

Trabalho de Grupo 4

Trabalho em equipa

Engenharia Informática

Alexandre Coelho, nº190221093

Bernardo Mota, nº190221009

Sérgio Veríssimo, nº190221128

Tim Rodrigues, nº190221131

P1. Porque é que o trabalho em grupo é o “combustível que possibilita às pessoas vulgares atingirem resultados invulgares”?

O grupo deve ser criado de forma cuidada, com atenção a sua composição, a formação a dar para a realização das tarefas e a definição de objetivos. Após essa formação, o trabalho em grupo traz a vantagem de existir um maior potencial criativo na busca de soluções (resultados invulgares) ou tomada de decisão e uma maior produtividade individual (ocorre nas pessoas vulgares). Se compararmos o trabalho em grupo com o trabalho individual, podemos retirar uma lição da fábula de Esopo (“*The Bundle of Sticks*”) ^[1] que compara a individualidade com o grupo - “***Um galho é frágil, enquanto que um conjunto de galhos é inquebrável***”. Também podemos exemplificar o facto de o ser humano se encontrar no topo da cadeia alimentar, que é considerado um resultado vulgar, e que foi obtido por seres humanos vulgares que começaram a desempenhar funções em grupo (como a agricultura, caça, etc.). ^[2] Este tópico é amplamente retratado em livros sobre a evolução do ser humano, e que retratam que o trabalho em grupo foi o principal motivo da exponencial evolução que atravessamos, até ao presente.

P2. Como é que a heterogeneidade dos grupos contribui, ou não, para o desempenho dos mesmos?

A heterogeneidade, ou variedade entre membros do grupo, no caso da *Matutano* contem um desempenho mais eficaz, como demonstram as pesquisas efetuadas. Embora seja este o caso na *Matutano*, por norma, a heterogeneidade tende a provocar conflitos, mas é mais adequada para tarefas de natureza criativa.

P3. Em que medida os fatores disposicionais, como a personalidade, influenciam o funcionamento das equipas? Dê um exemplo.

A personalidade pode influenciar beneficemente como pode influenciar negativamente o funcionamento das equipas. Existe um conjunto de personalidades que podem ser descritas como os “Cinco Grandes”, este conjunto descreve os vários eixos de personalidade existentes, que podem influenciar o funcionamento de equipas e é composto por extroversão, neuroticismo, amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência. Podemos acrescentar que uma equipa com um nível elevado de neuroticismo (afetividade negativa) poderá trazer resultados negativos, enquanto que uma equipa com níveis elevados de conscienciosidade traz resultados positivos a equipa. Mas nem todos os eixos de personalidade trazem sempre um resultado fixo, seja ele positivo ou negativo. A extroversão é um exemplo disso! Por norma, a presença de indivíduos extrovertidos tende a ser favorável ao funcionamento, mas se existe um número muito elevado ou muito baixo de extrovertidos, os resultados tendem a ser prejudicados devido aos níveis de distração que este

eixo de personalidade traz, e que certamente desviam o foco da equipa no resultado.

P4. Quais as razões pelas quais os fatores como a estratégia da organização, a estrutura de autoridade, os procedimentos de seleção e os sistemas de recompensa afetam o desempenho das equipas?

A partir do momento que reconhecemos a diversidade psicológica e as ambições individuais dos funcionários de uma organização, torna-se também evidente que, com o mesmo grupo de pessoas, certas composições de elementos funcionam melhor que outras.

Dentro das organizações, o sentimento de integração e de objetivo comum não é imediatamente garantido, mas sim algo que tem de ser fomentado. Estratégias e planificação que esteja em alinhamento com os interesses dos constituintes irá gerar maior coesão no grupo. Uma estrutura de autoridade transparente, baseada em respeito mútuo e justa será capaz de simultaneamente focar (distribuição de tarefas, priorização de objetivos, esclarecimento de processos) e motivar (democratização de decisões, progressão de carreira).

A composição dos grupos deve-se adequar aos objetivos propostos, não só a nível de aptidões técnicas, mas também em termos de personalidade. Grupos demasiado homogéneos poderão ser incapazes de progredir quando confrontados com problemas inesperados enquanto que grupos demasiado heterogéneos poderão ter dificuldade em cumprir atempadamente objetivos que requeiram participação de toda a equipa.

Sistemas de recompensa, responsabilidade da gestão, apontam para incentivar de forma monetária/material ou intrínseca o esforço dos trabalhadores dentro da organização e evitar a perda de força laboral qualificada. Para o melhor desempenho de equipas é importante que esforço adicional é reconhecido e que o funcionário tenha espaço para progredir, de outra forma acabará desinteressado. Recompensas intrínsecas, tal como acesso a informação, feedback e confiança por parte dos superiores, são igualmente importantes.

Bibliografia:

- [1]: "The Bundle of Sticks" – The Old Man and his Sons, Aesop
[\[http://read.gov/aesop/040.html\]](http://read.gov/aesop/040.html)
- [2]: "Parte III – A unificação da Humanidade" – Sapiens: Uma breve história da humanidade, Yuval Noah Harari
- Aula_04 – Comportamento individual e de grupo