



Gestão de Projeto

**PROFESSOR: FERNANDO
GALVÃO**
**CONTEÚDO: GERÊNCIA
DO PROJETO**
DATA: 19.06.2019

ATIVIDADE COMPLEMENTAR

1. Cite e explique três tendências de mercado que podem representar oportunidades para desenvolvimento de projetos?

2. Cite e explique três boas práticas de comunicação interna dentro de uma organização.
3. Cite três exemplos de novas tecnologias que apoiam a gestão de projetos.
4. Que problemas uma gestão autoritária e centralizadora pode gerar na gestão do projeto?



Gerente do projeto

- O gerente de projetos necessita de conhecimentos, habilidades e recursos específicos, para aplicá-los ao projeto a fim de atingir/exceder às expectativas das partes interessadas. Atributos desejáveis aos gerentes:
- Os atributos desejáveis são:
 - ❖ **Conhecimentos organizacionais:** sistema administrativo e financeiro, administração de recursos humanos, processos e operação, produtos, mercados e clientes;
 - ❖ **Conhecimentos técnicos:** áreas correlatas à especialização, competência técnica na área de especialização e métodos de pesquisa;

Gerente do projeto

- ❖ **Habilidades de comando:** capacidade de liderança, planejamento, organização, controle, auto análise, alocação de recursos e tomada de decisão;
- ❖ **Demais habilidades:** capacidade de trabalhar em equipe, criatividade, relacionamento pessoal, clareza e concisão;

Gerente do projeto

- ❖ **Atitude de posicionar-se frente aos aspectos internos e externos:** disciplina de trabalho, interesse por questões administrativas, relacionamento com clientes externos e ambição profissional;
- ❖ **Atitude de estrategista:** atacar o problema pela revisão da literatura pertinente e hábito de leitura sistemática de textos técnicos.

Atribuições e responsabilidades da gerência por fases

- Existem várias atribuições da gerência de projetos pertinentes a cada fase desta, contendo as atribuições e responsabilidades; destacam-se, entre elas:

❖ **Fase de iniciação do projeto:** na fase inicial, é necessário caracterizar o objetivo, começar a desenvolver o escopo, estimar os custos, prazo e esforços a despende e procurar obter o comprometimento da empresa;

MEDIAÇÃO

Atribuições e responsabilidades da gerência por fases

❖ Fase de planejamento do projeto: selecionar as pessoas-chave da equipe do projeto, coordenar o planejamento geral do projeto, estabelecer o produto a ser entregue, estabelecer a estrutura de trabalho, estabelecer o sequenciamento de atividades, definir os insumos, processos e tecnologias a ser empregados, identificar e compromissar os executantes e responsáveis pelas partes do projeto, estabelecer o cronograma-mestre, estimar e estabelecer o orçamento mestre, vender o projeto aos departamentos e seus respectivos responsáveis no sentido de obter as aprovações, elaborar e coordenar o plano de gestões do projeto;

Atribuições e responsabilidades da gerência por fases

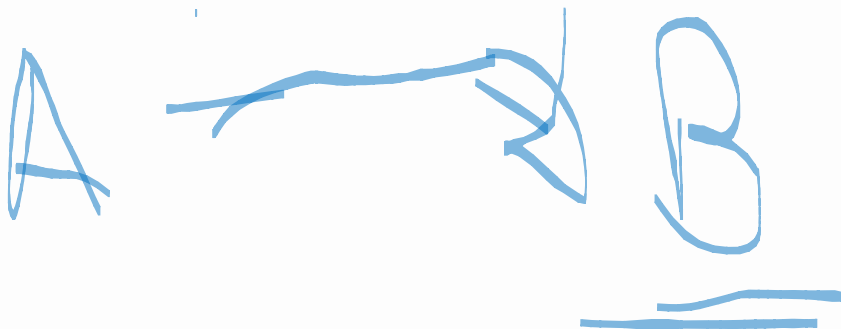
- ❖ Fase de execução do projeto: desenvolver a equipe do projeto, autorizar e dar início à implantação, delegar autoridade e definir responsabilidades, alocar insumos necessários, administrar conflitos entre os integrantes da equipe, manter a motivação e dar apoio à equipe, preservar as linhas de comunicação com todas as partes interessadas no projeto;

Atribuições e responsabilidades da gerência por fases

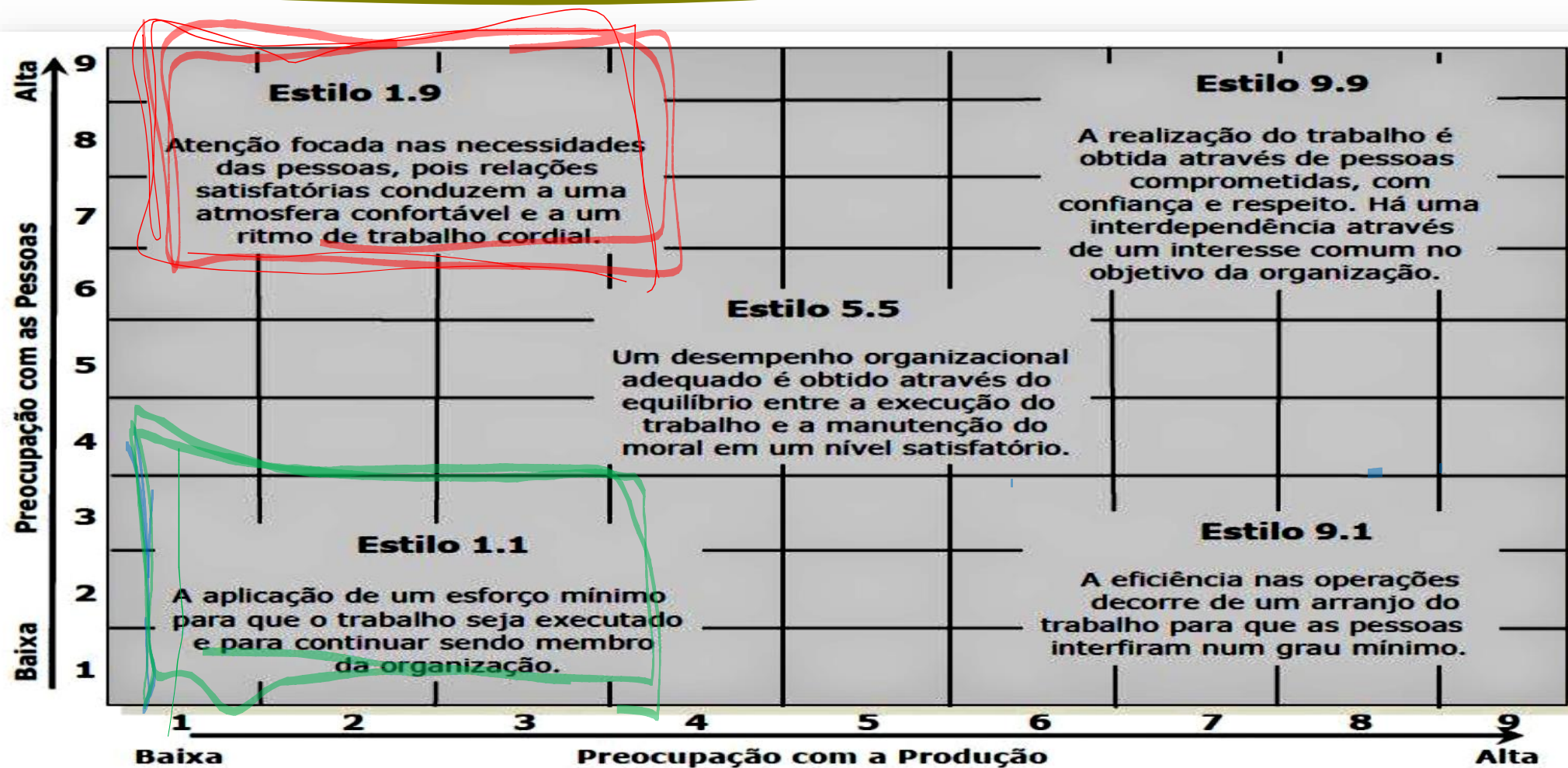
- ❖ **Fase de controle do projeto:** estabelecer os mecanismos de controle de custos, prazos e execução física, coordenar as avaliações e revisões, negociar alterações que se fizerem necessárias, definir e implantar mudanças cabíveis;
- ❖ **Fase de encerramento do projeto:** concluir o projeto através da transferência de resultados, prestar contas, encerrar contratos, conduzir as revisões e avaliações finais do projeto, devolver os materiais e instalações, concluir e encaminhar as documentações do projeto, dissolver a equipe e encerrar o projeto.

Estilos de gerência

- A gerência trabalha com as complexidades, ou seja, planeja, orça, estabelece objetivos e cursos de ação e aloca recursos, enquanto os líderes trabalham promovendo as mudanças apontam uma direção, uma visão de futuro e as estratégias para conseguir as mudanças;



Estilos de gerência



Estilos de gerência

- Estilo 1.1 – Gerência Empobrecida: são gerentes indiferentes aos compromissos com a organização e a equipe do projeto; a equipe é desinteressada, pouco comprometida e pouco competitiva e o esforço feito é o suficiente para conseguir algum resultado, apenas para manter a posição do gerente e dos membros da equipe;
- Estilo 1.9 – Gerência de Clube de Campo: há bastante atenção às pessoas e pouca ou nenhuma exigência ao trabalho, ou seja, negligência à produção; apesar do ambiente tranquilo, os erros e a ineficiência são tolerados, resultando em uma produção mínima, bem como custo-benefício desfavorável;

Estilos de gerência

- Estilo 9.1 – Gerência do tipo Autoridade/ Obediência: o gerente procura seu êxito pessoal, com foco na produção; pouca atenção às pessoas; equipe desmotivada, pouco criativa e com pouca cooperação; pouco resultado à organização e à equipe;
- Estilo 9.9 – Gerência de Equipe: o gerente busca os objetivos da organização e o êxito pessoal da equipe; os problemas, bem como os conflitos, têm tratamento aberto e são resolvidos;
- Estilo 5.5 – Gerência de Organização/ Pessoas: é o meio-termo, há a busca dos objetivos da equipe e da organização, porém não se obtêm os melhores resultados; o ambiente é de ajuste e acomodação; há a cooperação entre todos

Desenvolvimento da equipe

- As fases evolutivas do desenvolvimento da equipe são:
- **Formação:** é o início; há falta de definição de propósitos do grupo e do papel de cada componente e suas respectivas responsabilidades; a comunicação é deficiente; ainda não há o comprometimento e sentimento de equipe; o relacionamento é superficial e o ambiente é confuso;
 - **Turbulência:** com o início dos relacionamentos, há o surgimento de atritos e conflitos; normalmente há a confrontação com o gerente do projeto, há resistências e desistências, formação de pequenos grupos e liderança dispersa;

Desenvolvimento da equipe

- **Normalização:** começam a surgir padrões de comportamento e processos de entendimento; o conjunto passa a ser coeso e existe feedback. Há a resolução dos confrontos e início efetivo dos trabalhos em equipe;
- **Desempenho:** a equipe do projeto alcança e proporciona um ambiente produtivo, cooperativo e criativo; existem flexibilidade e coesão total da equipe.

Atividade Complementar

- 1. Todo projeto possui um ciclo de vida, que pode ser executado de maneira combinada e deve estar presente em todos os projetos. Quais são essas fases? Explique cada uma delas, indicando as suas principais atribuições.**
- 2. Quais são as principais características de um gerente de projetos? Onde esse gerente pode encontrar padrões de conduta para executar seu trabalho?**

Atividade Complementar

3. Qual das opções a seguir representa um indício de que a equipe do projeto não está trabalhando como um conjunto?

- a) Reuniões pobres e improdutivas.
- b) Descontentamento.
- c) Desconfiança em relação ao gerente do projeto.
- d) Conflito e competição.



Gestão de Projeto



**PROFESSOR: FERNANDO
GALVÃO**
CONTEÚDO: PROJETO
DATA: 19.06.2019

Gestão Específica do Projeto:

Principais agentes e papéis

1. Patrocinador: inicia o projeto, se coloca como autoridade, estabelece o projeto como prioridade, define objetivos e limites, fornece recursos;
2. Gerente: responsável pelo atingimento dos objetivos, elabora o plano de ação, motiva e organiza a equipe, comunica as informações sobre projeto, monitora a evolução dos trabalhos;
3. Interessado: beneficiário do projeto, afetado por ele, fornece feedbacks, pode ser envolvido eventualmente, pode não ser interessado em todo o projeto, mas em partes específicas;

Principais agentes e papéis

4. Membro-chave: assistência ao gerente com conhecimento técnico, avalia a viabilidade, expertise técnica quando necessário;

5. Membro: em tempo integral se dedica às atividades operacionais descritas no plano de ação,

Administrar conflitos no projeto

- ❖ O conflito entre os membros da equipe ocorre quando o comportamento de uma pessoa ou de um grupo impede ou dificulta a realização dos objetivos da outra parte, portanto é o choque ou antagonismo entre pessoas, grupos, ideias