

Psicologia, Liderança e Soft Skills

Relatório PDI - Plano de Desenvolvimento Individual

Este relatório visa fornecer uma análise do crescimento pessoal no âmbito da liderança de cada membro da equipe, de forma individual, com base em reflexões feitas em sala de aula e nas ferramentas de autoconhecimento usadas no semestre: MBTI, Belbin, Assertividade, Âncoras de Carreira (Edgar Schein) e Tríade do Tempo.

Com esses instrumentos, procura-se entender o perfil comportamental de cada membro da equipe, seus pontos fortes e fracos em relação à liderança e autogestão, além de elaborar um Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) voltado para a melhoria contínua de nossas competências comportamentais (soft skills).

Análise completa de cada membro

Membro 1: Jenifer Barreto

A partir dos testes de autoconhecimento aplicados, Jenifer tem demonstrado um perfil voltado para o equilíbrio entre vida pessoal e carreira (âncora EV: 22), com uma inclinação para relações e pragmatismo. O seu MBTI aponta tendências para Extroversão, Sensação, Sentimento e Julgamento, o que indica que ela é sociável, cooperativa, lida bem com informações concretas e valoriza a organização, clareza e harmonia nas relações de trabalho. No Belbin, as pontuações mais altas em SH (Shaper) com 11, seguido de RI e DR com 9, podem indicar que ela é uma pessoa que impulsiona as tarefas e busca resultados, além de contribuir com ideias práticas e execução. Na Tríade do Tempo, a distribuição (Importância 39% / Urgência 24% /

Circunstância 37%) indica uma tendência a priorizar tarefas importantes, demonstrando uma boa habilidade para planejar e estabelecer prioridades.

De forma geral, o perfil de Jenifer é caracterizado por uma energia social, um foco em resultados práticos e uma preocupação com o bem-estar coletivo. No âmbito acadêmico, se estabelece um perfil com capacidade para liderança relacional e executiva, propenso a fomentar a coesão e a eficácia nas equipes. No entanto, é necessário ajustar a resposta emocional e a abordagem para evitar efeitos prejudiciais em momentos de tensão.

Pontos positivos

Orientação para resultados e proatividade - a pontuação no Belbin e as características do MBTI apontam para uma pessoa que não se contenta em esperar que as coisas aconteçam: ela quer fazer tudo acontecer com suas próprias mãos. Habilidade de organização e clareza - o traço "Julgamento" (J) indica disciplina na organização do trabalho, além de atenção a prazos e métodos.

Habilidade relacional e motivacional - extroversão e sentimento indicam uma forte habilidade para envolver pessoas, inspirá-las e cultivar um ambiente positivo na equipe.

Foco estratégico nas prioridades - a Tríade do Tempo enfatiza o que é importante, auxiliando no planejamento e na definição de objetivos.

Valorização do equilíbrio (âncora EV) - habilidade de fomentar práticas de trabalho sustentáveis, essencial para a retenção e o bem-estar da equipe.

Pontos negativos

Tendência a ser impulsiva ou autoritária - Isso pode causar resistência na equipe e prejudicar relações mais delicadas.

Dificuldade em situações de alta emergência - mesmo mantendo um bom foco no que é relevante, a menor porcentagem em urgência (24%)

pode resultar em lentidão ou desconforto quando são necessárias decisões rápidas.

Gestão emocional sob pressão - o perfil "sentimento" pode resultar em envolvimento emocional que compromete a objetividade em situações de conflito.

A âncora por equilíbrio, aliada à sua extroversão, pode levá-la a assumir responsabilidades adicionais para preservar a harmonia, o que pode consumir sua energia e atenção.

Direcionamento de Carreira (Liderança x especialização)

Caminho sugerido - Liderança Relacional/Operacional: Os resultados indicam que Jenifer possui habilidades para cargos que exigem administração de pessoas e execução coordenada (coordenar equipes, liderar projetos operacionais, funções de People/Engagement em equipes operacionais). Nessas funções, ela se beneficia da combinação de proatividade, organização e habilidade social.

Alternativa - Especialização com papel de ponte: Se escolher um aprofundamento técnico, a recomendação é procurar uma função técnico-funcional que permita atuar como facilitadora/implementadora, utilizando suas habilidades de organização e comunicação para converter soluções técnicas em práticas que a equipe possa adotar.

Atenção: para posições de alta responsabilidade estratégica (C-Levels, direções amplas), é aconselhável desenvolver uma visão estratégica sistêmica e maior aceitação para decisões rápidas e impopulares - habilidades que estão no PDI a seguir.

Gaps a Trabalhar

Assertividade equilibrada - distinguir firmeza de agressividade; fornecer feedbacks claros mantendo a empatia. Gerenciamento emocional em situações de conflito - manter a calma e a objetividade sob pressão. Agilidade na tomada de decisões em situações urgentes - capacitar para decisões rápidas e priorização em momentos de crise. Delegação eficaz

- diminuir a tendência de centralização e permitir o crescimento dos subordinados. Sustentabilidade da carga (autolimites) - manter o equilíbrio sem assumir responsabilidades desproporcionais para preservar a harmonia.

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) - Jenifer Barreto

Objetivo (Skill)	Ação de Desenvolvimento	Recursos e Custos	Indicador de Sucesso	Prazo
Comunicação Assertiva (Modulada)	Participar de workshop sobre Comunicação Não Violenta (CNV) ou Feedback Construtivo.	Plataforma EAD/Workshop. Custo: R\$ 250,00.	Nota ≥ 8,0 no teste final do curso.	2 Meses
Regulação Emocional	Criar um " Diário da Reflexão " para registrar reações emocionais em conflitos e definir a resposta idealizada.	Mentor de Liderança (interno ou externo) para revisão dos <i>insights</i> .	Redução de 30% nas menções de "impaciência" ou "tom impositivo" no <i>feedback</i> trimestral.	6 Meses
Delegação Eficaz	Identificar e delegar 2 tarefas completas (que antes centralizava) para um colega, focando apenas no resultado.	Template de <i>Briefing</i> claro e Matriz de Empoderamento (<i>RACI</i>).	Sucesso na entrega de 90% das tarefas delegadas.	4 Meses
Sustentabilidade Pessoal (Auto-Limites)	Bloquear formalmente 1 hora no calendário, 3 vezes por semana, para foco/desconexão , comunicando o limite.	Ferramenta de Gestão de Calendário.	Manutenção do índice de bem-estar autodeclarado acima de 8/10 .	Continuo

O perfil de Jenifer revela uma profissional comunicativa, dedicada e focada em resultados, com grande potencial para liderar de forma colaborativa e equilibrada. Seu principal desafio está em manter o

controle emocional e a empatia em situações de pressão, sem perder a clareza e a objetividade.

Membro 2: Felipe Carvalho Paleari

O perfil de Felipe é marcadamente **Introspectivo, Analítico e Orientado para Ideias.**

MBTI: O resultado Introversão (I: 9) — Intuição (N: 12) — Sentimento (F: 12) — Julgamento (J: 11) sugere uma personalidade Visionário Reflexivo. Ele possui uma intensa predisposição para o pensamento criativo, a procura por sentido (Intuição) e a estruturação das ideias (Julgamento). Uma alta pontuação em Sentimento indica uma forte consideração pelos valores e pelo efeito humano das decisões.

Âncoras de Carreira: Os resultados CE: 24 (Competência Empreendedora) e AI: 24 (Autonomia/Independência), acompanhados por TF: 20 (Competência Técnico-Funcional), indicam uma busca por autonomia para colocar em prática suas próprias ideias criativas, combinada com um anseio por um domínio técnico aprofundado.

Belbin: A pontuação mais elevada em PL (Plant: 10), acompanhada por TW (Teamworker: 11) e SP (Specialist: 9), valida o perfil de "Geração de Ideias". Felipe é o integrante que apresenta soluções criativas e inovadoras, além de ser analítico e paciente, ajudando a manter a harmonia do grupo.

Assertividade: A predominância de comportamentos Passivo-Agressivo (15) e agressivo (12), em contraste com o Assertivo (8), indica que Felipe enfrenta desafios ao adotar uma abordagem direta. A ansiedade em evitar o confronto pode se manifestar por meio de respostas indiretas, sarcasmo ou defensividade.

A distribuição da Tríade do Tempo: Importância: 19% / Urgência: 38% / Circunstância: 44% é uma informação fundamental. Aponta uma baixa atenção ao que é estratégico/importante e uma forte propensão a ser

"reativo" (alto em Urgência e Circunstância). Isso confirma sua eficácia em situações de crise, mas indica um perigo constante de procrastinação e desvio de objetivos de longo prazo.

Ativos de Liderança e Contribuição

Felipe traz contribuições para qualquer equipe que busque inovação e estabilidade.

Insight: Sua intuição e a função de Plant (PL) o colocam como o criador de ideias, habilitado para identificar tendências e soluções que os demais não percebem. Seu pensamento é intrinsecamente estruturado (Julgamento), assegurando que as ideias, mesmo que abstratas, possam ser organizadas.

Conexão Humana: A elevada pontuação em Sentimento (F: 12) e o traço de Teamworker (TW: 11) no Belbin indicam uma sensibilidade às consequências das escolhas no grupo. Ele é um integrante cuidadoso, que procura a harmonia do grupo.

Reserva de Ação em Crises: Embora não se concentre no estratégico, sua elevada porcentagem em Urgência (38%) e Circunstância (44%) na Tríade do Tempo a torna flexível e eficaz para solucionar questões imediatas e lidar com o imprevisto, quando a maioria hesita.

Os Desafios da Autorregulação (Gaps)

Os maiores desafios de Felipe estão em converter o potencial interno em impacto externo e em aprimorar a maneira como lida com o confronto.

Risco de Procrastinação Estratégica: Este é o gap mais significativo. Com apenas 19% em Importância, Felipe enfrenta o risco constante de adiar tarefas de longo prazo, sendo facilmente desviado para as urgências do dia a dia ou as "Circunstâncias" (44%) - o ruído de fundo. Isso compromete sua carreira de Especialista/Visionário, que exige foco estratégico.

Comunicação Indireta e Timidez: A prevalência de comportamentos Passivo-Agressivo (15) e agressivo (12), associada à Timidez, indica uma resistência em se afirmar. Em vez de apresentar suas ótimas ideias de maneira direta (Assertivo: 8), ele pode optar por respostas indiretas ou sarcasmo, o que prejudica sua influência e causa conflitos desnecessários, apesar de seu caráter colaborativo.

Isolamento e Pessimismo: A Introversão (I: 9) é uma qualidade que favorece a reflexão, porém, quando associada à autodescrição típica do Pessimismo, pode resultar em isolamento. Caso as ideias não sejam aceitas (por causa da comunicação indireta), o Pessimismo pode fazer com que Felipe não tente colocá-las em prática novamente, resultando na perda de oportunidades de causar impacto.

Direcionamento de Carreira e Foco do Desenvolvimento

A trajetória mais promissora para Felipe é como Especialista/Arquiteto com função de Inovador.

Para que essa trajetória seja bem-sucedida, o desenvolvimento deve concentrar-se em criar uma conexão entre o pensamento inovador (PL) e a ação disciplinada (J).

Plano de Ação: Fundamentos Essenciais

Para fortalecer a Liderança de Si Mesmo, o PDI de Felipe deve focar em três pilares:

Disciplina do Foco (Tríade): Impor-se a dedicar tempo de forma consistente às atividades importantes.

Ação: Adotar diariamente a Matriz Eisenhower para categorizar tarefas. Reservar 2 horas no calendário diário para "Trabalho Estratégico Não Interrompível", obrigando a concentração no que é importante.

Voz e Assertividade: Transformar a comunicação de Passivo-Agressiva em Assertiva e direta, garantindo que suas ideias sejam ouvidas.

Ação: Treinar **Scripts Assertivos** para situações-chave (ex: discordar, dizer "não"). O objetivo é ensaiar o uso da **Comunicação Direta** para quebrar o ciclo de evitação do confronto. Comprometer-se a fazer **uma contribuição ativa por reunião** para praticar a visibilidade.

Metas de curto prazo (6 Meses)

Atuar como **Especialista/Arquiteto de Soluções**, sendo reconhecido pela capacidade de implementar inovações.

Atingir um **Foco em Importância** na Tríade do Tempo de **35%** (atualmente 19%).

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) - Felipe Carvalho Paleari

Objetivo (Skill)	Ação de Desenvolvimento	Recursos e Custos	Indicador de Sucesso	Prazo
Foco Estratégico	Implementar a Matriz Eisenhower diariamente e bloquear 2 horas, 3 vezes por semana, para "Trabalho Estratégico Não Interrompível".	App/Software de <i>Time Tracking</i> . Livro sobre Gestão de Foco. Custo: R\$ 50,00.	Autoavaliação da Tríade no Mês 6 com Importância ≥ 35%.	6 Meses
Comunicação Assertiva Direta	Participar de <i>role-playing</i> com o mentor para ensaiar 5 scripts de Assertividade (pedir, discordar, recusar).	Mentor/Coach de Carreira.	Redução de 50% no uso de comunicação Passivo-Agressiva (medição via	4 Meses

			<i>feedback de pares).</i>	
Visibilidade (Combatendo a Introversão/Pessimismo)	Comprometer-se a fazer uma contribuição ativa (pergunta, <i>insight</i> ou discordância) nos primeiros 15 minutos de toda reunião.	N/A (Compromisso pessoal).	Registro de contribuições ativas em \$\\ge\\$ 80% das reuniões no período.	3 Meses
Transformação Cognitiva	Utilizar o <i>Senso Crítico</i> para transformar 5 cenários de risco/pessimismo em Planos de Mitigação Acionáveis .	Plataforma EAD sobre <i>Growth Mindset</i> .	Apresentação de 3 planos de mitigação a um líder sênior no Mês 6.	6 Meses

Conclusão: A Liderança pela Ideia

Felipe possui a mente de um inovador. No contexto da Liderança de Si Mesmo (Ram Charan), seu primeiro passo para a eficácia é **assumir a responsabilidade pela sua execução e comunicação**. Ao disciplinar o foco para o que é importante e ao encontrar uma **voz Assertiva** para suas ideias, ele garante que seu vasto potencial não seja paralisado pela procrastinação ou mal-entendidos. Ele está pronto para ser o **Especialista** que cria e implementa as grandes visões da equipe.

Membro 3: Flávio José dos Santos

Flávio é um Colaborador Entusiasmado e com Forte Senso de Serviço. Sua essência reside na ligação com as pessoas e na dedicação aos valores.

MBTI: O resultado Extroversão (E: 7) — Intuição (N: 12) — Sentimento (F: 12) — Julgamento (J: 13) indica um Protagonista (E) por natureza,

com habilidades de comunicação, empatia e visão. Uma pontuação elevada em Sentimento e Julgamento indica um líder nato, que prioriza o bem-estar das pessoas e procura estruturar o mundo de acordo com seus princípios.

Âncoras de Carreira: O destaque em VS: 30 (Serviço), seguido por TF: 29 (Técnico-Funcional) e EV: 28 (Equilíbrio Vida-Trabalho), reafirma seu foco central: o entusiasmo em auxiliar os outros e o engajamento com causas relevantes. Ele busca a maestria técnica para servir melhor e valoriza o equilíbrio para sustentar essa missão.

Belbin: A maior pontuação foi em PL (Plant: 10), seguida por CO (Coordenador: 9), TW (Teamworker: 8) e IM (Implementador: 8). Isso o caracteriza como um gerador de ideias criativo, com habilidade para encontrar soluções e colaborar em equipe.

Tríade do Tempo: a distribuição de Urgência (42%) e Circunstância (33%) é predominante, ao passo que a Importância (25%) é reduzida. Isso o torna excelente em situações de pressão e prazos apertados, porém indica um alto risco de se deixar levar pela crise e pelo urgente, descuidando do planejamento estratégico.

Ativos de Liderança e Contribuição

Flávio tem recursos eficazes para conduzir e envolver:

Engajamento e Networking: Sua extroversão e competência comunicativa, combinadas com a ênfase em sentimento, asseguram uma excelente rede de contatos e agilidade na realização de trabalhos em grupo.

Proatividade e Resolução: É proativo e tem um forte senso de urgência, o que é fundamental para garantir que as entregas sejam feitas em momentos críticos ou fora do planejado.

Criatividade com Pés no Chão: A fusão de Plant e Pé no Chão possibilita a geração de ideias criativas, porém viáveis, além de facilitar a busca por ferramentas e opções distintas.

Desafios de Autorregulação (Gaps)

Os desafios de Flávio consistem em transformar sua intensa energia reativa em um foco estratégico sustentável e em controlar sua ansiedade.

Viés de urgência versus Estratégia: A concentração exagerada em Urgência (42%) e a baixa proporção de Importância (25%) representam o perigo de exaustão e de adiamento das atividades que efetivamente constroem o futuro. Ele tende a dar prioridade ao que chama mais atenção, e não ao que realmente importa.

Gestão de Estado Emocional: Os traços de pessimismo e ansiedade constituem um perigo de autossabotagem. Essa ansiedade e perspectiva negativa podem prejudicar sua extroversão, tornando mais difícil manter o entusiasmo e o foco em Serviço (VS).

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) - Flávio José dos Santos

- Consolidar-se em uma função que alie **Liderança de Serviço** com **Inovação Técnica**, como um *Facilitador de Processos*.
- Reverter o padrão da Tríade do Tempo, aumentando o foco em **Importância para 40%** e reduzindo a Urgência para menos de 35%.

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

Objetivo (Skill)	Ação de Desenvolvimento	Recursos e Custos	Indicador de Sucesso	Prazo

Gestão do Foco e Urgência	Implementar a " Quarentena de Urgências ": 4 horas semanais bloqueadas para não responder a comunicações imediatas.	Ferramenta de Bloqueio de Notificações.	Autoavaliação da Triade no Mês 6 com Urgência \$le\$ 35%.	6 Meses
Resiliência e Ansiedade	Implementar a " Regra 3 por 1 ": para cada pensamento ansioso/pessimista, listar 3 ações concretas para resolvê-lo.	Livro sobre <i>Mindfulness ou Terapia Cognitivo-Comportamental</i> . Custo: R\$ 150,00.	Redução nas autoavaliações de Ansiedade (escala 1-10) em 2 pontos.	4 Meses
Sustentabilidade do Serviço (EV)	Criar e praticar 3 scripts para dizer "não" a pedidos que comprometam seu bloco de foco (Importância).	<i>Role-playing</i> com colega/mentor para ensaio.	Uso bem-sucedido de 5 scripts de "não" no período, sem impacto negativo no relacionamento.	3 Meses
Canalização da Criatividade	Liderar um Projeto Piloto que utilize sua <i>Criatividade (PL)</i> e visão (<i>N</i>) com um prazo de 6 meses para entrega de resultados.	Acesso a recursos (orçamento/tempo) para o projeto.	Conclusão bem-sucedida do projeto no prazo, usando a nova disciplina de foco.	6 Meses

Conclusão

Flávio possui a energia, a visão e o coração de um líder. Nesse contexto, a Liderança de Si Mesmo implica aprender a resguardar e orientar sua abundante energia. Ao dominar a gestão do foco e direcionar a proatividade para o estratégico, ele assegurará a sustentabilidade de sua

missão de Serviço, prevenindo o esgotamento e ampliando seu impacto visionário.

Membro 4: Maria Eduarda de Freitas Lopes

Foco: Liderança de Ação, Comunicação Eficaz e Adaptação Interpessoal

1. O Retrato da Líder de Execução e Disciplina

Eduarda tem o perfil de uma líder prática, disciplinada e focada em ação. Sua essência reside na implementação eficaz e na organização.

MBTI: O resultado Introversão (I: 9) — Sensação (S: 12) — Pensamento (T: 11) — Julgamento (J: 18) indica um perfil de pessoa que executa tarefas de forma lógica e organizada. A ênfase na praticidade e nos detalhes (Sensação), aliada à objetividade (Pensamento) e à elevada pontuação em Disciplina e Organização (Julgamento: 18), faz dela a pessoa ideal para assegurar regras e responsabilidades claramente estabelecidas.

Belbin: A pontuação mais alta em IM (Implementador: 10) e CF (Completador-Finalizador: 10), seguida por SP (Especialista: 9), confirma seu valor na aplicação/implementação de ideias e na conclusão meticulosa de tarefas.

Assertividade: A tendência predominante em Passivo (15) e o baixo Assertivo (11) indica que, embora seja internamente Focada e Disciplinada, Eduarda apresenta uma intensa ansiedade para evitar conflitos, podendo renunciar a seus direitos com facilidade devido à preocupação com a aceitação social.

Tríade do Tempo: O perfil Importância (35%) / Urgência (29%) / Circunstância (35%) é o mais equilibrado do grupo. Ela consegue planejar (Importância) e realizar as atividades diárias (Circunstância) sem ser dominada pela urgência. Um aspecto negativo é que esse equilíbrio pode dificultar a definição de prioridades claras quando várias áreas exigem atenção.

A integrante Eduarda possui recursos valiosos para conduzir com estabilidade e eficácia:

Força de Execução: A combinação de implementador (IM) com alto Julgamento assegura disciplina, foco e iniciativa para conduzir projetos desde o planejamento até a finalização (Completador-Finalizador).

Visão 360°: o equilíbrio na Tríade do Tempo (35/29/35) possibilita a percepção tanto do aspecto estratégico quanto do operacional, garantindo a estabilidade da equipe.

Coragem para Desafios: A Âncora Puro Desafio (PD) a impulsiona a encontrar soluções para questões desafiadoras, uma característica valiosa em cargos de liderança técnica ou em projetos complexos.

Desafios de autorregulação (GAPS)

Comunicação do Pensamento: O forte traço de Pensamento (T) e a Introversão (I) contribuem para ser fechada, comunicando regras de forma muito lógica, o que pode negligenciar o elemento humano e gerar atrito com colegas mais orientados ao Sentimento.

Defesa de Ideias: A tendência Passiva (15) impede que ela defenda claramente sua Lógica (T) e suas Regras (J), podendo levar a frustrações ou, pior, a ceder em pontos importantes do planejamento por evitar o confronto.

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) - Maria Eduarda de Freitas Lopes

Foco	Ação de Desenvolvimento	Indicadores de Sucesso	Recurso/Suporte
Comunicativa assertiva	1. Treinamento de Assertividade: Focar em técnicas que permitam expressar sentimentos e opiniões (Sentimento) sem	Qualitativo (360°): Redução de 40% na pontuação "Passivo" no autoteste e aumento da	Workshop de Comunicação ; Coach de Liderança.

	ceder (<i>Passivo</i>) ou dominar (<i>Autoritária</i>).	pontuação "Assertivo".	
Módulo do Comando	2. Explicar o "Porquê": Sempre que definir uma regra ou tarefa (<i>J e T</i>), Eduarda deve iniciar explicando o benefício ou a lógica por trás (ex: "Para alcançarmos o resultado X, precisamos dessa regra Y").	Comportamental: Registro de 10 situações no Mês 4 onde a "lógica da regra" foi explicitamente compartilhada com o time.	<i>Check-in</i>
Melhoria da Escuta	3. Escuta Intencional: Em todas as reuniões, praticar a escuta sem formular a resposta e fazer 2 perguntas abertas antes de emitir uma opinião (<i>I</i>).	Qualitativo: Feedback dos pares sobre a percepção de "estar mais aberta a diferentes pontos de vista".	Livro sobre Comunicação para Introvertidos.

Síntese da Dinâmica Colaborativa e Desempenho da Equipe

O sucesso do projeto interdisciplinar de Inteligência Artificial foi alcançado pela **gestão estratégica da diversidade de perfis cognitivos** da equipe. A execução demonstrou como a **Liderança de Si Mesmo** permitiu que cada membro adaptasse seus *gaps* individuais em prol da performance e da coesão coletiva.

A Integração no Núcleo Técnico (Sistemas Operacionais e Álgebra)

A entrega técnica demandou a união entre o **raciocínio abstrato e a disciplina de execução**, evidenciando a complementaridade dos membros:

- **Felipe Carvalho (Álgebra Linear):** Sua introspecção (*I*) e criatividade (*N*) foram cruciais para a solução algorítmica. O desenvolvimento de Felipe exigiu a prática da **Assertividade**

Direta, superando o viés passivo-agressivo para **comunicar e defender** a complexidade técnica à equipe. Isso garantiu que o valor de sua expertise fosse integrado.

- **Jenifer Barreto (Sistemas Operacionais)**: Sua disciplina (*J*) garantiu a estrutura e alocação de recursos do SO. Seu desenvolvimento se concentrou no exercício da **Delegação e Controle Emocional**, mitigando a tendência à **Sobrecarga** e a centralização de processos. A Jenifer demonstrou Liderança de Si Mesma ao **confiar** no time e modular sua comunicação.

A Estratégia na Comunicação e Organização (Pitch e Psicologia)

A entrega estratégica focou na **visão de futuro** e na **estruturação dos requisitos**, através da influência dos perfis:

- **Flávio José dos Santos (Pitch)**: Sua extroversão e visão asseguraram que o projeto fosse apresentado de forma eficaz. Seu desenvolvimento focou na **Inversão da Tríade**, forçando-o a **direcionar a energia comunicacional** para o **planejamento estratégico** do *pitch*, em vez de se concentrar apenas nas demandas urgentes de sua produção.
- **Eduarda Lopes (Psicologia)**: Sua lógica (*T*) e *Julgamento* (*J*) definiram as regras de usabilidade e estrutura do projeto. Seu aprimoramento exigiu o foco na **Comunicação de Influência**, superando a rigidez perceptível ao aprender a **justificar a lógica das regras** para o time e integrar *inputs* externos.

Síntese da Melhoria do Desempenho Coletivo

O projeto exigiu a **adaptação das lacunas individuais** em prol do resultado coletivo, conforme estabelecido no modelo da Liderança de Si Mesmo (Ram Charan):

- **Gestão de Prazos:** A **disciplina estrutural (J)** de Eduarda e Jenifer estabeleceu um ritmo proativo, mitigando a inclinação de Felipe à procrastinação e a reatividade de Flávio.
- **Gestão da Qualidade:** A **meticulosidade (S/J)** de Eduarda e Jenifer assegurou a execução adequada, enquanto a **visão criativa** de Felipe e Flávio garantiu a originalidade.
- **Aumento da Influência:** Para que suas contribuições fossem de forma completa inseridas e efetuadas, os integrantes com desafios de comunicação (Felipe – Passivo/Eduarda – Fechada) precisaram aprimorar a **assertividade e a receptividade**, fortalecendo sua autoridade técnica e o engajamento no grupo.