

## A experiência profissional na Domus Oeiras (2000-2012)

Gonçalo Rodrigues Cadete

# Relatório de Aprendizagens

**Resumo**— Apresenta-se neste relatório uma auto-avaliação da aprendizagem realizada durante o percurso profissional do autor na cooperativa *Domus Oeiras*, numa perspectiva de aplicação e de desenvolvimento de *soft-skills*. A metodologia de avaliação adoptada aplicou algumas das ideias da *reflexão sobre a prática* [5], com o objectivo de identificar os critérios de discernimento e as escalas qualitativas a utilizar no processo de avaliação.

**Palavras Chave**—Portfólio Pessoal, L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X, Relatório de Aprendizagens, *Domus Oeiras*, *soft-skills*.

# 1 INTRODUÇÃO

Com o presente relatório, produzido no âmbito da disciplina de Portfólio Pessoal IV [3], pretende-se apresentar uma avaliação da aprendizagem realizada durante o percurso profissional do autor na cooperativa *Domus Oeiras*, durante os anos 2000 a 2012, numa perspectiva de aplicação e de desenvolvimento de *soft-skills*. Durante o referido período, o autor serviu a empresa cooperativa como presidente da direcção. A avaliação incidiu sobre as *soft-skills* identificadas como críticas no Relatório de Actividade [2], documento complementar do presente relatório.

## 2 METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

A metodologia de avaliação adotada aplicou algumas das ideias da *reflexão sobre a prática* [5], já apresentadas e discutidas no relatório de aprendizagens [1] produzido no contexto da disciplina de Portfólio Pessoal III. A *reflexão sobre a prática* revelou-se útil ao facilitar a identificação dos critérios de discernimento e

- *Gonçalo Rodrigues Cadete, n.º. 33851,  
E-mail: goncalo.cadete@tecnico.ulisboa.pt, aluno do curso de  
Mestrado em Engenharia Informática e de Computadores,  
Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa.*

*Manuscrito entregue em 20 de Junho de 2014 e produzido [4] em L<sup>A</sup>T<sub>E</sub>X.*

das escalas qualitativas a utilizar no processo de avaliação.

### 3 IDENTIFICAÇÃO DAS *soft-skills* EM ÂMBITO

A análise realizada no referido relatório de actividade permitiu identificar o grau de criticidade (médio / elevado / muito elevado) para cada uma das principais *soft-skills* que seriam requeridas para o bom desempenho da função de presidente da direcção, tendo em vista as responsabilidades de governação e de gestão associadas e os objectivos empresariais a atingir. Tendo em consideração os diferentes sub-períodos estratégicos identificados no período temporal entre os anos 2000 e 2012, reproduz-se aqui o elenco de *soft-skills* críticas, conforme o relatório de actividade:

### 3.1 Período 2000-2003: recuperação da empresa

- Competências com criticidade muito elevada:
  - Liderança
  - Trabalho em equipa
  - Aprendizagem cooperativa
  - Maturidade
  - Responsabilidade
  - Gestão da política organizacional
  - Comunicação oral

[illegible]

- Comunicação escrita
- Inteligência emocional
- Capacidade de influenciar
- Capacidade de gerar confiança
- Capacidade de partilhar
- Competências com criticidade elevada:
  - Auto-aprendizagem
  - Profissionalismo
  - Sentido de cidadania
  - Empreendedorismo
  - Capacidade de ouvir
  - Criatividade
- Competências com criticidade média:
  - Gestão do tempo

### 3.2 Período 2003-2008: realizar os principais benefícios

- Competências com criticidade muito elevada:
  - Liderança
  - Trabalho em equipa
  - Maturidade
  - Responsabilidade
  - Comunicação oral
  - Comunicação escrita
  - Capacidade de partilhar
  - Sentido de cidadania
  - Empreendedorismo
  - Criatividade
- Competências com criticidade elevada:
  - Gestão da política organizacional
  - Inteligência emocional
  - Capacidade de influenciar
  - Capacidade de gerar confiança
  - Aprendizagem cooperativa
  - Auto-aprendizagem
  - Profissionalismo
  - Capacidade de ouvir
- Competências com criticidade média:
  - Gestão do tempo
  - Gestão de conflitos

### 3.3 Período 2008-2012: concluir as principais iniciativas e gerir a crise de valores

- Competências com criticidade muito elevada:
  - Liderança

- Inteligência emocional
- Trabalho em equipa
- Gestão de conflitos
- Capacidade de ouvir
- Maturidade
- Responsabilidade
- Comunicação oral
- Comunicação escrita
- Capacidade de gerar confiança
- Gestão da política organizacional
- Competências com criticidade elevada:
  - Capacidade de influenciar
  - Capacidade de partilhar
  - Aprendizagem cooperativa
  - Auto-aprendizagem
  - Profissionalismo
- Competências com criticidade média:
  - Gestão do tempo
  - Criatividade
  - Sentido de cidadania
  - Empreendedorismo

## 4 AVALIAÇÃO DE CAPACIDADE DAS *soft-skills* CRÍTICAS

Com base na metodologia adoptada, obtiveram-se medidas de discrepância de capacidade calculando a diferença entre a capacidade verificada (medida de performance) e a capacidade requerida (medida de criticidade). Estas medidas foram obtidas ponderando - em exercício de auto-crítica - os critérios de discernimento resultantes da *reflexão sobre a prática*. O *problem setting* [5] utilizado decorreu da ponderação da missão [2] da cooperativa e dos objectivos estratégicos [2] de cada sub-período.

Para cada um dos sub-períodos em análise, apresentam-se no Apêndice as tabelas de avaliação de capacidade das *soft-skills* em âmbito.

## 5 CONCLUSÕES

A partir dos resultados da auto-avaliação de capacidade das *soft-skills* pode concluir-se:

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

- No período inicial 2000-2003, verifica-se o reconhecimento de insuficiências de capacidade em termos de aprendizagem cooperativa, trabalho em equipa, maturidade, comunicação oral e inteligência emocional. Tais deficiências foram, em parte, colmatadas através das acções de formação e capacitação descritas no Relatório de Actividade [2], pelo que encontram equilibradas na auto-avaliação do período seguinte.
- No período final 2008-2012, verifica-se o reconhecimento de várias insuficiências de capacidade relacionadas com a gestão do período de crise de valores.
- A aprendizagem cooperativa apresentou-se deficitária em qualquer um três períodos estratégicos distintos.
- Algumas capacidades mantiveram-se a um nível adequado nos três períodos estratégicos distintos, a saber: liderança, capacidade de gerar confiança, auto-aprendizagem e profissionalismo.

Note-se que os resultados obtidos não estão isentos de subjectividade, dado que a *reflexão sobre a prática* obriga sempre a um exercício de julgamento pessoal, cujos critérios de discernimento têm como base o *problem setting* [5] que é livremente escolhido e interpretado pelo avaliador.

## REFERÊNCIAS

- [1] Gonçalo Rodrigues Cadete. Relatório de Aprendizagem: A actividade profissional na Vodafone Portugal (1997-2008). Technical report, Instituto Superior Técnico, 2013.
- [2] Gonçalo Rodrigues Cadete. Relatório de Actividade: A actividade profissional na DomusOeiras (2000-2012). Technical report, Instituto Superior Técnico, 2014.
- [3] Rui Santos Cruz. Portfolio Pessoal IV - Página inicial, 2014.
- [4] Rui Santos Cruz. Writing Professional and Scientific Reports: Technical Writing “Hands-on” Workshop with LaTeX, 2014.
- [5] Donald A. Schön. *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Ashgate, 1983.

## APÊNDICE

### TABELAS DE AVALIAÇÃO DE CAPACIDADE DAS *soft-skills* EM ÂMBITO

Capacidade	Símbolo nas tabelas de avaliação
muito elevada	+++
elevada	++
média	+

Tabela 1

Legenda para os símbolos que representam capacidade

Discrepância	Símbolo nas tabelas de avaliação
excesso muito elevado (desperdício grave)	+ + +
excesso elevado	+ +
excesso moderado	+
equilibrada	0
défice médio	-
défice elevado	- -
défice muito elevado (falha grave de performance)	- - -

Tabela 2

Legenda para os símbolos que representam a discrepância

<i>Soft-skill</i>	Capacidade Requerida ( <i>criticidade</i> )	Capacidade Verificada ( <i>performance</i> )	Discrepância ( <i>verificada – requerida</i> )
Liderança	+++	+++	0
Trabalho em equipa	+++	++	-
Aprendizagem cooperativa	+++	+	- -
Maturidade	+++	++	-
Responsabilidade	+++	+++	0
Gestão da política organizacional	+++	+++	0
Comunicação oral	+++	++	-
Comunicação escrita	+++	+++	0
Inteligência emocional	+++	++	-
Capacidade de influenciar	+++	+++	0
Capacidade de gerar confiança	+++	+++	0
Capacidade de partilhar	+++	+++	0
Auto-aprendizagem	++	+++	+
Profissionalismo	++	++	0
Sentido de cidadania	++	+++	+
Empreendedorismo	++	+++	+
Capacidade de ouvir	++	+	-
Criatividade	++	+++	+
Gestão do tempo	+	++	+

Tabela 3

Avaliação de capacidade para o período 2000-2003.

<i>Soft-skill</i>	Capacidade Requerida ( <i>criticidade</i> )	Capacidade Verificada ( <i>performance</i> )	Discrepância ( <i>verificada – requerida</i> )
Liderança	+++	+++	0
Trabalho em equipa	+++	+++	0
Maturidade	+++	+++	0
Responsabilidade	+++	+++	0
Comunicação oral	+++	+++	0
Comunicação escrita	+++	++	-
Capacidade de partilhar	+++	+++	0
Sentido de cidadania	+++	+++	0
Empreendedorismo	+++	+++	0
Criatividade	+++	+++	0
Gestão da política organizacional	++	+++	+
Inteligência emocional	++	++	0
Capacidade de influenciar	++	+++	+
Capacidade de gerar confiança	+++	+++	0
Aprendizagem cooperativa	++	+	-
Auto-aprendizagem	++	+++	+
Profissionalismo	++	++	0
Capacidade de ouvir	++	+	-
Gestão do tempo	+	++	+
Gestão de conflitos	+	++	+

**Tabela 4**  
Avaliação de capacidade para o período 2003-2008.

<i>Soft-skill</i>	Capacidade Requerida ( <i>criticidade</i> )	Capacidade Verificada ( <i>performance</i> )	Discrepância ( <i>verificada – requerida</i> )
Liderança	+++	+++	0
Inteligência emocional	+++	++	-
Trabalho em equipa	+++	+++	0
Gestão de conflitos	+++	++	-
Capacidade de ouvir	+++	++	-
Maturidade	+++	+++	0
Responsabilidade	+++	+++	0
Comunicação oral	+++	++	-
Comunicação escrita	+++	++	-
Capacidade de gerar confiança	+++	+++	0
Gestão da política organizacional	+++	++	-
Capacidade de influenciar	++	+++	+
Capacidade de partilhar	++	+++	+
Aprendizagem cooperativa	++	+	-
Auto-aprendizagem	++	+++	+
Profissionalismo	++	++	0
Gestão do tempo	+	+	0
Criatividade	+	+	0
Sentido de cidadania	+	++	+
Empreendedorismo	+	+	0

**Tabela 5**  
Avaliação de capacidade para o período 2008-2012.