse uma última casa com um favor especial.

O construtor consentiu, mas com o tempo ficou evidente que seus pensamentos e seu coração não estavam no trabalho. Ele não se empenhou no serviço de construção, e utilizou mão de obra e matérias-primas de qualidade inferior. Foi uma maneira lamentável de colocar um ponto final na sua carreira. Quando o construtor terminou o seu trabalho, o chefe veio inspecionar a casa e entregou a chave da porta ao construtor.

– Esta casa é sua, disse ele. Meu presente para ti.

Que vergonha! Se tão-somente ele soubesse que estava a construir a sua própria casa, ele teria feito completamente diferente, não teria sido tão desinteressado no trabalho. Agora ele teria de morar numa casa da pior qualidade.

O mesmo pode suceder connosco. Antes de começar algum trabalho, devemos procurar motivar a nós mesmos, para que o possamos fazer com paixão. Se os benefícios do trabalho

recaírem directamente sobre nós, só saímos a ganhar. Se não, também ganhamos – uma boa reputação por um trabalho bem feito. Este tipo de reputação é benéfica para se ganhar a confiança dos superiores e progredir na carreira.

4 DIFERENÇAS ENTRE A UNIVERSIDADE E O MERCADO DE TRABALHO

Fruto do referido estágio, fiz uma compilação de seis diferenças principais que distinguem as universidades do mercado de trabalho. Esta Secção debruça-se sobre elas.

4.1 Trabalho em equipa

Apesar de projectos e trabalhos em grupo serem tradicionais nas universidades, não preparam os estudantes para jogar um papel dentro de uma equipa no mercado de trabalho. A questão é que, quando os alunos se organizam em grupos, eles podem escolher os seus amigos, pessoas com quem se identificam e gostam de trabalhar. Em contraste, no mercado de trabalho, um empregado é obrigado a trabalhar em equipas que podem incluir pessoas de várias nacionalidades e com traços de personalidades diferentes.

4.2 Falar em público

As universidades, contra toda a lógica, não nos ensinam a falar em público. No caso particular do Instituto Superior Técnico, durante a minha trajectória na Licenciatura, apenas tive uma cadeira em que havia apresentações em público – Interface Pessoa-Máquina. Apesar de, no mestrado, existirem mais cadeiras com apresentações em público, em geral, apenas alguns alunos é que são seleccionados para apresentar um determinado trabalho feito por um grupo. Nas empresas, saber transmitir ideias é um requisito básico.

4.3 Interdisciplinaridade

Na universidade, as disciplinas são apresentadas em dias ou semestres diferentes. Em cada unidade curricular, em geral, apenas é avaliada a matéria em cujo âmbito foi lecionada. No

mercado de trabalho, o conhecimento lecionado em cada uma destas unidades curriculares deve ser utilizado de forma integrada – situação que, infelizmente, o ensino tradicional ainda não possui meios para lidar. Portanto, enquanto estudantes, aprendemos a resolver os problemas de forma separada, para depois, aprendermos, por nós mesmos, a resolvê-los de forma integrada.

4.4 Multiculturalidade

Apesar de existirem programas de *erasmus*, muitos estudantes ainda evitaram sumariamente a formação de grupos com alguns estrangeiros. O ponto é que a universidade dá-nos liberdade de escolha. No mercado de trabalho, a situação é diferente. Não podemos escolher com quem vamos trabalhar. O chefe pode ser um espanhol, o colega da mesa ao lado, um coreano, a empresa parceira, indiana, e o cliente chinês. Por esta razão, é muito importante desenvolvermos habilidades de relações humanas com pessoas de várias culturas durante a trajectória académica.

4.5 Ambição

A universidade não nos ensina a ser ambiciosos, no sentido positivo do termo. Em geral, o principal objectivo dos alunos é fazer as cadeiras e nada mais. Não se nos ensina como procurar novos desafios, como desenvolver um estatuto que nos permita ser melhores e mais desejáveis para as empresas. Em contraste, o mercado de trabalho exige ambição. Neste ponto não há muito que fazer enquanto estudante. Uma das coisas que tenho feito neste sentido, enquanto finalizo a minha trajectória académica é ler livros sobre o assunto e falar com pessoas experientes. No entanto, é crucial começar a pensar o mais cedo possível neste aspecto.

4.6 Tempo

Na universidade, os projectos têm datas de entrega. Alguns professores são rigorosos com estas datas, outros nem por isso, chegando a permitir a entrega de projectos depois do

prazo oficial de entrega. No mercado de trabalho tudo, igualmente, está relacionado com o tempo. A grande diferença relativamente às universidades é que não há adiamentos. Os adiamentos mancham a imagem de quem os solicita.

Por outro lado, na universidade, não existe a obrigação de assistir as aulas, nem de ser pontual nelas – embora alguns professores o exijam. No mercado de trabalho, porém, a presença às reuniões marcadas é obrigatória, bem como a pontualidade.

5 CONHECIMENTO E DOMÍNIO DE IDIOMAS

O conhecimento e domínio de idiomas significa crescimento, desenvolvimento e, acima de tudo, melhores condições de acompanhar as rápidas mudanças que vêm surgindo neste mundo cada vez mais tecnológico. Apesar de a TOTAL E&P ANGOLA ser uma filial de um grupo francês, nesta Empresa, o Inglês é agora considerado a língua oficial.

Este é um exemplo que ilustra esta realidade. A crescente internacionalização dos mercados levou muitas nações a adotarem o Inglês como o idioma oficial do mundo dos negócios e considerando a importância económica de Angola como país em desenvolvimento, dominar o Inglês tem se tornado sinónimo de sobrevivência e integração global. O aprendizado do Inglês abre as portas para o desenvolvimento pessoal, profissional e cultural. O mercado de trabalho em Angola actualmente considera um requisito básico no momento da contratação que o candidato domine o Inglês. No caso particular da TOTAL E&P ANGOLA, o conhecimento de idiomas para além da língua materna pode significar um bónus de cerca de 85 euros por cada idioma, no salário mensal.

Sendo assim, o Inglês é uma língua muito importante no mundo actual e, se não, a mais importante de todas. Não se pode negar que as pessoas que conseguem se comunicar em Inglês são vistas pelos empregadores com outros olhos [3].

No meu caso pessoal, tenho conhecimento de Inglês e Francês. Estes conhecimentos são suficientes para me comunicar nestes idiomas.

Por esta razão, durante o estágio, consegui, sem grandes dificuldades, comunicar-me com estrangeiros nestes idiomas.

Em vista desta preponderância do Inglês, o seu estudo é muito importante, se possível desde a tenra idade [5]. Muitas pesquisas mostram que o cérebro de uma criança de 3 ou 4 anos está em contínua transformação, estabelecendo sempre novas conexões baseadas nos estímulos externos recebidos. A criança tem uma hora certa para terminar de desenvolver a fala, a audição, a compreensão espacial e de vocabulário. Nessa idade, é o momento de desenvolver as habilidades cognitivas do idioma. Da mesma maneira, o aparelho fonético da criança pequena é capaz de reproduzir os mais diversos sons [5]. À medida que a criança cresce, essa facilidade tende a diminuir e se restringe a reproduzir apenas os sons da língua materna. Depois desse momento, a parte do cérebro da criança já fica segmentada no idioma materno e qualquer conhecimento depois disso fica em outra parte distinta do sistema cognitivo. De qualquer forma, quer tenhamos aprendido idiomas estrangeiros desde a tenra idade, quer não, é muito importante continuarmos a desenvolver habilidades de comunicação.

6 CONCLUSÃO

No decorrer deste programa de estágio, foram vivenciados alguns desafios que contribuíram para a minha formação profissional, como por exemplo, a necessidade de contactar pessoas para o esclarecimento de dúvidas, com vista a não ficar com trabalhos pendentes. Os colaboradores que trabalham nesta Secção, naturalmente, têm os seus próprios compromissos, o que fez com que nem sempre estivessem disponíveis para me apoiar. Por esta razão, houve a necessidade de contactar outras pessoas até conseguir esclarecimentos, evitando assim a tendência de atenuar a carga de trabalho.

No entanto, entendo que os desafios que me foram postos tiveram imprescindível contribuição para a consolidação dos meus conhecimentos, permitindo assim que eu reflectisse sobre as diferentes situações e a melhor maneira de conduzi-las.

O Hélder Lima teve fundamental importância no meu aprendizado, porque, ao mesmo tempo que ele me dava autonomia para resolver problemas e tomar decisões, ele colocava-se à minha disposição para me auxiliar nas minhas dificuldades. Com a sua ajuda consolidei muitos conhecimentos vagos que tinha sobre LINUX, bem como as redes de computadores, em geral.

Sendo assim, tive o máximo de aproveitamento relativamente às oportunidades de aprendizagens disponíveis no local de estágio, ao mesmo tempo que explorei ao máximo que pude em busca das oportunidades de aprendizagem e vivências de situações inusitadas. Por outro lado, aproveitei o interesse e a disponibilidade dos colaboradores em me transmitir os seus conhecimentos e experiências, e participei em algumas deslocações ao *datacenters*.

AGRADECIMENTOS

Esta reflexão não seria possível sem a colaboração indirecta de duas pessoas. Em primeiro lugar, agradecer ao Ingo Cambolo, pela sua capacidade de criar em seu redor um campo magnético intelectual, erudito e exuberante, fazendo com que seja um prazer ter-lhe como amigo. Seus pontos de vista sobre os assuntos abordados neste artigo ajudaram-me a assentar muitos pontos por escrito. Em segundo lugar, à Domingos Cúnua Massala, que nas nossas reflexões informais, muitos pontos trazidos à tona por ele foram de grande ajuda na organização das ideias neste relatório.

REFERÊNCIAS

- [1] J. Lambert *Human Relations and You*, 1st ed. Harlow, England: Addison-Wesley, 2006.
- [2] R. Gray, *Workplace MOTIVATION*, Kumpania Consulting, 2000.
- [3] S. Reddy, *Importance of English and Different Methods of Teaching English*, Dept. of English, GITAM University, Visakhapatnam, Andhra Pradesh, India, 2012.
- [4] F. Aquino, *Para ser feliz*, Editora Cléofas, Brasil, 2006.
- [5] C. Gregório, R. Perdigão, T. Casas-Novas, *Relatório Técnico. Integração do ensino da língua inglesa no currículo do 1º ciclo do Ensino Básico*, Conselho Nacional da Educação, Portugal, 2010.

Neste tipo de documento (técnico) a conclusão deve começar com um resumo do assunto abordado e depois deve realçar os resultados

APÊNDICE**COMPROVATIVOS DE EXECUÇÃO**

Colocar aqui os comprovativos da Execução, na forma de documento PDF.

TOTAL E&P ANGOLA
DHR/DDP/REC

Grille d'présence

NOM DU BOURSIER / NOME DO BOLSEIRO: NKADI ANTONIO
THEME DU STAGE/ TEMA DO ESTÁGIO: INF/PROD/UNIX
PERIODE DU STAGE/ PERÍODO DE ESTÁGIO: 01/08/2013 a 30/08/2013

AGOSTO/13															
01 ✓	02 ✓	03	04	05 ✓	06 ✓	07 ✓	08 ✓	09 ✓	10	11	12 ✓	13 ✓	14 ✓	15 ✓	16 ✓
17	18	19 ✓	20 ✓	21 ✓	22 ✓	23 ✓	24	25	26 ✓	27 ✓	28 ✓	29 ✓	30 ✓	31	

Data: 30/08/2013

Assinatura Tutor:

SIGN HERE

Assinatura Estagiário:

SIGN HERE