

Figura 1. Etapas do Guia de Orientação para Desenvolvimento de Projetos (GODP)

Fonte: Merino^[6]

Merino^[6] mostrou que o GODP era uma metodologia que considerava oito etapas agrupadas pertinentes ao desenvolvimento de um produto (Figura 1). Neste estudo, o cliente foi o mercado de trabalho, e os usuários foram os discentes que compuseram o laboratório em questão. Desta forma buscou-se facilitar os processos de recrutamento e de seleção, que são capazes de identificar a importância da cooperação entre as instituições para o alcance de objetivos^[7].

Organizações essencialmente tradicionais pela forma de gestão e pela maneira de fazer negócios buscam constantemente meios de passar por processos de mudanças para se manterem competitivas^[8]. Esse formato cíclico proposto orienta a como reunir informações e transformá-las em qualificação, com o apoio da plataforma YouTube. Dessa forma, viabilizou-se a criação de propostas de divulgação das oportunidades profissionais. Para conseguir aplicar tal guia, as propostas foram adaptadas da seguinte forma:

- **Etapa (-1) – Oportunidades:** nesta etapa, foram identificadas as demandas, conhecimentos, experiências e habilidades necessárias para as vagas das empresas em estudo. O formato partiu da etapa -1 (menos um), para que o efeito de retroatividade fosse levado em consideração pelo pesquisador. O resultado desejado para a etapa era a identificação dos principais aprendizados sobre temas atuais e urgentes, dos quais as empresas necessitavam para sanar suas demandas em recursos humanos. Para tal foram buscadas e concatenadas informações públicas em sites de empresas de TI sobre necessidades de recrutamento. Foram escolhidas empresas que tinham como proposta escolher seus colaboradores em conjunto com uma universidade do interior de Minas Gerais, para que fosse mais fácil mapear os interesses dos estudantes e alinhá-los às necessidades corporativas;
- **Etapa (0) – Prospecção/solicitação:** nesta etapa, pretendeu-se entender o mercado, pesquisar a viabilidade e compreender as limitações que norteariam a proposta no que dizia respeito aos prazos. Como resultado desejado, planejou-se acolher a realidade de recursos humanos dos discentes da universidade colaboradora da etapa (-1), que participaram de atividades de treinamento e desenvolvimento para empresas. O laboratório em questão levantou similaridades nos perfis dos seus alunos colaboradores com questionários e cedeu informações secundárias para nortear ações desta pesquisa. Destaca-se que, por questões jurídicas de confiabilidade e sigilo de informações, a identidade da universidade e do laboratório não foram expostos;

demonstraram como deve ser a conduta do funcionário para lidar com as emoções das pessoas (atitudes) no processo de construção de softwares baseados em inteligência artificial (IA), uma das formas de atuação e um dos produtos da empresa citada.

Tabela 1. Informações que direcionavam os pré-requisitos do profissional a ser contratado pela empresa que tinha como foco serviços de “chatbots”

Conhecimentos, funções técnicas e competências	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gerenciar projetos com metodologia ágil; 2) Realizar gestão do cronograma; 3) Realizar gestão de recursos; 4) Negociação; 5) Gestão de escopo; 6) Inglês avançado.
Habilidades, pontos fortes e reconhecimento	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trabalho em equipe; 2) Liderança; 3) Capacidade de lidar bem com muitos “stakeholders”.
Atitudes e pontos a desenvolver	<ol style="list-style-type: none"> 1) Controlar escopo, cronograma, riscos e custo; 2) Conduzir e facilitar rotinas e cerimônias; 3) Dar feedbacks aos “stakeholders”; 4) Estabelecer a governança da comunicação do projeto.
Empresa e produto principal da organização estudada	A empresa busca um gestor de projetos ágeis para integrar o serviço de mensagens com inteligências artificiais capazes de interagir com humanos e participar da construção de softwares, além das propostas de venda.

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Tabela 2. Exemplo de informações que direcionam as necessidades da empresa voltada a serviços com inteligência artificial

Conhecimentos, funções técnicas e competências	<ol style="list-style-type: none"> 1) Design de experiência de usuário; 2) Ferramental de design de experiência; 3) Design centrado no usuário e “design thinking”; 4) Conhecimento de “user interface (UI)”; 5) Saber fazer pesquisas exploratórias.
Habilidades, pontos fortes e reconhecimento	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trabalho em equipe; 2) Buscar o conforto do usuário; 3) Capacidade de lidar bem com feedbacks.
Atitudes e pontos a desenvolver	<ol style="list-style-type: none"> 1) Traduzir a necessidade do cliente; 2) Trazer o abstrato para o concreto; 3) Investigar problemas e propor soluções confortáveis; 4) Propor soluções no contato com o cliente; 5) Trabalhar em equipe.
Empresa e produto principal da organização estudada	A empresa busca um “product designer” para trabalhar em processos que utilizam inteligência artificial para prover soluções de inteligência de mercado e gestão de marca.

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Em outra empresa foi possível verificar que a conduta para reconhecer as características de profissionais da área de tecnologia da informação tinha o mesmo formato, com a busca por informações utilizadas na construção da Tabela 2. A abordagem citada proporcionou compreensão da importância do “product designer” em outra empresa que trabalha com IA. Esses pontos auxiliaram a orientação de pessoas que se interessavam pela profissão, considerada não tradicional, uma vez que existem poucos cursos que abordam a função de “product designer” como foco de construção profissional.

A etapa 0 (prospecção/solicitação) teve como meta detectar uma demanda que poderia ser transformada na problemática. Essas informações nortearam a pesquisa, interligando a realidade dos discentes do laboratório de TI e as empresas. As análises e discussões sobre um novo projeto de orientação para atendimento das demandas das empresas se iniciaram com o levantamento das preferências dos discentes participantes no laboratório pela atuação em determinadas áreas. Essas áreas são observadas na Figura 2.

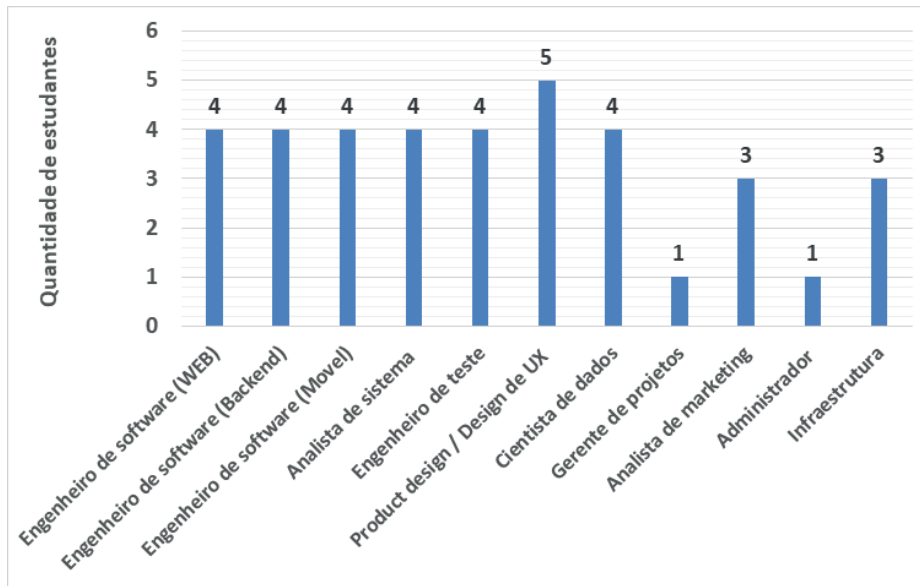


Figura 2. Principais interesses em atuação na área de engenharia de software dos estudantes que compunham o laboratório

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Verificou-se, conforme ilustra a Figura 2, que os membros do laboratório tinham preferência por trabalhar como “user experience (UX)”, sendo a função de gerente de projetos pouco cobiçada pelos discentes do laboratório da universidade em estudo. Quando se verificam essas informações e as demandas das empresas descritas na etapa -1, apresenta-se uma oportunidade de criar um conteúdo que atenda aos dois extremos de interesse.

Cabe salientar que toda elaboração de conteúdo implica planejamento, além de conhecimento sobre as tendências e o público-alvo. Mediante tais informações, presentes na Figura 3, foi possível identificar que profissionais formados em Ciência da Computação e Engenharia de Controle e Automação são maioria entre os discentes que constituem o laboratório. Ou seja, deveria ser considerada a vivência e as perspectivas desses profissionais na construção de um conteúdo que os direcionasse para o mercado de trabalho.

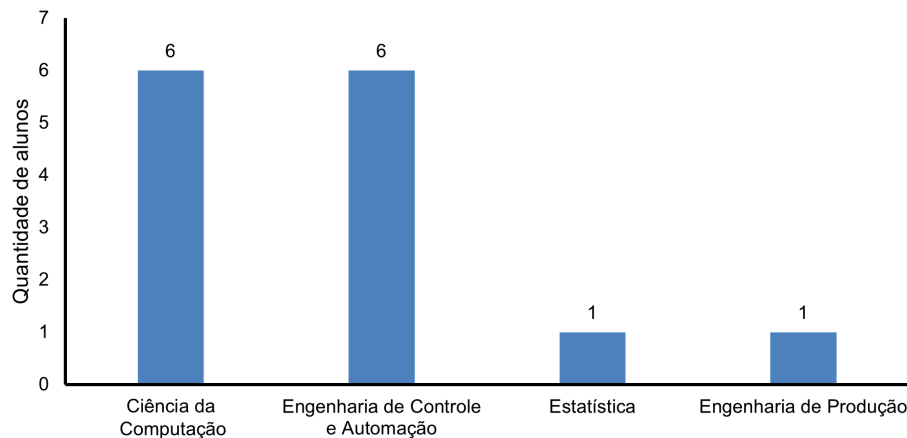


Figura 3. Áreas de estudo dos estudantes que compunham o laboratório

Fonte: Resultados originais da pesquisa

A etapa 1 teve o intuito de auxiliar o desenvolvedor de conteúdo a partir da construção de um briefing, documento que contém informações do projeto sobre as restrições, as condições, os aspectos, o público-alvo e as principais abordagens dos temas. Para criar o conteúdo, houve a necessidade de discutir, com estudos da literatura, as avaliações das condições descritas anteriormente, as quais serviram de inspiração para a criação da Figura 4. Nesse sentido, verificou-se que foi preciso abordar o conteúdo de forma mais simples e clara, traduzindo a essência das oportunidades profissionais.

- **Cena 0** – Olá. Eu sou Josemar Felix e este vídeo é para auxiliar quem almeja ser um Gestor de projetos ágil e recolher dúvidas de perspectivas profissionais. Descrição da cena: Josemar se apresentando, vestido a blusa do MBA em Gestão de Projetos.
- **Cena 1** – Tam et al.^[12]: O gestor de projetos Ágil é uma pessoa capaz de avaliar quem tem fortes habilidades interpessoais e de comunicação. Assim ele consegue recrutar e alocar pessoas que serão suportes para melhorias no ambiente em que estão inseridas. Descrição da cena: Um desenho de um líder, capaz de avaliar pessoas e recursos.
- **Cena 2** – Tam et al.^[12]: Esse gestor deve ser um bom suporte na sua equipe, além de conseguir verificar dentro das conversas, se são honestas ou não e se irão conseguir trazer benefícios a organização que ele presta o seu serviço. Descrição da cena: Um gestor, um desenho de um bom funcionário e um funcionário maldoso.
- **Cena 3** – Tam et al.^[12]: A motivação deve ser um dos pontos a se valorizar nesse profissional, além da atitude colaborativa, senso de responsabilidade e com facilidade de ser didático. Descrição da cena: Um gestor, um desenho de um bom funcionário e um funcionário maldoso.
- **Cena 4** – O gestor de projetos ágeis tem normalmente oito desafios. Descrição da cena: gestor e um número 8.
- **Cena 5** – Mckevitt^[13]: Requisitos atrasados, com falta de condições de trabalho. Descrição da cena: Pessoa trabalhando e um acidente eminente.
- **Cena 6** – Mckevitt^[13]: Mudanças constantes no orçamento. Descrição da cena: Uma tesoura cortando um cofrinho de porquinho.
- **Cena 7** – Mckevitt^[13]: Funcionalidades incoerentes com a urgência. Descrição da cena: Uma tesoura cortando um cofrinho de porquinho e uma lista de tarefas e uma ampulheta com o tempo acabando.
- **Cena 8** – Mckevitt^[13]: Dificuldade de indicadores que traduzam a eficácia da equipe. Descrição da cena: Venda de um cachorro fantasiado de elefante.
- **Cena 9** – Mckevitt^[13]: Falsa de autonomia. Descrição da cena: Um chefe determinando todas as atividades.
- **Cena 10** – Mckevitt^[13]: Acúmulo de função na equipe. Descrição da cena: um trabalhador fazendo várias coisas ao mesmo tempo.
- **Cena 11** – Mckevitt^[13]: Resistência a mudanças. Descrição da cena: Um símbolo de resistência elétrica e um caminho de mudança.
- **Cena 12** – Mckevitt^[13]: Alta dependências entre as tarefas. Descrição da cena: Um boneco tirante leite e uma produção de queijo.
- **Cena 13** – Wysocki^[14]: O desenvolvimento da carreira de gerentes de projeto ágil, depende do volume e da mobilidade entre os projetos e não do movimento vertical fornecido por organizações permanentes. Descrição da cena: Desenho de uma escada e funções distintas.
- **Cena 14** – Halpenny^[15]: O analista de negócios e o gerente de projeto foram parceria importante para avaliar e controlar a complexidade e as incertezas da organização. O analista de negócios buscou dados que justifiquem as melhores oportunidades, tendências, novos produtos e recriação. Estes dois profissionais tinham facilidade de alterar suas funções, ampliando a possibilidade de negociação salarial e de oportunidades no mercado de trabalho. Uma das formas para desenvolver as competências deste profissional foi buscando lideranças em projetos de voluntariado voltados a conservação da natureza, pois experiências com projetos ambientais demonstram a capacidade de empatia, pensamento sistêmico e adequação constante da necessidade socioeconômica. Descrição da cena: Desenho de dois parceiros trabalhando juntos e a indicação escrita dos dois cargos.
- **Cena 15** – Halpenny^[16]: Uma das formas para desenvolver as competências deste profissional foi buscando lideranças em projetos de voluntariado voltados a conservação da natureza, pois experiências com projetos ambientais demonstram a capacidade de empatia, pensamento sistêmico e adequação constante da necessidade socioeconômica. Descrição da cena: Líder de projetos ambientais.
- **Cena 16** – Buscar treinamentos de aplicações diversas sobre “Design Thinking” e ferramentas como o Trello e o Google drive, pode ser o início de uma prática de organização importante para qualquer profissional na área de projetos. Descrição da cena: Imagem de pessoas buscando conhecimento.
- **Cena 17** – Para quem decide essa carreira o Guia PMBOK^[17] foi a maior referência para gestão de projetos e o “Agile Certified Practitioner”, foi a mais buscada certificação do momento. Ao obter a certificação, você tinha a comprovação de que domina os métodos ágeis de gerenciamento de projetos e estava pronto para aplicá-los em qualquer contexto. Descrição da cena: Guia PMBOK e certificação.
- **Cena 18** – Deseja tirar dúvidas específicas sobre o assunto, sugestão ou críticas. Deixe seu joinha e comente que ficarei muito feliz em esclarecer suas dúvidas. Descrição da cena: Um dedão de joinha e uma imagem de agradecimento.

O roteiro construído para o vídeo de “product designer” (PDN)^[18] é apresentado a seguir na íntegra, conforme inicialmente desenvolvido.

- **Cena 1** – Olá. Eu sou Josemar Felix e este vídeo é para auxiliar quem almeja ser um “product designer” e recolher dúvidas de perspectivas profissionais. Descrição da cena: Josemar se apresentando, vestido a blusa do MBA em Gestão de Projetos.
- **Cena 2** – Vieira^[19]: Para conseguir fazer tais tarefas, este profissional deve conseguir receber bem os feedbacks, esclarecer as dúvidas, inventar e manter uma aberta conversa com a equipe que ele compõe. Descrição da cena: Um cérebro rachado no meio e uma pessoa fazendo várias coisas ao mesmo tempo.
- **Cena 3** – Vieira^[19]: Um “product designer” foi o profissional capaz de projetar produtos, processos, serviços, eventos e ambientes. Ele tinha o foco voltado para a qualidade e satisfação da experiência, na relação entre o homem e o objeto em estudo. Descrição da cena: Desenho de um profissional frustrado e um desenho de um profissional com força de vontade (o mesmo profissional).
- **Cena 4** – Vieira^[19]: Entre os desafios do design, a superação da sensação de frustração foi destaque e a vontade de desenvolver novidades, deve ser sempre alimentada. Descrição da cena: Desenho de um profissional frustrado e um desenho de um profissional com força de vontade(o mesmo profissional).
- **Cena 5** – Vieira^[19]: A capacidade de trabalhar com pouca ou nenhuma supervisão foi outro desafio, pois dificilmente o dono do negócio, vai conseguir visualizar e acompanhar o pensamento abstrato deste profissional. Descrição da cena: Um chefe mandando e o profissional imaginando.
- **Cena 6** – Libânio^[20]: O design deve ser capaz de trabalhar avaliando indicadores e “Stakerolders”, orientar melhorias no ambiente organizacional, além de trabalhar com qualidade afim de garantir a satisfação final do cliente. Descrição da cena: Um profissional avaliando indicadores.
- **Cena 7** – Mettas^[21]: Para se tornar um bom design foi sugerido, participar de competições, feiras de tecnologia e visitar ambientes não rotineiros, como museus, pois contribui para o desenvolvimento criativo. Descrição da cena: Competições, feiras de tecnologia e museus.
- **Cena 8** – Mettas^[21]: Se colocar em situações diferentes, faz desenvolver valores e atitudes positivas na aplicação de estratégias e resolução de problemas diversos. Descrição da cena: Uma pessoa com vergonha (nervoso) falando em público.
- **Cena 9** – Buscar cursos que podiam te ajudar em diversas categorias, como vetores, paletas de cores, fontes e “flat design”, são importantes para conseguir trabalhar em gestão de marcas, embalagens e editoração de conteúdo. Descrição da cena: Cursos, paleta de cores e um inventor de produtos.
- **Cena 10** – O SEBRAE disponibilizou materiais para direcionar a criatividade para as potencialidades econômicas. De forma geral, quer se tornar um bom design permita-se descobrir. Descrição da cena: Símbolo do SEBRAE.
- **Cena 11** – Deseja tirar dúvidas específicas sobre o assunto, sugestão ou críticas. Deixe seu joinha e comente que ficarei muito feliz em esclarecer suas dúvidas. Descrição da cena: Um dedão de joinha e uma imagem de agradecimento.

O próximo passo foi a implementação, momento no qual o pesquisador buscou concretizar suas ideias. Nas três etapas descritas como execução (etapa 4), viabilização (etapa 5) e verificação final (etapa 6), foram detalhadas as ações que o pesquisador tomou para conseguir alcançar seus objetivos, além de serem criadas perspectivas de realimentação do método aplicado.

A etapa 4 foi a execução da disponibilização da informação no YouTube, que se tornou uma prática comum para as pessoas com acesso à internet. A troca de informações no Brasil e no exterior aumentou proporcionalmente ao acesso à internet ao longo dos anos. Nesse cenário, os telefones celulares se modernizaram em uma velocidade surpreendente, e o consumo de vídeos se tornou uma ferramenta de aprendizado^[22]. O acesso à internet no Brasil aumentou em todas as camadas sociais. Foram disponibilizados, de forma aberta no YouTube, os vídeos construídos a partir dos roteiros abordados neste trabalho (Figura 4 e Figura 5). Para a transformação de roteiro em animação, a pesquisa utilizou recursos de um software livre e on-line chamado “Animaker”.



Figura 5. Tela inicial do vídeo sobre o gestor de projetos ágeis, que tem duração de 3 min 49 s
Fonte: Felix^[11]

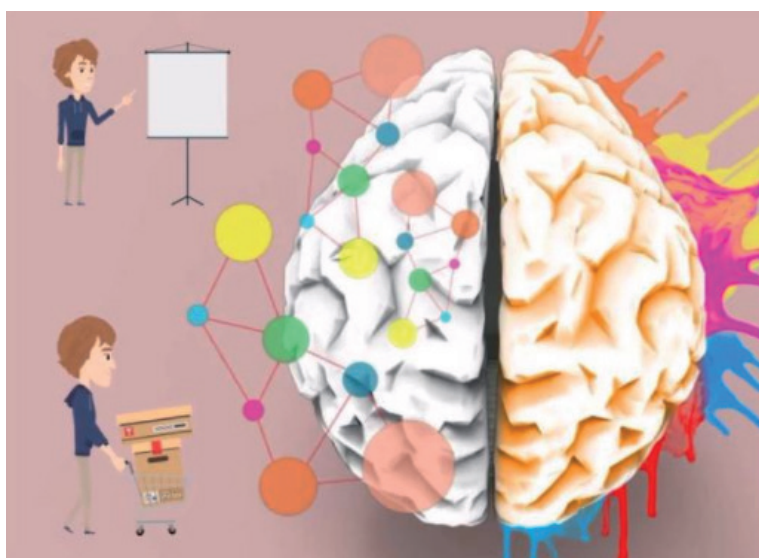


Figura 6. Tela inicial do vídeo sobre o “product designer” com duração de 2 min 49 s
Fonte: Felix^[18]

Os vídeos foram disponibilizados publicamente e monitorados entre o período de 29 de junho de 2021 a 29 de julho de 2021. Na descrição de cada vídeo foram disponibilizadas informações sobre os objetivos da publicação, além de solicitações para que as pessoas interagissem com a divulgação e compartilhassem a proposta com seus conhecidos. Em cada proposta de vídeo foi inserida uma descrição esclarecendo seus objetivos, para que a discussão sobre a proposta fosse direcionada de maneira pública ou privada.

A etapa 5, de viabilização, tratou de monitorar e controlar os indicadores quantitativos do YouTube. Nesta pesquisa, foram avaliados o número de visualizações, a duração média da visualização, o tempo de visualização em horas, a origem das pessoas que visualizavam o conteúdo e os dispositivos de visualização. O primeiro indicador — e o mais popular entre as pessoas — é a quantidade de visualizações. O vídeo sobre o “product designer” (PDN) obteve 168 visualizações; o gestor de projetos ágeis (GPA), por sua vez, obteve 186 visualizações, o que demonstra que o vídeo sobre GPA pode ter despertado maior curiosidade entre as pessoas. Ressalta-se, também, que os vídeos obtiveram mais visualizações que o público-alvo, composto por 37 pessoas que compunham o laboratório descrito na prospecção dos resultados. Acredita-se que houve maior representatividade do público externo do laboratório, pois, segundo o YouTube, somente três espectadores assistiram aos vídeos mais de uma vez (Figura 7), e o laboratório contém apenas 18 membros no total.

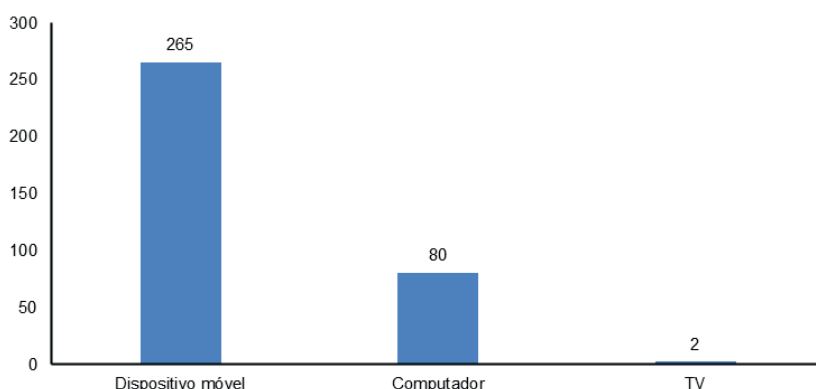


Figura 9. Números e tipos de dispositivos utilizados para a visualização dos vídeos

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Esse aspecto foi coerente com o resultado da Figura 8, sobre tráfego feito pelo WhatsApp, e reforça a divulgação de vídeos voltada a abordagens pensadas para o uso de celulares e smartphones (Figura 8). Os resultados são seguidos pelas visualizações no computador (80 visualizações) e na televisão (duas visualizações).

Hémille

Muito bom, Josemar! A sincronia entre a sua fala e as animações facilitou a compreensão da explicação!

Graziela

Ficou ótimo!! Muito bem explicado e as animações são lindasss.. parabéns!!

Carla

Gostei muito! Ficou muito bem explicado e as animações são divertidas. Como vc faria para lidar com pessoas na equipe que tem resistência a mudanças?

Lucas

Conteúdo repassado de maneira simples e direto, Josemar. Legal! A animação (música e imagens) favoreceu, só cuidado para não parecer infantil. Parabéns!

Kelly

Ainda não tinha ouvido falar sobre essa profissão de Gestor de projetos ágeis. Muito esclarecedor Jose!

Rick

Não conhecia a instituição, mas fico feliz de ver trabalhos com iniciativas assim. Muita gente ainda não conhece esse mundo de oportunidades que é a área de TI.

Figura 10. Principais comentários feitos ao vídeo “product designer” (PDN)

Fonte: Felix^[14]

A Figura 10, para o vídeo do PDN, e a Figura 11, para o GPA, destacam as principais sugestões e comentários que podem enriquecer a continuação das propostas. As imagens citadas foram desenvolvidas com os comentários públicos feitos pelos espectadores dos vídeos no YouTube. Destaca-se que foram feitos 14 comentários no vídeo do PDN, e 16 comentários no vídeo do GPA. No trabalho, foram demonstrados apenas 14 comentários no total, os quais apontaram algum ponto positivo ou negativo na construção dos conteúdos.

Referências

- [1] Felix, J.C.; Lívio, D.F.; Pereira, L.L.; Mesquita, P.L.; Dias, S.C.; Fabrino, D.L. 2019. Sala da ciência: um espaço real com interface virtual. *Revista Ciência em Extensão* 15(3): 30-44.
- [2] Chiavenato, I. 2002. Recursos humanos. 7ed. Atlas, São Paulo, SP, Brasil.
- [3] Libânio, C.S.; Amaral, F.G. 2013. Design Professionals Involved in Design Management: Roles and Interactions in Different Scenarios: A Systematic Review. In: Chakrabarti, A.; Prakash, R. (eds). *ICoRD'13. Lecture Notes in Mechanical Engineering*. Springer, India. https://doi.org/10.1007/978-81-322-1050-4_69.
- [4] Martins, J.M. 2010. *Gestão do conhecimento: criação e transferência de conhecimento*. Edições Sílabo, Lisboa, Portugal.
- [5] Thiollent, M. 2005. *Metodologia da pesquisa-ação*. 14ed. Cortez, São Paulo, SP, Brasil.
- [6] Merino, G.S.A.D. 2016. *GODP-Guia de orientação para Desenvolvimento de Projetos: Uma metodologia de Design Centrado no Usuário*. NGD/UFSC, Florianópolis, SC, Brasil.
- [7] Araújo, S.; Ramos, A. 2002. Recrutamento on-line: estudo da percepção de utilização da internet em empresa de consultoria de recursos humanos. In: *XXII Encontro Nacional de Engenharia, 2002, Curitiba, PR, Brasil*. Disponível em: <https://abepro.org.br/biblioteca/ENEGETP2002_TR80_1106.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023.
- [8] Ferreira, F.S.; Vargas, E.C. 2014. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica (UNIFAP)* 4(2): 21-39.
- [9] Melo-Silva, L.L.; Oliveira, J.C.; Coelho, R.S. 2002. Avaliação da orientação profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. *Psic: Revista de Psicologia da Vetor Editora* 3(2): 44-53.
- [10] Neiva, K.M. 1999. *Manual: escala de maturidade para a escolha profissional (EMEP)*. Vetor Editora, São Paulo, SP, Brasil.
- [11] Felix, J.C. 2020a. Conheça mais sobre a profissão do Product Designer. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Bcn16I7c9MU&t=16s&ab_channel=JosemarFelix>. Acesso em: 27 set. 2021.
- [12] Tam, C.; Moura, E.J.C.; Oliveira, T.; Varajão, J. 2020. The factors influencing the success of on-going agile software development projects. *International Journal of Project Management* 38(3): 165-176. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.02.001>.
- [13] Hoda, R.; Murugesan, L.K. 2016. Multi-level agile project management challenges: A self-organizing team perspective. *Journal of Systems and Software* 117: 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2016.02.049>.
- [14] Mckevitt, D.; Carbery, R.; Lyons, A. 2017. A profession but not a career? Work identity and career satisfaction in project management. *International Journal of Project Management* 35(8): 1673-1682. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.07.010>.
- [15] Godoy, A.S.; D'Amelio, M. 2012. Competências gerenciais desenvolvidas por profissionais de diferentes formações. *Organizações & Sociedade* 19(63): 621-639. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000400004>.
- [16] Halpenny, E.A.; Caissie, L.T. 2003. Volunteering on nature conservation projects: volunteer experience, attitudes and values. *Tourism Recreation Research* 28(3): 25-33. <https://doi.org/10.1080/02508281.2003.11081414>.
- [17] Project Management Institute (PMI). 2017 *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide)*. 6ed. Project Management Institute, Inc., Newton Square, PA, USA.
- [18] Felix, J.C. 2020b. Conheça sobre o gestor de projetos ágeis. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Bcn16I7c9MU&t=16s&ab_channel=JosemarFelix. Acesso em: 27 set. 2021.
- [19] Vieira, J. 2018. 5 Soft Skills Para Você Fazer a Diferença Como Designer. Disponível em: <<https://medium.com/aela/5-soft-skills-para-voc%C3%AA-fazer-a-diferen%C3%A7a-como-designer-f0c3b3a96fc0>>. Acesso em: 29 maio 2021.
- [20] Libânio, C.S.; Amaral, F.G.; Migowski, S.A. 2017. Classification of competencies in design management: Individual, collective and organizational levels. *Strategic Design Research Journal* 10(3): 195-203. <https://doi.org/10.4013/sdrj.2017.103.01>.
- [21] Mettas, A.C.; Constantinou, C.C. 2008. The technology fair: a project-based learning approach for enhancing problem solving skills and interest in design and technology education. *International Journal of Technology and Design Education* 18(1): 79-100.
- [22] Nagumo, E.; Teles, L.F.; Silva, L.A. 2020. A utilização de vídeos do YouTube como suporte ao processo de aprendizagem. *Revista Eletrônica de Educação* 14: 3757008.