

**CURSO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**  
**DISCIPLINA DE ELABORAÇÃO E GESTÃO DE PROJETOS**

Prezado(a) discente,

Conforme conversamos, inicie seu autoestudo sobre o conteúdo de gestão de projetos através do livro disponível na Minha Biblioteca de acordo com a referência abaixo. Em seguida, responda ao exercício proposto.

P GIDO, Jack; CLEMENTS, Jim; BAKER, Rose. **Gestão de projetos**. 3. ed. Porto Alegre: +A Educação - Cengage Learning Brasil, 2024. E-book. p.15. ISBN 9786555583427. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555583427/> . Acesso em: 11 ago. 2025.

Segue a previa do que irá encontrar:

## **CAPÍTULO 1 - CONCEITOS DE GESTÃO DE PROJETOS**

- Atributos do projeto
- Equilibrando as restrições do projeto
- Ciclo de vida do projeto
- Iniciação Planejamento Realização Encerramento
- Processo de gestão de projetos
- Envolvimento dos interessados
- Gestão de projetos globais
- Associações de gestão de projetos
- Benefícios da gestão de projetos
- Resumo
- Questões
- Pesquisa na internet
- Referências

Os conceitos abordados neste capítulo apoiam as seguintes áreas de conhecimento de gestão de projetos do PMBOK® Guide

### **Gestão de integração do projeto** **Gestão dos stakeholders do projeto**

#### **Gestão da cultura para o sucesso do projeto**

Considere a palavra cultura. Ela traz à mente muitas ideias relacionadas à cultura no local de trabalho, culturas em diferentes companhias ou em países. A cultura é um modo de pensar que distingue um grupo de pessoas de outro. A cultura de inovação de uma organização é o apoio a novas ideias, riscos e fracassos. Comportamento e atitudes são influenciados pela cultura. Ações como assertividade, coletivismo ou orientação humana podem ser definidas para diferentes culturas e influenciar o modo como um gerente de projetos toma

**CURSO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**  
**DISCIPLINA DE ELABORAÇÃO E GESTÃO DE PROJETOS**

decisões relacionadas à gestão de um projeto e aos membros de uma equipe de projeto.

Qual impacto você acredita que as práticas culturais têm no sucesso de projetos?

Drew é gerente de projeto em uma empresa que tem equipes de projeto em quatro países, Áustria, Canadá, Finlândia e Coreia do Sul. Cada uma das equipes interage com Drew e a equipe na sede corporativa por intermédio de vídeo on-line, chamadas telefônicas, e-mails e, às vezes, reuniões locais.

Como parte do desenvolvimento profissional da companhia, Drew participou de uma sessão de treinamento sobre a compreensão da diversidade e da cultura a fim de aprender a respeito da cultura de inovação corporativa e sua relação com a assertividade, o coletivismo e a orientação humana. Um dos módulos no programa indicava que a gestão entre culturas pode ser influenciada por práticas de gestão e outros fatores organizacionais. Atividades de inovação geralmente incluem programas de apoio, incentivos a novas ideias e também recompensas monetárias e não monetárias. O material de treinamento descrevia que empresas com grande cultura de inovação também tinham trabalhadores que mostravam altos níveis de comportamento analítico e considerável orientação para a resolução de problemas. Drew esperava inspirar as equipes e receber mais apoio para uma cultura de inovação a fim de aumentar a eficiência na solução de problemas ou evitar problemas nos projetos das equipes.

Como resultado do treinamento, foi implementado um estudo para aprender mais sobre as equipes em cada um dos países referente à assertividade, ao coletivismo e à orientação humana, os três fatores mais relacionados a alterações na cultura de inovação corporativa.

Drew havia aprendido a respeito de cada um desses fatores durante o treinamento. Descobriu-se que a assertividade estava vinculada ao encorajamento no sentido de tomar iniciativas e recompensar o desempenho. Coletivistas expressavam orgulho, lealdade e coesão com os outros em seu grupo ou sua organização. Aqueles com capacidade de orientação humana encorajavam ou recompensavam outros por sua justiça, generosidade, atenção e bondade.

As descobertas do estudo indicaram que as equipes nos quatro países eram diferentes umas das outras. A equipe da Áustria teve as maiores pontuações em assertividade e a equipe da Finlândia, a menor pontuação. A equipe da Coreia do Sul teve a maior pontuação referente ao coletivismo e a equipe da Finlândia apresentou a menor pontuação. A equipe do Canadá teve a maior pontuação quanto à orientação humana e a equipe da Áustria, a menor.

Drew tomou decisões sobre o que fazer com base nas pontuações. Maior capacitação dos líderes individuais e incentivos monetários e não monetários adicionais foram dados à equipe da Áustria como meio de estimular a cultura de inovação corporativa porque essas práticas foram vistas favoravelmente por aqueles com mais assertividade em suas relações sociais. A ideia de fornecer recompensas materiais não se mostrou totalmente compatível com culturas com

**CURSO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**  
**DISCIPLINA DE ELABORAÇÃO E GESTÃO DE PROJETOS**

pouca assertividade; portanto Drew concedeu recompensas não monetárias à equipe da Finlândia. Ela concedeu maior capacitação à equipe da Coreia devido a sua alta pontuação pelo coletivismo em grupo para reforçar o sucesso da equipe, em vez de o sucesso individual. Os mesmos procedimentos de capacitação foram seguidos para a equipe do Canadá e da Coreia porque os altos níveis de orientação humana não valorizam o alto aprimoramento, o poder e os bens materiais tanto quanto a pouca orientação humana. O retorno adicional das equipes ajudou Drew a descobrir que aprimorar análises e práticas é mais apropriado para organizações com alto grau de coletivismo no grupo, elevada assertividade e pouca orientação humana.

A partir do trabalho de Drew, foi aprendido que a cultura corporativa deve ser compatível com as práticas culturais nacionais para aumentar o potencial de sucesso do projeto. Os fatores de sucesso que Drew experimentou são sucessos que você, como gerente de projeto, pode experimentar. As habilidades que Drew aplicou são aquelas que você aprenderá ao longo deste livro.

Baseado em informações de Unger, B. B., Rank, J. J., e Gemünden, H. H. (2014). Cultura da inovação corporativa e as dimensões do sucesso do portfólio de projetos: o papel moderador da cultura nacional. *Project Management Journal*, 45(6), 38 57.

**EXERCÍCIOS**

- 1) Quais são os atributos de um projeto?
- 2) Defina o termo “objetivo de projeto” e dê alguns exemplos.
- 3) Cite alguns exemplos de recursos que são usados em um projeto.
- 4) Qual o papel que um cliente tem durante o ciclo de vida do projeto? Por que é importante satisfazer o cliente?
- 5) Defina escopo, programação, custo e satisfação do cliente. Por que esses itens são considerados restrições?
- 6) Cite e descreva as fases do ciclo de vida do projeto?
- 7) Cite e descreva os oito fatores que restringem o êxito de um objetivo de projeto?
- 8) Qual documento autoriza o início do projeto e por que ele se faz necessário?
- 9) O que é um plano de trabalho e quais informações ele deve conter?
- 10) O que é a gestão de mudanças e como deve ser realizada?
- 11) Quem são os interessados do Projeto?