

participação do Presidente da empresa no evento pós virada em 07/01/13; evento de encerramento do projeto com participação de toda a diretoria, entrega de brindes e bolo comemorativo em março/13⁸.

A produção de vídeos auxiliou no processo, tanto como forma de orientar o público interno sobre as mudanças do sistema, quanto para apresentar feedbacks sobre as etapas já vencidas, motivar a equipe e, ao final, apresentar os principais ganhos e agradecer a dedicação. Foram distribuídos presentes e brindes com uma qualidade diferenciada em diferentes etapas do processo: presentes de fim de ano, mochila ao final do projeto e camisa polo com a logomarca do projeto. Estas ações aumentam a motivação dos funcionários e serviram como forma de agradecimento pela atenção que estava sendo dada ao processo.

Como a grande virada do sistema ocorreria na primeira semana do ano, era fundamental manter não só o funcionário motivado, como também estar atento à sua família, que não o teria por perto em datas especiais. Foi entregue entre o natal e o ano novo um panetone com um uma caixa de chocolates nobres e uma carta de agradecimento à família do funcionário. Nas redes sociais, alguns funcionários compartilharam sua sensação de alegria e surpresa com o mimo feito pela empresa. Notou-se que além do engajamento dos funcionários envolvidos diretamente, estes brindes geraram um ganho indireto para a organização. Alguns funcionários que não estavam participando, passaram a sentir um desejo de pertencer, criando uma imagem positiva sobre projetos e abrindo espaço para novos participantes em oportunidades futuras.

2.5.5 Resultados e realizações. Ao questionar a empresa sobre os resultados e números do projeto eles apresentam: 18.000 horas de consultoria; 300 customizações/integrações; 400 relatórios desenvolvidos para a empresa; 1.253 pessoas treinadas. O quadro 3 é um resumo apresentado pelo Gerente de TI da empresa como lições aprendidas.

⁸ Informações obtidas no manual de registro das ações do Projeto Renovação elaborado pela estagiária de endomarketing da empresa em 2013.

	Projeto Renovação Migração da versão do ERP
ESCOPO	Rígido, respaldado
RISCOS	Conhecido dos stakeholders, planos de mitigação, decisão em grupo (GO/no GO)
COMUNICAÇÃO	Geral, multinível, constante
PESSOAS	Tão ou mais importante que a parte técnica, foi reconhecido como sucesso no projeto, engajamento pleno
GESTÃO	Participativa, colaboração continua dos gestores da empresa

Quadro 03: Lições aprendidas

Fonte: apresentação realizada pelo gerente de TI em junho/13 para alunos do curso de pós-graduação em Gestão de Projetos da Univali (2013).

Durante as observações realizadas foi possível perceber nas feições a expressão de dever cumprido, integração, companheirismo, vibração com a vitória, vontade de solucionar os problemas.

No simuladão, evento realizado num sábado, 15/11/12, que reuniu os 200 funcionários, com camisa do projeto, o horário de encerramento era 17h e, em muitas das salas, era necessário insistir para que as pessoas parassem os testes, e fossem para a sala na reunião de encerramento. As pessoas queriam ficar e garantir que seu papel estava cumprido, fazer mais um teste para ter certeza. Um dos funcionários da TI foi elogiado por quatro usuários chaves. Eles citaram sua paciência, atenção e dedicação no atendimento às suas dúvidas.

No evento da virada, realizado na tarde do dia em que o sistema migrou da versão antiga para a nova, e que contou com a participação de toda a diretoria, às 16h foi emitida a primeira nota fiscal, indicando que, de forma geral, o objetivo tinha sido alcançado. O projeto teria ainda mais 60 dias de ajustes e correções, conforme agenda planejada, porém a equipe tinha atingido a meta e a empresa não parou de funcionar nem um dia além das paradas programadas. No