

## 6ª JORNADA DE INTEGRAÇÃO E INICIAÇÃO CIENTÍFICA

# DESAFIOS DA LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES NA ÁREA DE ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS

Alex S. de Almeida<sup>1</sup>; Allan F. C. Mainardes<sup>2</sup>; Beatriz S. Nascimento<sup>3</sup>; Régis M. da Silveira<sup>4</sup>; Renato A. L. Júnior<sup>5</sup>; Simone H. de Queiroz Yunes<sup>6</sup>.

## INTRODUÇÃO

Um dos desafios aos profissionais da área de Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS) é assumir a liderança e gestão das suas equipes de trabalho, uma vez que isso significa migrar de uma carreira técnica para uma carreira gerencial. O presente trabalho baseou-se numa pesquisa realizada durante a disciplina de Liderança e Gestão de Equipes do curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Faculdade Cesusc, na qual os alunos realizaram entrevistas com profissionais que vivenciaram ou vivenciam este desafio, com o objetivo de refletir acerca da liderança e gestão de equipes na área de ADS.

Palavras-chave: Liderança. Gestão. Equipe. Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

## OBJETIVO

Refletir acerca dos desafios e das competências necessárias para a liderança e gestão de equipes no segmento profissional de Análise e Desenvolvimento de Sistemas (ADS).

## METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa do tipo exploratória e de campo, sendo a coleta de dados realizada com base em entrevistas. Os sujeitos de pesquisa foram cinco gestores de equipe no segmento de ADS, com formação na área de Tecnologia de Informação. Foram realizadas entrevistas com cada gestor, a partir de um roteiro elaborado em conjunto na turma, compreendendo doze questões. Com base nas respostas, foi elaborada uma análise reflexiva, em equipe, sobre a seguinte questão de pesquisa: Quais os desafios e as competências necessárias para liderar e gerenciar uma equipe na área de ADS? As análises e conclusões da turma foram compiladas, resultando no presente trabalho.

## DESENVOLVIMENTO

O trabalho iniciou com a elaboração, em equipe, de um roteiro de entrevista que pudesse responder a pergunta de pesquisa e englobar os temas tratados em sala de aula. Na sequência, foram selecionados os gestores com atuação na área de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, sendo três formados em Ciências da Computação, um em Sistemas de Informação e um em Ciências da Computação e Administração. As entrevistas foram realizadas nos meses de abril e maio de 2019, e os dados coletados foram analisados e comparados, resultando nas análises a seguir.

Quanto às dificuldades para migrar de uma área técnica para gerencial, os entrevistados apontam que é bastante difícil se desvincular das atividades técnicas, inerentes ao perfil do pessoal que trabalha com programação. Segundo os gestores, lidar com pessoas é uma tarefa bastante complexa que exige habilidades de comunicação e relacionamento, sendo importante uma formação que desenvolva competências em relações humanas.

Os gerentes entrevistados, na sua maioria, consideram seus liderados uma equipe e não apenas um grupo, pois, na percepção deles, todos trabalham em conjunto para alcançar o mesmo objetivo e também estão sempre ajudando uns aos outros.

Os grandes desafios em gerenciar pessoas, conforme os entrevistados, são lidar com problemas comportamentais, fazer com que as pessoas trabalhem em direção a um objetivo comum e que aceitem a liderança de quem está no comando. Por outro lado, os entrevistados entendem que gerenciar pessoas pode ser gratificante em virtude das relações criadas, da troca de conhecimento para aprender novas coisas, de acompanhar o crescimento das pessoas, além da gratificação em conseguir uma equipe motivada.

Para motivar as suas equipes, os gestores alegam que é necessário conhecer as pessoas, saber o que elas gostam e as atividades que preferem fazer, oferecendo-lhes oportunidades de crescimento e novos desafios. Ser um exemplo para a equipe também foi apontado como um importante fator de motivação.

Para avaliar o desempenho das equipes, os gestores entrevistados costumam estabelecer metas, acompanhar o desempenho no dia-a-dia, avaliando o tempo em que os liderados resolvem suas tarefas e a complexidades e excelência dos resultados. Quanto à forma de fornecer *feedback* aos liderados, houve respostas diversas, porém, todos costumam dar *feedback* tanto positivo quanto negativo. Foram apontadas pelos entrevistados práticas de *feedbacks* periódicos a cada seis ou doze meses, através de avaliação de desempenho formal. Um dos entrevistados também mencionou a prática de avaliação 360°. É importante destacar que um dos gestores ressaltou que o *feedback* pessoal jamais deve ser compartilhado com outros membros da equipe.

Quanto ao processo de tomada de decisão, os entrevistados costumam realizar uma reunião com a equipe e também com a liderança imediata. Cada situação é avaliada separadamente e há decisões compartilhadas entre todos e decisões mais centralizadas na camada de gestão. Um dos gestores afirmou que costuma tomar as decisões sozinho.

No que diz respeito à maneira de lidar com conflitos nas equipes, alguns entrevistados alegam que é importante ouvir os lados antes para que se tome a melhor decisão. Também surgiu a alegação de que é uma boa ideia fazer com que as partes em conflito se ponham uma no lugar da outra.

Por fim, os entrevistados foram questionado sobre quais competências um profissional de ADS deve possuir para se tornar um líder. Na percepção dos gestores, é necessário ter um bom conhecimento de ADS, saber se comunicar, ter um bom relacionamento com os membros da equipe, obter formações na área de Humanas, conhecer um pouco das funções dos membros da equipe e por último, ter dinamismo e visão.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o profissional de ADS vai evoluindo na carreira profissional, é inevitável que tenha que desenvolver competências não só técnicas como também de gestão. Para liderar e gerenciar equipes na área de ADS é necessário entender que pessoas são mais que recursos, entender que por mais que seja difícil lidar com pessoas não tem como evitar. Liderar é abdicar dos interesses pessoais para um bem maior da equipe, é sair da zona de conforto e se fazer de "escada" para a equipe crescer, é desenvolver uma boa comunicação e relacionamento com as pessoas, é saber se colocar no lugar de cada colaborador. Liderar e gerenciar pessoas é um grande desafio, requer uma série de habilidades humanas, porém tornar-se líder de uma equipe competente e motivada é uma das grandes conquistas que um profissional de Análise e Desenvolvimento de Sistemas pode alcançar.

<sup>1</sup> Graduando Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Faculdade Cesusc / alex.seben@hotmail.com

<sup>2</sup> Graduando Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Faculdade Cesusc / allanmainardes@gmail.com

<sup>3</sup> Graduando Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Faculdade Cesusc / lovepack@hotmail.com.br

<sup>4</sup> Graduando Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Faculdade Cesusc / regismarques001@gmail.com

<sup>5</sup> Graduando Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Faculdade Cesusc / renatolemos83@gmail.com

<sup>6</sup> Professora Dra. Eng. Faculdade Cesusc / simoneqy@hotmail.com

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ROBBINS, Stephen P. *Lidere e inspire: a verdade sobre a gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2015.