

**CENTRO UNIVERSITÁRIO LEÃO SAMPAIO - UNILEÃO**  
**JOSÉ LEONARDO CALIXTO**

**ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS COMUNICACIONAIS EM EQUIPES DE**  
**PROJETOS DE TI**

**JUAZEIRO DO NORTE-CE**  
**2021**

**JOSÉ LEONARDO CALIXTO**

**ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS COMUNICACIONAIS EM EQUIPES DE  
PROJETOS DE TI**

Trabalho de Conclusão de Curso de pós-graduação, apresentado ao curso de MBA em Gestão Projetos do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, como requisito para obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Dr. Thiago Bessa Pontes

**JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2021**

# ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS COMUNICACIONAIS EM EQUIPES DE PROJETOS DE TI

José Leonardo Calixto<sup>1</sup>  
Thiago Bessa Pontes<sup>2</sup>

## RESUMO

Objetivo desse artigo é identificar e analisar as competências comunicacionais em equipes de projetos de TI que mais se destacam através dos indicadores pessoais, e os de tarefas das empresas no município de Caririaçu, localizado no estado do Ceará. A referente pesquisa teve como amostra dezoito funcionários nas áreas da indústria de alimentos, na indústria da construção civil e na indústria de mecânica. Nas análises dos dados identificamos que a maioria dos funcionários acredita que é altamente relevante a comunicação em projetos de equipes, dos indicadores pessoais que mais se destacaram nas três áreas industriais foi o indicador interfase, o segundo indicador pessoal foi o de comunicação. Nos indicadores de tarefas os que mais se destacaram para os funcionários dessas indústrias foi desempenho técnico e em seguida o planejamento em longo prazo. Portanto infere-se que as empresas pesquisadas obtiveram uma positiva percepção sobre os aspectos comunicacionais em equipes de projetos de TI mesmo sabendo que todos esses indicadores pessoais e de tarefas são importantes para um bom desempenho da equipe.

**Palavras-chaves:** Competências em Equipe. Equipe de Projetos. Gerenciamento em Projetos de TI.

## ABSTRACT

Purpose of this article is to identify and analyze the communication skills in teams of IT projects that stand out through the personal indicators, and the tasks of the companies in the city of Caririaçu, located in the state of Ceará. The sample of this research was eighteen employees in the fields of food industry, construction industry and mechanical industry. In the analysis of the data we found that the majority of employees believe it is highly relevant communication in project teams, personal indicators that stood out in the three industrial areas was the interphase indicator, the second indicator was the personal communication. The tasks indicators that stood out for employees in these industries technical performance was then planning the long term. So it inheres that the surveyed companies obtained a positive perception of the communicational aspects of IT project teams even though all these personal bookmarks and tasks are important to a good team performance.

**Keywords:** Team. Project team. Management in IT projects.

---

<sup>1</sup> Pós-graduando do curso de MBA em Gestão de Projetos do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. E-mail: Leonardoadscalixto@hotmail.com.

<sup>2</sup> Professor Doutor do curso de MBA em Gestão de Projetos do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio.

## 1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que atualmente o cenário do mercado encontra-se cada vez mais competitivo por conta das mudanças tecnológicas e também pela liberalização e volatilização dos mercados globais. As empresas sabem que para competir precisam aprender e gerar conhecimentos. As evidências já não são mais propriedades dos anais de congressos, aparecem agora, também, como notícias em revistas de negócios e vários outros meios de comunicação.

As empresas constantemente estão em processo de transformação, se organizando para poder dar respostas eficazes e rápidas, especialmente, aqueles que se referem à competição e posicionamento de mercado. Essas respostas são chamadas de um conjunto de ações ou atividades que refletem a competência da empresa em aproveitar oportunidades, abrangendo sua capacidade de agir rapidamente, respeitando as limitações de tempo, custo e especificações (JUNIOR e CARVALHO, 2003).

Segundo King (1933, apud JUNIOR e CARVALHO, 2003, p. 3) “[...] cada vez mais os projetos tendem a crescer de importância e quanto mais alinhados estiverem às estratégias de negócios das empresas, certamente mais vantagens estas obterão na competição”.

Nesse sentido, atualmente a tecnologia de informação (TI) é um elemento importante no ambiente empresarial. A partir dessa utilização são oferecidas vastas oportunidades para as empresas que buscam sucesso no aproveitamento dos benefícios ofertados por este uso e também oferece desafios para a administração de TI, da qual as empresas passam a ter ampla dependência e que apresentam características de gerenciamento (ALBERTIN e ALBERTIN, 2008; BALLONI, S/D).

A utilização de Tecnologia de Informação significa muitas vezes uma mudança intensa, na organização, que deve ser planejada e preparada para que alcance os objetivos da empresa (ALBERTIN, 1996 apud ALBERTIN, 2001).

É importante ressaltar que por muitas vezes a falta de entendimento do processo de intervenção, por parte do expressivo número de seus líderes, tem sido vista com uma das principais causas de fracassos, os pontos relevantes do processo de intervenção nas organizações denominados variáveis, devem ser estudados e tratados para a criação de um ambiente próspero para o seu sucesso (ALBERTIN e ALBERTIN, 2008).

É perceptível que cada vez mais as estratégias organizacionais devam estar mais atentas ao desenvolvimento de competências em gestão de projetos como fator chave na busca de vantagem competitiva de longo prazo (RABECHINI, CARVALHO e LAURINDO, 2002).

De acordo com Fleury & Fleury (2001, apud ARAUJO e PEDRON, 2013p.20) cita que:

O termo “competência” é usado para assinalar que um indivíduo está qualificado para realizar um determinado trabalho. O conceito de competência é: “um saber agir e responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

As competências de comunicação entre equipes de trabalho de projeto de Tecnologia de Informação se torna um tema que exige embasamento conceitual individualizado para fazer frente às especificidades dessa área, pois a comunicação entre grupos de projetos de TI se faz necessária para a construção de sistemas de gerenciamento organizacionais específicos, e assim pode esclarecer os impactos nos indivíduos, na organização e na tarefa.

Os principais benefícios que se procura a partir da estruturação e transparência da comunicação interna são o fortalecimento e a construção de relacionamentos, permitindo abrir os canais de comunicação entre a empresa e funcionários, para que todos esses saibam a respeito dos objetivos, estratégias, metas e formas de atuação, pois só assim será possível compreender e melhorar o atendimento ao consumidor, fazendo mostrar visibilidade, diminuição dos custos, gerando tempo e assim proporcionar um clima organizacional harmônico em todos que partilhem do mesmo senso de direção (SACRAMENTO, 2009).

Alguns autores relatam que a comunicação cada vez mais está presente na literatura organizacional, com a mesma importância que a gestão da produção, a gestão financeira ou a gestão de recursos humanos, entre outros (MUCHIELLI, 1993 apud CARVALHO e MIRANDOLA, 2005).

Em uma perspectiva mais ampla, pode-se identificar no processo de comunicação os seguintes elementos básicos (*emissor; receptor; mensagem; canal; codificação / decodificação; feedback*). No processo de comunicação o emissor é responsável por tornar a informação clara, coerente e completa, permitindo que o receptor a receba e compreenda (FERREIRA, 1996 apud CARVALHO e MIRANDOLA 2005, p.2).

Os empenhos organizacionais para a apropriação e utilização de TI são realizados na forma de projetos de TI, essa resposta à necessidade da companhia oferece características que englobam a existência de um objetivo predeterminado, que deve ter qualidade, prazo, orçamento, condições ambientais e satisfação dos envolvidos, incertezas, complexidades e urgências (JUNIOR; CARVALHO, 2003).

Os projetos de TI em equipes são indispensáveis atualmente, porém não são tão fáceis de serem elaborados, por isso devem ser estudados com bastante cautela para que não acarrete problemas. De acordo com Frame (1994, apud JUNIOR e CARVALHO, 2003, p. 2) ressalta que:

O gerenciamento das equipes de projeto não é uma tarefa fácil, por dois motivos: o primeiro é que os times de projetos são extremamente dinâmicos, os membros do grupo estão em constante mudança; o segundo é que talvez somente o gerente do projeto e alguns membros da alta gerência consigam ver a equipe do projeto como uma entidade única. Se os gerentes de projeto desejam um grupo motivado eles devem trabalhar nesta direção. Isto é possível através da condução de reuniões produtivas, da criação de um espaço físico próprio para o grupo, da criação de sinais específicos do grupo, da divulgação dos resultados do grupo, do desenvolvimento de reconhecimento de esforços especiais, do desenvolvimento, por parte do gerente de projeto, de um comportamento voltado às pessoas do seu grupo e de uma correta estruturação do grupo quanto às responsabilidades de cada membro do mesmo.

Portanto, para atender a essa complexidade e necessidades empresariais se faz necessário levar em consideração os mais sofisticados recursos possíveis da tecnologia da informação.

O objetivo desse artigo é identificar e analisar as competências comunicacionais em equipes de projetos de TI que mais se destacam através dos indicadores pessoais e os de tarefas, em empresas do ramo de alimentos, construção civil e mecânica no município de Caririáçu, localizado no estado do Ceará.

## **2 REFERÊNCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CONCEPÇÃO E ENTENDIMENTO SOBRE COMPETÊNCIAS**

A palavra competência vem do latim “*competere*”, sua decomposição em que a palavra *com* significa cujo, e *petere* esforço (JUNIOR e CARVALHO, 2003).

As competências empresariais foram intensamente estudadas por Hamel&Prahalad (1995), e assim estabeleceram o conceito de competência que se torna essencial no ramo empresarial. Dessa forma conceitua-se que competência é um conjunto de habilidades e tecnologias, e não apenas uma habilidade ou uma tecnologia isolada (JUNIOR e CARVALHO, 2003; PEREIRA e RABECHINI, 2014).

Para distinguir uma competência essencial, são necessários três elementos, sendo: o valor percebido pelo o cliente; a diferenciação frente aos concorrentes e a capacidade de expansão. O valor recebido pelo cliente trata-se das habilidades que comportam a empresa oferecer, já a diferenciação frente aos concorrentes trata-se de uma capacidade única, ou seja, sua diferenciação, e o outro elemento, a capacidade de expansão, trata-se das possibilidades de geração uma variedade de novos produtos.

Perante o exposto constata-se o quanto as competências ditas como essenciais no ramo empresarial são importantes, é a partir delas que se pode ter uma vantagem competitiva no mercado.

De acordo com Fleury & Fleury, (1999 apud JUNIOR e CARVALHO, 2003, p.5) existem três eixos de competências fundamentais do indivíduo, sendo:

[...] pela pessoa, por sua formação educacional e por sua experiência profissional. Esta integração entre a competência no âmbito individual e da organização que permitem a agregação de valor social e econômico. Os autores definem competências com: "um saber agir responsável e reconhecido, implicando em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agregue valor econômico à organização, e valor social ao indivíduo".

Essas competências organizacionais facilitam o trabalho em projetos de equipes ou individuais, pois esses consistem em alcançar objetivos propostos pela a empresa.

## 2.2 COMPETÊNCIAS EM EQUIPES DE PROJETO

A formação de equipes significa um processo que agrega um conjunto de pessoas com diferentes obrigações habilidades e inteligências, e assim se transforma numa unidade de trabalho eficaz e agregada, nesse processo de transformação as energias e os objetivos se misturam, em que irar dar suporte aos objetivos da equipe (THAMHAIN, 1993 apud JUNIOR e CARVALHO, 2003).

A partir desse conceito, Thamhain (1993, apud JUNIOR e CARVALHO, 2003) verificou o desempenho de equipes de projetos, analisando as facilidades e barreiras, os fatores ambientais e estilos de liderança gerencial para sua formação e desenvolvimento. Estas variáveis compõem dois grupos (*clusters*) distintos de indicadores que podem ser empregados para estabelecer as bases para identificar as competências em equipes de projetos bem como medir seu desempenho, sendo o *cluster* composto por elementos com características orientando as atividades e resultados em projeto, e outro *cluster* que orienta as pessoas.

Diante do exposto os indicadores de Tarefas e de Pessoas proposto por Thamhain (1993, apud JUNIOR E CARVALHO) são: vejamos no quadro 01:

Quadro 01 – Indicadores de Desempenho de Tarefas e Pessoas:

| <b>Indicadores de Tarefa</b>                                                                                                                                                             | <b>Indicadores de Pessoas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Desempenho técnico:</i> indicador que visa medir o aprimoramento técnico de seus membros e, via de regra, avaliar a equipe por seu desempenho técnico.                                | <i>Envolvimento da equipe:</i> referem-se aos <i>stakeholders</i> e com o resultado do projeto em si. A equipe deve ser proativa e passar essa imagem aos envolvidos do projeto, gerando um ambiente de confiança;                                                                                                                                                                      |
| <i>Planejamento dos prazos e orçamentos:</i> indicadores que medem a capacidade da equipe em gerenciar os prazos e custos do projeto;                                                    | <i>Gerenciamento de conflitos:</i> refere-se ao processo de identificação de conflitos e seus modos de resolução. Toda equipe de projetos passa por momentos de conflito que devem ser administrados, para evitar que o desempenho diminua. Neste sentido, identificar e antever possíveis pontos de conflitos, resolvendo-os antes que eles aconteçam é um bom procedimento da equipe; |
| <i>Avaliação por resultados:</i> são os fatores relacionados aos alvos que o projeto precisa atingir e, também das recompensas envolvidas quando atingidos;                              | <i>Comunicação:</i> é um indicador fundamental para que uma equipe obtenha alto desempenho. O conhecimento do plano do projeto e o processo de geração, estoque, disseminação e controle das informações são aspectos críticos do gerenciamento;                                                                                                                                        |
| <i>Inovadoras e criatividade:</i> considerando o ambiente, estes indicadores representam a valorização da criatividade de seus membros e das soluções de fato entendidas como criativas; | <i>Espírito de equipe:</i> As equipes consolidadas geralmente têm membros que apresentam espírito colaborador em detrimento do individualismo, buscam juntos os resultados e procuram sempre se proteger contra eventuais injustiças;                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Estabelecimento de especificações:</i> são indicadores que se referem aos requisitos do projeto e controles periódicos da qualidade das atividades do projeto até a hora do aceite do cliente; | <i>Confiança mútua:</i> A confiança aqui discutida refere-se a um dos pré-requisitos para a formação de equipe, pois uma atividade tem interface com informações e resultados oriundos de outras atividades, a equipe precisa ter a confiança que tais entradas estejam de acordo com os requisitos planejados;                |
| <i>Gerenciamento das mudanças:</i> indicam a flexibilidade e o acompanhamento do processo de implementação e,                                                                                     | <i>Autodesenvolvimento:</i> Os membros de uma equipe buscam desenvolver habilidades, que irão contribuir para se atingir os resultados do projeto, identificando possibilidades técnicas para isto. A participação em congressos e simpósios que formem competências visando à melhoria dos resultados do projeto é importante |
| <i>Previsões de prazo e custo:</i> indicam o entendimento das tendências do projeto bem como estabelecimento de cenários dos negócios da organização ao qual o projeto está vinculado             | <i>Interface organizacional:</i> refere-se à capacidade da equipe em se relacionar com a empresa visando conseguir recursos e apoios para o projeto.                                                                                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                   | <i>Capacidade da equipe em buscar resultados do projeto e se relacionar com a empresa:</i> Quanto mais a equipe conhece as potencialidades e possibilidades da empresa que faz parte, poder explorar melhor seus recursos e, certamente, melhor contribuir para o sucesso de seus projetos.                                    |

Fonte: (JUNIOR e CARVALHO, 2003, p.8).

Perante os dados apresentados acima conclui-se que as competências em equipes de projetos se tratam das possibilidades dos indivíduos trabalhar em conjunto, na busca de atingir os objetivos do projeto, pois as vantagens de se trabalhar em equipe é que as competências funcionais podem ser unidas e orientadas para um mesmo objetivo.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O estudo realizado é de natureza quali-quantitativa, que de acordo com Lefèvre e Lefrèvre (2005 apud ZENTU, 2009), pois admiti que se conheça ou dimensione, com segurança dos métodos científicos, em detalhe e em sua forma natural, os pensamentos, representações, crenças e valores da coletividade.

### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra é composta pelos funcionários de três áreas industriais, sendo: a indústria de alimentos contendo o número de cinco funcionários; a indústria da construção civil com o número de seis funcionários e a indústria mecânica composta por sete funcionários, totalizando o número de dezoito indivíduos. Destes, cinco indivíduos do sexo feminino com idade entre 30 e 36 anos e 13 do sexo masculino com idade entre 33 e 46 anos. Ressaltamos que todos os funcionários que responderam ao questionário trabalham diretamente com projetos sendo em sua minoria gerentes. A pesquisa foi realizada nos dias 11, 14 e 18 de Abril do ano de 2016, no vespertino.

### 3.2 INSTRUMENTOS DA PESQUISA

O instrumento utilizado para a obtenção dos dados foi um questionário contendo três questões objetivas.

Seguindo os procedimentos de ética foi utilizado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, de acordo com as normas éticas previstas na resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Contendo todas as informações necessárias sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa. É válido ressaltar que as participantes não tiveram nenhum prejuízo por danos morais durante a pesquisa, mantendo a sua integridade físico-psicológica, sendo garantida a privacidade das informações colhidas e utilizando-as somente sobre o caráter científico.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para análise da coleta dos dados foi realizado um questionário com três questões, sendo que a primeira indaga: Qual a importância da comunicação em projetos? Nesse questionamento acrescentamos um grau de importância para obter os dados, sendo essas: Nenhuma, Baixa, Média, Alta e Altíssima. O segundo questionamento foi: Quais os Indicadores Pessoais das competências de projeto que você considera mais importantes? E por fim o questionamento foi: Quais os indicadores de Tarefas das competências de projetos que você considera mais importante?

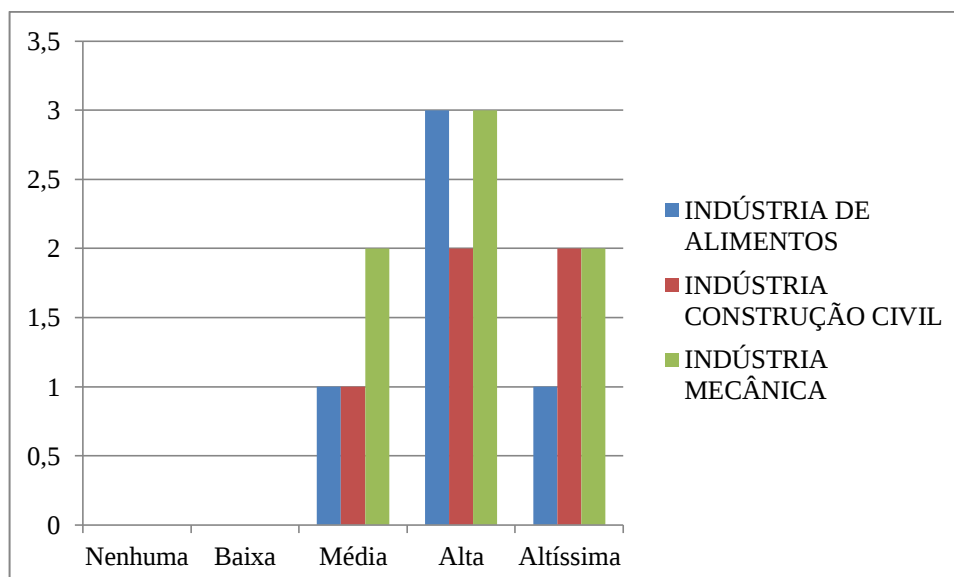
Quadro 02 – Importância da comunicação em projetos, número de funcionários (N=18)

| <b>GRAU DE IMPORTÂNCIA</b> | <b>INDÚSTRIA DE ALIMENTOS</b> | <b>INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL</b> | <b>INDÚSTRIA MECÂNICA</b> |
|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| <b>Nenhuma</b>             | <b>0</b>                      | <b>0</b>                             | <b>0</b>                  |
| <b>Baixa</b>               | <b>0</b>                      | <b>0</b>                             | <b>0</b>                  |
| <b>Média</b>               | <b>1</b>                      | <b>1</b>                             | <b>2</b>                  |
| <b>Alta</b>                | <b>3</b>                      | <b>2</b>                             | <b>3</b>                  |
| <b>Altíssima</b>           | <b>1</b>                      | <b>2</b>                             | <b>2</b>                  |

Analizando o quadro podemos constatar que o grau importância (Nenhuma) e (Baixa) não obtiveram resposta por todas as indústrias. No grau de importância (Média) podemos constatar 1 funcionário da área de alimentos, na indústria da Construção Civil 1 funcionário, na área Mecânica 2 funcionários. No grau de importância (Alta) tivemos 3 funcionários da indústria de Alimentos, e 2 na indústria da Construção Civil e 3 funcionários na indústria Mecânica. No grau de Importância (Altíssima) obtivemos 1 funcionário na indústria de Alimentos, 2 na indústria da Construção Civil e 2 funcionários indústria Mecânica.

Podemos observar através do gráfico-01 qual grau de importância se destacou perante as resposta dos funcionários, vejamos:

Gráfico 01 – Importância da comunicação em projetos



Como podemos constar no gráfico das indústrias de alimentos e da área mecânica a maioria dos funcionários respondeu o grau de importância (Alta).

Dando continuidade ao estudo, o segundo questionamento foi saber quais os Indicadores Pessoais das competências de projeto que os funcionários consideram mais importante. Vejamos os resultados através do quadro -03:

Quadro 03 – Indicadores Pessoais

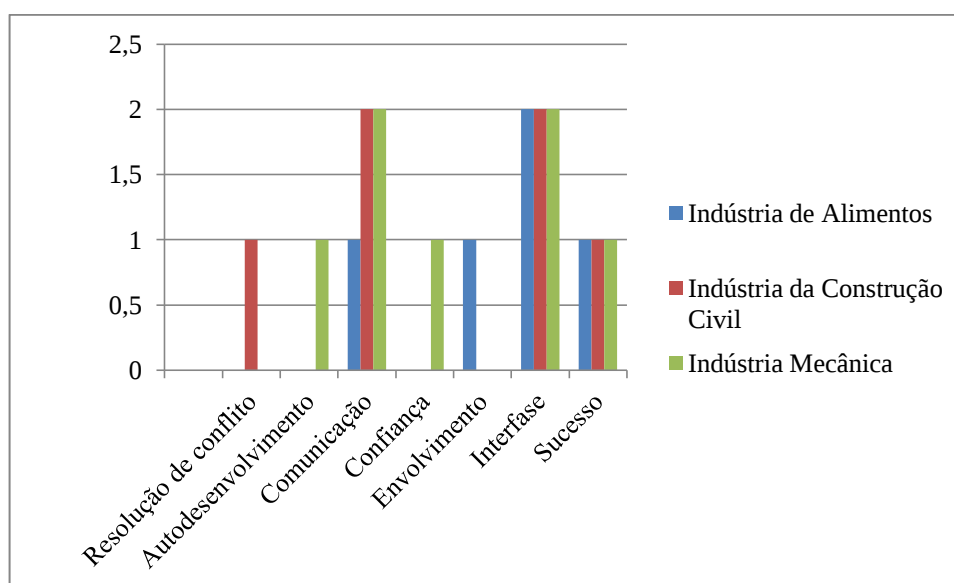
| Competências Indicadoras Pessoais | Indústria de Alimentos | Indústria da Construção Civil | Indústria Mecânica |
|-----------------------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------|
| <b>Resolução de conflito</b>      | 0                      | 1                             | 0                  |
| <b>Autodesenvolvimento</b>        | 0                      | 0                             | 1                  |
| <b>Comunicação</b>                | 1                      | 2                             | 2                  |
| <b>Confiança</b>                  | 0                      | 0                             | 1                  |
| <b>Envolvimento</b>               | 1                      | 0                             | 0                  |
| <b>Interfase</b>                  | 2                      | 2                             | 2                  |
| <b>Sucesso</b>                    | 1                      | 1                             | 1                  |

Podemos perceber no quadro que Indicador Pessoal (Resolução de conflito) tivemos apenas 1 funcionário da indústria da Construção Civil, o indicador pessoal (Autodesenvolvimento) apenas 1 funcionário da indústria Mecânica; no indicador

(Comunicação) obteve-se 1 funcionário da área de Alimentos, 2 da área da Construção Civil, e 2 da Indústria Mecânica; o indicador (Confiança) apenas 1 funcionário da Indústria Mecânica; (Envolvimento) 1 funcionário da área de Alimentos; (Interfase) 2 funcionários da indústria de Alimentos, 2 da Construção Civil, e 2 da indústria Mecânica; e por fim o indicador Pessoal (Sucesso) 1 funcionário em todas as indústrias.

Vejamos no Gráfico-02 os Indicadores Pessoais que mais se destacaram pelo os funcionários das indústrias.

Gráfico 02 - Indicadores Pessoais



Podemos observar que o indicador Interfase foi o que mais se destacou nas três áreas industriais, o segundo mais destacado foi o indicador Comunicação, e os indicadores que menos foram citados foi o Autodesenvolvimento e Envolvimento.

Prosseguindo as análises das competências de indicadores em equipes de TI desse estudo, vamos conhecer o terceiro questionamento que foi: Quais os indicadores de Tarefas das competências de projetos que você considera mais importante? Vejamos no quadro 04 os dados obtidos a partir das respostas dos funcionários:

Quadro 04 – Indicadores de Tarefas

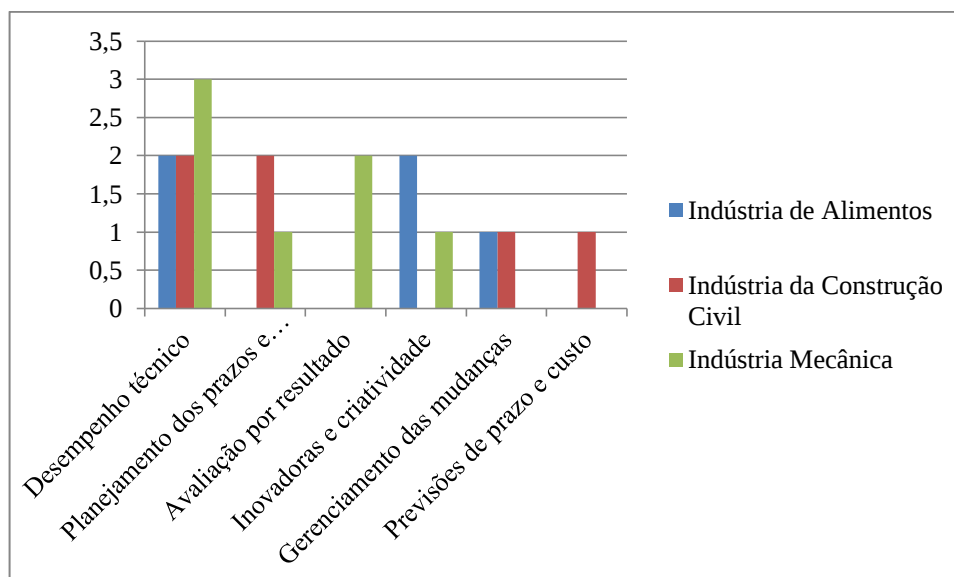
| Competências de | Indústria de | Indústria da | Indústria |
|-----------------|--------------|--------------|-----------|
|-----------------|--------------|--------------|-----------|

| <b>Indicadores de Tarefas</b>              | <b>Alimentos</b> | <b>Construção Civil</b> | <b>Mecânica</b> |
|--------------------------------------------|------------------|-------------------------|-----------------|
| <b>Desempenho técnico</b>                  | <b>2</b>         | <b>2</b>                | <b>3</b>        |
| <b>Planejamento dos prazos e orçamento</b> | <b>0</b>         | <b>2</b>                | <b>1</b>        |
| <b>Avaliação por resultado</b>             | <b>0</b>         | <b>0</b>                | <b>2</b>        |
| <b>Inovadoras e criatividade</b>           | <b>2</b>         | <b>0</b>                | <b>1</b>        |
| <b>Gerenciamento das mudanças</b>          | <b>1</b>         | <b>1</b>                | <b>0</b>        |
| <b>Previsões de prazo e custo</b>          | <b>0</b>         | <b>1</b>                | <b>0</b>        |

O quadro acima mostra que no indicador de Tarefa (Desempenho técnico), 2 funcionários da indústria de Alimentos, 2 funcionários da Construção Civil, 3 funcionários da Indústria Mecânica; no indicador (Planejamento dos prazos e orçamento) tivemos 2 funcionários da área da Construção Civil e 1 da indústria Mecânica; no indicador de tarefa (Avaliação por resultado) apenas 2 da Indústria Mecânica; no indicador (Gerenciamento das Mudanças) 1 funcionário da Indústria de Alimentos e 1 da indústria da Construção Civil; e o indicador de Tarefa (Previsões de prazo e custo) apenas um funcionário da Construção Civil.

Vejamos no gráfico 03 os Indicadores de Tarefas que mais se destacaram:

Gráfico 03 – Indicadores de Tarefas



Como podemos observar o indicador pessoal que mais teve destaque foi o Desempenho técnico em seguida, temos planejamento ao longo prazo, o menor destaque foi no setor de gerenciamento das mudanças.

Diante de todos os dados obtidos, percebemos que os funcionários dessas áreas do ramo de Alimentos, da Construção Civil e Mecânica, deixam claro que a comunicação em projetos de equipes é altamente relevante. No estudo de Carvalho & Mirandola (2007) em que teve como objetivo compreender o processo de comunicação em projetos de Tecnologia da Informação, também foi questionado aos funcionários qual a grau de importância da comunicação entre equipes de TI, encontramos resultados parecidos, pois o grau de importância que mais se destacou para os funcionários foi o “altíssima”.

Já sobre os Indicadores Pessoais os funcionários das três áreas industriais deixam evidente que o indicador Interface se sobressaiu, isso significa que os mesmos estão interessados em contribuir com suas habilidades para atingir as metas, mostrando bom envolvimento com a interface do grupo.

Esses resultados comparados com o estudo de Junior e Carvalho (2003) são bem diferentes, pois o mesmo analisou os aspectos relacionados às competências em equipes de projetos, em que sua amostra teve um número de cento e seis funcionários das industriais da Construção Civil, Automobilística, Finanças, Alimentos, Consultoria, entre outros.

Sobre os Indicadores de Tarefas nesse estudo ficou evidenciado que o indicador que mais se destacou pelo os funcionários foi o desempenho técnico e o

segundo indicador foi o planejamento a longo prazo, o que deixa claro que os funcionários dessas indústrias buscam alcançar metas através dos objetos propostos pela a equipe de gerenciamento de projetos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAS**

A amostra estudada foi relativamente reduzida devido o município de Caririaçu ser de pequeno porte e densidade populacional, como também por possuir poucas empresas que trabalham com gerenciamento de projetos em equipe de TI, porém os funcionários na área de tecnologia de informação se puseram dispostos a participar do estudo.

Percebemos diante dos dados que os funcionários indagados a respeito do grau de importância dos projetos comunicacionais, se mostraram positivos diante do exposto. Esses funcionários alegaram que existe uma alta importância nesses projetos, o que de fato mostra que as empresas desses ramos (Alimentos, Construção Civil e Mecânica) no município de Caririaçu, estão cada vez utilizando meios de comunicação para resolver e ampliar os seus negócios.

Já sobre o questionamento quanto às competências de indicadores pessoais que mais têm importância para os funcionários, destacaram-se os meios de comunicação e a interface, esses dois indicadores são bastante importantes, pois a equipe passa a se relacionar melhor e procura meios de obter recursos para assim conseguir os objetivos do projeto.

Constatamos também no questionamento sobre as competências dos indicadores de tarefas que essas empresas operam através de aprofundamento técnico, esses dados não são diferentes de outros estudos que mostram resultados parecidos, não podemos dizer que esse indicador não é importante, porém, temos que ressaltar que o gerenciamento dos projetos quando aplicado em sua plenitude tem que valorizar os aspectos gerenciais para que assim possa alcançar os objetivos dos projetos.

Ressalta-se que nesse estudo buscamos apenas identificar as competências comunicacionais em equipes de TI, que seriam mais importantes para os funcionários das empresas do ramo de Alimentos, Construção Civil e Mecânica do município de Caririaçu- CE, pois não temos como objetivo dizer quais as competências são de fato mais importantes no gerenciamento de projeto em

equipes, porque todas esses indicadores são relevantes para obter um excelente trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALBERTIN, A. L.. Valores estratégicos dos projetos de Tecnologia de Informação. **Revista de Administração de Empresa- ERA**, V. 41. São Paulo- SP, 2001.

ALBERTIN, A.L. ALBERTIN, R.M.M. Benefícios do uso de tecnologia de informação para o desempenho empresarial. **Revista de Administração Pública- RVP**. Rio de Janeiro, 2008.

ARAÚJO, C. C. S.; PEDRON. C. D. **A influência do tipo de personalidade no desenvolvimento dos soft skills do gerente de projetos de TI**. Anais do II SINGEP e I S2IS. São Paulo- SP, 2013.

BALLONI, A. J. **Por que gestão em Sistemas e Tecnologias de Informação? II.2**. S/D.

CARVALHO, M. M; MIRANDOLA, D. A influência do tipo de personalidade no desenvolvimento dos soft skills do gerente de projetos de TI, 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132007000200009pdf> . Acesso dia 04 de Janeiro de 2016.

JUNIOR, R. R., CARVALHO, M. M. Carvalho. PERFIL DAS COMPETÊNCIAS EM EQUIPES DE PROJETOS. **Revista de Administração de Empresa**. v. 2, 2003.

PEREIRA, S. A; RABECHINI, R. Jr.. As competências em gestão de projetos e sua influência na empregabilidade dos gerentes de projeto. **Revista de Gestão e Projetos**, Vol. 5, N. 3, 2014.

RABECHINI Jr., R., CARVALHO, M. M., LAURINDO, F. J. Fatores críticos para implementação de gerenciamento por projetos: o caso de uma organização de pesquisa. **Revista Produção**, 2002.

SACRAMENTO, S. D. **Comunicação Eficaz: Uma estratégia rumo ao diferencial competitivo**. 2009. 64f. (Monografia do curso Recursos Humanos). Universidade São Judas Tadeu. São Paulo- SP, 2009.

ZETUN, C. B. Análise quali-quantitativa sobre a percepção da zoonoses em Vargem Grande, São Paulo: a importância dos animais de companhia, de alimentação e do ambiente. 2009. 120f. (Dissertação Mestre em Epidemiologia Experimental). Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia. São Paulo- SP, 2009.

## **APÊNDICES**

### **APÊNCIDE-A**

#### **TERMO DE CONCENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Esta pesquisa intitula-se Análise das competências comunicacionais em equipes de projetos de TI, sendo desenvolvida pelo acadêmico José Leonardo Calixto, aluno do Centro Universitário Leão Sampaio-UNILEÃO Centralizada do município de Juazeiro do Norte- CE sob a orientação do Prof. Sc.M. Thiago Bessa Pontes, professor Assistente da Universidade Federal do Cariri. O objetivo deste estudo é identificar e analisar as competências comunicacionais em equipes de projetos de TI que mais se destacam através dos indicadores pessoais e os de Tarefas das empresas no município de Caririaçu- CE.

A participação neste estudo é voluntária, e você não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração, bem como não é obrigado a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelos pesquisadores, não estando susceptível a sofrer nenhum dano caso decida não participar do estudo ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, independente do motivo.

As informações coletadas serão analisadas com total veracidade nesta pesquisa que será através de testes, serão realizados unicamente com propósito acadêmico-científicos, portanto os dados sofrerão tratamento estatístico, não sendo divulgado nenhum dado particular, nome ou elemento que identifique o indivíduo participante. A divulgação dos resultados deste estudo ocorrerá em eventos didático-científicos e serão apresentados de forma coletiva, mantendo o sigilo e a integridade jurídico, físico e moral dos participantes.

Em caso de dúvidas a respeito dos objetivos da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, ou notificação de irregularidade ou desistência, poderá entrar em contato com o responsável pelo estudo, através do e-mail: *leonardoadscalixto@hotmail.com*, ou telefone (88) 997110319.

Se você estiver de acordo em participar deverá preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-esclarecido que se segue, e receberá uma cópia deste Termo.

### TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais Eu, \_\_\_\_\_, declaro que fui devidamente esclarecido (a), estando ciente dos procedimentos aos quais serei submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firmo meu *consentimento livre e esclarecido* em participar voluntariamente desta pesquisa.

E, por estar de acordo, assina o presente termo.

CARIRIAÇÚ, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante ou Responsável

\_\_\_\_\_  
José Leonardo Calixto  
(Pesquisador Responsável)

### APENDICE-B

### QUESTIONÁRIO

SEXO: \_\_\_\_\_

IDADE: \_\_\_\_\_

ÁREA INDUSTRIAL: \_\_\_\_\_

1- QUAL IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO EM PROJETOS?

( ) NENHUMA

( ) BAIXA

( ) MÉDIA

( ) ALTA

( ) ALTÍSSIMA

2- QUAIS OS INDICADORES PESSOAIS DAS COMPETÊNCIAS DE PROJETO QUE VOCÊ CONSIDERA MAIS IMPORTANTE?

RESOLUÇÃO DE CONFLITO ( )

AUTODESENVOLVIMENTO ( )

COMUNICAÇÃO ( )

CONFIANÇA ( )

ENVOLVIMENTO ( )

INTERFASE ( )

INTERFASE ( )

SUCESSO ( )

3-QUAIS OS INDICADORES DE TAREFAS DAS COMPETÊNCIAS DE PROJETOS QUE VOCÊ CONSIDERA MAIS IMPORTANTE?

DESEMPENHO TÉCNICO ( )

PLANEJAMENTO DOS PRAZOS E ORÇAMENTOS ( )

AVALIAÇÃO POR RESULTADOS ( )

INOVADORES E CRIATIVAS ( )

GERENCIAMENTOS DAS MUDANÇAS ( )

PREVISÕES DE PRAZO E CUSTO ( )