

### **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
<b>Comunicação Assertiva (Modulada)</b>	Participar de workshop sobre <b>Comunicação Não Violenta (CNV)</b> ou Feedback Construtivo.	Plataforma EAD/Workshop. Custo: R\$ 250,00.	Nota $\geq 8,0$ no teste final do curso.	2 Meses
<b>Regulação Emocional</b>	Criar um " <b>Diário da Reflexão</b> " 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 <b>30%</b> nas menções de "impaciência" ou "tom impositivo" no <i>feedback</i> trimestral.	6 Meses
<b>Delegação Eficaz</b>	Identificar e delegar <b>2 tarefas completas</b> (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
<b>Sustentabilidade Pessoal (Auto-Limites)</b>	Bloquear formalmente 1 hora no calendário, 3 vezes por semana, para <b>foco/desconexão</b> , comunicando o limite.	Ferramenta de Gestão de Calendário.	Manutenção do índice de bem-estar autodeclarado <b>acima de 8/10</b> .	Contínuo

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	P r a z o
<b>Foco Estratégico</b>	Implementar a <b>Matriz Eisenhower</b> 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 $\geq$ 35%.	6 M e s e s
<b>Comunicação Assertiva Direta</b>	Participar de <i>role-playing</i> com o mentor para ensaiar <b>5 scripts de Assertividade</b> (pedir, discordar, recusar).	Mentor/Coach de Carreira.	Redução de <b>50%</b> no uso de comunicação Passivo-Agressiva (medição via	4 M e s e s



			<i>feedback</i> de pares).	
<b>Visibilidade (Combatendo a Introversão/Pessimismo)</b>	Comprometer-se a fazer <b>uma contribuição ativa</b> (pergunta, <i>insight</i> ou discordância) nos primeiros 15 minutos de toda reunião.	N/A (Compromisso pessoal).	Registro de contribuições ativas em 80% das reuniões no período.	3 Meses
<b>Transformação Cognitiva</b>	Utilizar o <i>Senso Crítico</i> para transformar 5 cenários de <b>risco/pessimismo</b> em <b>Planos de Mitigação Acionáveis</b> .	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.

**Triade 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	P r a z o
------------------	-------------------------	-------------------	----------------------	-----------------------

<b>Gestão do Foco e Urgência</b>	Implementar a " <b>Quarentena de Urgências</b> ": 4 horas semanais bloqueadas para não responder a comunicações imediatas.	Ferramenta de Bloqueio de Notificações.	Autoavaliação da Tríade no Mês 6 com Urgência $\leq 35\%$ .	6 Meses
<b>Resiliência e Ansiedade</b>	Implementar a " <b>Regra 3 por 1</b> ": para cada pensamento ansioso/pessimista, listar 3 ações concretas para resolvê-lo.	Livro sobre <i>Mindfulness</i> ou <i>Terapia Cognitivo-Comportamental</i> . Custo: R\$ 150,00.	Redução nas autoavaliações de Ansiedade (escala 1-10) em 2 pontos.	4 Meses
<b>Sustentabilidade do Serviço (EV)</b>	Criar e praticar <b>3 scripts</b> para <b>dizer "não"</b> a pedidos que comprometam seu bloco de foco (Importância).	<i>Role-playing</i> com colega/mentor para ensaio.	Uso bem-sucedido de 5 <i>scripts</i> de "não" no período, sem impacto negativo no relacionamento.	3 Meses
<b>Canalização da Criatividade</b>	Liderar um <b>Projeto Piloto</b> que utilize sua <i>Criatividade (PL)</i> e visão (N) 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/Supporto
Comunicação Assertiva	1. Treinamento de Assertividade: Focar em técnicas que permitam expressar sentimentos e opiniões ( <i>Sentimento</i> ) sem	Qualitativo (360°): Redução de 40% na pontuação "Passivo" no autoteste e aumento da	Workshop de Comunicação ; <i>Coach</i> de Liderança.

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

## 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.