

VOLUME 3 - Nº 26 - Dez. 22.

Revista Carreiras TI

Comprometimento e equipes autogerenciáveis



<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>

Ew Sistemas **TI**

ISSN 2675- 9454



9 782675 945404

Editorial

Editor Chefe: Prof. Ednewton de Vasconcelos

Revisão: Yara Christina de V Costa

Editor Científico: Prof. Robson do Nascimento

Editora Assistente: Profa. Gleice Louise

Editor Executivo: Prof. Alexandre Gomes

Comitê Editorial:

Prof. Adão dos Santos

Prof. Fernando Gonçalves

Prof. Eng. Paulo Noletto



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala

501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000

Telefone: (61) 4042-0701



REVISTA DISTRIBUÍDA E COMERCIALIZADA

Por Ew Sistemas TI



<https://ewsistemasti.com.br>

comercial@ewsistemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br/>



Rádio Web Carreiras TI

<https://carreirasti.radio.br/>

A Rádio que toca tecnologia...



Aplicativo da Revista Carreiras TI

<https://revistacarreirasti.glideapp.io/>



NOTA

Para ter uma melhor experiência na leitura da revista, sugerimos que leia no computador.

Atualizada em 30/11/22 às 18:30

CarreirasTI

Uma realização:

Ew Sistemas TI

Expediente



EW SISTEMAS TI

ESCRITÓRIO EDITORIAL

SHS Q. 06 Complexo Brasil 21. Bloco A Sala 501, Asa Sul. Brasília-DF. CEP: 70.316-000.
Telefone: (61) 4042-0701



Volume 3 - N° 26 - Dez. 22.

Ano - 2022

Periodicidade - Mensal

ISSN - 2675-9454

Registro do International Standard Serial Number ISSN no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), em Brasília sob o número: 2675-9454.



Anúncios

Os anúncios veiculados na Revista Carreiras TI, são de inteira responsabilidade das empresas.



Autores mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a Creative Commons Attribution License.

Permitindo o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria do trabalho e publicação inicial nesta revista.



IMAGENS

As imagens veiculadas na Revista Carreiras TI são retiradas do site pixabay.com e canva.com. As mesmas são permitidas o uso. Todos os direitos reservados aos autores de cada uma das imagens, figuras, vetores etc, e aos sites: pixabay.com e canva.com.

As imagens das Colunas são de responsabilidades de seus autores.



COLUNAS

As colunas: Observatório Digital, Novidades em TI, Gerenciamento de Projetos, Aprender-Desaprender-Reaprender, Segurança e Defesa Cibernética. Os textos, fotos, imagens etc. São de inteira responsabilidades de seus autores. A Revista Carreiras TI respeita a propriedade intelectual dos mesmos.

CarreirasTI

Uma realização:

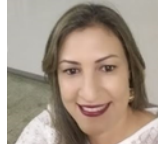
Ew Sistemas **TI**

COLONAS

08 Entrevista: **Oséias Nogueira**



11 **Profa. Gleice Louise** -
Gerenciamento de Projetos



14 **Prof. Robson do Nascimento** -
Aprender-Desaprender-
Reaprender



18 **Prof. Fernando Gonçalves** -
Novidades em TI



27 **Profa. Cíntia Simões** - Liderança
Ágil

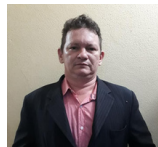


32 **Dra Géssica Moura Fonteles** -
Empodere-se no direito



MATÉRIA

35 Aprendiz de Psicologia
**Idosos: a Violência e o
Abandono -Parte I.**
com Wislen Paiva



VOLUME 3 - Nº 25 - Nov. 22.

Revista Carreiras TI

EDIÇÃO DE ANIVERSÁRIO!



EDIÇÃO ANTERIOR

2 ANOS

Você pode ler, ainda dá tempo, pois nós temos todas as edições online no endereço eletrônico:

<https://carreirasti.ewsistemasti.com.br>

<https://revistacarreirasti.glideapp.io>

Acesse agora mesmo o site ou o app para ler todas as edições.

Revista Carreiras TI.

Ew Sistemas **TI**

ISSN 2675-9454



9

782675

945404

NO-CODE E LOW-CODE!

ÁREA PREMIUM

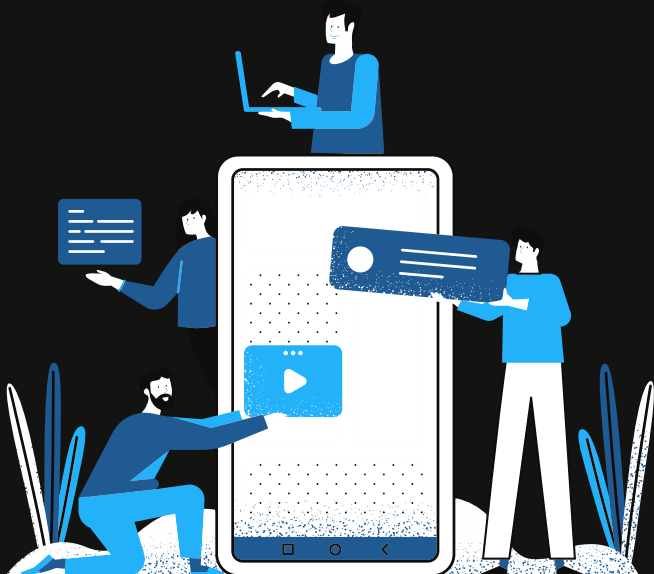
Ew Sistemas TI

PROF. EDNEWTON DE VASCONCELOS

Ferramentas e Plataformas no-code e low-code

Diversos Cursos:

**Profissional Desenvolvedor(a),
Inteligência Emocional,
Bancos de Dados, entre outros...**



- ✓ + 29 Cursos
- ✓ + 700 aulas
- ✓ + Acesso ilimitado por um ano
- ✓ + Certificados Válidos Para Horas Complementares
- ✓ + Plataformas No-Code e Low-Code
- ✓ + Sistemas Desktop, Web e App Mobile



**Único Curso em 3 Ambientes:
Desktop, web e apps**

**Não é necessário ser formado(a) em TI.
Sem nenhuma linha de códigos.**

**Venha estudar e aprender a desenvolver
sistemas e aplicativos**

**R\$ 647,00
ou em até 12x
R\$ 64,57**

**Plataformas: + Glide + Fabapp + Adalo
+ Appgyver + Bubble**

**Aceitamos pagamento via boleto, pix, débito e/ou cartão .
Emitimos Certificados válidos para as Faculdades**

<https://cursos.ewsystemasti.com.br/ap/>

VISÃO

POR EDNEWTON DE VASCONCELOS



ENTÃO É DEZEMBRO!

Caro leitor,

Então é dezembro de 2022. O mês de dezembro, para muitos é muito mais que o último mês.

É o mês que é comemorado o natal, talvez falta somente um mês para às férias. Seja como for, este mês de dezembro para nós é mais um mês e é tratado como tal.

Por isso, continuamos aqui escrevendo para você ler as melhores colunas, escritas pelos nossos colunistas favoritos.

O que podemos dizer? Aproveite essa edição como se fosse a última, pois é a última do ano.

Neste mês de dezembro, veiculamos diversas matérias da Área de TI, Direito e Psicologia, para você desfrutar cada página.

Lembre-se de compartilhar a Revista Carreiras TI com seus amigos de trabalho, escola, faculdade, de casa etc.

Nós continuamos, agora, escrevendo a próxima edição de janeiro de 2023, a primeira do ano. Assim como esta é a última a próxima será a primeira.

Tenha uma excelente leitura!

ENTREVISTA



Oséias Nogueira

**Bacharel em Sistemas de
Informação e Front End
Developer**

1) Você se apresenta como Front-end Developer. O que faz um Front-end Developer?

O Front-end Developer é o profissional de TI responsável por toda a parte de interface e design de uma página web que deve ser convertida para código. A conversão dessas requisições se dá através das linguagens de programação, Html, Css e Javascript. Outras tecnologias podem ser inseridas no projeto. Tudo depende da necessidade do cliente.

2) Fale um pouco sobre sua formação e por que escolheu a área de desenvolvimento para a web.

A formação na área ampliou minha visão e me deu foco para me especializar em Frontend. Sempre fui fascinado por tecnologia. Sempre quis saber como era o processo de criação de páginas web, o design, cores, lógica de requisições e sua iteração com o usuário.

3) Em quais linguagens de programação você se especializou?

HTML, CSS e JAVASCRIPT.

4) Conte sua experiência de aprendizado na Comunidade Educacional de Desenvolvedores de Software DIO.

A comunidade DIO é incrível. Os projetos, os bootcamps e as trilhas de sucesso são sensacionais. O aluno é orientado e direcionado a fazer o que realmente importa para acelerar a carreira e ampliar a network com empresas parceiras.

5) Como os aprendizados do ensino superior lhe ajudaram para trabalhar na área de TI?

O ensino superior nos mostra a realidade do mercado e os desafios que iremos enfrentar. Sem essa visão do mercado eu teria muitas dificuldades em ingressar na área.

6) Você fez uma transição de carreira na área de tecnologia passando de Analista de Suporte para Desenvolvedor Front End. Como ocorreu esse processo?

Fiz um curso de fim de semana e os envolvidos ensinavam de forma descontraída a criação de uma página web interativa (com tela de opções de personagens da Marvel). Ao ver que fiz o projeto num fim de semana e nem vi o tempo passar, vi que estava na área errada (Suporte). Decidi que iria migrar para a área de Front End.

7) A pandemia do Covid-19 trouxe relevância ao trabalho remoto. Como foi sua experiência com o trabalho remoto?

Sim, a pandemia mostrou para as empresas que é possível economizar bastante e ter, muitas vezes, o mesmo desempenho que existe no trabalho presencial. Os funcionários ganharam tempo ao deixar o carro na garagem e anularam o estresse do trânsito. Minha qualidade de vida melhorou bastante.

8) A procura por profissionais de tecnologia continua em alta. Há demandas por desenvolvedores de software em várias partes do mundo. Você já considerou trabalhar remota ou presencialmente para uma empresa no exterior?

É um sonho ser cotado para trabalhar fora do Brasil, levando em consideração a qualidade de vida, cultura e aprendizado. Estou aberto para as oportunidades remotas ou presenciais.

9) Tem algum desafio profissional que você enfrentou em sua carreira que gosta de lembrar, como superação pessoal e profissional?

Para realizar a transição de carreira é necessário sair da zona de conforto. É renunciar ao fim de semana, é estudar até às 3:00hrs da manhã e ir trabalhar às 7:00hrs, não existe conto de fadas. Mas é sublime ver que sou capaz de ir muito além quando retiro as desculpas do meu vocabulário.

10) Quais são seus objetivos profissionais para o ano de 2023?

Em 2023 quero me capacitar e conquistar o posto de Desenvolvedor Front End Sênior.

NÓS SABEMOS COMO FAZER!

CONSULTORIA EM TI

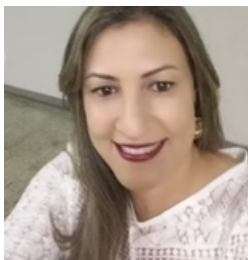
Faça uma consulta!

Ew Sistemas **TI**

**OPERAÇÕES EM TI
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
GESTÃO EMPRESARIAL
COMPUTAÇÃO EM NUVEM
CONSULTORIA EM SEGURANÇA**

<https://consultoria.ewsistemasti.com.br>

TI e os benefícios de gerenciamento de projetos



Prof. Gleice Louise

Especialista em Desenvolvimento de Sistemas Orientado a Objetos pela UCB. Aluna regular do curso de Mestrado em Computação Aplicada da UnB. Graduada em Sistemas de Informação pela UPIS. Atuou por 12 anos como professora de cursos profissionalizantes e cursos de graduação em TI, em Brasília/DF. É analista de TI em empresa pública e desenvolve suas atividades como Gerente de projetos de TI.

Criar uma política de gerenciamento de projetos no setor de TI é fundamental para garantir que os projetos consigam alcançar os objetivos utilizando poucos recursos e atraindo os melhores retornos possíveis.

Gerenciar projetos de TI reduz desperdícios e a auxilia na organização da equipe, pois cada profissional tem meios para se organizar e evitar erros no seu trabalho. Por isso, vamos iniciar abordando o que é uma política de gerenciamento de projetos?

A política de gerenciamento de projetos é um conjunto de estratégias voltadas para a gestão, que faz uso de normas técnicas e mecanismos operacionais que orientam o fluxo de trabalho de equipes e líderes em um projeto. Essa política é feita considerando fatores como o perfil do projeto e do negócio. Assim, a empresa consegue atingir as suas metas com um fluxo de trabalho bem-orientado e ágil.

Ter uma política de gerenciamento é importante porque dessa forma garante aos profissionais uma visão completa sobre o que deve ser feito e como cada meta pode ser alcançada. As equipes conseguem avaliar as metas, as ferramentas disponíveis e o escopo. Além disso, podem identificar metodologias e estratégias utilizadas pelo gestor para entregar melhores resultados.

Assim, o uso de política em TI pode trazer vários benefícios para a área, especialmente se considerarmos os projetos dessa área que muitas vezes demandam um investimento maior. Por isso, ao gerenciar projetos trazer melhores resultados para:

- Atingir metas e objetivos com a melhoria na comunicação e com a gestão dos envolvidos mais organizada.
- Distribuir melhor os recursos para que as ferramentas estejam adequadas para contribuir para maior desempenho.
- Reduzir os riscos em cada fase do projeto para que os envolvidos consigam aplicar ações preventivas e corretivas precisas e eficazes.
- Minimizar custos com a adoção de ações voltadas para gestão mais adequadas

Esses itens contribuem para que a empresa tenha maior retorno. Mas outras ações podem ajudar a obter sucesso no projeto, entre eles destacamos:

- Conhecer o perfil da equipe é muito importante para definir como o projeto será conduzido. Criar metas alcançáveis e distribuir adequadamente os recursos pode integrar profissionais multidisciplinares e ágeis.

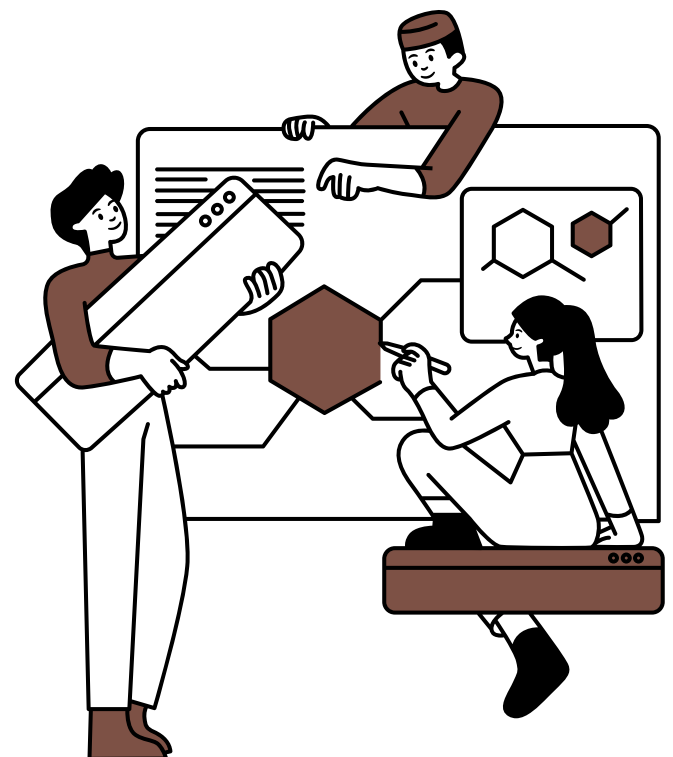
TI e os benefícios de gerenciamento de projetos

- Definir metas claras pode ajudar a orientar o que é prioritário auxilia os gestores a identificar a qualidade do trabalho realizado e assim, caso ocorram rotinas mal executadas durante o projeto, os profissionais poderão receber feedbacks mais precisos.
- Adotar metodologia para orientar os fluxos de trabalho e o forma como os envolvidos estão organizados é importante porque isso terá impacto nos resultados da empresa com o seu projeto!
- Utilizar ferramentas corretas e específicas para que tenham o resultado esperado.
- Fornecer feedbacks ao final de cada fase, assim eles podem reforçar boas práticas, mantendo os envolvidos mais motivados.
- Realizar a gestão de riscos, pois com ela a empresa avalia o que pode influenciar no sucesso dos envolvidos e ajudar na prevenção, mitigando falhas em todas as etapas. Pois, gerir riscos, identificando-os, atuando em mecanismos de prevenção, definindo rotinas para amenizar problemas da forma mais célere e econômica possível.

Portanto, é importante ter uma política de gerenciamento de projetos no setor de TI adaptada às demandas do negócio de acordo com a área de atuação. Assim, será possível reduzir riscos e atingir melhores resultados.

Fonte:

<https://www.projectbuilder.com.br/blog/gerenciamento-de-projetos-no-setor-de-ti/>





É fato que se tornar um **profissional de tecnologia** te garante oportunidades de sobra, já que é uma das profissões do futuro. São estimadas mais de **800 mil vagas até 2025** na área de tecnologia e o déficit de profissionais qualificados seja de **500 mil**.

Com os cursos da T.EX - Technology Experts, nova escola de tecnologia da Cogna Educação, você aprenderá o que precisa para conquistar uma vaga neste setor!

CONHEÇA NOSSOS CURSOS:

<p>INTENSIVO DE CARREIRA TECH</p> <p>Entenda o funcionamento do mercado de trabalho tech e aprenda a passar nos processos seletivos deste setor.</p>	<p>Duração: 2 meses Início do curso: entrada diária</p> <p>Por apenas 6x R\$ 33,20 ou R\$ 169,20 à vista</p>
<p>BOOTCAMP FRONT-END</p> <p>Aprenda a programar o front-end de sites e apps e conquiste um salário inicial de R\$ 3.000,00. Na compra deste curso, você ganha o Intensivo de Carreira Tech!</p>	<p>Duração: 3 meses Início do curso: outubro</p> <p>Por apenas 8x R\$ 371,00 ou R\$ 2.968,00 à vista</p>
<p>FULL STACK JAVASCRIPT DEVELOPER</p> <p>Aprenda front-end e o back-end e seja um dos profissionais mais requisitados e completos do mercado.</p>	<p>Duração: 6 meses Início do curso: novembro</p> <p>Por apenas 12x R\$ 690,00 ou R\$ 7.038,00 à vista</p>
<p>NO CODE</p> <p>Crie sites ou apps sem qualquer tipo de programação. O módulo 0 é gratuito para você degustar o curso!</p>	<p>Duração: 20 horas Início do curso: entrada diária</p> <p>Por apenas 8x R\$ 27,50 ou R\$ 220,00 à vista</p>

➤ Acesse o nosso site e saiba mais:
www.texperts.com.br

➤ Em caso de dúvidas, entre em contato conosco:
duvidas@texperts.com.br 19 9 8901-7345



Prof. Robson do Nascimento

Mestre em Aplicações Militares, com foco em Logística. Possui especializações na área de Tecnologia em Análise de Sistemas e Gerência de Rede de Computadores. É docente dos cursos de graduação e de pós-graduação da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Esta coluna é um convite a Desaprender - substituição de aprendizagem inútil, que você aprendeu, para Reaprender - gerar experiências cognitivas mais adequadas à percepção da realidade e permitir que você se adapte, evolua e cresça.

Aprender-Desaprender- Reaprender

As principais Soft Skills para quem trabalha com projetos - Parte 1

Todos trabalhamos com projetos. Seja na vida pessoal ou profissional, estamos lidando com projetos.

Até mesmo aqueles que não conhecem os conceitos teóricos e fundamentos da Gestão de Projetos, certamente, já participaram de algum projeto na vida.

Por exemplo, conseguir concluir os estudos, realizar uma viagem de férias etc.

Todo projeto tem objetivos pré-estabelecidos, definidos e claros. Tem início, meio e fim determinados, duração e recursos limitados e é realizado a partir de uma sequência de atividades relacionadas.

Para o Instituto de Gerenciamento de Projetos (PMI - Project Management Institute), projeto é um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado exclusivo. E o sucesso de um projeto será medido pela qualidade do produto oferecido, pela qualidade do serviço prestado, pelo cumprimento dos prazos, do orçamento e pelo grau de satisfação do cliente.

No ambiente corporativo todos estamos, de alguma forma, lidando com projetos (temporários) e processos (contínuos).

Em alguns projetos, as Hard Skills - as habilidades de natureza técnica - que exigem o uso de conhecimento e o emprego de ferramentas específicas, podem ser as mais críticas.

No entanto, os projetos têm uma característica de natureza colaborativa, porque precisa da participação de outras pessoas na equipe com outras habilidades que contribuem para o alcance dos objetivos do projeto.

No Gerenciamento de Projetos, tanto para o Gerente como para o time é necessária uma combinação de Soft e Hard Skills.

As Soft Skills, conhecidas como habilidades sociais, muitas vezes chamadas de "habilidades das pessoas", aplicam-se a todos os empregos em todos os setores.

Elas incluem a capacidade de se comunicar bem, construir confiança e resolver conflitos.

As habilidades sociais são muito importantes aos gerentes de projetos e aos integrantes de suas equipes, se souberem usá-las bem.

O PMI criou, há alguns anos, o Talent Triangle®, um modelo para o conjunto de habilidades para o “gerente de projeto ideal”. Nesse modelo, o perfil do gerente do projeto deve incluir uma mistura tanto de Hard como de Soft Skills e contempla as habilidades nas áreas de liderança, gestão técnica de projetos e gestão estratégica e de negócios.

Algumas das Soft Skills mais importantes para quem trabalha com projetos são:

1. Comunicação

Cerca de 80% do tempo que um gerente de projetos gasta, ao longo do projeto, é com comunicação. É muito tempo. O Gerente do Projeto passa a maior parte do seu tempo medindo e relatando o desempenho do projeto, escrevendo e lendo e-mails, conduzindo reuniões, escrevendo o plano do projeto, reunindo-se com os membros da equipe, supervisionando o trabalho que está sendo executado e muitas outras atividades relacionadas aos seus projetos. Por isso, o Gerente do Projeto tem um papel proativo para garantir que as comunicações sejam eficazes no projeto.

A má comunicação prejudica o sucesso de um projeto. A boa comunicação, clara, honesta e aberta é uma necessidade.

Quando essa comunicação parte da liderança ajuda a resultar na mesma comunicação e confiança de todos os outros membros da equipe. Gerentes de projeto e equipes que sabem ouvir, alinham-se diretamente com uma boa comunicação.

As habilidades de boa escuta permitem que gerentes de projeto aprendam e se envolvam com clientes e membros da equipe.

Dominar as habilidades de comunicação desenvolve uma confiança mútua entre todas as partes envolvidas.

2. Gestão de Conflitos

No ambiente corporativo, a ocorrência da Gestão de Conflitos é uma questão de tempo. A dúvida não é se ela irá ocorrer, mas quando irá acontecer.

Os conflitos no ambiente de trabalho são inevitáveis, especialmente quando se gerencia um grande grupo de pessoas.

Os desencontros nas comunicações, geralmente, ocorrem pelos fatores de competição por recursos escassos, falhas de comunicação, tecnologias que não funcionam como o esperado, políticas de pessoal etc.

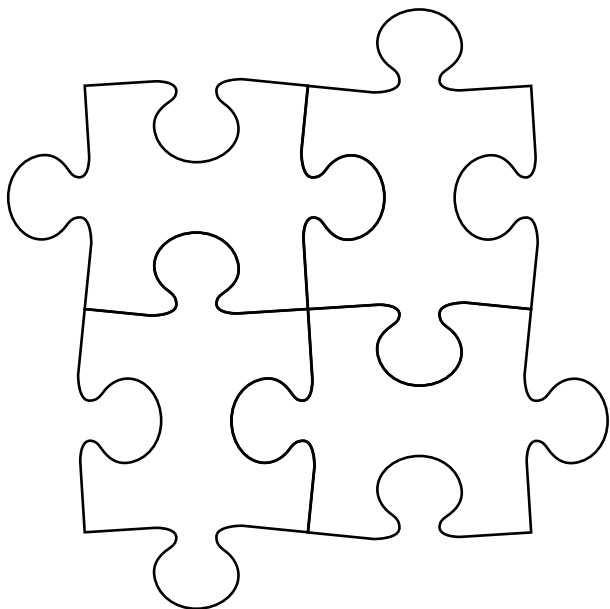
Quando bem gerenciada, a resolução de conflitos tem o potencial de unir os membros da equipe e torná-los mais focados em alcançar os objetivos gerais do projeto.

do projeto.

Quando trabalhamos com projetos lidamos com muitos agentes que são partes interessadas, como:

- os executivos da organização principal;
- os clientes que pagam pelo produto ou serviço (as entregas) que o projeto produz;
- a área de negócio que está demandando o projeto e, portanto, definindo e aprovando seus requisitos;
- a própria equipe do projeto que produz os produtos e serviços;
- os gerentes técnicos que fornecem consultoria especializada e recursos para o projeto;
- os credores e investidores que financiam o projeto;
- os fornecedores que fornecem produtos e serviços externos;
- os governos que produzem regulamentos aos quais o projeto deve obedecer e emitem as autorizações e aprovações;
- os comitês e conselhos locais que aprovam as entregas do projeto; e
- o patrocinador que está financiando o projeto.

Como podemos perceber, em um projeto conhecer e fazer a correta análise das partes interessadas é fundamental para exercer uma boa comunicação e minimizar a ocorrência de conflitos em projetos.



3. Construção de Confiança

A construção de confiança é uma habilidade muito especial porque os membros da equipe prosperam quando confiam uns nos outros.

Essa construção do senso de confiança entre os membros da equipe do projeto reside quando todos estão comprometidos com o cumprimento das obrigações com habilidade e rapidez e com os deveres esperados de todos.

A boa confiança ajuda a inspirar o compartilhamento de informações verdadeiras, o feedback oportuno e a confiança em todos os níveis da organização.

Em um projeto, os gerentes de projeto podem construir confiança dentro de sua equipe, compartilhando as informações com a equipe, sendo transparentes sobre as decisões, envolvendo os membros da equipe no processo de tomada de decisão e estando genuinamente interessados no crescimento de cada membro da equipe.

Na próxima edição veremos as Soft Skills de Tomada de Decisão, Organização e Gestão do Tempo.

Até lá!





Curso **METASPLOIT FRAMEWORK FOR RED TEAM**

3 módulos

Módulo Básico

Módulo Database

Módulo Meterpreter

Curso de Segurança

<https://cybersecurity.ewsistemasti.com.br/mffrt/>

Prof. Adão dos Santos



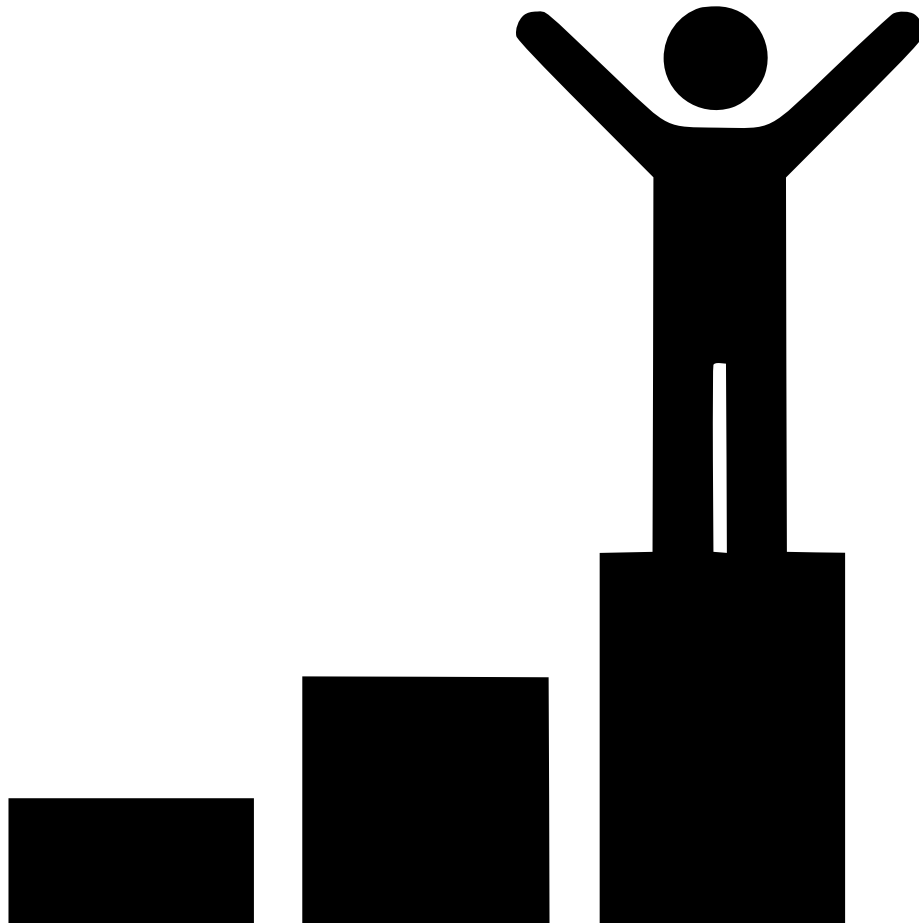
Novidades em TI

Prof. Fernando Gonçalves

Atua como Agile Master na Meta nos projetos de Growth Hacking da Renner.

Especialista no desenvolvimento de software em ambiente ágil, frameworks e metodologias ágeis (Scrum, SAFe, Método Kanban, Lean Inception e Management 3.0), vivência nos segmentos de empresas de tecnologia da informação, bancária, financeira, governamental, CRM, Growth Hacking, educacional e saúde.

Mestre em Engenharia de Software do Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife - CESAR SCHOOL. Especialista em Programação Orientada a Objeto pela Universidade Católica de Brasília - UCB. MBA em Gestão de Projetos da Faculdade Anhanguera. Especialista em Desenvolvimento de Software pela Faculdade Anhanguera. Com mais de 10 anos de experiência na área de docência em Sistemas de Informação.



**O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O
SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES**

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

Fernando Gonçalves de Oliveira, Carlos Eduardo Lacerda Veiga, Daniel Alves da Silva, Márcio Aurélio de Souza Fernandes, Márcio Bastos Medeiros e Rafael Timóteo de Sousa Jr
*Universidade de Brasília – UnB
Campus Universitário Darcy Ribeiro, Brasília -DF, CEP: 70910-900, Brasil*

RESUMO

A introdução das Metodologias Ágeis transformou a forma como as organizações trabalham. Menor tempo de desenvolvimento para o mercado, custos baixos e melhoria contínua, gerando autonomia para que o time encontre a solução ideal para o momento. As métricas ágeis proporcionam insights sobre o processo atual e ajustes necessários para melhorar o fluxo de trabalho. Isso ajuda a avaliar a qualidade de um produto, monitorar o desempenho do time e melhorar seu desempenho ao longo do tempo. Neste artigo, discutimos métricas ágeis que são relevantes para o sucesso das organizações. Citamos também algumas métricas ágeis essenciais para o desenvolvimento de negócios de uma organização. A metodologia empregada é baseada em revisão da literatura, considerando artigos relevantes de bases acadêmicas consistentes, como ACM, IEEE e ScienceDirect - Elsevier, além de dissertações, teses e revistas conceituadas na temática.

PALAVRAS-CHAVE

Metodologias Ágeis; Métricas Ágeis; Métricas para Times; Sucesso Organizacional.

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

1. INTRODUÇÃO

As Metodologias Ágeis aplicadas no desenvolvimento de software já existem há algumas décadas e vêm contribuindo com organizações de produtos e serviços a fim de atingir uma melhor prática de gestão, buscando sempre a otimização de recursos variados, seja em redução de custos, ou na redução de tempo de desenvolvimento.

Elas surgiram em um contexto em que os times de desenvolvimento de software necessitavam de diretrizes que, além de gerenciar os desafios impostos durante as fases relacionadas ao ciclo de vida do produto, pudessem mensurar dados estatísticos sobre cada etapa, fornecendo uma ideia geral do progresso em perspectiva com o cenário esperado. Os fluxos de trabalho existentes, como os implementados para a fabricação de bens físicos, não se prestavam bem à natureza inerentemente complexa do desenvolvimento de software (Machado et al., 2020).

Sabe-se que o desenvolvimento de produtos e serviços – como o desenvolvimento de software – é totalmente interativo (Baldus et al., 2012).

Tais procedimentos ajudaram a “formatar” o que se conhece atualmente como Ágil. Dentre os frameworks e métodos ágeis mais populares, estão o Framework Scrum (Schwaber, Ken & Sutherland, Jeff, 2020), SAFe (Scalend Agile Framework, 2020) e o Método Kanban (Anderson, D, 2010).

Assim sendo, o objetivo geral deste artigo é apresentar as principais métricas ágeis, evidenciando sua importância para as organizações e seus fluxos de negócios – como o esclarecimento dos objetivos dos times, minimizando os contratempos ao longo do processo de desenvolvimento.

2. METODOLOGIA

O presente trabalho foi realizado com base em uma revisão da literatura, a fim de sumarizar as informações existentes em torno das principais métricas ágeis utilizadas de forma a maximizar o sucesso das organizações de software. A fim de encontrar manuscritos relevantes, foi realizada uma busca automática nas seguintes bibliotecas digitais conforme a Tabela 1.

Tabela 1. Bases de dados utilizadas para buscar os estudos científicos

Base de dados	Website
ACM Digital Library	https://dl.acm.org/
IEEE	https://ieeexplore.ieee.org/
ScienceDirect – Elsevier	https://www.elsevier.com/

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

2.1 Métricas Ágeis

Implementar a métrica como Throughput (vazão) nos times de desenvolvimento de software é uma forma de manter a produção do projeto de forma mais organizada. Throughput (vazão) mede a capacidade de entrega do time em um ciclo de tempo e é fundamental na hora de estabelecer o gerenciamento do fluxo de trabalho, ajudando a entender o efeito do fluxo de trabalho no desempenho do negócio. São úteis para medir o gerenciamento, prevendo datas de entrega.

Com a coleta de dados e pelo uso da métrica, permite analisar como anda a produtividade dos times, consegue monitorar a qualidade das entregas e se há uma estabilização neste volume. Os dados coletados nos permitem responder algumas questões:

- Algum fator tem bloqueado a capacidade de entrega do time?
- Tem algo sobre risco?
- Precisamos de apoio para tomar alguma decisão?

A métrica Lead Time (tempo de entrega) mede o tempo total que o item de trabalho leva para percorrer o fluxo de valor, desde o momento em que o trabalho é solicitado até o momento em que é entregue. O Lead Time mede a duração do início ao fim. Essa métrica é interessante para uma organização trabalhar o processo de desenvolvimento de software, da complexidade do código e na redução de seus prazos de entrega do time.

Os dados coletados nos permitem responder algumas questões:

- Identificar os outliers que fogem por vezes da entrega ao final da cadência e trabalhar com melhorias em cima deles;
- Verificar se o nosso percentil de previsibilidade das entregas (linha vermelha dos 85%) está dentro da nossa cadência.

A métrica Cycle Time (tempo de ciclo) é a quantidade de tempo que um time gasta realmente trabalhando na produção de um item de trabalho, medido desde o início da primeira tarefa até o final da última tarefa. É o tempo que leva para completar uma tarefa. Cycle Time, se inicia quando uma nova tarefa entra no estágio de “em progresso” e alguém está, de fato, trabalhando nela (Kniberg e Skarin, 2019).

Portanto, entender o tempo de ciclo é o primeiro passo para medir com precisão. Os dados coletados nos permitem responder algumas questões:

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

- Houve alteração do time?
- O WIP (o trabalho em andamento) está limitado, parar de começar, começar a terminar)
- Alguns membros do time participaram de atividades que não fazem parte do fluxo de trabalho?

Métricas Aging Work In Progress (envelhecimento do WIP) dão uma visão de quanto tempo já se passou desde o momento que o item começou a ser trabalhado. É útil utilizá-la na daily ou na retrospectiva fica mais alinhada com riscos e pega itens que ficam parados por bloqueio ou outros motivos. Essa métrica indica o tempo decorrido que passa entre o início e a conclusão. A idade do item de trabalho é o trabalho de envelhecimento em andamento. A métrica Aging Work In Progress ajuda a identificar problemas antes que eles aumentem e permitir uma investigação e análise.

Os dados coletados nos permitem responder algumas questões:

- Existe alguma dependência interna ou externa que impeça desse item ser concluído?
- Existe alguma coisa para impedir que o Led Time aumente nesse item de trabalho?
- Como resolvemos esse item de trabalho que está “outliers” x dias?

2.2 Exemplos de como as métricas ágeis podem ser importantes para o sucesso das organizações

Para permanecer no curso durante todo o programa, é necessário coletar e analisar determinados dados ao longo do caminho (Kovags et al., 2019). Em qualquer programa de desenvolvimento Ágil, as métricas possuem como finalidade rastrear, de forma objetiva e clara, o comportamento do time em todas as etapas. Também pode ajudar a reforçar a ideia de que é inapropriado se envolver em atividades não planejadas dentro de um projeto, o que pode incentivar ainda mais os times a manter seu nível de agilidade (Orit & Yael, 2019).

Quantificando o desempenho dos times, as métricas ágeis são ferramentas poderosas e fornecem parâmetros sobre os esforços de melhoria contínua. Muitos membros de times valem-se das métricas para criar uma espécie de concorrência entre os times (através das estatísticas e metas), porém isso é visto como uma forma inadequada de utilização dessas ferramentas. Sabe-se que, durante a transição dos dados (coleta e implementação), é fundamental que os times entendam a importância dessas métricas e como elas podem impulsionar a melhoria contínua dos processos de desenvolvimento. Nas culturas corporativas tradicionais, contudo, as métricas acabam sendo frequentemente usadas para acompanhar o desempenho do time de forma que prejudicam a inovação real (Murat et al., 2017).

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

O primeiro passo é definir as metas e os resultados-chave desejados, além de selecionar as métricas certas para medir o progresso em direção ao objetivo. O próximo passo é facilitar a coleta e análise dos dados pelos times (Murat et al., 2017). As métricas ágeis devem ser frequentemente revisadas e discutidas. Com o tempo, esses dados se acumularão e os times poderão usá-los não apenas para melhorar o desempenho em comparação com o passado, mas também para prever, com mais precisão, o impacto das mudanças atuais na performance no futuro (Orit & Yael, 2019).

3. CONCLUSÃO

Neste artigo, foi discutida a importância das métricas ágeis para o bom desempenho das organizações no processo de desenvolvimento de produtos e serviços, especialmente na área de software. Times comprometidos em melhorar o desempenho durante o ciclo de desenvolvimento tendem a medir e observar o progresso por meio de metas e estatísticas que contribuem para um cenário planejado e orientado, aumentando a gama da qualidade, agilidade, influenciando na entrega, entre outros benefícios.

Ter uma previsibilidade das entregas por meio da análise de métricas também é um ótimo caminho para o sucesso de um time de desenvolvimento. Métricas ajuda muito os times a direcionar melhor no trabalho de gestão do fluxo, principalmente para as organizações que utilizam o Kanban. Métricas de fluxo como Lead Time, Cycle Time, Throughput e Aging WIP, ajuda os times a direcionar melhor no trabalho da gestão do fluxo e melhorar a forma como as organizações entregam resultados. Essas ações permitem os times serem mais estáveis, tendendo ao crescimento contínuo, acelerando os processos e gerando maior qualidade no produto final. Além disso, a utilização de melhoria contínua reflete diretamente nas métricas que criam percepções e perspectivas que dificilmente conseguiríamos identificar sem elas.

A cultura de uma organização tem impacto direto no desempenho de entrega dos times. É por isso que a utilização constante de métricas ágeis permite um melhor desempenho, promovendo um time a responsabilidades dentro de um tempo programado, agilizando os processos e criando metas para gerar qualidade ao produto ou serviço. Métricas moldam comportamento e a utilização de dados nas organizações permite provocar tensões e ações no processo cíclico de inspecionar e adaptar. Saber fazer as perguntas certas para motivar o time a gerar dados para as métricas, sendo um papel importante da gerência de qualidade e melhoria contínua.

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

AGRADECIMENTOS

Este trabalho contou com suporte do CNPq - Conselho Nacional de Pesquisa (Outorgas 312180/2019-5 PQ-2 e 465741/2014-2 INCT em Cibersegurança), do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Outorga CADE 08700.000047/2019-14), da Advocacia Geral da União (Outorga AGU 697.935/2019), do Departamento Nacional de Auditoria do SUS (Outorga DENASUS 23106.118410/2020-85), da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (Outorga PGFN 23106.148934/2019-67), da Agência Brasileira de Inteligência (Outorga ABIN 08/2019) e da Universidade de Brasília (Outorga FUB/COPEI 7129).

REFERÊNCIAS

- Anderson, D. Kanban - Successful Evolutionary Change for your Technology Business. Blue Hole Press. ISBN 0-9845214-0-2, 2010.
- de Oliveira Baldus, M.F., Maciel, C. and de Souza, P.C., 2012, November. Um diagnóstico do uso da modelagem da interação em métodos ágeis no mercado de software. In Companion Proceedings of the 11th Brazilian Symposium on Human Factors in Computing Systems (pp. 17-20).
- Herbert, J. and Nane, S., 2016, September. Testing within Constraints: a Practical Approach. In Proceedings of the 1st Brazilian Symposium on Systematic and Automated Software Testing (pp. 1-10).
- Kovags, D., Falchi, F.L. and Rivas, A.R., 2019, October. Analysis of the Utilization of Scrum Framework Effort Estimation Metrics in Federal Public Administration. In Proceedings of the XVIII Brazilian Symposium on Software Quality (pp. 30-38).
- Wnuk, K. and Maddila, K.C., 2017, October. Agile and lean metrics associated with requirements engineering. In Proceedings of the 27th International Workshop on Software Measurement and 12th International Conference on Software Process and Product Measurement (pp. 33-40).
- Machado, M., Salerno, L., Marczak, S. and Bastos, R., 2020, December. Assessment Models for Evaluating the Combined use of Agile, User-Centered Design and Lean Startup in the Context of Software Development: A Grey Literature Review. In 19th Brazilian Symposium on Software Quality (pp. 1-10).
- Hazzan, O. and Dubinsky, Y., 2019, May. A biomimicry perspective at agile software exponential organizations. In 2019 IEEE/ACM 12th International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering (CHASE) (pp. 1-2).
- Ram, P., Rodriguez, P., Oivo, M. and Martínez-Fernández, S., 2019, May. Success factors for effective process metrics operationalization in agile software development: A multiple case study. In 2019 IEEE/ACM International Conference on Software and System Processes (ICSSP) (pp. 14-23).

O VALOR DAS MÉTRICAS ÁGEIS PARA O SUCESSO DAS ORGANIZAÇÕES

Ram, P., Rodríguez, P., Oivo, M., Martínez-Fernández, S., Bagnato, A., Choraś, M., Kozik, R., Aaramaa, S. and Ahola, M., 2020. Actionable software metrics: an industrial perspective. In Proceedings of the Evaluation and Assessment in Software Engineering (pp. 240-249).

Rosemberg, C. and Schilling, A., 2011, October. Integrando IHC e métodos ágeis. In Proceedings of the Companion Proceedings of the 10th Brazilian Symposium on Human Factors (pp. 36-38).

de Carvalho Almeida, W.H., 2021, May. A Model using agile methodologies for defining metrics to be used by the Public Sector in Brazil to set remuneration for outsourced software development. In 2021 IEEE/ACM 43rd International Conference on Software Engineering: Companion Proceedings (ICSE-Companion)(pp. 272-274).

Schwaber, Ken; Sutherland, Jeff. The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game. Scrum.org, 2020. Disponível em: <<http://www.scrum.org/scrumguides/>>. (Guia do Scrum, 2020).

Scaled Agile Framework web site. A Proven, Publicly Available Framework for Applying Lean / Agile Practices at Enterprise Scale. Disponível em: <<http://scaledagileframework.com/>>. Acesso em novembro, 2020. (Scaled Agile Framework, 2020).



ADVOGADO + SEU PORTAL + SISTEMA WEB

Tenha a gestão do seu escritório



VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://advogados.ewsystemasecursos.com.br/>

Realização:

(61) 4042-0701

<https://ewsystemasti.com.br>





Profa. Cíntia Simões

Especialista no desenvolvimento de software em ambiente ágil, frameworks e metodologias ágeis (Scrum, Kanban), vivência nos segmentos de empresas de tecnologia da informação e educacional. Com mais de 25 anos de experiência na área de docência do ensino superior em Sistemas de Informação. Possui a certificação: PSM I e PSM II Formação multidisciplinar: MBA em Liderança e Coaching na Gestão de Pessoas, Gestão de Recursos Humanos - Pós-Graduação em Redes de Computadores, Gestão de Redes e Segurança de Sistemas - MBA em Gestão Universitária, Gestão Administrativa. Atualmente é Scrum Master na empresa CastGroup.

Comprometimento e Equipes autogerenciáveis - PARTE I

Quem sabe você já tenha presenciado alguma situação onde uma pessoa só conseguisse se mover caso outro alguém lhe empurrasse. Ou, talvez, você mesmo já tenha ficado paralisado esperando o problema se resolver sozinho.

Pois é! Em muitas empresas, ainda existem pessoas que só saem do lugar após um grande empurrão.

E qual o motivo para que este cenário ocorra?

Vou te dar aqui, alguns motivos:

- 1) Apatia (indiferença): quando o colaborador não entende sua significância dentro do processo produtivo e não se mostra interessado no desenvolvimento da empresa.
- 2) Falta de proatividade: a atitude passiva do colaborador é um problema grave quando precisamos pensar e agir com rapidez.
- 3) Coleguismo ("Panelinha"): a prioridade no atendimento da demanda depende do ciclo social do colaborador.
- 4) Falta de conhecimento técnico: não saber o que fazer e não buscar o aprendizado é algo sem sentido se o interesse é atuar em uma determinada atividade.

5) Falta de comprometimento: o motivo de nos candidarmos a uma vaga de trabalho é porque confiamos e nos comprometemos com o propósito da empresa. Quando não temos afinidade com o propósito da empresa, não temos comprometimento no desempenho das tarefas.

6) Falta de foco: vários problemas pessoais ou profissionais podem elevar a dispersão do colaborador e ele pode não estar direcionado para a razão de existir da companhia.

As consequências destes fatos são prejudiciais tanto para a empresa quanto para o colaborador.

A empresa deixa de gerar valor, passa a entregar produtos sem qualidade, mantém uma equipe despreparada e desmotivada, além de ter grandes chances de fracasso.

Para o colaborador pode gerar a infelicidade no ambiente de trabalho, insegurança quanto ao vínculo com a empresa, provocar uma situação desconfortável e constrangedora, como também, uma baixa expectativa de sucesso profissional.

Comprometimento e Equipes autogerenciáveis - PARTE I

O mundo passa por constante transformação em todas as áreas. Na área de gestão não seria diferente. O modo de gerir pessoas tratando-as como máquinas há muito está em desuso. Hoje, entendemos que são as pessoas que movem as empresas. O objetivo de toda empresa é ter pessoas que resolvam os problemas de outras pessoas. Por isso, é tão importante ter dentro destas empresas pessoas motivadas que pensam e agem de maneira adequada e eficiente.

A Gestão 3.0 considera as pessoas como ponto de atenção principal e procura valorizá-las em meio às suas diferenças. Desde o início dos anos 2000, o pensamento ágil tem se tornado um propulsor para que esta transformação aconteça nos ambientes corporativos. Um dos valores defendidos pelo MindSet Ágil é que "PESSOAS e INTERAÇÕES são mais importantes que processos e ferramentas".

Desta forma, olhar para cada um dos colaboradores da empresa, acolhendo-os, capacitando-os e auxiliando-os na solução de problemas de todas as ordens é algo que diferencia a empresa e proporciona um ambiente de trabalho saudável.

Neste sentido, ter um ambiente com estas cinco características traz um desenvolvimento extraordinário à empresa:

- 1) Foco: trazer a concentração e manter o pensamento na solução do problema do cliente é o motivo da empresa existir.
- 2) Abertura: dar a cada colaborador a oportunidade de expor seu ponto de vista e enfrentar os desafios que estão à sua volta.
- 3) Coragem: falar que errou ou que não sabe fazer não seria a gravidade do problema. Mas sim, esconder as imperfeições e as dificuldades.
- 4) Comprometimento: ser responsável pela própria rotina e se responsabilizar por todas as consequências de cada tarefa desenvolvida.
- 5) Respeito: respeitar a empresa, os clientes e cada colega é questão de dignidade humana. Estamos falando em respeito à pessoas, ao que elas representam e ao investimento que cada uma faz para que o trabalho seja bem sucedido.

Mas refletindo nas características acima, sabemos da dificuldade de ter profissionais com todos estes valores. Por isso, o constante investimento em capacitações e desenvolvimento profissional é tão importante na empresa.



Tecnol Solar



Economize até 95% de energia elétrica.

Faça um orçamento sem compromisso!

(61) 4042-3360 Voz/Whatsapp
comercial@tecnolsolardf.com
<https://tecnolsolardf.com>

Comprometimento e Equipes autogerenciáveis - PARTE I

Por exemplo, quando um novo colaborador se junta à equipe, é normal que esta equipe tenha uma perda de produtividade até que ele aprenda toda sua rotina de trabalho, pois outro colega deixa de atuar na sua própria função para o apoiar. Mas é bom lembrar que o tempo de aprendizado não pode ser infinito. Isto quer dizer que o novo colaborador precisa se esforçar para dominar o trabalho o quanto antes e ter a consciência de que a equipe tem que ser mais produtiva com a sua colaboração.

A partir daí, este profissional se compromete mais e mais em desempenhar suas tarefas e não precisa de que outra pessoa micro gereencie o seu trabalho. Assim, a equipe passa a atuar de maneira mais autogerenciável e entregar mais resultados com qualidade.

Faça uma reflexão sobre sua atuação na empresa e avalie se você precisa que alguém te delegue suas rotinas durante todo o tempo. Caso isto esteja acontecendo, é hora de repensar e melhorar sua conduta profissional. Não se envergonhe de pedir ajuda!

#agilidade #pensamentoagil
#mindsetagil #comprometimento #foco
#autogestao

By: Jaine Garcia / Cíntia Simões

Jaine Garcia Rodrigues Santos
Especialista em Gestão da Qualidade e
Auditoria de Processos
sjaininha@gmail.com

Cíntia Simões de Oliveira
Especialista em Liderança e Coaching
cintia.simoess10@gmail.com
[@cintiasimoess.oficial](https://www.instagram.com/cintiasimoess.oficial)

Acesse Todo o Conteúdo Mídias **CARREIRAS TI**

...Excelência...

#MENU



##Equipe

#Programas

#Eventos

#Revista

#Avisos

#Vagas

#Fale Conosco

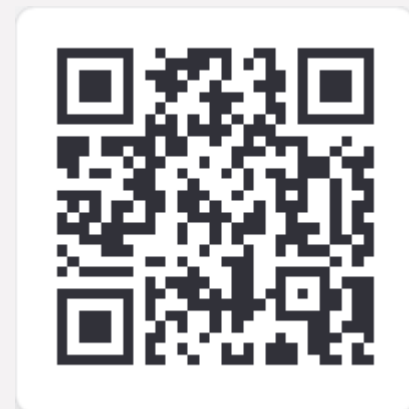
#Realização



APP Carreiras TI

by Ew Sistemas TI

App Mídias Carreiras TI



#TV WEB

#PodCast

#Matérias

#Edições

#Carreiras TI



#ABAS

APP CARREIRAS TI

app -> <https://revistacarreirasti.glideapp.io>



Dra. Gessica Moura Fonteles

Advogada. Sócia Proprietária da GM Advocacia. Pós-graduanda em Direito Negocial e Imobiliário pela Escola Brasileira de Direito - EBRADI.

Conforme FERNANDES (2021) as criptomoedas, também chamada de *criptos*, são moedas virtuais, ou seja, só existem no mundo virtual, sendo um meio de troca criptografado e descentralizado. Ainda de acordo com FERNANDES (2021) a criptomoeda se tornou um termo amplo, definindo todo e qualquer ativo digital que utilize a criptografia nas suas ações. Dessa forma, as criptomoedas funcionam tanto como moeda quanto como um sistema de contabilidade virtual. Acerca das transações com criptomoedas, elas funcionam através de redes de software, com inúmeros computadores executando cópias separadas do mesmo programa (1).

Outra ferramenta tecnológica que está ganhando bastante destaque é o Blockchain. LIMA (2020) afirma que o Blockchain foi um mecanismo criado por Satoshi Nakamoto em 2008 para contribuir com a exploração da indústria financeira, já que a materialização dessa ação ocorreu com o surgimento de uma criptomoeda chamada Bitcoin, cuja transação proveniente dessa moeda necessitava de alguma ferramenta de ordem tecnológica que possibilitasse a transferência dos recursos monetários sem a intervenção de um banco central, e foi nesse contexto que surgiu o Blockchain.

Santos; Prata; Araújo (2019) (2), falam que o Blockchain é uma tecnologia de banco de dados que hospeda e mantém os registros conhecidos por blocos, em que cada bloco (transação) gera um link que se interliga a outros blocos, formando uma cadeia. Hoje, sabe-se que a utilização dessa tecnologia extravasou o mercado financeiro, alcançando outros setores como o de energia, telecomunicações, saúde, sistemas eleitorais etc, consolidando esse novo mecanismo no mercado global (3).

Por fim, há um crescimento na comercialização de ativos digitais, entre os quais os NFTs "*non fungible tokens*" ou "*tokens não fungíveis*". Os NFTs são, em suma, uma espécie de certificado digital de propriedade digital, amparado pela tecnologia de blockchain, representando a propriedade de um ativo que lhe é subjacente. Entre as potencialidades práticas dos NFTs a serem exploradas estão as ligadas ao mercado das artes, música, produtos colecionáveis, mercado financeiros e indústrias de jogos, além também do mercado imobiliário que já está atentado ao uso corrente dos tokens não fungíveis.

1. FERNANDES, Mirian. Criptomoedas, NFTs e blockchain: quais os riscos das novas ondas da economia? 2021. Disponível em: <https://blog.starti.com.br/o-que-sao-nfts-blockchain-e-criptomoedas/> Acesso em: 22/11/2022.

2. SANTOS, Cleorbete; PRATA, David Nadler; ARAUJO, Humberto Xavier. Fundamentos da Tecnologia Blockchain. 2019. E-book.

3. LIMA, Victor Almeida Cabral de. Blockchain: uma abordagem bibliográfica. Brasília-DF. 2020. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/464/1/Victor%20Almeida%20Cabral%20de%20Lima_0005892.pdf Acesso em: 22/11/2022.

Criptomoedas, Blockchain, NFTs e a Legislação Brasileira: Qual o cenário atual?

Nesse cenário, SILVA (2019) afirma que não há no Brasil regulamentação em vigor acerca dos criptoativos, apenas há na Câmara dos Deputados um Projeto de Lei de nº 2.060/2019 tramitando que versa sobre o regime jurídico de Criptoativos.

Apesar de não existir nenhuma lei que trate especificamente dos criptoativos, SILVA (2019) argumenta que houveram repercussões jurídicas significativas com o advento do uso dos criptoativos no ordenamento brasileiro na segunda década do século XXI, vez que houveram pronunciamentos importantes por parte de grandes instituições do governo, tais como: Banco Central do Brasil (BACEN), Secretária da Receita Federal do Brasil (RFB), Comissão de Valores Mobiliários (CVM), bem como em 2018 o Superior Tribunal de Justiça - STJ inaugura a temática das moedas virtuais em seus julgados, através do processo Resp nº 161123/SP.

SILVA (2019) conclui que ordenamento jurídico brasileiro atual, em regra, não tem condições de lidar de forma adequada com os criptoativos.

Segundo Fernando Ulrich, a grande dificuldade se dá pelas propriedades da tecnologia dos criptoativos, como por exemplo o Bitcoin, sendo dito:

“As leis e regulações atuais não preveem uma tecnologia como o Bitcoin, o que resulta em algumas zonas legais cinzentas. Isso ocorre porque o Bitcoin não se encaixa em definições regulamentares existentes de moeda ou outros instrumentos financeiros ou instituições, tornando complexo saber quais leis se aplicam a ele e de que forma.”

“O Bitcoin tem as propriedades de um sistema eletrônico de pagamentos, uma moeda e uma commodity, entre outras. Dessa forma, estará certamente sujeito ao escrutínio de diversos reguladores. Vários países estão atualmente debatendo o Bitcoin em nível governamental. Alguns já emitiram pareceres ou pronunciamentos oficiais, estabelecendo diretrizes, orientações, etc. Uns com uma postura neutra, outros de forma mais cautelosa. (4)”

Embora não haja uma legislação específica para os criptoativos, isso não quer dizer que não podemos aplicar outras leis a fim de suprir possíveis lacunas na legislação. SILVA (2019) cita o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990) como exemplo de aplicação a suprir lacuna quanto a proteção aos usuários de criptoativos, equiparando as corretoras de criptoativos (Exchange) a fornecedoras e os usuários aos consumidores, portanto, mesmo não tendo uma lei específica, o CDC pode vir a resguardar o usuário de criptoativos e protegê-lo (5).

Portanto, os criptoativos são novas modalidades econômicas que já se consolidam no mercado global. Sendo assim, malgrado o ordenamento brasileiro não tenha uma legislação específica sobre o tema, é de suma importância que seja logo regulamentada e definida a natureza jurídica dos criptoativos, a fim de garantir segurança jurídica dos usuários brasileiros, sempre respeitando a privacidade destes, sem desrespeitar o princípio basilar dos criptoativos: a independência de um órgão central.

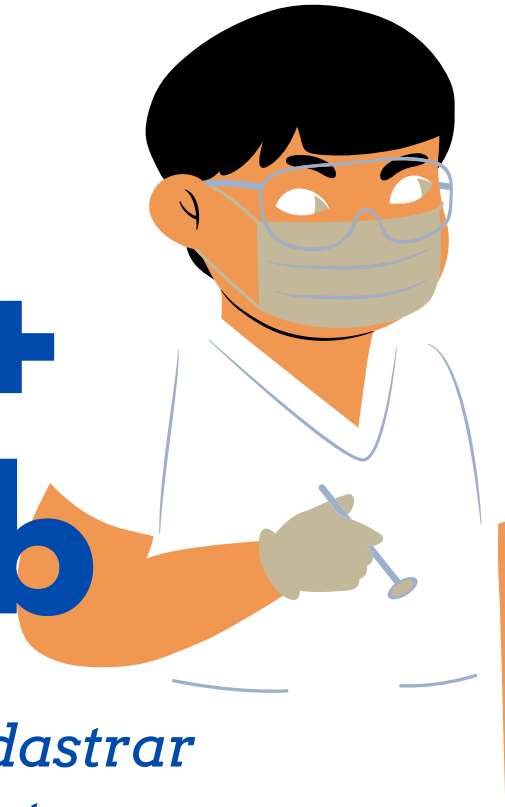
4. ULRICH, Fernando. Bitcoin a Moeda na Era Digital. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises. Brasil, 2014.

5. SILVA. Gabriel Gregory Villela Santos da. CRIPTOATIVOS. Aspectos Legais e Regulatórios no Cenário Brasileiro. 2019. Disponível em:

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Criptoativos%20Aspectos%20Legais%20e%20Regulato%C3%B3rios%20no%20Cen%C3%A1rio%20Brasileiro.pdf Acesso em: 23/11/2022.

Odontologia

Seu portal + sistema web



*Tenha seu site + sistema web para cadastrar
seus pacientes, prontuários, agenda, etc.*

VALORES MENSAIS

Visite Portal Exemplo...

<https://odontologia.ewsystemasecursos.com.br/>

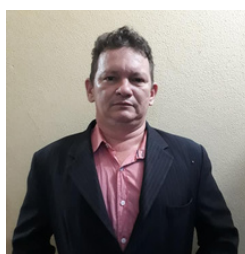
Realização:

Ew Sistemas TI

(61) 4042-0701

<https://ewsystemasti.com.br>





**Por Wislen Paiva -
(Escritor, poeta, compositor, músico e
discendente de Psicologia. Especializando
em musicoterapia)**

Idosos: a Violência e o Abandono Parte I

Em umas de suas canções Caetano Veloso dizia “És um senhor tão bonito, quanto a cara do meu filho, tempo, tempo, tempo...”, O tempo para muitos é um sábio mestre, ensina a todos sem distinção e deixa suas marcas indelévels para confirmar, saber entender que as nuances do tempo na nossa vida só vem com o passar dele, com a maturidade que ele distribui, nunca de outra forma.

“Eu queria que as pessoas nascessem velhas e morressem crianças. Pensem bem: o homem quando resolve viver, e quando tem tempo para isso, já está no fim da vida - careca, barrigudo, sem a menor disposição para nada. Por isso é que seria uma boa, o homem nascer velho e morrer criança. Nascia com 80 anos e ia ficando moço até morrer na infância”. (ANYSIO, 1977).

Essa proposta não seria de nada ruim, creio que todos neste mundo de meu Deus já ouviu aquela frase “Se eu tivesse 20 anos com a cabeça que tenho hoje, seria outra coisa”, porque a idade privilegia-nos com experiência, vivência, e a maturidade nos conforta com o saber, já que, afinal, a esta altura foram dadas muitas cabeçadas na vida, portanto se pressupõe que ao chegar na terceira idade, os idosos sabem um pouco mais que os mais jovens.

Aos idosos nós deveríamos ter muito mais respeito e consideração, afinal devemos tanto a eles, em muitos casos a vida, o cuidar, o aprendizado, as referências vem deles, até para aqueles que não fazem parte da nossa árvore genealógica, mas se tornam exemplo, nossos professores no nosso tempo de juventude também são referências importantes para todos nós.

Com as mudanças dos costumes, a longevidade ficou mais presente, as novas gerações optaram por ter menos filhos que as antigas gerações, e há alguns casos dentro deste novo perfil social que nem filhos tem e nem querem, segundo o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 1940 a taxa de fecundidade dos brasileiros era de 6,16 filhos por cada mulher, enquanto em 2014 reduziu para em média 1,57 filhos por cada mulher, uma redução significativa.

Com estas decisões tomadas, tivemos como consequências uma expectativa de vida/longevidade bem maior na nossa população, ainda segundo o IBGE, o Brasil tinha como expectativa de vida da população em 1900 de 33,7 anos e em 2014 tivemos em pouco mais de um século um salto significativo desta expectativa de vida da população brasileira, aumentando em mais de 40 anos, pois passou de 33,7 anos para 75,4 anos, trazendo à tona, necessidades que outrora não tínhamos na sociedade.

“As alterações ocorridas no território brasileiro como resultado das transformações econômicas, demográficas, políticas e ambientais nas últimas décadas”. (FIGUEIREDO, 2016)

Segundo MENDES, GUSMÃO, FARO & LEITE, 2004, em 1980 no Brasil tínhamos uma proporção de 16 idosos para cada 100 crianças, enquanto no ano 2000, 20 anos depois, a proporção já era de 30 idosos para cada 100 crianças. Ou seja a população idosa só tende a crescer.

São outras prioridades, e envelhecer com dignidade virou não somente uma vontade de alguns, mas um direito de todos, em 1º de outubro de 2003 foi criada a Lei 10.741 e é instituído o Estatuto do Idoso, destinado a assegurar os direitos das pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, e as obrigações com os idosos da família e do poder público.

Segundo a avaliação do IBGE, essa “radical transformação do padrão demográfico corresponde a uma das mais importantes modificações estruturais verificadas na sociedade brasileira, com reduções na taxa de crescimento populacional (de 2,01% entre 1872 e 1890 para 1,17% entre 2000 e 2010) e alterações na estrutura etária, com crescimento mais lento no número de crianças e adolescentes (cujo percentual era de 42,6% em 1940, devendo chegar a 14,1% em 2050), paralelamente a um aumento da população em idade ativa e de pessoas idosas (4,1% em 1940, com projeção de 29,4% para 2050).

Com toda esta transformação populacional dentro da terceira idade, vemos cada dia mais os idosos sofrerem com alguns tipos de violências, desde violência física, assim como também, a verbal, psicológica, financeira, patrimonial e o abandono, em muitos casos podemos ver que a família do idoso (a) é o principal algoz dele (a).

No artigo 3º da Lei vemos que “É obrigação da família, da comunidade, a sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”.

Abandono, no dicionário significa o ato e a consequência de abandonar, a ação de deixar uma coisa, uma pessoa, uma função ou um lugar. Gerando no idoso auto fobia.

Continua na próxima edição.



- Gráficos
- Relatórios
- Avaliações
- Ambiente Virtual
- Consultas

SCPA - Sistema Comissão Própria de Avaliação

Faça avaliações da Faculdade por meio do SCPA.



- Gráficos
- Relatórios
- Consultas
- Ambiente Virtual
- Acompanhamento

SYSOUVIDORIA - SISTEMA DE OUVIDORIA

Faça acompanhamento da ouvidoria por meio do
SYSOUVIDORIA.

Sua publicidade aqui...

**VIU COMO
VOCÊ LEU?
VINCULE SUA
MARCA AQUI
NESTA
PÁGINA...**

EW SISTEMAS TI | (61) 4042-0701

comercial@ewsistemasti.com.br

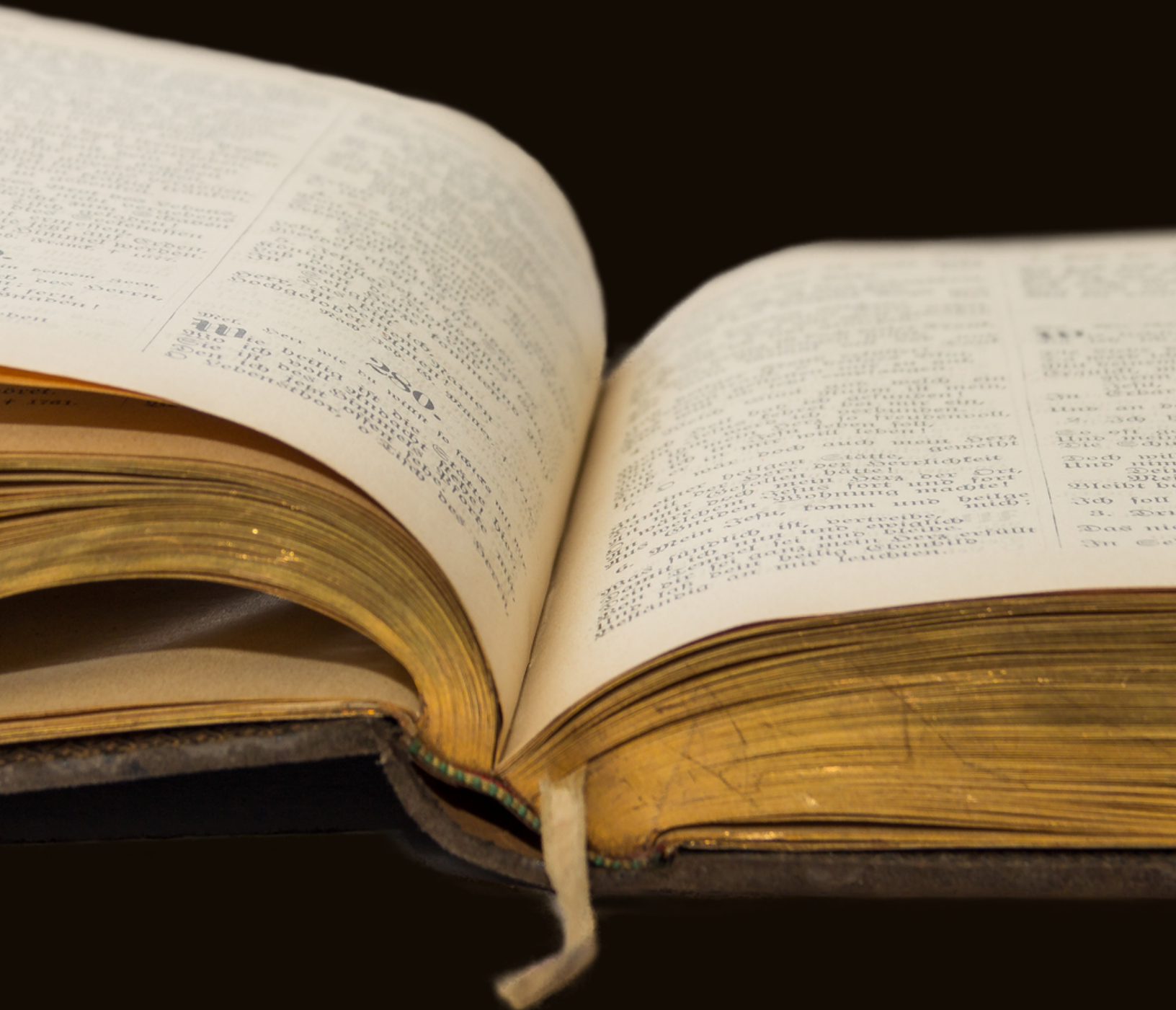
Ew Sistemas TI



JOSUÉ 1:9

NÃO FUI EU QUE ORDENEI A VOCÊ? SEJA FORTE E CORAJOSO!
NÃO SE APAVORE NEM DESANIME, POIS O SENHOR, O SEU
DEUS, ESTARÁ COM VOCÊ POR ONDE VOCÊ ANDAR".

LEIA A BÍBLIA!



A person is sitting in a room filled with stacks of books. They are holding an open book in front of their face, completely obscuring it. The person is wearing a white t-shirt with green accents and a graphic that says "COLLEGE OF Teacher Education". The background is a dense wall of book spines and pages.

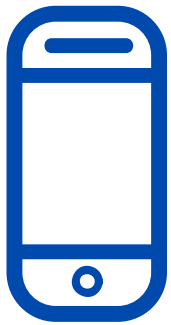
PRÓXIMA EDIÇÃO - JANEIRO 23

- 1) Entrevista com Profissionais da Área TI;
- 2) Mercado de TI;
- 3) Empodere-se no Direito;
- 4) Carreiras de TI;
- 5) Colunas: Liderança Ágil, Novidades em TI, Aprender-Desaprender-Reaprender e Gerenciamento de Projetos;
- 6) Diversos outros assuntos.

NÃO PERCAM!!!

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>

Revista Carreiras TI



Realização:

Ew Sistemas TI



(61) 4042-0701

Voz e Whatsapp

comercial@ewsystemasti.com.br

<https://carreirasti.ewsystemasti.com.br>