



Departamento de Engenharia Informática e de Sistemas
Instituto Superior de Engenharia de Coimbra
Instituto Politécnico de Coimbra

Licenciatura em Engenharia Informática

Curso Diurno

Ramo de Sistemas de Informação

Unidade Curricular de Ética e Deontologia

Ano Lectivo de 2022/2023

PALESTRA Nº 4

Postura Empresarial dos Engenheiros

Prof. Wander Carvalho é docente do ISCAC/IPC e Mestre em Gestão de Recursos Humanos pelo ISEG

Realizada em 22 de março de 2023

POSTURA EMPRESARIAL DOS ENGENHEIROS



Paulo Gouveia

Número de Aluno: 2020121705
Coimbra, 26 de março de 2023

Paulo Gouveia

Postura Empresarial dos Engenheiros

No âmbito da cadeira de Ética e Deontologia

Coimbra, 26 de março de 2023

Índice

RESUMO ii

1. INTRODUÇÃO 1

2. DESCRIÇÃO DO TEMA ABORDADO NA PALESTRA 3

2.1. Funções do Engenheiro 3

2.2. Empresa 3

2.2.1. Comportamento Organizacional 4

2.3. Gestão 4

2.3.1. Planear 4

2.3.2. Organizar 4

2.3.3. Controlar 5

2.3.4. Dirigir(Liderar & Motivar)..... 5

2.4. Gestão de Pessoas..... 5

2.5. Comportamento na Organização 5

2.6. Equipa e Grupo 5

2.7. Características Fundamentais da Equipa 6

2.7.1. Comunicação..... 6

2.7.2. Confiança..... 6

2.7.3. Orgulho 6

2.7.4. Responsabilidade Coletiva 6

2.7.5. Complementariedade 6

2.7.6. Preocupação com os outros..... 7

2.8. Liderança..... 7

2.9. Soft Skills 8

2.10. As Emoções 9

3. ANÁLISE CRÍTICA 11

3.1. Características Fundamentais da Equipa 11

3.2. Importância dos Soft Skills 11

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS 13

REFERÊNCIAS 14

RESUMO

Este relatório foi desenvolvido com base na palestra sobre a postura empresarial dos engenheiros, ministrada pelo Prof. Wander Carvalho, tema abordado durante a quarta aula da Unidade Curricular de Ética e Deontologia no dia 22 de março de 2023, integrada na Licenciatura de Engenharia Informática do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra.

A palestra abordou as funções e postura de um engenheiro dentro da empresa, incluindo os diferentes tipos de gestão e comportamentos necessários. Foi falado também a maneira como a empresa devia tratar o engenheiro. Foram discutidas as características importantes de uma equipa e o papel do líder. Por fim, foram destacadas as soft skills e a importância de reconhecer a individualidade de cada pessoa.

Palavras-chave:

- Comunicação
- Ética
- Engenheiro
- Soft Skills
- Liderança

1. INTRODUÇÃO

Este relatório é referente à palestra "Postura Empresarial dos Engenheiros", apresentada em 22 de março de 2023. O tema principal da palestra foi a importância da postura empresarial para os engenheiros.

O relatório apresenta uma síntese dos tópicos discutidos na palestra, iniciando por as funções de um engenheiro numa empresa e o seu comportamento. Para além disso temos a comportamento da empresa perante um engenheiro. De seguida aprofundamos os vários tipos de papéis de gestão que um engenheiro vai exercer. Falamos da definição de equipa e características fundamentais para a mesma, dentro desse tópica falamos do papel e da importância do líder. Por fim, é referido a importância dos soft skills skills e a importância de reconhecer a individualidade de cada pessoa.

Será feita uma análise crítica que abordará pontos fortes e fracos da apresentação, bem como uma avaliação dos argumentos e evidências apresentados.

Este relatório tem como finalidade demonstrar o que enfrentaremos no nosso futuro próximo nas empresas e organizações, destacando os nossos papéis e as melhores formas de encará-los. Além disso, são discutidas as ferramentas e habilidades essenciais para melhorar e elevar as nossas capacidades pessoais.

2. DESCRIÇÃO DO TEMA ABORDADO NA PALESTRA

2.1. Funções do Engenheiro

As funções do engenheiro são diversas e abrangentes, e vão além do conhecimento técnico específico adquirido na sua formação acadêmica. Os engenheiros também precisam de desenvolver habilidades em outras áreas, como gestão, liderança, trabalho em equipa, simulação, criação de relatórios técnicos, entre outras.

Algumas das funções desempenhadas pelos engenheiros incluem:

- Desenvolvimento e gerenciamento de projetos: os engenheiros devem ser capazes de planejar e executar projetos de forma eficiente e eficaz, garantindo que os objetivos do projeto sejam atingidos dentro do prazo e do orçamento estabelecidos.
- Análise técnica: os engenheiros devem ter a capacidade de analisar problemas técnicos complexos e encontrar soluções criativas e inovadoras para resolvê-los.
- Desenvolvimento de software: os engenheiros de software precisam ser capazes de criar software de alta qualidade e confiável, utilizando as linguagens de programação adequadas e seguindo as melhores práticas de desenvolvimento de software.
- Liderança: muitos engenheiros assumem cargos de liderança, supervisionando equipas de engenheiros e outros profissionais técnicos.
- Diagnóstico e auditoria: alguns engenheiros se especializam em diagnosticar problemas técnicos ou em auditar processos e sistemas para identificar áreas de melhoria.
- Planejamento financeiro e estratégico: alguns engenheiros têm habilidades em finanças e estratégia de negócios e são capazes de ajudar as empresas a criar planos de negócios e a tomar decisões financeiras informadas.
- Otimização de processos: os engenheiros podem ser responsáveis por otimizar processos industriais, de manufatura ou de logística, com o objetivo de melhorar a eficiência e a produtividade.
- Pesquisa e desenvolvimento: muitos engenheiros trabalham em pesquisa e desenvolvimento, projetando e desenvolvendo novas tecnologias e produtos.
- As funções do engenheiro são amplas e variadas, e os engenheiros precisam estar dispostos a aprender continuamente e a adquirir novas habilidades para se manterem relevantes em um mundo cada vez mais tecnológico e dinâmico.

2.2. Empresa

As empresas têm a necessidade de alinhar os seus objetivos e valores com os dos seus funcionários. Quando os funcionários se sentem valorizados e compreendem a missão e

os valores da empresa, eles têm maior probabilidade de se dedicarem a seus trabalhos e alcançar melhores resultados.

Isso pode incluir a criação de oportunidades para que os funcionários expressem os seus pensamentos e opiniões, além de oferecer treinamento e desenvolvimento para que possam avançar nas suas carreiras e alcançar os seus objetivos pessoais e profissionais.

Ao fazer isso, a empresa pode construir uma cultura forte e coesa, que leva ao sucesso a longo prazo.

2.2.1. Comportamento Organizacional

Com comportamento organizacional temos a necessidade de criar um ambiente de trabalho positivo e inclusivo. Isso pode ser alcançado por meio de uma liderança eficaz, comunicação aberta e transparente e a promoção de valores como respeito e colaboração.

Os funcionários devem se sentir seguros e apoiados em suas funções, o que pode levar a uma maior produtividade, maior satisfação no trabalho e menor rotatividade. Além disso, a inclusão de uma variedade de perspectivas e habilidades pode levar a uma tomada de decisão mais informada e inovadora, o que pode ajudar a empresa a se destacar em seu setor.

Em resumo, um comportamento organizacional positivo é crucial para a construção de uma cultura empresarial saudável e bem-sucedida.

2.3. Gestão

A gestão é uma parte vital do sucesso de uma empresa. Uma boa gestão envolve liderança, planejamento, organização e controle eficaz. O gerenciamento deve ser responsável por garantir que os recursos da empresa sejam usados de maneira eficiente e eficaz para atingir as metas e objetivos da empresa.

2.3.1. Planejar

O planejamento é um processo fundamental na gestão de qualquer organização. É através dele que se define a estratégia a ser seguida, os objetivos a serem alcançados e as ações a serem tomadas para atingi-los. O planejamento deve ser flexível, adaptando-se às mudanças do mercado e às necessidades da empresa. Além disso, é importante que o planejamento seja realizado com base em informações precisas e confiáveis, para que as decisões tomadas sejam as mais acertadas possíveis.

2.3.2. Organizar

A organização está relacionada à estruturação da empresa, definindo as tarefas e responsabilidades de cada membro da equipe e criando uma hierarquia clara de autoridade e decisão. A organização deve ser flexível, permitindo que a empresa se adapte às mudanças do mercado e às necessidades dos clientes. Além disso, é importante que a empresa tenha uma estrutura organizacional clara e bem definida, para evitar conflitos e garantir que todos os membros da equipe saibam exatamente qual é o seu papel.

2.3.3. Controlar

O controle é a fase em que se verifica se os resultados alcançados estão de acordo com os objetivos estabelecidos no planejamento. É através do controle que se identificam os desvios e se tomam medidas corretivas para que a empresa possa atingir seus objetivos. Deve ser realizado de forma sistemática e contínua, para que a empresa possa detetar os desvios o mais cedo possível e tomar as medidas necessárias para corrigi-los.

2.3.4. Dirigir(Liderar & Motivar)

A direção, também conhecida como liderança, é a fase em que se motiva e lidera a equipa para alcançar os objetivos estabelecidos no planejamento. É importante que a liderança seja inspiradora e que saiba motivar a equipa para que esta esteja empregada em alcançar os objetivos da empresa. Além disso, é importante que a liderança seja flexível e saiba se adaptar às mudanças do mercado e às necessidades da empresa.

2.4. Gestão de Pessoas

. A gestão das pessoas é um dos principais pilares do sucesso de uma organização. É através dos colaboradores que a empresa é capaz de executar suas atividades e gerar resultados, portanto, é fundamental que eles sejam gerenciados de forma eficiente.

Para isso, é importante que a gestão das pessoas esteja focada em identificar as necessidades de cada colaborador, oferecendo treinamentos e desenvolvimento de habilidades específicas, para que eles possam desempenhar melhor suas funções e alcançar seus objetivos profissionais. Além disso, um bom plano de carreira e remuneração justa são fatores que contribuem significativamente para a motivação e engajamento dos funcionários.

2.5. Comportamento na Organização

Por outro lado, o comportamento na organização também é um fator fundamental para o sucesso da empresa. O comportamento dos colaboradores dentro da organização tem um impacto significativo na cultura empresarial, pois influencia na forma como as pessoas se relacionam e trabalham em conjunto.

Uma cultura organizacional saudável, baseada em valores como respeito, ética e responsabilidade social, pode contribuir para a produtividade e a satisfação dos colaboradores, bem como para o sucesso geral da organização. Por outro lado, um ambiente de trabalho negativo, com conflitos, falta de comunicação e desrespeito, pode afetar negativamente a motivação e o desempenho dos funcionários.

Portanto, é essencial que as empresas estejam atentas à gestão das pessoas e ao comportamento na organização, garantindo que ambas as áreas estejam alinhadas com os valores e objetivos da empresa, visando a construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os colaboradores.

2.6. Equipa e Grupo

O conceito de equipa é fundamental para o sucesso de uma organização, uma vez que uma equipa bem estruturada pode ter um impacto significativo na cultura e no desempenho da empresa. Enquanto um grupo pode ser apenas um conjunto de pessoas com

interesses semelhantes, uma equipe é uma unidade coesa e comprometida, com um objetivo comum e responsabilidade coletiva.

A equipe é como uma família, onde os membros compartilham confiança, liderança, comunicação e responsabilidade coletiva. Diferentemente de um grupo, que pode se reunir casualmente para tomar um café, uma equipe tem um objetivo específico e trabalha juntos para alcançá-lo. Uma equipe é mais especializada e coesa, o que a torna mais poderosa e com maior densidade crítica.

2.7. Características Fundamentais da Equipe

Uma equipe eficaz é composta por membros que trabalham juntos para atingir um objetivo comum. Para uma equipe alcançar o sucesso, é importante que ela possua características fundamentais que contribuam para um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Que características são essas e como elas podem ser desenvolvidas.

2.7.1. Comunicação

É importante que a equipe possua uma comunicação clara e eficaz para que os membros possam compartilhar informações e ideias livremente. Isso pode ser alcançado através da realização de reuniões regulares, uso de ferramentas de comunicação como e-mails, mensagens e video calls, e estabelecimento de uma cultura de feedback construtivo.

2.7.2. Confiança

A confiança é outra característica fundamental de uma equipe eficaz. É importante que os membros confiem uns nos outros para que possam trabalhar juntos de forma colaborativa e sem medo de julgamento. Isso pode ser alcançado através do estabelecimento de normas claras, respeito mútuo, honestidade e transparência.

2.7.3. Orgulho

Os membros da equipe têm que se sentir orgulhosos de fazer parte da equipe e do trabalho que realizam juntos. Isso pode ser alcançado através do reconhecimento das conquistas da equipe, da promoção de uma cultura de feedback positivo e da celebração dos sucessos.

2.7.4. Responsabilidade Coletiva

É importante que cada membro da equipe assuma a responsabilidade pelo sucesso da equipe e trabalhe para alcançar os objetivos comuns. Isso pode ser alcançado através da definição clara de papéis e responsabilidades, da promoção de uma cultura de trabalho em equipe e da valorização do esforço individual.

2.7.5. Complementariedade

Possuir habilidades e conhecimentos complementares para que possam trabalhar juntos de forma eficaz. Isso pode ser alcançado através da promoção da diversidade de habilidades e experiências na equipe, e da valorização das diferentes perspectivas e contribuições de cada membro.

2.7.6. Preocupação com os outros

Preocupar uns com os outros e trabalhar juntos para superar desafios e dificuldades. Isso pode ser alcançado através do estabelecimento de um ambiente de trabalho solidário, apoio mútuo e da promoção de uma cultura de respeito e inclusão.



Figura 1 – Características Fundamentais de uma equipa

2.8. Liderança

A liderança é um assunto crítico para o sucesso de qualquer organização, e há muitos exemplos de líderes bem-sucedidos que começaram como engenheiros. Para ser um bom líder, é essencial conhecer os funcionários e compreender as suas personalidades, valores e emoções, pois isso afeta o trabalho que realizam. A comunicação efetiva é fundamental para motivar os funcionários, e um líder deve estar disposto a ouvir os seus colegas.

Outro ponto crucial é tomar decisões baseadas em indicadores e ser avaliado regularmente. A indecisão não é uma opção, e os líderes devem estar preparados para tomar decisões difíceis, mesmo que não sejam populares. A liderança envolve também desenvolver uma visão clara e inspiradora para a organização, para que todos possam trabalhar em conjunto para alcançar objetivos compartilhados.

A liderança é uma caminhada constante de aprendizagem e aprimoramento, e é importante estar sempre avaliando o próprio desempenho e buscar feedback para melhorar. Além disso, os líderes devem estar abertos a mudanças e dispostos a aprender com os erros.

Em sumário, a liderança requer habilidades de comunicação, tomada de decisão, avaliação e aprendizagem contínua para alcançar o sucesso.

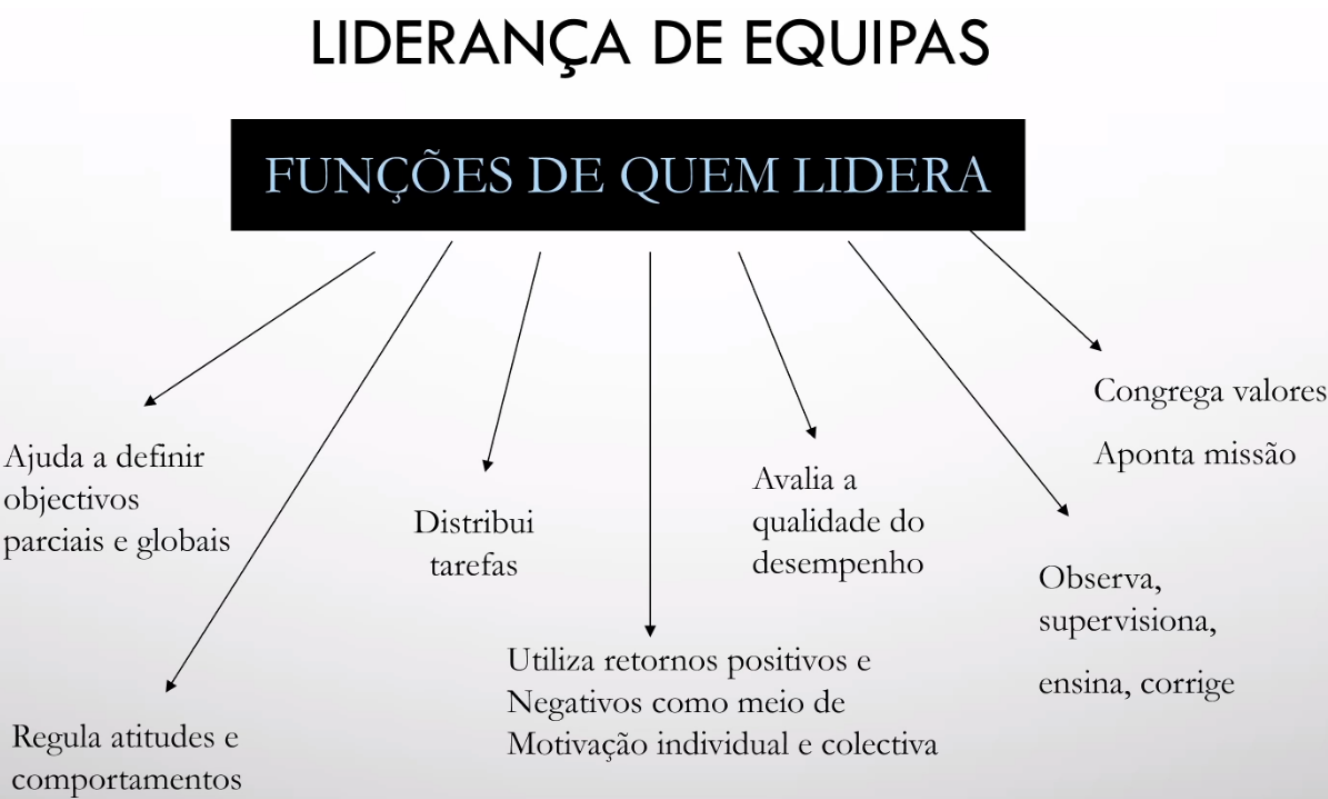


Figura 2 - Funções de um Líder

2.9. Soft Skills

A digitalização, que é a tendência atual e a inteligência artificial, serão cada vez mais presentes no mercado e, por isso, as habilidades computacionais serão cada vez mais valorizadas.

Além disso, os profissionais precisarão desenvolver soft skills, como resiliência, comunicação, atitude positiva, inteligência emocional, trabalho em equipa, gestão do tempo e adaptabilidade. A gestão do tempo, em particular, é fundamental, pois é preciso saber priorizar as atividades importantes e urgentes.

A aprendizagem contínua também é uma habilidade essencial, já que a resolução de problemas complexos exige tomadas de decisão cada vez mais rápidas e precisas. O É destacado a importância de se ter uma atitude positiva e de se trabalhar a resiliência para lidar com as mudanças constantes que estão ocorrendo no mercado de trabalho.

A mudança é um tema recorrente, uma vez que é uma constante na modernidade. O avanço da tecnologia e a digitalização têm trazido mudanças cada vez mais rápidas e profundas, que afetam desde a forma como as empresas operam até a maneira como os profissionais devem se preparar para o futuro.

Por fim, destaco a importância de se pensar em recursos humanos diante dessas mudanças. Com a automação e a digitalização, muitos postos de trabalho podem ser extintos, o que exigirá uma adaptação por parte dos profissionais e das empresas.

SOFT SKILLS

- 1. Pensamento crítico**
- 2. Criatividade**
- 3. Coordenação**
- 4. Negociação**
- 5. Inteligência emocional**
- 6. Resolução de problemas complexos**
- 7. Tomada de decisões**
- 8. Flexibilidade cognitiva**
- 9. Orientação para servir**
- 10. Gestão de pessoas**
- 11. Gestão do tempo**
- 12. Resiliência**
- 13. Capacidade de comunicação**
- 14. Potencial de aprendizagem.**

Figura 3 - Exemplos de Soft Skills

2.10. As Emoções

Durante o desenvolvimento de atividades em uma organização, é importante levar em consideração que cada indivíduo possui uma personalidade única, que não muda significativamente ao longo da vida. Embora a adaptação seja possível, os valores e traços comportamentais são adquiridos durante a infância e tendem a permanecer presentes na vida adulta.

Esses valores e traços podem ser influenciados por fatores externos, como o ambiente de trabalho e as relações interpessoais. Além disso, as emoções também têm um papel importante no comportamento humano, sendo influenciadas por fatores internos e externos.

É fundamental que gestores e técnicos superiores compreendam a importância da adaptação e evolução constante, tanto em relação aos colegas de trabalho quanto a si próprios. Isso pode ser alcançado por meio do desenvolvimento de habilidades e competências relevantes para as atividades desempenhadas, assim como da compreensão e gerenciamento adequado das emoções.

Dessa forma, é possível trabalhar os valores computacionais e emocionais para alcançar resultados positivos e garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os envolvidos.

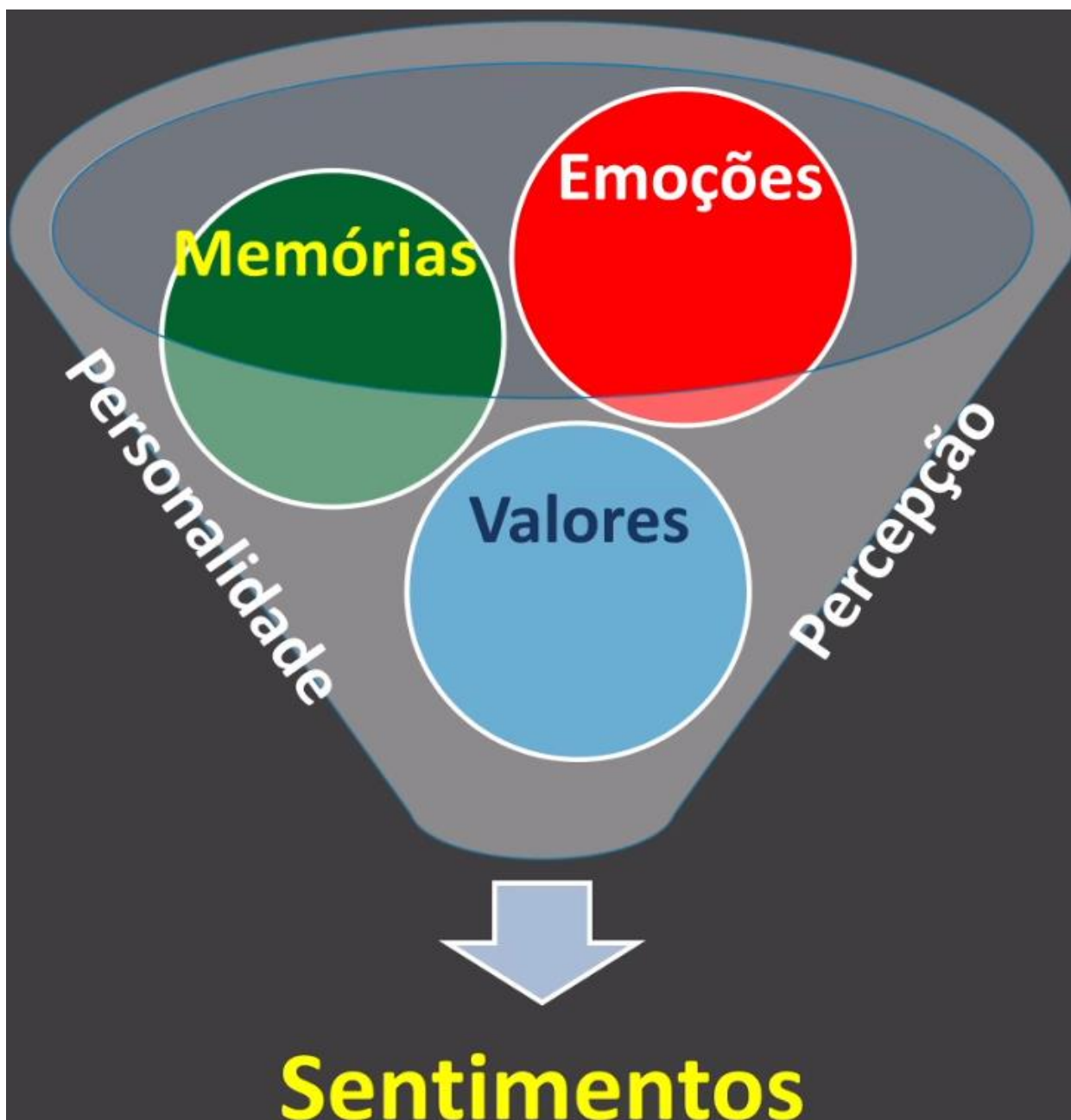


Figura 4 - Representação dos Sentimentos

3. ANÁLISE CRÍTICA

3.1. Características Fundamentais da Equipe

A palestra abordou as características fundamentais de uma equipe eficaz e como desenvolvê-las para criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

O palestrante apresentou maneiras de desenvolver essas características, incluindo a realização de reuniões regulares, uso de ferramentas de comunicação, estabelecimento de normas claras, respeito mútuo, honestidade e transparência, celebração de conquistas da equipe, promoção de uma cultura de feedback construtivo, definição clara de papéis e responsabilidades, valorização do esforço individual, promoção da diversidade de habilidades e experiências, e estabelecimento de um ambiente de trabalho solidário e inclusivo.

Na minha opinião, concordo com a palestra de que essas características são fundamentais para uma equipe eficaz e para criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Acredito que a comunicação clara e eficaz, a confiança mútua, a responsabilidade coletiva e a complementariedade de habilidades são especialmente importantes para que a equipe possa atingir seus objetivos com sucesso.

Em resumo, a palestra apresentou informações úteis sobre as características fundamentais de uma equipe eficaz e como desenvolvê-las. Acredito que essas características são importantes para o sucesso da equipe, e que também é importante adaptar as estratégias de desenvolvimento de equipe às necessidades e desafios específicos de cada equipe.

3.2. Importância dos Soft Skills

É verdade que a digitalização e a inteligência artificial são tendências crescentes no mercado de trabalho, e que as habilidades computacionais serão cada vez mais valorizadas. A presença dessas tecnologias também exige que os profissionais desenvolvam habilidades complementares, como soft skills, que incluem resiliência, comunicação, inteligência emocional, trabalho em equipe, gestão do tempo e adaptabilidade.

Temos que ter uma atitude positiva e trabalhar a resiliência para lidar com as mudanças constantes que ocorrem no mercado de trabalho, uma vez que a mudança é uma constante na modernidade e a tecnologia tem trazido mudanças rápidas e profundas.

As empresas e os profissionais têm que se adaptar às mudanças trazidas pela automação e pela digitalização, já que muitos postos de trabalho podem ser extintos. É importante pensar em recursos humanos diante dessas mudanças, buscando maneiras de se adaptar às novas demandas do mercado.

A meu ver, as tecnologias digitais estão mudando o mercado de trabalho e, portanto, é importante que os profissionais desenvolvam habilidades técnicas e comportamentais para se manterem competitivos. No entanto, é importante lembrar que nem todas as habilidades são valorizadas em todos os setores e empresas. Embora seja verdade que a automação e a digitalização possam levar à extinção de alguns empregos, elas também podem criar novas oportunidades de trabalho. Portanto, é essencial que as empresas e os profissionais estejam abertos a mudanças e busquem se adaptar às novas demandas do mercado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na palestra apresentada, pude concluir que a mesma teve como objetivo principal discutir as funções e papel do engenheiro nas empresas, bem como a postura da empresa em relação ao profissional.

O palestrante abordou de forma clara e objetiva as diferentes formas de gestão que o engenheiro precisa exercer e as habilidades importantes a serem desenvolvidas para uma boa atuação em equipa.

Além disso, foi destacada a importância do papel do líder na condução da equipa e no desenvolvimento dos profissionais. A palestra também enfatizou a importância das soft skills, como a comunicação e empatia, e como elas podem fazer a diferença no ambiente de trabalho.

De forma crítica e reflexiva, é importante considerar que, apesar de todas as habilidades técnicas necessárias para a profissão, as soft skills também são fundamentais para uma carreira de sucesso.

Em resumo, a palestra foi esclarecedora e relevante para a formação do engenheiro, enfatizando a importância de uma abordagem holística para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para a atuação no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Carvalho, W. (2023). Palestra de Postura Empresarial dos Engenheiros.