

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Teresa de Jesus Costa
Coutinho

Relatório de Estágio numa Indústria de Metalomecânica

junho de 2025

Relatório de Estágio numa Indústria de Metalomecânica
Teresa de Jesus Costa Coutinho
UMinho | 2025

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Teresa de Jesus Costa Coutinho

Relatório de Estágio numa Indústria de Metalomecânica

Relatório de Estágio em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação do

Professor Doutor José Bernardo Bicudo Azeredo Keating

junho de 2025

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Braga, 30 de maio de 2025

Teresa Coutinho

Teresa de Jesus Costa Coutinho

Agradecimentos

Chegada a esta meta final, é hora de agradecer!

Ao professor Keating, que durante este ano, me deu força e orientação, sem nunca me deixar desistir.

À Daniela, a minha orientadora de estágio, por todo o apoio que me deu e todos os ensinamentos transmitidos. Muito obrigada pela oportunidade e pela confiança para o desenvolvimento deste projeto. Não esqueço a Mariana, a Carina e a Vânia, pela forma como me acolheram e integraram na equipa, assim como toda a organização.

À família e amigos, que diretamente ou indiretamente, me ajudaram ao longo de toda esta etapa, sem me deixar cair em desânimos.

A todos um bem-haja e muito obrigada!

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Braga, 30 de maio de 2025

Teresa Coutinho

Teresa de Jesus Costa Coutinho

Relatório de Estágio numa Indústria de Metalomecânica

Resumo

O presente relatório apresenta o trabalho desenvolvido no âmbito do Estágio do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações. O mesmo foi realizado numa empresa do setor privado, e o seu principal projeto consistiu no desenvolvimento e implementação de um sistema de avaliação de desempenho baseado em competências, até então inexistente na organização em questão.

A avaliação de desempenho baseada em competências carateriza-se por ser um instrumento essencial para o alinhamento entre as capacidades e expectativas individuais de cada colaborador e os objetivos organizacionais. Para além de permitir identificar pontos fortes e lacunas no desenvolvimento dos colaboradores, este tipo de avaliação viabiliza a elaboração, por exemplo, de planos de formação e de desenvolvimento, bem como planos de progressão na carreira.

Este relatório descreve o processo pelo qual este sistema foi desenvolvido e validado, bem como outras atividades acessórias que ocorreram durante o ano de estágio.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho; Recursos Humanos; Competências; Desenvolvimento profissional

Internship Report in a Metalworking Industry

Abstract

This report presents the work carried out within the scope of the Master's internship in Work and Organisational Psychology. The internship took place in a private sector company, where the main project involved the development and implementation of a competency-based performance appraisal system, which had not previously existed within the organisation.

Competency-based performance appraisal is characterised as an essential tool for aligning each employee's individual abilities and expectations with the organisation's objectives. In addition to enabling the identification of strengths and developmental needs, this type of appraisal also supports the creation of, for example, training and development plans, as well as career progression pathways.

The effectiveness of such a system, however, relies on the clear and rigorous definition of both transversal and specific competencies associated with each role.

Keywords: Performance appraisal; Human Resources; Competencies; Professional development

Índice

Introdução **22**

Enquadramento Institucional do Estágio **22**

Descrição da Organização **23**

Descrição do Projeto de Estágio **24**

Objetivos do Projeto 25

Clientes do Projeto 25

Alvos 26

Procedimentos 26

Resultados do Projeto **30**

Outras Atividades **34**

Reflexão Sobre a Avaliação e Intervenção Psicológicas e a Própria Experiência de Estágio **34**

Referências **36**

Índice de figuras

Fig. 1 - Organograma da organização……24

Fig. 2 – Competência transversal respetiva ao nível organizacional dos técnicos…28

Fig. 3 – Competência específica da função de operador de máquinas……..…..28

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Distribuição por níveis organizacionais..... 30

Índice de tabelas

Tabela 1 - Comparação entre autoavaliação e heteroavaliação dos operadores.....31

Tabela 2 - Comparação a autoavaliação e heteroavaliação de cada competência transversal dos operadores.....32

Tabela 3 - Comparação entre autoavaliação e heteroavaliação dos técnicos.....33

Tabela 4 - Comparação a autoavaliação e heteroavaliação de cada competência transversal dos técnicos.....33

Introdução

O relatório apresenta o trabalho desenvolvido no âmbito do Estágio do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações.

O Estágio teve a duração de 90 dias (720 horas), tendo iniciado a 9 de setembro de 2024 e terminado a 13 de março de 2025 teve como objetivo central colocar em prática todos os conhecimentos científicos adquiridos no âmbito da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Deste modo, foi desenvolvido um projeto no local do estágio, nomeadamente o desenvolvimento e implementação de um sistema de avaliação de desempenho, até então inexistente na organização onde decorreu o estágio. Esta necessidade surgiu devido ao facto de a empresa estar em fase de crescimento e carecer de um acompanhamento da evolução da avaliação de cada colaborador.

Este relatório é constituído pela presente introdução; após a mesma será apresentado o enquadramento organizacional, em que será descrita a empresa onde decorreu o estágio; de seguida, será descrito o projeto desenvolvido ao longo do estágio, apresentando os objetivos, o cliente e as metodologias utilizadas no mesmo; serão ainda relatadas outras atividades desenvolvidas no estágio, além das referentes ao projeto.

Por fim, será elaborada uma breve conclusão, onde será feita uma reflexão acerca do projeto, bem como de toda a experiência ao longo do estágio.

Enquadramento Institucional do Estágio

O processo de procura do estágio começou pela definição de objetivos, tais como a localização da organização e setor da mesma. Assim, a procura do local do estágio iniciou-se pela pesquisa de organizações situadas em zonas industriais perto da área da residência da estagiária. Após a seleção de algumas, foram enviados os documentos considerados pertinentes para a candidatura do estágio, nomeadamente o currículo, a carta de motivação e o plano de estágio. Após a aprovação da candidatura, deu-se seguimento para o estabelecimento do acordo entre a empresa e a universidade. Assim, o estágio desenvolveu-se numa empresa de produção de componentes industriais na zona norte do país.

Descrição da Organização

Salienta-se que toda a informação neste paragrafo detalhada, foi recolhida no site da empresa e no âmbito do estágio. Fundada em abril de 2017, esta é uma empresa que atua no setor da metalomecânica e que se destaca pela sua indústria de precisão e a sua preocupação com a qualidade dos seus produtos. É uma indústria do setor automóvel que começou recentemente a estender a sua área de produção para o setor da mobilidade suave. Os seus produtos são exportados na sua totalidade para países da Europa, Ásia, África e América.

A estrutura desta organização está dividida em 6 setores principais: Produção, *Supply* e Logística, Qualidade, Manutenção, Desenvolvimento e Administrativo. Além da parte operacional e produtiva, a Produção tem mais dois setores secundários: os Métodos, responsáveis pela melhoria e otimização dos processos de maquinação, e a Ferramentaria, responsável pela produção de ferramentas tanto para uso próprio como para venda. Já o setor do *Supply* e da Logística é responsável pelo planeamento da produção, bem como pelo suporte à produção e ao armazém, bem como a gestão de todo o *stock*. O setor da Qualidade é responsável pelo controlo da segurança e qualidade da matéria-prima e dos produtos finais. O setor da Manutenção é responsável por toda a manutenção, desde a do setor produtivo até à do edifício, onde está inserido também o técnico de compras. O setor Administrativo inclui os restantes cargos como os RH, a assistente administrativa, o técnico de informática, a técnica de marketing, a técnica de contabilidade e a *controller*, bem como a técnica de saúde, segurança e ambiente. Para uma consulta mais detalha ver figura 1.

Os RH estão inseridos no setor administrativo da organização, sendo responsáveis pela gestão administrativa, bem como por outras tarefas mais caraterísticas desta função como recrutamento e seleção, processamento salarial, gestão de equipas, entre outras. Desta equipa faz parte a Diretora dos RH, também diretora adjunta da empresa, uma técnica de RH, uma estagiária em estágio profissional e a presente estagiária.

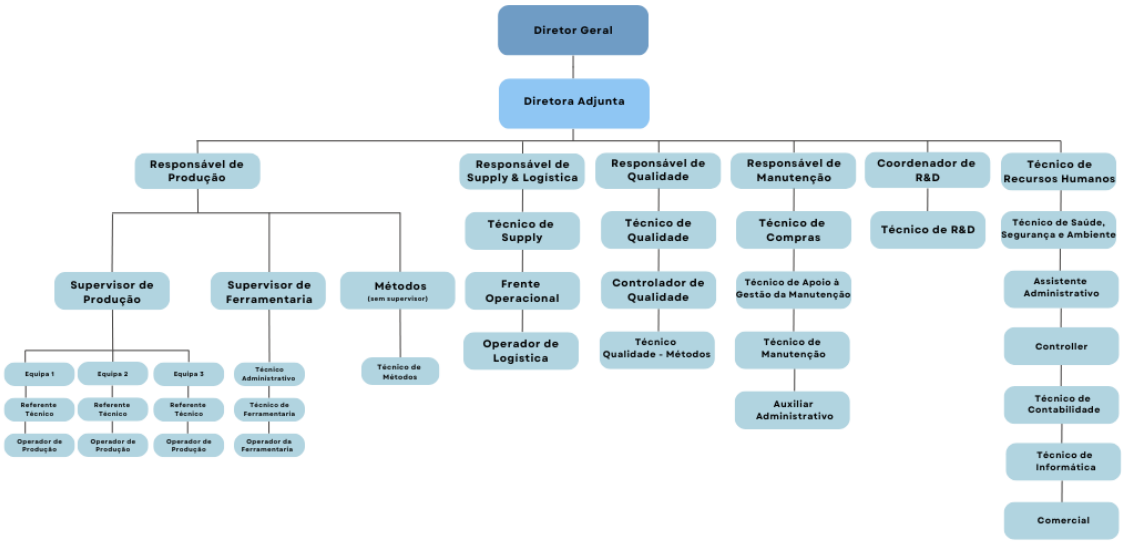


Fig. 1- Organograma da organização

Descrição do Projeto de Estágio

A avaliação do desempenho é uma avaliação sistemática do desempenho de cada pessoa, ou equipa, em função das atividades que realiza, dos resultados e objetivos a alcançar, e das competências ou do potencial de desenvolvimento demonstrado (Almeida, 1996; Chiavenato, 2014). Corresponde assim, a um instrumento de levantamento dos dados que correspondem ao desempenho dos colaboradores, bem como às condições que estejam a dificultar ou a impedir o adequado e completo aproveitamento dos mesmos na organização (Almeida, 1996).

A avaliação de desempenho baseada em competências é um instrumento utilizado para avaliar o desempenho dos colaboradores em relação às suas competências e conhecimentos específicos, tendo em consideração as competências requeridas no âmbito das suas funções (Lima et al., 2024). Neste tipo de avaliação, o desempenho de cada colaborador é avaliado em função de um conjunto de competências definidas e posteriormente comunicadas pela organização (Lima et al.,2024).

Assim, o projeto centrou-se no desenvolvimento e implementação de um sistema de avaliação de desempenho adaptado à realidade da empresa onde decorreu o estágio. O presente modelo de avaliação de desempenho baseado em competências integrou dois tipos de competências: as competências transversais e as competências específicas. As

competências transversais, tal como o nome indica, são transversais a um nível hierárquico, como por exemplo, responsáveis, técnicos ou operadores. As competências específicas, adicionadas às competências transversais, caraterizam a função onde cada colaborador se insere. Posteriormente, foram adicionados os indicadores de avaliação métrica, tais como a pontualidade (cumprimento dos horários), o absentismo (ausências justificadas e injustificadas), as baixas médicas, horas extra (disponibilidade), ações disciplinares, participação em ações de formação e ASST (uso de EPI´s e regras de segurança) que servem para constituir o perfil do colaborador.

Objetivos do Projeto

O principal objetivo do projeto é desenvolver e implementar um sistema de avaliação de desempenho durante o estágio, para a avaliação das competências transversais e especificas, e a sua utilidade para o eventual desenvolvimento de intervenções ajustadas à realidade da organização, nomeadamente ao nível do desenvolvimento e formação.

No que concerne aos objetivos gerais, este projeto visa: 1) Conhecer as políticas e práticas de gestão dos recursos humanos, de modo especial a avaliação de desempenho na organização; 2) Identificar as competências (transversais e específicas) necessárias para a avaliação de desempenho; 3) Desenvolver e implementar um sistema de avaliação de desempenho adaptado à cultura da organização.

No que diz respeito aos objetivos específicos, destaca-se: 1) Compreender as políticas e práticas de gestão dos recursos humanos na organização; 2) Conhecer e estudar os vários tipos de sistemas e métodos de avaliações de desempenho existentes; 3) Analisar os setores e funções dos colaboradores da organização; 4) Analisar e identificar as competências a avaliar; 5) Estruturar um sistema de avaliação de desempenho adaptado à cultura da organização; 6) Formar os colaboradores sujeitos à avaliação de desempenho.

Clientes do Projeto

A principal cliente do presente projeto é a diretora adjunta, e orientadora da presente estagiária, da organização onde decorreu o estágio e que mencionou a necessidade deste projeto.

Como clientes indiretos, consideram-se todos os colaboradores sujeitos à avaliação de desempenho.

Metodologias do Projeto

Alvos

O principal alvo deste projeto são os colaboradores da organização. Ressalva-se que apenas os colaboradores contratualizados com a empresa são alvo do projeto. Os trabalhadores temporários, assim como os estagiários não são sujeitos à avaliação de desempenho.

Procedimentos

Inicialmente, em reunião com a diretora adjunta da organização, foi debatido e escolhido o tema do projeto. De seguida, efetuou-se uma revisão de literatura respetiva ao tema em estudo de modo a aprofundar o conhecimento acerca do mesmo. Foram definidos, de igual modo, os objetivos da investigação e metodologia a seguir.

Para a definição das competências a avaliar, foi traçado um plano constituído por várias fases: análise do descritivo de funções já elaborado anteriormente pela organização; trabalho de campo, onde foram realizadas entrevistas com pelo menos um colaborador de cada função assinalada no descritivo de funções, de modo a aprofundar o conhecimento acerca das mesmas. Após a recolha e análise da informação, foram identificadas as competências transversais e as específicas de cada função.

As competências transversais, tal como anteriormente referido, foram organizadas em três níveis organizacionais: operadores, técnicos e responsáveis. Para cada um destes níveis foram identificadas competências alinhadas com os requisitos necessários e o grau de responsabilidade inerente ao respetivo nível. No caso dos operadores, as competências identificadas foram: trabalho em equipa, autonomia, capacidade de resolução de problemas e organização. Para os técnicos, foram consideradas as seguintes competências: capacidade de aprendizagem, adaptabilidade, autonomia, capacidade de organização e de gestão do tempo, proatividade, espírito crítico, trabalho em equipa e capacidade de dar formação. Por fim, para os responsáveis, foram apontadas as competências de: gestão de equipa, adaptabilidade, organização, coordenação, gestão de conflitos, tomada de decisão, planeamento e resiliência.

Relativamente às competências específicas, estas foram definidas de acordo com as exigências técnicas e funcionais de cada função. Assim, foram identificadas as seguintes competências: Operador de máquinas: Produção/fabrico de peças e componentes, Afinação de ferramentas, Orientação para a qualidade do produto, Capacidade de identificação e resolução de problemas e Atenção ao detalhe (esta última apenas aplicável às equipas das *Rectif's*); Referente técnico: Apoio à produção e Capacidade de efetuar intervenções técnicas; Supervisor: Gestão, Capacidade de dar apoio técnico e Gestão da equipa; Técnico de métodos: Planeamento e Capacidade de identificação e resolução de problemas; Técnico de *Supply*: Planeamento e Gestão; Operador de logística: Organização (dos processos logísticos) e Atenção ao detalhe; Frente operacional: Organização (dos processos logísticos), Atenção ao detalhe e Gestão; Controlador de qualidade: Rigor, Atenção ao detalhe e Capacidade de tomar decisões; Técnico de qualidade: Organização, Negociação e Capacidade de identificar e resolver problemas; Técnico de qualidade-métodos: Capacidade de análise, Planeamento e Resolução de problemas; Técnico de compras: Capacidade de análise e Negociação; Técnico de apoio à gestão da manutenção: Planeamento, Capacidade de análise e Capacidade de resolução de problemas; Técnico de manutenção: Diagnóstico, Organização/Gestão e Capacidade de resolução de problemas; Técnico administrativo: Gestão e Capacidade de análise; Técnico de ferramentaria: Planeamento e Capacidade de resolução de problemas; Operador de ferramentaria: Produção/fabrico de peças, Afinação de ferramentas, Orientação para a qualidade e Capacidade de identificação e resolução de problemas; Técnico de R&D: Capacidade de análise, Capacidade de resolução de problemas e Capacidade de desenvolvimento; Técnico ASST: Capacidade de análise e Capacidade de resolução de problemas; *Controller* de gestão: Capacidade de análise e Gestão; Contabilista certificada: Capacidade de análise e Gestão; Técnico de RH: Capacidade de análise e Capacidade de resolução de problemas; Técnico de *IT*: Gestão e Capacidade de identificação e resolução de problemas; Comercial: Capacidade de análise e Negociação.

De seguida, foi elaborado um manual de competências, onde estavam descritas as competências, as principais responsabilidades associadas a cada competência, os níveis de avaliação (escala de 1 a 4) e as medidas comportamentais associadas a cada competência onde constavam alguns exemplos práticos que auxiliavam na avaliação das mesmas (Camara, 2017). Pode-se de seguida, observar um exemplo de competência

transversal referentes aos técnicos (nível organizacional) e uma competência especifica à função de operador de máquinas.

Autonomia	
O técnico toma decisões ponderadas, analisando toda a informação pertinente, bem como a opinião de outros elementos, na devida altura, tendo em consideração as consequências das decisões tomadas.	
Níveis de avaliação	
1: O técnico demonstra dificuldade em tomar decisões sem supervisão constante, adiando ou evitando ações importantes e raramente tem em consideração as informações relevantes ou as consequências das suas decisões.	
2: O técnico toma decisões simples de forma autónoma, fazendo uma análise limitada das informações existentes; raramente envolve outros para perceber as suas perspetivas e, por vezes, precisa de confirmação externa antes de agir.	
3: O técnico demonstra capacidade de tomar decisões ponderadas, tendo em consideração informações de diversas fontes e as consequências das suas decisões.	
4: O técnico demonstra autonomia, tomando decisões bem fundamentadas e oportunas; integra informações relevantes e a perspetivas dos outros; antecipa consequências e escolhe medidas que minimizam riscos e maximizam resultados.	
Medidas comportamentais	- O técnico demonstra capacidade tomar decisões. - Demonstra autonomia na tomada de decisão. - Capacidade de análise.

Fig. 2 – Competência transversal respetiva ao nível organizacional dos técnicos

Afinação das ferramentas	
O operador procede à troca e afinação das ferramentas utilizadas na produção.	
Níveis de avaliação	
1: O operador não sabe fazer a troca e a afinação das ferramentas.	
2: O operador faz a troca e a afinação das ferramentas sob observação/ orientação.	
3: O operador faz a troca e a afinação das ferramentas com observação/ orientação ocasional.	
4: O operador sabe fazer a troca e afinação das ferramentas de forma autónoma.	
Medidas Comportamentais	- O operador demonstra capacidade de afinação. - O operador é autónomo na troca e afinação das ferramentas.

Fig. 3 – Competência específica da função de operador de máquinas

Ressalta-se que os níveis de avaliação, em escala de 1 a 4, foram elaborados da seguinte forma: 1) o colaborador não faz/ tem dificuldade em fazer; 2) o colaborador faz com acompanhamento/orientação; 3) o colaborador faz autonomamente (pode necessitar de apoio ocasionalmente em situações mais complexas); 4) o colaborador faz tudo bem autonomamente e excede expectativas (antecipa problemas ou necessidades e age proativamente). Considera-se que o nível 3 da escala corresponde ao patamar em que o avaliado é considerado apto para desempenhar as suas funções de forma autónoma.

Após a elaboração dos manuais de competências, foram realizadas entrevistas com os superiores hierárquicos a fim de obter validação dos mesmos, e proceder às alterações

necessárias, e assim obter a validação final da diretora adjunta. Após todos os manuais finalizados e validados, procedeu-se ao desenvolvimento dos questionários online e em papel.

Como esta é uma avaliação de desempenho em 180º, foram elaborados dois tipos de avaliações: os referentes à heteroavaliação e os referentes à autoavaliação. A heteroavaliação correspondia à avaliação realizada pelos superiores hierárquicos (supervisores, referentes técnicos e/ou responsáveis) relativamente aos colaboradores que integrassem a sua equipa. Por sua vez, a autoavaliação consistia na avaliação que cada colaborador realizava sobre o seu próprio desempenho. Os questionários da heteroavaliação, continham o nome e código do avaliador, tendo o mesmo que de seguida escolher o colaborador da sua equipa a avaliar, sendo automaticamente redirecionado para o questionário correspondente. No final da avaliação, o avaliador era solicitado a elaborar uma apreciação global do colaborador avaliado. Os questionários referentes à autoavaliação continham igualmente o nome e o código do colaborador. Após a sua identificação, o colaborador deveria selecionar a sua função, sendo automaticamente redirecionado para o questionário relativo à sua função. Importa referir que, sempre que o colaborador selecionasse o nível 3 ou 4, deveria apresentar evidências que justificassem a sua escolha.

Há que referir que, ao longo do desenvolvimento do projeto, todos os colaboradores, especialmente os superiores hierárquicos, foram devidamente formados para compreenderem o sistema de avaliação de desempenho elaborador e, assim, realizarem a sua autoavaliação e/ou heteroavaliação de forma autónoma. Este processo decorreu de forma contínua, nomeadamente através das entrevistas realizadas e das reuniões de validação de competências com os superiores hierárquicos, onde foram detalhadamente explicados os objetivos, a estrutura e os procedimentos da avaliação. Para além disso, antes da implementação deste projeto, foram realizadas reuniões com todos os superiores hierárquicos, a equipa de RH, e outros intervenientes, com o intuito de os formar, esclarecer eventuais dúvidas e planear em conjunto a abordagem mais adequada às respetivas equipas.

Após esta preparação, os questionários, elaborados no *Microsoft Forms*, foram posteriormente disseminados, através de um link, para o *e-mail* profissional para cada colaborador. No caso dos colaboradores que não possuíssem *e-mail* profissional, como por

exemplo, os operadores de máquinas ou operadores de ferramentaria, os questionários foram impressos e entregues em mão. Após a disseminação dos *links* e entrega dos questionários referentes às autoavaliações, os colaboradores disponham de 5 dias para o seu preenchimento. Para o preenchimento dos questionários das heteroavaliações, os superiores hierárquicos tinham 8 dias para submeterem ou entregarem os questionários.

Após a recolha de todos os questionários, procedeu-se à exportação e análise dos dados a fim de elaborar uma ficha individual para cada colaborador com os resultados da hétero e autoavaliação e dos indicadores métricos, previamente recolhidos pela equipa de RH (pontualidade, absentismo, baixas médicas, horas extra, ações disciplinares, participação em ações de formação e ASST).

Após o preenchimento e análise das fichas de todos os colaboradores, suceder-se-ão as conversas de *feedback* entre os superiores hierárquicos e os colaboradores.

Resultados do Projeto

No total, 71 colaboradores foram sujeitos ao processo de avaliação de desempenho, dos quais 55% correspondem a operadores, 41% a técnicos e 4% a responsáveis, tal como demonstra o gráfico seguinte:

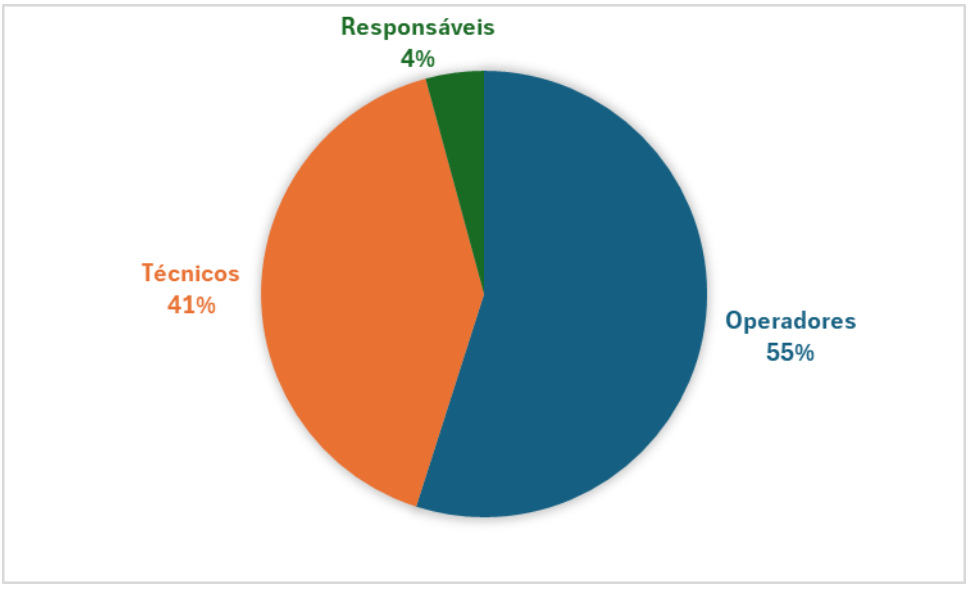


Gráfico 1 – Distribuição por níveis organizacionais

O projeto em estudo teve início no decurso do meu estágio, não tendo, contudo, sido concluído no mesmo período. O seu desenvolvimento prolongou-se para além da

duração do estágio, encontrando-se ainda em fase de implementação na organização. Por este motivo, os resultados apresentados neste relatório assumem um caráter preliminar, refletindo apenas uma parte do processo, que continua em evolução. Assim, serão apresentados os resultados relativos às competências transversais identificadas em dois níveis organizacionais: operadores e técnicos.

Será realizada uma comparação entre as médias obtidas na autoavaliação e na heteroavaliação. Não se prevêem, à partida, diferenças significativas entre ambas, o que sugere a validação do instrumento desenvolvido. Denota-se ainda que o nível 1 da escala de avaliação não foi selecionado, tanto na autoavaliação, como na heteroavaliação, o que pode ser explicado pela reduzida e selecionada amostra.

Assim, proceder-se-á à apresentação dos resultados obtidos, nomeadamente à comparação entre a autoavaliação e a heteroavaliação das competências transversais respetivas aos operadores. São elas: o "Trabalho em equipa", a "Autonomia", a "Capacidade de resolução de problemas" e a "Organização". Ressalva-se que as respostas foram obtidas com base numa escala de avaliação de 1 a 4.

Na primeira tabela, observa-se que a média total das respostas obtidas na autoavaliação realizada pelos operadores é de 3,11, enquanto a média total da heteroavaliação, efetuada pelos respetivos superiores hierárquicos (referentes técnicos, supervisores e/ou responsáveis de produção), é de 2,67, sendo possível observar uma discrepância entre estas duas médias. Pode-se observar também que o valor de prova (p=. 0.0149) é inferior a 0.05, o que permite verificar que existem razões para acreditar que há diferenças estatisticamente significativas entre a autoavaliação realizada pelos operadores e a heteroavaliação realizada pelos respetivos superiores hierárquicos.

	Media	Desvio-padrão	t	df	p
Autoavaliação	3,11	0,73	2,51	60	0,0149
Heteroavaliação	2,67	0,65			

Tabela 1 – Comparação entre autoavaliação e heteroavaliação dos operadores

Já na segunda tabela, de forma a perceber se existiam diferenças estatisticamente significativas entre a autoavaliação e heteroavaliação de cada competência, recorreu-se a um *T-test*. Assim, podemos ver que "Trabalho em equipa", "Autonomia" e "Organização" forneceram valores de prova (p=. 0001; p=< 0,001; p= p=< 0,001, respetivamente) inferiores ao nível de significância de 5%, o que permitiu verificar que existem diferenças estatisticamente significativas entre estas duas avaliações. Contudo, a competência "Capacidade de resolução de problemas" forneceu um valor de prova (p=.291) superior ao nível de significância de 5%, o que permitiu verificar que não existem diferenças estatisticamente significativas. Este resultado revela-se particularmente interessante, merecendo uma análise mais aprofundada.

T-Test

Measure 1	Media	Measure 2	Media	t	df	p
(A) Trabalho em equipa	3,15	(H) Trabalho em equipa	2,66	3.561	38	0.001
(A) Autonomia	3,15	(H) Autonomia	2,58	4.134	38	< .001
(A) Capacidade de resolucao de problemas	3,05	(H) Capacidade de resolucao de problemas	2,94	1.071	38	0.291
(A) Organizacao	3,1	(H) organizacao	2,51	4.690	38	< .001

Note. Student's t-test.

Tabela 2: Comparação a autoavaliação e heteroavaliação de cada competência transversal dos operadores

De seguida, serão apresentados os resultados correspondentes ao nível organizacional dos técnicos. As competências transversais associadas a este nível são: “Capacidade de aprendizagem”, “Adaptabilidade”, “Autonomia”, “Capacidade de organização e gestão do tempo”, “Proatividade”, “Espírito crítico”, “Trabalho em equipa” e “Capacidade de dar formação”.

Observa-se que a média total das respostas obtidas na autoavaliação realizada pelos técnicos é de 3,23, enquanto a média total da heteroavaliação, realizada pelos respetivos superiores hierárquicos (responsáveis), é de 2,28. Em comparação ao nível anterior, é possível ver uma maior concordância das médias totais. Pode-se observar também que o valor de prova (p=. 0.7583) é superior a 0.05, o que permite verificar que existem razões para acreditar que não há diferenças estatisticamente significativas entre

a autoavaliação realizada pelos técnicos e a heteroavaliação realizada pelos respetivos superiores hierárquicos.

	Media	Desvio-padrão	t	df	p
Autoavaliação	3,23	0,60	0,31	54	0,7583
Heteroavaliação	3,28	0,61			

Tabela 3 – Comparação entre autoavaliação e heteroavaliação dos técnicos

Na tabela seguinte, de forma a perceber se existiam diferenças estatisticamente significativas entre a autoavaliação e heteroavaliação de cada competência, recorreu-se novamente a um T-test. Assim, podemos ver que as competências "Capacidade de aprendizagem", "Adaptabilidade", "Capacidade de organização e gestão do tempo", "Proatividade", "Espírito crítico", "Trabalho em equipa" e "Capacidade de dar formação", fornecem valores de prova (p= .326; p= .375; p= .264; p= .769; p= 1,000; p= .448; p= .293, respetivamente) superiores ao nível de significância de 5%, o que permitiu verificar que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as avaliações feitas a estas competências. Ressalta-se que apesar da competência "Autonomia" apresentar um valor de prova (p= .056) superior ao nível de significância de 5%, aproxima-se da diferença significativa.

T-Test

Measure 1	Media	Measure 2	Media	t	df	p
(A) Capacidade de aprendizagem	3,62	(H) Capacidade de aprendizagem	3,75	-1.000	28	0.326
(A) Adaptabilidade	3,24	(H) Adaptabilidade	3,37	-0.902	28	0.375
(A) Autonomia	3,31	(H) Autonomia	3,50	-1.992	28	0.056
(A) Capacidade de organizacao e de gestao de tempo	3,13	(H) Capacidade de organizacao e de gestao de tempo	3,04	1.140	28	0.264
(A) Proatividade	3,17	(H) Proatividade	3,25	-0.297	28	0.769
(A) espirito critico	3,27	(H) espirito critico	3,29	0.000	28	1.000
(A) Trabalho em equipa	3,37	(H) Trabalho em equipa	3,20	0.769	28	0.448
(A) Capacidade de dar formacao	2,68	(H) Capacidade de dar formacao	2,79	-1.072	28	0.293

Note. Student's t-test.

Tabela 4: Comparação a autoavaliação e heteroavaliação de cada competência transversal dos técnicos

Tal como acima referido, até à data da elaboração do presente relatório, o processo de recolha de dados ainda se encontrava em curso, pelo que os resultados apresentados são parciais e representam apenas uma análise preliminar do projeto.

Outras Atividades

Para além do projeto de desenvolvimento e implementação de um sistema de avaliação de desempenho, foram realizadas outras atividades ao longo do estágio. No âmbito do recrutamento e seleção, foi possível acompanhar e conduzir entrevistas, bem como participar na análise e discussão dos candidatos. No processo de integração dos novos colaboradores (*on-boarding*), estive envolvida na receção e acolhimento dos mesmos, assegurando o preenchimento da documentação necessária e realizando visitas guiadas às instalações.

Relativamente ao processamento salarial, colaborei em várias tarefas, nomeadamente na verificação de picagens, contas SA, registo de férias, faltas, horas noturnas e validação de documentação associada. Contribuí ainda para a criação de uma base de dados destinada ao arquivo de currículos, facilitando a organização e consulta de potenciais candidatos.

Participei também ativamente na organização de diversas atividades de convívio e bem-estar promovidas pela organização tais como: o "Outubro Rosa", o Magusto, o *Movember*, o Concurso Infantil, o Jantar de Final de Ano e o Dia da Mulher.

Ademais, representei a organização em feiras de emprego, apresentando a empresa e esclarecendo dúvidas de potenciais candidatos. Por fim, colaborei na organização de ações de formação, nomeadamente na elaboração e atualização dos mapas de formação. Estas experiências permitiram-me aprofundar conhecimentos técnicos e desenvolver competências práticas essenciais à função de RH.

Reflexão Sobre a Avaliação e Intervenção Psicológicas e a Própria Experiência de Estágio

A minha experiência de estágio foi, na sua totalidade, muito positiva. Tive, pela primeira vez, um contacto mais profundo com o mundo do trabalho, especialmente no setor industrial. Esta experiência permitiu-me desenvolver competências já adquiridas e, simultaneamente, adquirir novas, contribuindo significativamente para o meu crescimento pessoal e profissional. Enquanto aluna, tive a oportunidade de aplicar, em contexto real, os conhecimentos consolidados ao longo dos anos de licenciatura e mestrado. Enquanto futura profissional, este estágio revelou-se fundamental na minha preparação para a integração no mercado de trabalho.

Estagiar nesta empresa foi uma verdadeira mais-valia, não apenas pelo conteúdo do trabalho desenvolvido, mas também pelo ambiente vivido. Tive o privilégio de trabalhar num contexto de cooperação, respeito mútuo e entreajuda, onde prevalece uma cultura de proximidade, em que todos se conhecem, cumprimentam e tratam pelo nome. Este ambiente foi decisivo para a minha integração e motivação para o desenvolvimento do meu projeto.

O principal constrangimento prendeu-se com o fator tempo, pois apesar da organização não ser considerada de grande dimensão, o desenvolvimento de um sistema de avaliação de desempenho exige um conhecimento aprofundado de cada setor e função. Num estágio de duração limitada, esta exigência revelou-se particularmente desafiante, tornando essencial uma gestão rigorosa do tempo e das prioridades.

Em suma, gostaria de realçar que me foi feita uma proposta para, no final do estágio, integrar a equipa de Recursos Humanos na empresa através de um estágio profissional. Algo o que encaro com muito orgulho, entusiasmo e um profundo agradecimento.

Referências

Almeida, F. N. (1996). *Avaliação de desempenho para gestores*. Mc Graw-Hill

Camara, P. B. (2017). Dicionário de competências. Editora RH.

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4th ed.). Editora Manole.

Lima, F. V. R., Frazão, M. T. G. S., & Silva, J. R. (2024). Painel de Competências para avaliação do desempenho de profissionais de Recursos humanos. *Revista FSA*, *21*(10), 2–28. https://doi.org/10.12819/2024.21.10.1