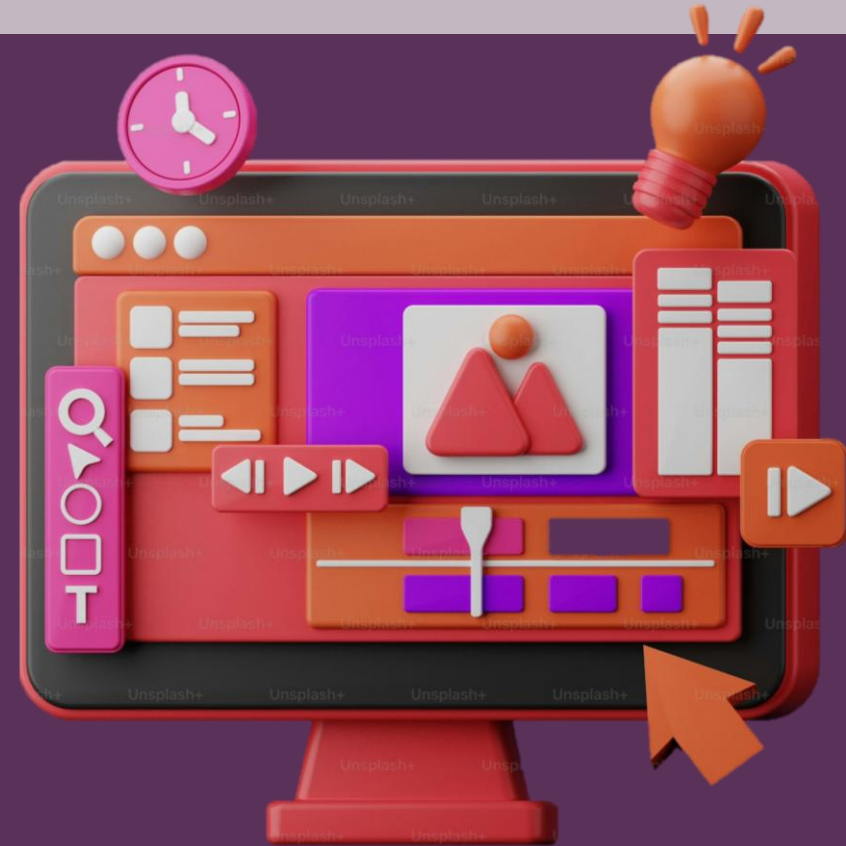


ENGENHARIA DE SOFTWARE

AULA 9 – GERENCIAMENTO DE PESSOAS



WALTER TRAVASSOS SARINHO

@PROF.WALTERTRAVASSOS

WALTER.TRAVASSOS@SECTRAS.EDU.BR

Aula de Hoje

- Gestão de pessoas segundo Ian Sommerville.
- Gestão emocional em equipes de desenvolvimento de software.

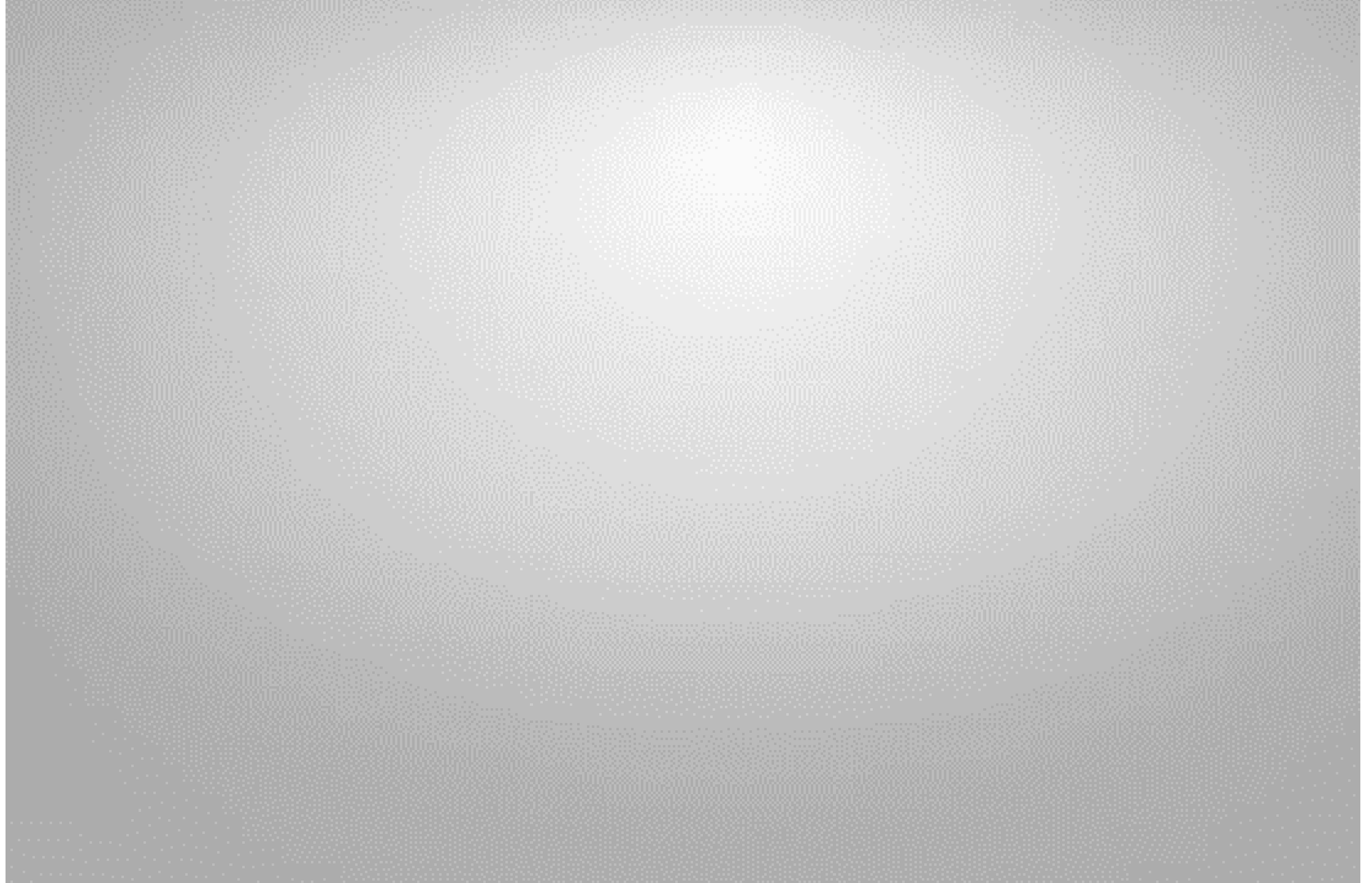
Referência

Ian Sommerville. Engenharia de Software. 9. ed. Cap. 22 – Gerenciamento de Software – p. 413-430.

Vídeo

Experiência de Hawthorne

<https://www.youtube.com/watch?v=p1b3P0-roXo>



**Qual o maior bem
de uma organização
desenvolvedora de software?**

São as pessoas!

Gerenciamento de Pessoas

- As pessoas que trabalham numa organização de software são seu maior ativo.
- **Custa muito** recrutar e **reter** boas pessoas.
- Além disso, existe uma quantidade considerável de anúncios procurando por mão-de-obra qualificada.

ANALISTA DE SUSTENTAÇÃO JOÃO PESSOA | PB

E AI, VOCÊ TEM UM PERFIL COMO O DESCRITO ABAIXO:

FLEXÍVEL E CAPAZ DE ADQUIRIR CONHECIMENTO EM DIVERSAS PLATAFORMAS E TECNOLOGIAS.
CAPAZ DE RESOLVER PROBLEMAS DE FORMA RÁPIDA E CRIATIVA.
CAPAZ DE ENCONTRAR E COMPARAR FERRAMENTAS PARA RESOLVER OS DESAFIOS QUE SURGEM DIARIAMENTE.
CAPAZ DE ANALISAR PROBLEMAS EM EQUIPE E PROPOR SOLUÇÕES, USANDO BONS ARGUMENTOS.
AUTODIDATA E APAIXONADO POR DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE.

ACREDITA QUE TENHA LÓGICA ACIMA DA MÉDIA PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS
CURIOSIDADE E VONTADE DE APRENDER NOVAS FERRAMENTAS PLATAFORMAS E TECNOLOGIAS
BOAS HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO, INDISPENSÁVEIS PARA O TRABALHO EM EQUIPE
CONHECIMENTO SOBRE TESTES UNITÁRIOS E TESTES DE ACEITAÇÃO
DOMÍNIO EM JAVA E REACT / REACT NATIVE - OU CAPACIDADE PARA APRENDER E TORNAR-SE PRODUTIVO RAPIDAMENTE

DIFERENCIAIS

EXPERIÊNCIA PRÉVIA COM LINGUAGEM C# E FRAMEWORKS .NET
EXPERIÊNCIA PRÉVIA COM DESENVOLVIMENTO ANDROID
EXPERIÊNCIA PRÉVIA COM DESENVOLVIMENTO IOS
EXPERIÊNCIA PRÉVIA COM ARQUITETURA REST, PARA CRIAÇÃO DE APIS

ENCAMINHE O SEU CURRÍCULO PARA
MBCONSULTORIA.JP@GMAIL.COM

ANALISTA DE CLOUD COMPUTING JOÃO PESSOA | PB

O QUE BUSCAMOS?!

PROFISSIONAIS QUE SAIBAM DEFINIR PRÁTICAS, PROCESSOS E FERRAMENTAS PARA CONFIGURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE INFRAESTRUTURA EM CLOUD COMPUTING
UTILIZAR FERRAMENTAS DE MONITORAÇÃO COMO ZABBIX
AUTOMATIZAR DEPLOYMENTS E CONFIGURAR ROTINAS
PARTICIPAR DA ESCALA DE PLANTÃO DO TIME
IDENTIFICAR CAUSA DE PROBLEMAS,
MONITORAR AMBIENTE, MANTER INFRAESTRUTURAS DE HOMOLOGAÇÃO E PRODUÇÃO
PROVER SUPORTE A INFRAESTRUTURA DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE DESDE A CONCEPÇÃO ATÉ A OPERAÇÃO

EXPERIÊNCIA EM CLOUD COMPUTING AWS (AMAZON WEB SERVICES), CONSIDERANDO IAAS (INFRASTRUCTURE AS A SERVICE)
CAPACIDADE PARA ESTABELECEER O DESIGN DE UMA CLOUD (PRIVADA, PÚBLICA E HÍBRIDA)
EXPERIÊNCIA EM ADMINISTRAÇÃO DE SISTEMAS LINUX/*NIX
EXPERIÊNCIA EM LINGUAGEM DE SCRIPT
FORMAÇÃO SUPERIOR COMPLETA

DESEJÁVEL EXPERIÊNCIA COM DEVOPS
DESEJÁVEL CONHECIMENTO EM CI/CD
DESENVOLVIMENTO EM OUTRAS LINGUAGENS: PYTHON, RUBY, GOLANG

ENCAMINHE O SEU CURRÍCULO PARA
MBCONSULTORIA.JP@GMAIL.COM

ANALISTA DE TESTES E QUALIDADE DE SOFTWARE JOÃO PESSOA | PB

O QUE BUSCAMOS?!

PROFISSIONAIS QUE SAIBAM ESCREVER E EXECUTAR TESTES FUNCIONAIS, REPORTANDO FALHAS E ACOMPANHANDO-AS ATÉ A SUA RESOLUÇÃO
REALIZAR TESTES EXPLORATÓRIOS
PARTICIPAR DA ANÁLISE DE INCIDENTES/FALHAS REPORTADAS PELOS CLIENTES ACOMPANHANDO-AS ATÉ A SUA RESOLUÇÃO
TRABALHAR JUNTO AS SQUADS PARA GARANTIR AS ENTREGAS COM QUALIDADE
AUTOMATIZAR OS CENÁRIOS DE TESTES
ANALISAR CENÁRIOS E ANTECIPAR "SITUAÇÕES DE RISCO" DOS PROJETOS

CONHECIMENTO EM PROCESSO DE TESTE DE SOFTWARE
CONHECIMENTO EM ROTEIRIZAÇÃO E EXECUÇÃO DE TESTES
CONHECIMENTO EM METODOLOGIAS ÁGEIS DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE
SQL; - LÓGICA E LINGUAGEM DE PROGRAMAÇÃO
AUTOMAÇÃO DE TESTES FUNCIONAIS COM FRAMEWORKS
EXPERIÊNCIA DE TESTE EM API'S (DESEJÁVEL)
CONHECIMENTO DE TESTES UNITÁRIOS E TESTES DE INTEGRAÇÃO (DESEJÁVEL)

ENCAMINHE O SEU CURRÍCULO PARA
MBCONSULTORIA.JP@GMAIL.COM

GESTOR DE INFRAESTRUTURA JOÃO PESSOA | PB

ATIVIDADES:

ADMINISTRAR INFRAESTRUTURAS CLOUD (AWS) COM FOCO EM ESTABILIDADE, ALTA DISPONIBILIDADE E MELHORIA CONTINUA;
GERIR E DESENVOLVER EQUIPES TÉCNICAS (ANALISTAS, DEVOPS, DBA) RESPONSÁVEIS PELAS OPERAÇÕES;
GERIR CUSTOS DA ÁREA;
GERIR CONTRATOS COM FORNECEDORES E PARCEIROS DE TECNOLOGIA;
REALIZAR REPORTS PARA A DIRETORIA EXECUTIVA.

KNOW-HOW:
FORMAÇÃO EM TECNOLOGIA;
EXPERIÊNCIA COMPROVADA DE NO MÍNIMO 5 ANOS COM GESTÃO DE INFRAESTRUTURA CLOUD;
GESTÃO DE TEMPO E RISCOS;
GESTÃO DE CUSTOS;
GESTÃO DE PESSOAS;
CONHECIMENTOS SOBRE O MERCADO DE MEIOS DE PAGAMENTOS.

PERFORMAR BEM SOB PRESSÃO

ENCAMINHE O SEU CURRÍCULO PARA
MBCONSULTORIA.JP@GMAIL.COM

ANALISTA DE BANCO DE DADOS JOÃO PESSOA | PB

PERFIL COMPORTAMENTAL

HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO (ESCRITA E VERBAL);
FLEXIBILIDADE, INICIATIVA, PRÓ-ATIVIDADE E COMPROMETIMENTO;
PONTUALIDADE;
CAPACIDADE DE HABILIDADES MULTI-TAREFA E BOA GESTÃO DO TEMPO;
CAPACIDADE DE TRABALHAR POR CONTA PRÓPRIA E COMO INTEGRANTE DE EQUIPE;
CAPACIDADE PARA LIDAR COM DESAFIOS;

REQUISITOS:

EXCELENTE RACIOCÍNIO LÓGICO E CAPACIDADE PARA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS;
CONHECIMENTO SÓLIDO DE SQL (VIEWS, PROCEDURES, FUNCTIONS, ÍNDICES E BLOCOS ANÔNIMOS)
CONHECIMENTO EM ORACLE E PL/SQL;
CONHECIMENTO EM SQL SERVER;
CAPACIDADE DE ATUAR NA OTIMIZAÇÃO DE CONSULTAS E ROTINAS, APLICANDO TÉCNICAS DE TUNING;
CONHECIMENTO EM VERSIONAMENTO USANDO O SMARTGIT;
TER CONHECIMENTO EM FERRAMENTAS DE MIGRAÇÃO DE DADOS COMO (SQL DEVELOPER, PDI - PENTAO DATA INTEGRATION);

ANALISTA DE BANCO DE DADOS JOÃO PESSOA | PB

PRINCIPAIS DESAFIOS:

DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTO PARA INTERESSADOS (TÉCNICOS E NÃO TÉCNICOS);
MIGRAÇÃO E MANUTENÇÃO DE BASE DE DADOS (TABELAS, COLUNAS, ÍNDICES E CHAVES);
ATUAÇÃO COM CLIENTES PARA DEFINIÇÃO DE REGRAS DE NEGÓCIO E CONFIGURAÇÃO DE APLICAÇÕES MIGRADAS, TRABALHANDO JUNTAMENTE COM EQUIPES DE COMUM INTERESSE.
GERAR UM BOM RELACIONAMENTO E COMUNICAÇÃO COM OS EMISSORES, EQUIPE E PARCEIROS PARA ENTENDIMENTO DAS REGRAS DE NEGÓCIO ALINHANDO CENÁRIOS PRINCIPAIS E ALTERNATIVOS QUE SURJAM DURANTE AS ETAPAS DE MIGRAÇÃO E QUE IMPACTEM EM PROCESSOS OPERACIONAIS OU DE ROTINAS DE BANCO.

ENCAMINHE O SEU CURRÍCULO PARA
MBCONSULTORIA.JP@GMAIL.COM

Somos
apaixonados
por LOGÍSTICA,
INOVAÇÃO
e TECNOLOGIA!



Harpia WMS
www.r3sist.com.br

Auxiliar de Suporte Técnico

Se você se identifica com as palavras ao lado e se encaixa no perfil abaixo, estamos em busca do seu talento.

Mande seu currículo para rh@r3sist.com.br com o assunto [AUXSUPTEC] - NOME COMPLETO

Pré-requisitos:

- Concluído ou cursando graduação em Tecnologia da Informação;
- Noções Básicas de Redes de Computadores;
- Noções Básicas de Banco de Dados;
- Ter boa comunicação;
- Saber Trabalhar em equipe;
- Estar sempre em busca de conhecimento;
- Estar pronto para encarar desafios;

Objetivo:

Prestar atendimento em primeiro nível com suporte ao usuário final, fazer registro de chamados, executar o processo de gerenciamento de incidentes, fazer implantação e treinamento, detectar defeitos, auxiliar na correção, manutenção, manualização dos softwares e realizar visitas aos clientes.

Local : João Pessoa - PB

Desenvolvedor Java Pleno

João Pessoa - PB

Formação:

Ensino Superior em Engenharia da Computação, Ciências da Computação ou correlatas em TI, com diploma reconhecido pelo Ministério da Educação

Conhecimentos:

Java 8+
JPA, Hibernate
Spring Boot
Angular2+, Nebular e/ou bootstrap 3/4
Git
Padrões de Projetos
SQL (Oracle, Postgres)

Desejável:

RPA, Python
Noções de Docker

Soft skills:

Team mindset, agile, comunicação, objetividade e comprometimento

Enviar o currículo para stejo@indracompany.com com assunto "Desenvolvedor Java"

DESENVOLVEDOR(A) FullStack



VAGA
ABERTA

Sobre a vaga

Tipo de contrato
CLT

Localidade
João Pessoa, Paraíba

Horário
08h00 às 18h00 | Segunda a Sexta
12h de intervalo

Requisitos da Vaga

- Metodologias ágeis (Scrum) Kanban
- Banco de dados relacional (Postgresql ou SQLServer)
- Arquitetura cliente/servidor
- RESTful
- Docker
- Git
- Front-end (HTML5, CSS3, Javascript)
- Uso de SOLID e Clean Code
- Implementar interfaces responsivas para diferentes ambientes e browsers

Diferencial

- Banco de dados imutável
- Conhecimento em php, de preferência utilizando framework (Symfony, Laravel)
- Conhecimento em NodeJs com framework expressJs
- Conhecimento em Angular
- AWS (Ec2, S3, ROUTES3)

Benefícios

Vale alimentação
Plano de Saúde
Plano Odontológico

Envie seu currículo para
martin.pfeifer@publicsoft.com.br
com o assunto: Desenvolvedor FullStack



Gerenciamento de Pessoas

- É tarefa do gerente de projeto garantir que a empresa obtenha o melhor retorno possível sobre seus investimentos.
- Infelizmente bons engenheiros de software **não são bons gerentes de pessoas.**

Existem **4** Fatores Críticos para o Gerenciamento de Pessoas

Segundo Ian Sommerville

1. Consistência

- As pessoas numa equipe de projeto devem ser tratadas da mesma forma.
- Ninguém espera que o reconhecimento seja igual pra todos, mas as pessoas não devem sentir que sua contribuição é subvalorizada.

2. Respeito

- As pessoas possuem habilidade diferentes e o gerente deve respeitar essas diferenças.
- A todos os membros da equipe deve ser dada a oportunidade de contribuir.

3. Inclusão

- Pessoas contribuem efetivamente quando **sentem que são ouvidas** por outras pessoas e que suas propostas são levadas em consideração.
- É importante desenvolver um ambiente de trabalho onde todas as visões são consideradas, mesmo a dos membros mais novos.

4. Honestidade

- O gerente de projetos deve ser honesto sobre o que está indo bem e o que está indo mal na equipe.
- Você também deve ser honesto sobre seu nível de conhecimento técnico e estar disposto a submeter-se a algum membro da equipe com mais conhecimento, quando necessário.
- Se tentar encobrir sua ignorância ou problemas, você eventualmente será descoberto e perderá o respeito do grupo.

O que **motiva** as pessoas?



Motivação no Desenvolvimento de Software

Motivação significa organizar o trabalho e o ambiente de trabalho para incentivar as pessoas a trabalharem de modo mais eficaz, tanto quanto possível.

Desmotivação

A group of five business professionals (three women and two men) are standing in a row, each holding a white cutout of a sad face with a downward-curving mouth. They are all looking directly at the camera with neutral expressions. The background is a simple, brightly lit office space.

Pessoas desmotivadas:

1. Trabalham lentamente.

2. São mais propensas a cometer erros.

3. Não contribuem com os objetivos da organização.

Como **incentivar** as pessoas?

Para entender como **incentivar as pessoas**, você deve entender um pouco sobre **o que motiva as pessoas**.

Abraham Maslow



Para compreender o comportamento humano temos de considerar a **orientação básica** do ser humano para o seu **desenvolvimento pessoal**.

As pessoas tem uma **necessidade básica** de **continuar a evoluir** como seres humanos para **realizar seus potenciais**.

Maslow e a Hierarquia das Necessidades Humanas

Abraham Maslow (1954) sugere que as pessoas são motivadas a satisfazer suas necessidades.

Ele diz que as necessidades são organizadas numa série de níveis.

Maslow e a Hierarquia das Necessidades Humanas

- Os dois **níveis inferiores** representam as **necessidades básicas** (sono, alimentação, fisiológicas, segurança).
- No terceiro nível estão as **necessidades sociais**. Elas abrangem a necessidade de se sentir fazendo parte de um agrupamento social.
- No quarto nível está a necessidade de **autoestima** representa a necessidade de **se sentir respeitado pelos outros**.
- No topo da pirâmide estão as necessidades de **auto realização**, ou seja, estão preocupadas com o **desenvolvimento pessoal**.

Pirâmide das Necessidades de Maslow



Qual satisfazer primeiro?

- É preciso satisfazer as necessidades básicas antes das necessidades mais altas na hierarquia.
- É lógico que os desenvolvedores possuem casa, estão alimentados e devem estar com as necessidades fisiológicas sob controle.
- É preciso, do ponto de vista do gerenciamento, verificar se as necessidades sociais, de autoestima e auto realização (3º, 4º e 5º níveis) das pessoas são satisfeitas!
- E como você pode promover isso sendo um gerente de projetos?

Vídeo

Pirâmide de Maslow

<https://youtu.be/EIU3GHDmGqA>



Na gestão de pessoas e motivação de equipes de software, a Pirâmide de Maslow pode ser útil para entender como os profissionais podem ser motivados em diferentes níveis.

Necessidades Sociais

Dar tempo para as pessoas encontrarem seus colegas de trabalho e promover isso.

Isso fortalece as relações sociais e a coesão do grupo.

Necessidades de Autoestima

Mostrar as pessoas que elas são valorizadas pela organização.

Uma forma simples e eficaz, é fazer esse reconhecimento em público.

*Você sabe fazer/receber um elogio?

Necessidades de Auto Realização

Dar as pessoas responsabilidades por seus trabalhos.

Atribuir tarefas exigentes (mas não impossíveis).

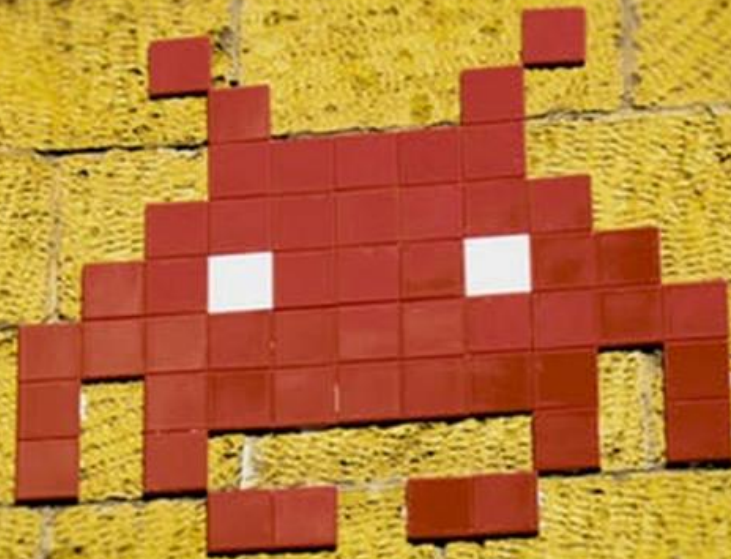
Fornecer programas de treinamento para desenvolver habilidades necessárias na organização.

Outras possibilidades...

- Garantir salários justos (níveis fisiológico e segurança),
- Fomentar uma cultura de equipe forte (social),
- Reconhecer bons desempenhos (estima)
- Proporcionar oportunidades de aprendizado (autorrealização)

Críticas e Contestação a Pirâmide de Maslow

- 1. Rigidez dos Níveis:** A ideia de que uma pessoa precisa completar um nível antes de passar para o próximo é considerada simplista. Vários estudos sugerem que as necessidades humanas são mais fluidas e interdependentes. Por exemplo, uma pessoa pode buscar reconhecimento (estima) mesmo que algumas necessidades básicas ainda não estejam plenamente atendidas.
- 2. Culturalmente Específica:** A pirâmide reflete uma visão bastante ocidental e individualista. Em algumas culturas, o coletivo e o pertencimento social podem ser mais importantes do que a autorrealização individual.
- 3. Falta de Evidências Empíricas:** A hierarquia de Maslow não é fortemente respaldada por dados experimentais. Outras teorias de motivação, como a **Teoria dos Dois Fatores de Herzberg** (motivadores e fatores higiênicos) ou a **Teoria da Autodeterminação**, oferecem abordagens mais baseadas em pesquisa sobre o que motiva as pessoas no ambiente de trabalho.
- 4. Novos Modelos de Motivação:** Atualmente, modelos como o de **Daniel Pink**, que enfatiza a autonomia, maestria e propósito como motores da motivação no ambiente de trabalho, têm mais aceitação, especialmente em áreas como desenvolvimento de software, onde a criatividade e o desenvolvimento contínuo são essenciais.



GAMIFICAÇÃO

Nem tudo foi abordado...

- Existem muitos outros temas relacionados ao gerenciamento de pessoas que podem ser abordados.
- Mas num primeiro momento, o fator que é mais desanimador no desenvolvimento das habilidades de programação, é a **falta de motivação**.
- Será que existe algum outro? Ou melhor... Será que existem outras teorias sobre motivação?

Atividade de Pesquisa: Teorias Modernas de Motivação

Instruções:

Cada aluno deve pesquisar rapidamente uma das teorias de motivação listadas a seguir e apresentar como ela funciona e como pode ser aplicada na gestão de uma equipe de desenvolvimento de software.

Tempo para pesquisa: 10 minutos.

Tempo para apresentação: 5 minutos.

1. Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan)

1. Foco em: autonomia, competência e relacionamento.
2. Pesquise como esses três elementos impactam a motivação intrínseca dos desenvolvedores.

2. Teoria dos Dois Fatores (Herzberg)

1. Foco em: fatores motivadores e higiênicos.
2. Identifique o que motiva os desenvolvedores a longo prazo e o que pode causar insatisfação.

3. Teoria da Expectativa (Vroom)

1. Foco em: expectativa, instrumentalidade e valência.
2. Descubra como essa teoria pode ser usada para alinhar metas pessoais e de equipe com as recompensas de desempenho.

4. Teoria do Flow (Csikszentmihalyi)

1. Foco em: estado de fluxo e motivação intrínseca.
2. Pesquise como criar ambientes de trabalho que proporcionem aos desenvolvedores a sensação de estar "no fluxo" para aumentar a produtividade.

5. Modelo de Motivação 3.0 (Daniel Pink)

1. Foco em: autonomia, maestria e propósito.
2. Explore como promover autonomia e propósito pode engajar equipes de software de maneira mais profunda e significativa.

Responder no link

<https://docs.google.com/document/d/1K0j4i80CqisbwqYRifmS5eSavPeKYBKbSjZd10lqctU/edit?usp=sharing>

Exercício

De acordo com Maslow, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano. As necessidades mais elevadas e que levam o indivíduo a desenvolver-se continuamente como criatura humana ao longo de toda a vida denominam-se:

- a) Necessidades fisiológicas.
- b) De segurança.
- c) De auto realização.
- d) Sociais.
- e) De auto estima.

Exercício

De acordo com Maslow, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano. As necessidades mais elevadas e que levam o indivíduo a desenvolver-se continuamente como criatura humana ao longo de toda a vida denominam-se:

- a) Necessidades fisiológicas.
- b) De segurança.
- c) De auto realização.
- d) Sociais.
- e) De auto estima.

Resposta: C

Vídeo

Minions e a Escola de Relações Humanas

<https://youtu.be/L8ihlon0pYk>



○ que lhe motiva?

○ que lhe desmotiva?

Intervalo: 15 minutos

Gestão Emocional em

Equipes de Desenvolvimento de Software



POR QUE VOCÊ
ESCOLHEU
TRABALHAR COM
TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO?

VOCÊ JÁ PASSOU
POR ALGUM
PROBLEMA
TRABALHANDO
EM EQUIPE?



**Na minha época,
Eu ouvia respostas como...**



É MAIS FÁCIL LIDAR
COM COMPUTADORES
DO QUE COM PESSOAS.

KKKKRYING

VOU FICAR RICO!



TEREI TEMPO
LIVRE PRA FAZER
TUDO QUE EU
QUISER!



**Trabalhar
com TI envolve...**



Pressão



Aprendizagem Contínua



Resolução de Conflitos





**Todas essas
situações
podem trazer
a tona um
sentimento de
sobrecarga.**



Síndrome de Burnout

Inventário de burnout

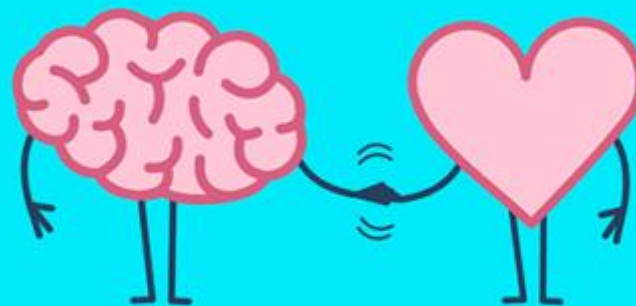
Sinto que efetivamente faço parte de uma equipe de trabalho
Há flexibilidade de forma a permitir o pleno desenvolvimento do meu trabalho
Tenho pleno apoio por parte de meus superiores
Meu ambiente de trabalho é agradável
Sinto-me seguro/a em meu local de trabalho
Percebo que há respeito no meu ambiente de trabalho
Meus colegas de trabalho se dispõem a me ajudar caso necessite
As normas são transparentes em meu local de trabalho
A burocracia toma grande parte do meu tempo no trabalho
Não há como parar para refletir em meu trabalho pois não há tempo para tal
Há um clima de intimidação no meu local de trabalho
Meu ambiente de trabalho é muito tenso
Onde trabalho, a submissão é mais valorizada que a competência nas atividades laborais
São os “amigos do chefe” os que melhor se dão em meu local de trabalho
Tenho que estar sempre atento/a em meu local de trabalho, pois não dá para confiar em meus colegas
Tenho que tomar cuidado para não ser “a vítima da vez...” em meu local de trabalho

Sinto que fico sem energia depois de um dia de trabalho
Já acordo cansado/a pela manhã
Tenho que fazer um grande esforço para levantar pela manhã para ir trabalhar
Sinto que meu trabalho tem consumido toda a minha energia
Sinto que não tenho mais ânimo para nada
Sinto que este é o trabalho adequado para mim
Identifico-me com meu trabalho
Meu trabalho me realiza profissionalmente
Exerço a atividade que sempre almejei
Percebo que realizo um trabalho importante
Noto que tenho evitado um contato mais pessoal nos relacionamentos em meu trabalho
Percebo que evito um contato mais próximo com as pessoas no meu trabalho
Observo que passei a me afastar emocionalmente das pessoas em meu trabalho
Mantenho um contato impessoal com as pessoas em meu trabalho
Sinto que já não tenho paciência com algumas pessoas em meu trabalho
Tive que endurecer para me manter em meu trabalho
Sinto que me tornei mais “duro/a” com o passar do tempo depois que comecei a trabalhar nessa ocupação
Sinto que passei a ser mais “técnico/a” e menos “humano/a” em meu trabalho
Tenho me tornado mais insensível com os problemas das pessoas em meu trabalho

**Tem alguma forma de controlar as minhas
emoções em relação ao trabalho?**



Gestão Emocional





Gestão Emocional

De modo geral, esse conceito está relacionada à gestão das habilidades **socioemocionais** de **autoconhecimento** e **autocontrole**.

**Quando dizemos que alguém tem
inteligência emocional, estamos nos
referindo à sua capacidade de
observar, avaliar, controlar e
expressar os próprios sentimentos.**

Inteligência Emocional

(GOLEMAN, 1995)

A **consciência das emoções** é o fator essencial para o desenvolvimento da inteligência do indivíduo.

A falta dela pode minar a experiência escolar, acabar com carreiras promissoras e destruir vidas.



Pilares da Inteligência Emocional

A Inteligência Emocional, medida pelo Q.E. (coeficiente emocional), diz respeito a capacidade de compreender e lidar com as emoções tanto a nível pessoal, quanto exterior.

Goleman divide o QE em uma estrutura de 5 pilares:

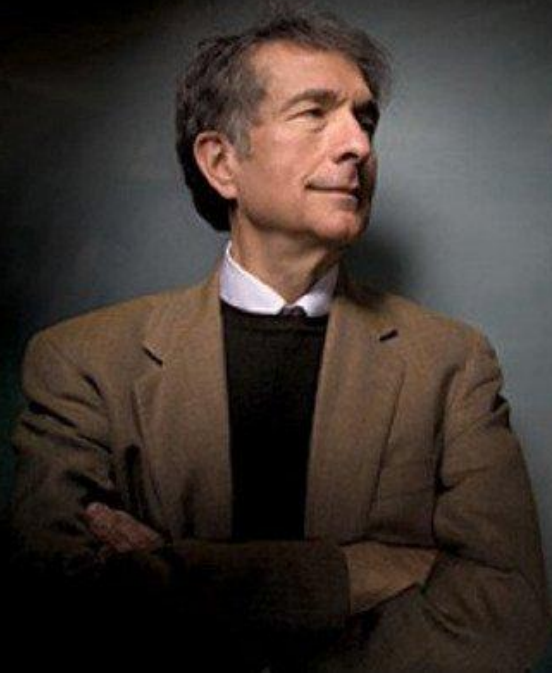
1. Autoconhecimento Emocional.
2. Controle Emocional.
3. Automotivação.
4. Reconhecimento de emoções em outras pessoas.
5. Habilidade em **relacionamentos interpessoais**.

Inteligências Múltiplas

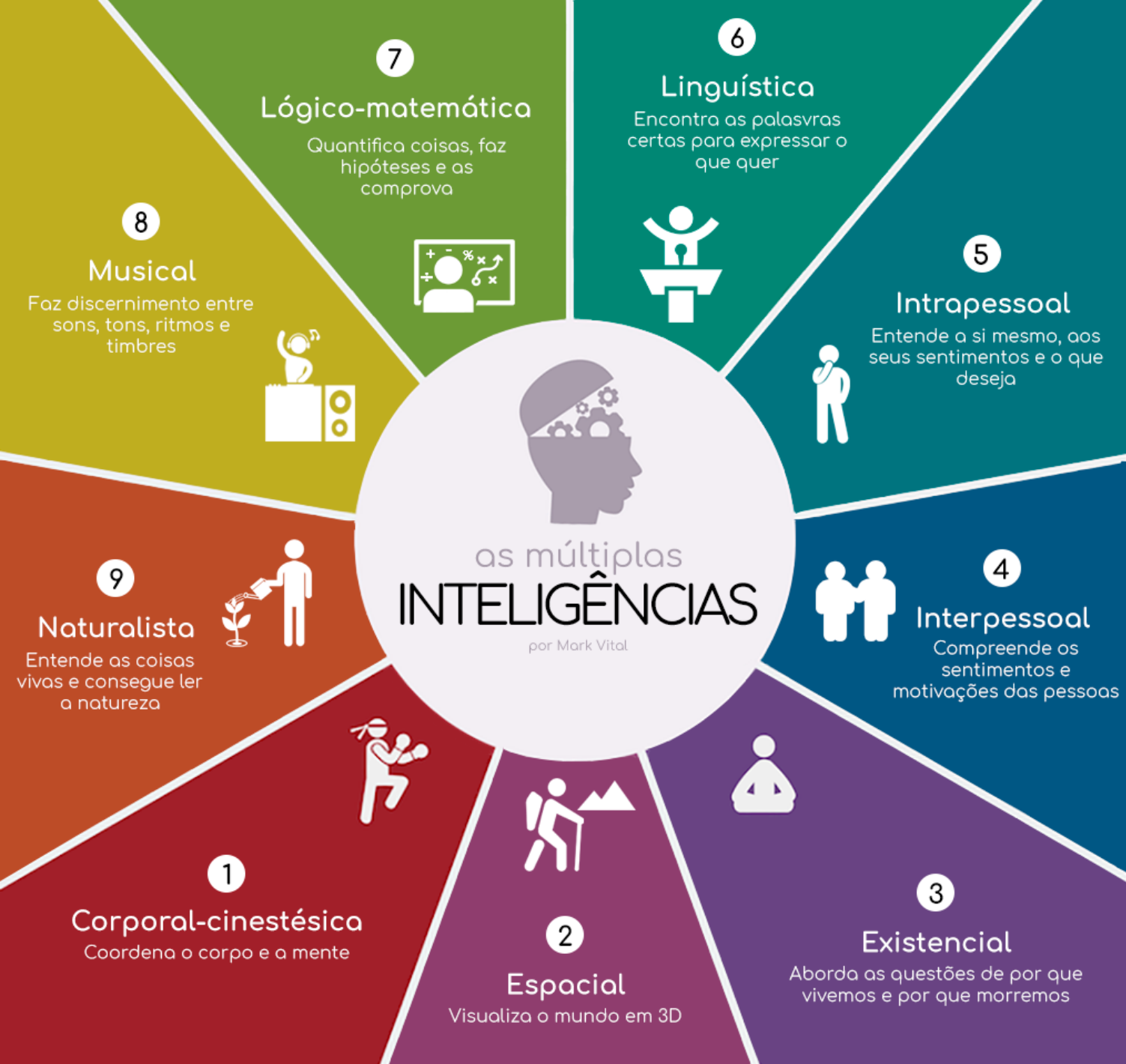
Howard Gardner (na década de 80)

As habilidades socioemocionais são um conjunto de aptidões desenvolvidas a partir da Inteligência Emocional de cada uma das pessoas.

Em resumo, elas apontam para dois tipos de comportamento: a sua relação consigo mesmo (intrapessoal) e também a sua relação com outras pessoas (interpessoal).



Inteligência Emocional



O que acontece quando não sabemos gerenciar nossas emoções?



**Ficamos mais
reativos**





O mundo está contra mim!



**Falta de motivação
sem explicação
aparente.**

O que podemos fazer?



Habilidades Sociais

Passividade - **Assertividade** - **Agressividade**



Os 3 N

1. Notar
2. Nomear
3. Neutralizar

Algumas situações desconfortáveis no trabalho em equipe

O topo da hierarquia

Alguns membros sentem-se potencialmente superiores aos outros.



Dificuldade para tomar decisões

Pessoas com formações e experiências diferentes



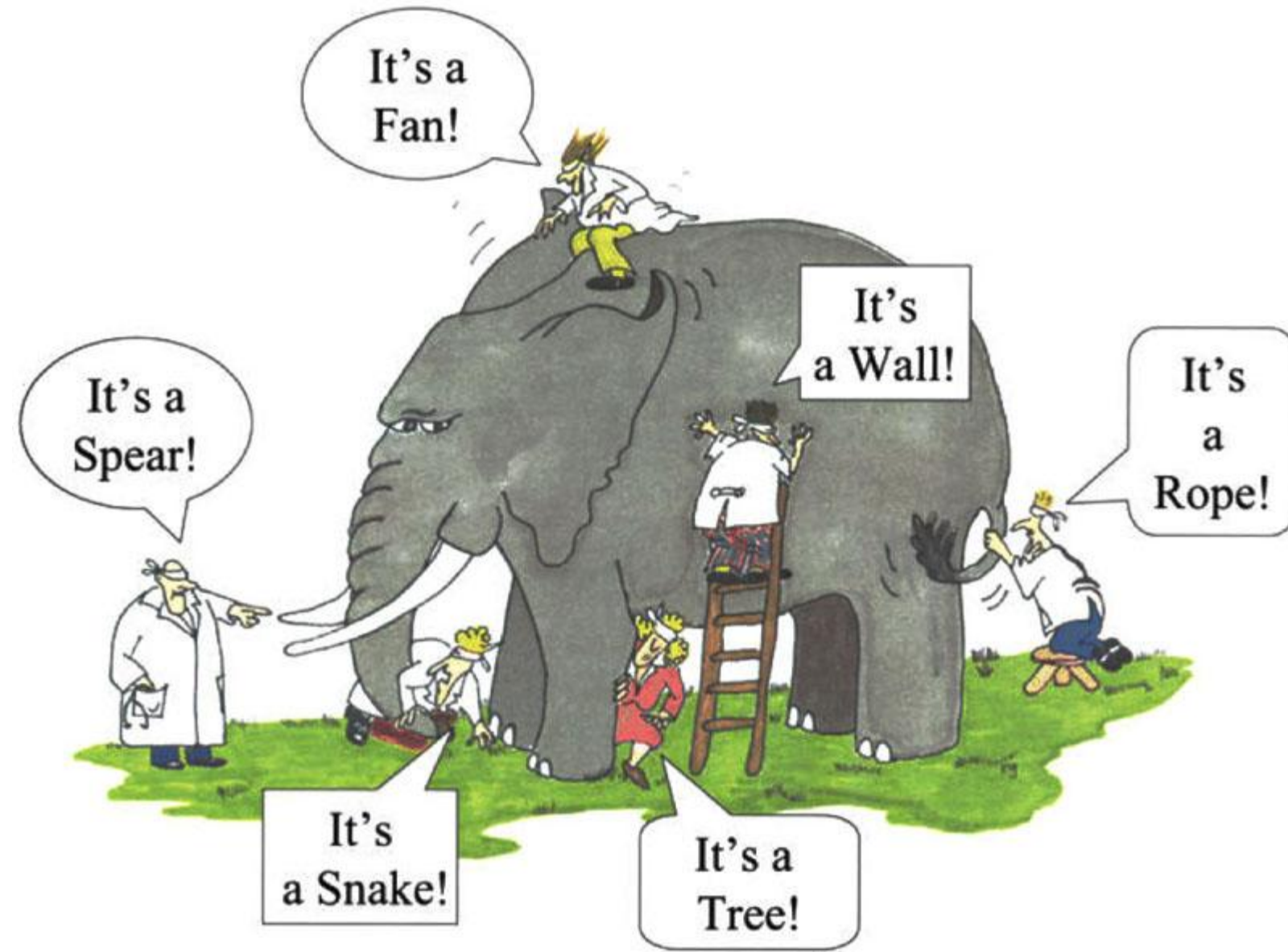
Alguns membros não se envolvem o suficiente.



Pressão dos superiores para entrega no prazo

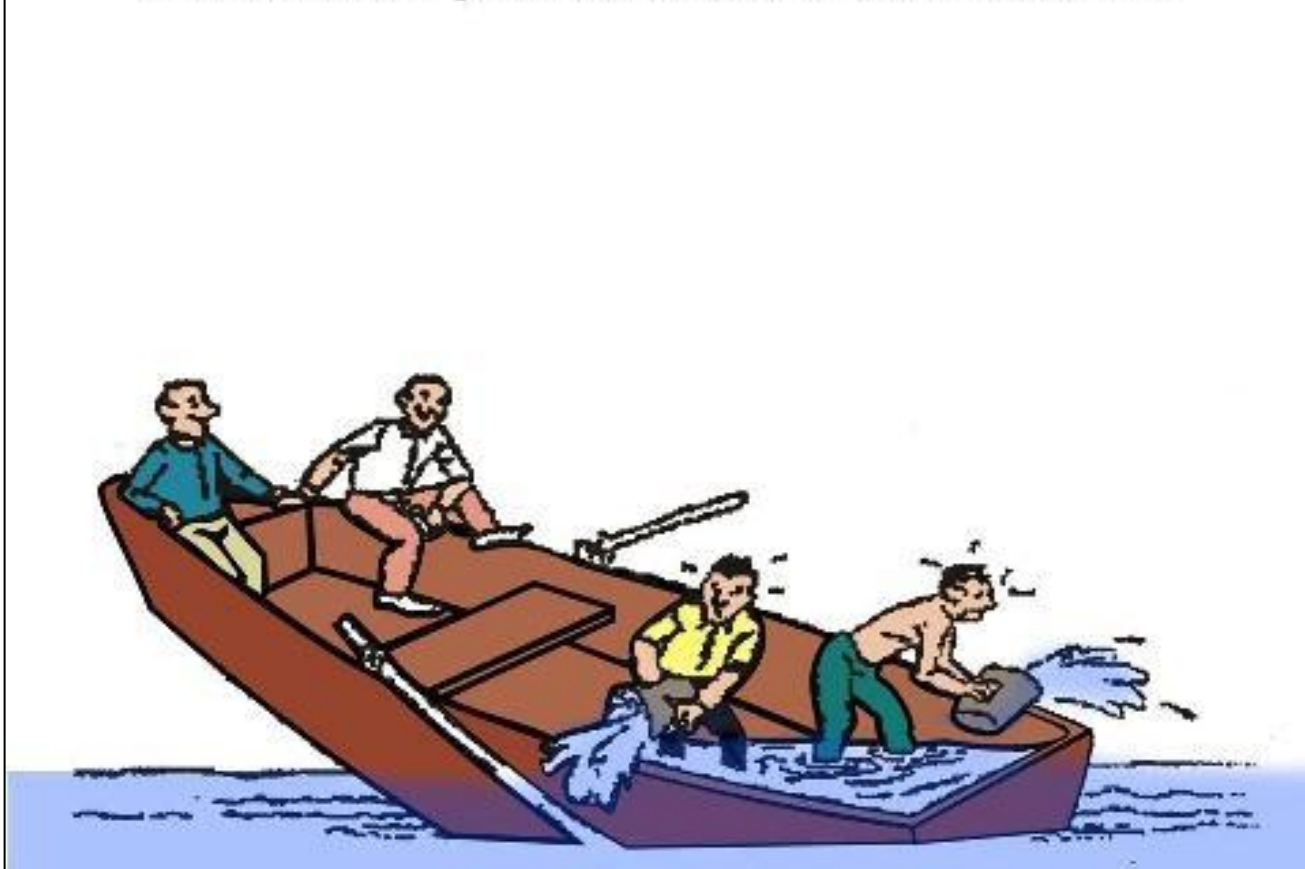


Os membros
em geral possuem uma
visão fragmentada
do projeto.



Qualquer semelhança com a realidade **não** é mera coincidência

Ainda bem que o furo não é do nosso lado



- É muito comum **ignorar** os dilemas de uma outra equipe de trabalho.
- O que os colaboradores não percebem é que: **o problema de uma equipe afeta o desenvolvimento do projeto por completo.**



Coesão do Grupo

Coesão do Grupo



- A coesão envolve as forças totais que agem em seus membros para **permanecer no grupo**, comparadas com as que **direcionam as pessoas para longe do grupo**.
- A coesão do grupo pode ser definida em termos das **recompensas positivas** que você **deriva por estar no grupo** e a **expectativa de que seus resultados seriam mais baixos se você não pertencesse ao grupo**.

Grupos altamente coesos

- São mais produtivos, possuem moral mais elevada e se comunicam melhor do que grupos pouco coesos.
- Os membros dos grupos altamente coesos possuem mais iniciativa e ajudam uns aos outros.
- Eles também indicam quando não entendem e discordam entre si.



Grupos fracamente coesos

- São quietos, entediados, apáticos, tensos e desconfortáveis.
- Raramente discordam entre si e existem poucas discussões mais intensas.
- As decisões mais importantes são tomadas rapidamente
- Carecem de iniciativa e tendem a ficar ociosos e esperar pelas atribuições.



**A coesão do grupo
pode ser
estimulada por
alguns fatores...**



Estimulando a Coesão do Grupo

1. Quando os membros do grupo colaboram para alcançar um objetivo comum frente uma ameaça real ou imaginária no ambiente do grupo.
2. Quanto mais satisfeitos estiverem os membros, maior será a coesão desse grupo.
3. A coesão é maior em um grupo pequeno do que em um grupo grande.
4. Mais interação entre os membros do grupo promove mais coesão.
5. Quanto maior for a similaridade entre os membros (em termos de bagagem e atitude), mais provável será o aprimoramento da coesão do grupo.
6. Estilo de liderança influencia a coesão – estilo participativo aumenta a coesão.

Recomendação de Leitura

Dissertação de Vidotti (2017) - **As emoções positivas** na indústria de software: os fatores que influenciam o compartilhamento do conhecimento entre os integrantes de equipe de desenvolvimento de software

Por fim...



**É muito fácil chegar em primeiro lugar sozinho.
Difícil mesmo, é chegar em primeiro
trabalhando em equipe.**



**As vezes sinto que o
problema pode ser
mais profundo...**

Possibilidades Terapêuticas



Grupos Flutuantes (drop-in)

- Grupo terapêutico (discussão de problemas inerentes a realidade individual).
- Grupo de expressão criativa (artes, trabalhos manuais, dança e música).
- Grupo de socialização (contato visual, limpeza da casa, relacionamentos com parentes e amigos).



A Experiência Organísmica da ACP

Rogers fala de um processo de valoração pautado na experiência organísmica, onde ele trata os valores como uma “tendência de todo ser vivo para **mostrar preferência, em suas ações**, por um tipo de objeto ou objetivo, em vez de outro”.



Terapia de Aceitação e Compromisso - ACT

- Criada por Steven Hayes.
- Quais os **valores** que você quer cultivar em sua vida?
- Sua ação te aproxima ou te afasta de seus valores?
- Uso de metáforas.



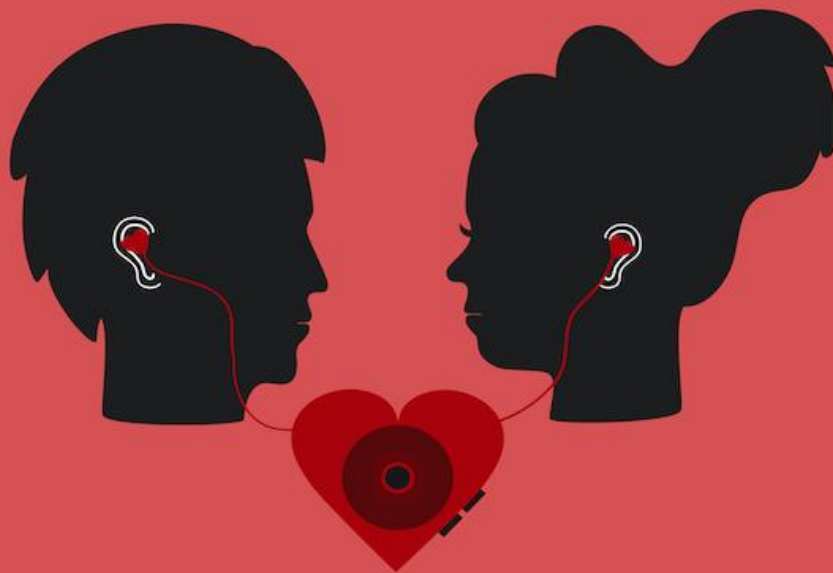
Psicoterapia Analítica Funcional - FAP

- Criada por Robert Kohlenberg e Mavis Tsai.
- Têm como foco as **dificuldades interpessoais** e a **relação terapêutica** como mecanismo de mudança clínica.
- Consciência, Coragem e Amor.



Terapia Focada na Compaixão

- Criada por Paul Gilbert.
- Vergonha e autocrítica.
- Desenvolvimento de uma mente compassiva.



Terapia dos Esquemas

- Desenvolvida por Jeffrey Young.
- Considerada como uma extensão da TCC.
- Esquemas.
- Esquemas Iniciais Desadaptativos.



Outras possibilidades

Para regulação emocional

Netflix

Headspace – Meditação Guiada

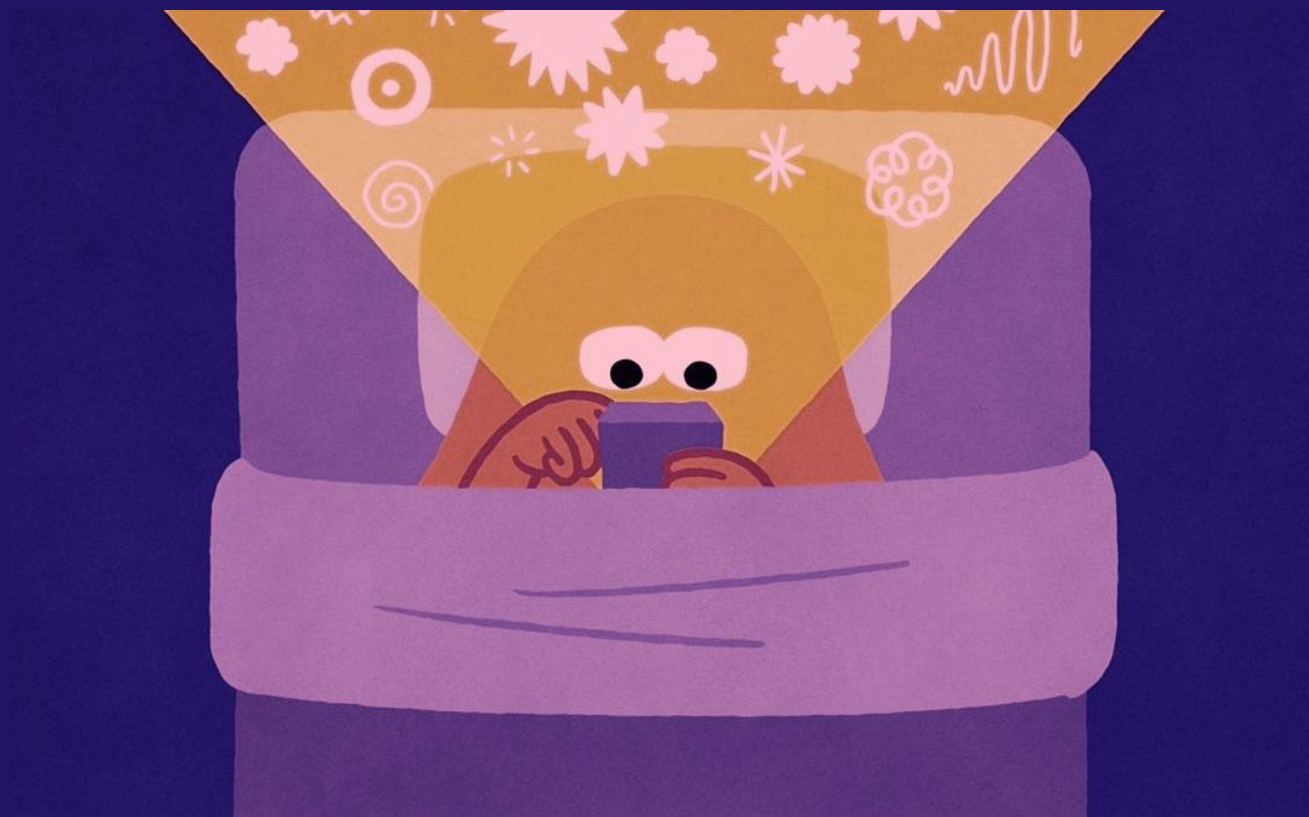
- Experimente o áudio em português.



NETFLIX

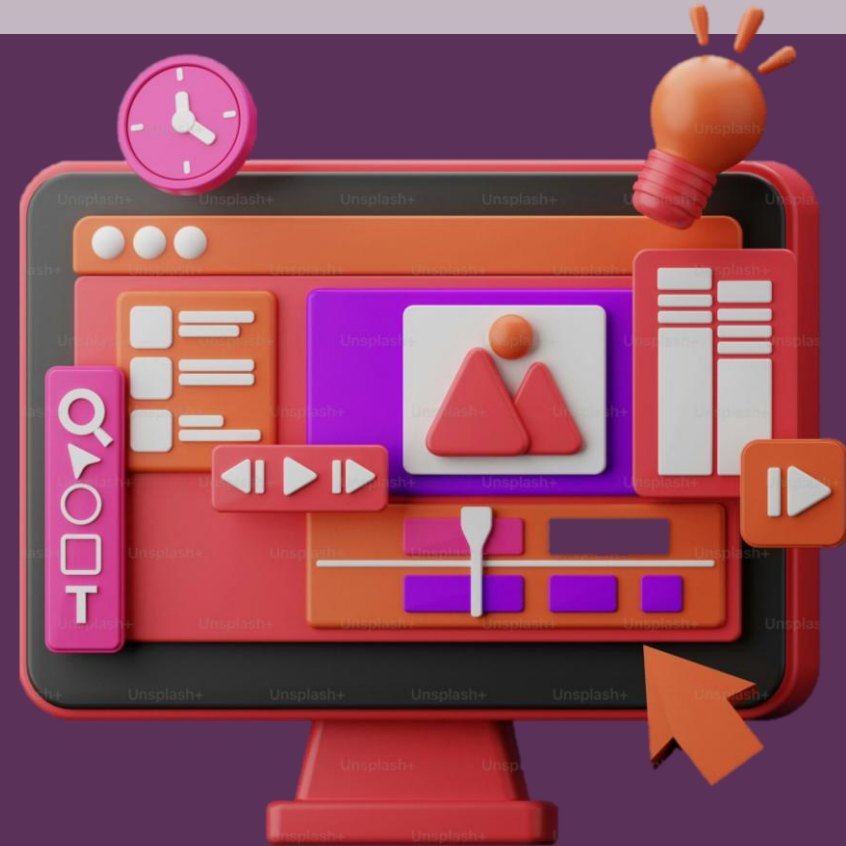
Sono

Headspace – Guia para dormir melhor



ENGENHARIA DE SOFTWARE

AULA 9 – GERENCIAMENTO DE PESSOAS



WALTER TRAVASSOS SARINHO

@PROF.WALTERTRAVASSOS

WALTER.TRAVASSOS@SECTRAS.EDU.BR