



Camilly Alves Eschiabel
Carlos Eduardo Assis Pinho
Danilo de Souza Ribeiro da Silva
Gabriel Lincoln Ribeiro Oliveira
Geovanna Campos Pires
Gustavo Santos Teixeira
Neemias Claudio Oliveira Farias
Rafaela do Prado Borges
Tiago Oliveira Garcia

;

Estudo de Casos

Estudo de caso 1:

De modo geral, Alice precisa construir uma equipe para trabalhar e desenvolver sistemas de alarmes em sua empresa, que atenda a um público de pessoas idosas e com incapacidade de viver de forma independente. A equipe será composta por seis engenheiros de software, sendo que três deles serão recém-formados e os outros três serão engenheiros experientes. As exigências se resumem em possuir conhecimentos de sistemas de alarmes, interfaces, linguagem C e suas aplicações em softwares e estruturas de hardware ligadas a ela.

A escolha de Alice de contratar dois recém-formados pode ser considerada uma decisão arriscada, pois a equipe pode encontrar dificuldades no processo de desenvolvimento dos sistemas de alarmes devido à baixa experiência dos recém-formados. O mais correto seria colocar essas pessoas em um treinamento à parte, para que posteriormente sejam integradas aos projetos.

Ações para ajudar a ter uma entrevista mais justa:

- Realize uma entrevista criteriosa para avaliar as habilidades e experiência dos candidatos.
- Crie um ambiente de entrevista e trabalho flexível, que leve em consideração a conciliação entre vida pessoal e profissional, principalmente voltado à disponibilidade do envolvido, buscando também ver o lado do entrevistado e sua condição.
- Avalie as habilidades e qualificações dos candidatos com base em critérios objetivos e não discriminatórios.

Para aumentar a viabilidade do projeto, seria mais indicado contratar pessoas com mais conhecimentos e tempo de experiência. Isso garantiria que a equipe tivesse as habilidades necessárias para desenvolver sistemas de alarmes seguros e eficientes, fornecendo treinamentos para os ingressantes para depois incluí-los nos projetos da empresa.

Estudo de Caso 2:

O jeito na qual Dorothy escolheu se expressar não é o mais correto em um meio de trabalho, apesar do aparente desconforto, ele poderia tentar entrar em contato com sua supervisão pra tentar arrumar uma solução que atenda as necessidades de ambas as partes, no caso dele poderia ser uma mudança de ocupação/cargo, e se por acaso não resolvesse ou não conseguisse tal feito, ele poderia ir procurando um novo emprego em sua área de interesse enquanto mantém o atual emprego.

- uma de suas preocupações era pedir demissão e não conseguir encontrar um novo emprego, com isso ele poderia aguardar seguro a nova oportunidade aparecer, e ele não precisaria comprometer a produtividade da equipe mesmo com sua insatisfação com o emprego.

a falta de profissionalidade deve ser evitada ao máximo pelos funcionários e chefes, o ambiente de trabalho precisa ser primariamente para realizar as tarefas propostas a cada um, sem prejudicar nenhum colega e nem toda a equipe, se Dorothy seguisse essa linha de pensamento com certeza seria bem mais tranquilo pra todos principalmente pro próprio Dorothy pois assim que ele conseguisse o que desejasse ele poderia ir sem complicar ninguém.

- A resolução de problema com trabalho pode ser feita primariamente ou inteiramente com comunicação e não por atitudes precipitadas e erradas como a aparente falta de motivação e falta de vontade, portanto ter um dialogo com seu chefe/supervisor é de extrema importância tanto pra você quanto para sua empresa.

Estudo de Caso 3:

Alice estava procurando por uma ou talvez duas personalidades orientadas a interações e queria pessoas orientadas a tarefas para completar a equipe, a composição do grupo seria Brian, Bob e Fred. Brian e Bob são orientados a tarefas, enquanto Fred é orientado a tarefas. Essas personalidades complementam a orientação auto-orientada de Alice, criando uma equipe equilibrada com habilidades variadas.

Estudo de Caso 4:

Alice é vista como líder não apenas por sua posição de gerente mas também pois é naturalmente respeitada como tal, a importância de um bom ambiente de trabalho para o andamento do projeto é compreendida tanto por Alice quanto por todos os outros membros da equipe. Portanto ao criar uma oportunidade para todos do grupo se conhecerem fora do trabalho, ensinar sobre as novidades em diferentes áreas que influenciam no rumo da criação e estabelecer o 'dia fora', em um espaço agradável no qual os indivíduos do grupo possuem tempo para discutir inovações e novos pontos para o produto, a coesão do grupo se torna forte e o trabalho em equipe flui de maneira natural.