

**Conceito a ser avaliado:** diversidade e trabalho em equipe

(1) **Realização dos testes** DISC ou MBTI (professor decidirá qual usar, ao longo do semestre) e de Belbin. O primeiro mapeia características comportamentais, evidenciando as diferenças individuais entre as pessoas, ao lidarem de determinadas situações pessoais e profissionais. O segundo avalia as características e contribuições dos indivíduos, quando trabalhando em equipe.

(2) **Avaliação de seus resultados individuais e de como cada um(a) pode contribuir com a equipe** (considerando-se a equipe o conjunto de estudantes subdivididos em grupos organizados para cumprimento dos PIs).

**Formato de entrega:** relatório que analisa pontos positivos e negativos da participação individual do(a) estudante como parte de sua equipe, empregando-se os resultados dos dois testes.

**Objetivo:** conscientizar os(as) estudantes de que a diversidade é importante para um trabalho em equipe efetivo e de que cada pessoa, com suas características próprias e individualmente, pode contribuir para o sucesso do todo, da equipe de trabalho. Analisar o comportamento dos(as) participantes da equipe especificamente no trabalho em curso (PI), trazendo reflexões reais dos desafios enfrentados pelo fato de as pessoas que compõem a equipe serem diferentes entre si.

## **Relatório de Análise de Perfil e Desenvolvimento da Equipe BBS-bitebytesolutions**

### **Projeto Interdisciplinar – Liderança e Desenvolvimento de Carreiras**

**Membros:** Aleff Souza, João Paulo Colombo, Luis Felipe Torelli e Matheus Zimmer

---

#### **1. Introdução**

Este relatório tem como objetivo realizar uma análise dos perfis individuais de nosso grupo que compõem a equipe BBS-bitebytesolutions, com base em um conjunto de ferramentas de autoavaliação profissional passados em aula. A ideia central que guia a nossa análise é o **desenvolvimento individual no contexto da liderança de si mesmo**, de acordo com Ram Charan. A análise se estende para uma avaliação da equipe, identificando sinergias, potenciais conflitos e a distribuição de competências comportamentais (soft skills).

#### **2. Metodologia Usada**

Para a elaboração deste relatório, foram utilizados os resultados individuais dos seguintes testes que foram passados nas aulas:

- **Teste de Âncoras de Carreira:** Identifica os principais valores e motivadores que guiam as decisões de carreira.
  - **Teste da Triade do Tempo:** Avalia a gestão de tempo entre tarefas Importantes, Urgentes e Circunstanciais.
  - **Teste de Perfis de Equipe:** Mapeia as tendências comportamentais ao trabalhar em equipe em nove papéis.
  - **Teste MBTI:** Descreve as preferências psicológicas resultando em um tipo de personalidade.
- 

### 3. Análise Individual – Aleff

- **Resultados:**
  - **Âncoras de Carreira:** 1ª **Criatividade Empreendedora** (CE - 6.0), 2ª **Estilo de Vida** (EV - 5.6).
  - **Triade do Tempo:** **Circunstancial** (45,5%), **Urgente** (32,7%), **Importante** (21,8%).
  - **Perfil de Equipe (Belbin):** Principal: Coordenador (CO - 10.0).
  - **MBTI:** ESFJ (O Provedor).
- **Análise de Perfil:** Aleff é o líder-empREENDEDOR, motivado pela criação e autonomia. Seu principal desafio é a autogestão, como mostrada pela má distribuição do tempo.
- **Plano de Desenvolvimento (PDI):** Necessita melhorar em Autogestão/Produtividade, Competências de Gestão e principalmente Inteligência Emocional.

#### 3.1. Análise de Perfil e Trajetória de Carreira

O perfil de Aleff tem um forte potencial para **liderança empreendedora**, mas que é perdida por uma frágil autogestão.

- **Pontos Positivos:** Com a âncora de Criatividade Empreendedora sendo a principal, o papel de Coordenador e o tipo ESFJ, Aleff é um líder natural, agregador e motivado a criar e desenvolver projetos. Ele tem a capacidade de inspirar e organizar pessoas em torno de um objetivo comum dentro do objetivo estabelecido.
- **Pontos Negativos e Gaps:** Seu principal déficit é a **gestão do tempo**. Gastar cerca de 45,5% do seu tempo em atividades circunstanciais é um grande sinal de alerta que sabota todo o seu potencial criativo. Sua baixa pontuação na âncora de Administração Geral indica que ele não se adapta bem a ambientes corporativos muito rígidos, se dá melhor com ambientes que deixem ele explorar as possibilidades.

#### 3.2. Projeção de Carreira

A trajetória mais natural para Aleff não é a de um especialista ou de um executivo tradicional, mas sim a de um **empreendedor, líder de projetos(PO) ou gestor de equipes em startups e ambientes inovadores**. Seu sucesso depende criticamente da sua capacidade de desenvolver a autodisciplina para focar.

### 3.3. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) – Aleff

Foco de Desenvolvimento	déficitIdentificado	Ações Sugeridas
<b>Autogestão e Produtividade</b>	Dificuldade em priorizar e foco em tarefas circunstanciais.	Estudar e aplicar métodos como a Matriz de Eisenhower e ferramentas como Trello/Asana.
<b>Competências de Gestão</b>	Baixo interesse em aspectos administrativos.	Realizar cursos rápidos sobre gestão financeira e buscar mentoria.
<b>Inteligência Emocional</b>	Tendência do ESFJ a evitar conflitos e decisões impopulares.	Praticar a solicitação ativa de feedback e estudar comunicação.

---

## 4. Análise Individual – João

- **Resultados:**
  - **Âncoras de Carreira:** Empate entre Criatividade Empreendedora (CE) e Serviço (VS) com 4.4.
  - **Tríade do Tempo:** Circunstancial (44,3%), Importante (31,1%), Urgente (24,6%).
  - **Perfil de Equipe (Belbin):** Principal: Coordenador (CO - 11.0). Menores: Facilitador (TW - 3.0) e Implementador (IM - 3.0).
  - **MBTI:** ESTJ (O Executivo).
- **Análise de Perfil:** João é um **líder-gestor nato**, com foco em organização e na lógica. Seu principal déficit está na baixa afinidade com a execução prática e a harmonia da equipe.
- **Plano de Desenvolvimento (PDI):** Melhorar seu foco em Inteligência Emocional, Autogestão/Execução e Clareza da Carreira.

### 4.1 Análise de Perfil e Trajetória de Carreira

João tem o perfil de um **líder-gestor nato**, com uma capacidade excepcional para estruturar e organizar as coisas, mas com déficit significativos nas áreas de execução e de relacionamento.

- **Pontos Positivos:** Sua pontuação altíssima como Coordenador e seu tipo ESTJ o tornam uma força de organização. Ele é lógico e um tomador de decisões nato, ideal para colocar ordem em processos.

- **Pontos Negativos e déficit:** Seus pontos mais fracos são os papéis de Implementador e Facilitador. Isso indica que ele pode ser um excelente estrategista e planejador, mas tem pouca afinidade com a parte de fazer a tarefa até ultimamhora e pode deixar de lado o companheirismo e a moral da equipe. Assim como Aleff, sua gestão de tempo é um ponto crítico de melhoria.

#### 4.2. Projeção de Carreira

A carreira ideal para João é na **gerência de projetos ou operações**, onde sua capacidade de estruturar e liderar será muito mais útil e valorizada. Para se tornar um líder completo, o desenvolvimento da inteligência emocional e da empatia é muito necessário para não ser percebido como um gestor autoritário, distante e mal visto.

#### 4.3. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) – João

Foco de Desenvolvimento	déficit Identificado	Ações Sugeridas
<b>Inteligência Emocional</b>	Baixa afinidade com o papel de Facilitador (TW).	Praticar a escuta ativa, reconhecer o trabalho da equipe e estudar liderança situacional.
<b>Autogestão e Execução</b>	Baixa pontuação como Implementador (IM) e gestão do tempo.	Assumir um projeto pequeno do início ao fim; aplicar alguma técnica para gestão de tempo.
<b>Clareza de Carreira</b>	Âncoras de carreira pouco definidas.	Realizar conversas informativas com profissionais de diferentes áreas para conhecimento.

#### 5. Análise Individual – Luis Felipe

- **Resultados:**
  - **Âncoras de Carreira:** 1ª **Autonomia e Independência** (AI - 5.6), 2ª **Criatividade Empreendedora** (CE - 5.2).
  - **Tríade do Tempo:** **Importante** (46,2%), **Urgente** (29,5%), **Circunstancial** (24,4%).
  - **Perfil de Equipe (Belbin):** Principal: Pensador (PL - 11.0). Menor: Coordenador (CO - 2.0).
  - **MBTI:** INTP (O Lógico).
- **Análise de Perfil:** Luis Felipe é o especialista-inovador da equipe, movido pela liberdade de explorar ideias. Apresenta uma boa autogestão. Seu desafio está em

comunicar suas ideias diferentes e únicas de uma forma simples e na dificuldade para liderança formal.

- **Plano de Desenvolvimento (PDI):** Melhorar em Comunicação Interpessoal, Orientação para a Ação.

### 5.1. Análise de Perfil e Trajetória de Carreira

O perfil de Luiz Felipe é o do **especialista-inovador**. Ele geralmente é movido pela liberdade de explorar suas próprias ideias e áreas de seu interesse.

- **Pontos Positivos:** Sua combinação de âncoras (Autonomia, Criatividade), papel (Pensador) e tipo (INTP) o torna a principal fonte de ideias originais e conhecimento técnico. Sua ótima autogestão (foco de 46,2% no que é Importante).
- **Pontos Negativos e déficit:** Sua baixa competência para liderança e gestão é clara. Forçá-lo a um papel de gestão seria complicado. Seu maior desafio é na comunicação, traduzir suas ideias complexas de forma simples..

### 5.2. Projeção de Carreira

A trajetória ideal para Luís Felipe é a de um **especialista técnico, arquiteto de soluções, pesquisador ou consultor**. Ele brilhará em funções que exigem profundo conhecimento, pensamento inovador e autonomia, sendo a referência técnica e a fonte de inovação dentro de uma equipe.

### 5.3. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) – Luis Felipe

Foco de Desenvolvimento	déficit Identificado	Ações Sugeridas
<b>Comunicação Interpessoal</b>	Dificuldade em traduzir ideias complexas e conectar-se com perfis menos teóricos.	Praticar a simplificação de conceitos e participar de workshops ou storytelling.
<b>Orientação para a Ação</b>	Risco de focar excessivamente na teoria.	Trabalhar em colaboração com perfis "Implementadores" e adotar a metodologia de sprints.
<b>Networking Estratégico</b>	A introversão pode limitar a exposição de seu trabalho.	Definir uma meta de participar

de eventos de sua área para se conectar com outros especialistas.

## 6. Análise Individual – Matheus Zimmer

- **Resultados:**
  - **Âncoras de Carreira:** 1ª **Puro Desafio** (PD - 5.6), 2ª **Administração Geral** (AG - 5.0).
  - **Tríade do Tempo:** **Urgente** (50,0%), **Importante** (26,9%), **Circunstancial** (23,1%).
  - **Perfil de Equipe (Belbin):** Principal: Articulador (SH - 10.0).
  - **MBTI:** ESTJ (O Executivo).
- **Análise de Perfil:** Matheus é o líder-executor da equipe, movido pela superação de desafios. Seu vício em urgência revela sua zero preocupação em planejamento, e seu estilo direto, focado na ação, pode gerar muitos conflitos, sendo assim negligenciando o time.
- **Plano de Desenvolvimento (PDI):** melhorar seu foco em Auto Gestão e Planejamento (para quebrar o ciclo da urgência), Inteligência Emocional e Delegação Estratégica.

### 6.1. Análise de Perfil e Trajetória de Carreira

Zimmer tem o perfil do **líder executor**, movido pela superação de obstáculos e pela obtenção de resultados, mas que vive em um ciclo de reatividade a todo momento.

- **Pontos Positivos:** Sua combinação de âncoras (Desafio, Gestão) e papéis (Articulador, Implementador) o descreve como uma grande força da equipe. Ele é competitivo, orientado à ação e tem uma energia contagiante para fazer as coisas acontecerem, prosperando sob pressão.
- **Pontos Negativos e déficit:** Seu vício em **urgência** é seu maior ponto fraco. Vivendo no limite de tudo, o que impede o planejamento estratégico e pode levar a equipe ao esgotamento. Sua baixa pontuação como Facilitador, agravada pela pressão da urgência, o torna propenso a ser visto como agressivo e insensível.

### 6.2. Projeção de Carreira

A trajetória de Matheus é claramente direcionada para **cargos de liderança com foco em operações e resultados de alta performance**. Para evoluir de um "chefe que resolve problemas" para um "líder que desenvolve a equipe", ele precisa quebrar o ciclo da urgência, focando em planejamento, e delegação estratégica.

### 6.3. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) – Matheus Zimmer

Foco de Desenvolvimento	Gap Identificado	Ações Sugeridas
-------------------------	------------------	-----------------

<b>Autogestão e Planejamento</b>	Dependência de tarefas urgentes, indicando falta de planejamento.	Implementar blocos de tempo fixos na agenda para planejamento.
<b>Inteligência Emocional</b>	Baixa pontuação como Facilitador (TW) e risco de gerar conflitos.	Praticar a pausa antes de responder em situações de estresse e buscar sempre a opinião da equipe.
<b>Delegação Estratégica</b>	A urgência leva à centralização ("é mais rápido eu mesmo fazer").	Aprender a delegar com foco no desenvolvimento da equipe, não apenas na distribuição de tarefas.

---

## 7. Análise completa e consolidada da Equipe BBS-bitebytesolutions

### 7.1. Composição de Perfis e Balanço da Equipe

#### Forças da Equipe:

- **Liderança, Geração de Ideias e Execução:** A equipe possui um ciclo completo de concepção, organização e execução .

#### Fraquezas e déficit da Equipe:

- **Déficit Críticos: Falta de um "Facilitador" (Team Worker):** Continua sendo o maior risco. A equipe tende a focar na tarefa e esquecer das pessoas, aumentando os conflitos. **Deficiência Generalizada em Autogestão:** Este é o padrão mais presente pois três dos quatro membros (Aleff, João, Zimmer) têm uma gestão de tempo problemática.
  - **Aleff e João** se perdem muito no Circunstancial
  - **Matheus** se perde no Urgente.
  - **Luis Felipe:** é a única exceção, com um perfil mais equilibrado no melhor padrão.

Isso significa que a equipe tem uma altíssima probabilidade de só funcionar mediante ao caos, com muita atividade, mas pouco progresso estratégico, dependendo do esforço de última hora para cumprir as entregas, não entender como melhorar.

### 7.2. Sinergias e Potenciais Conflitos

- **Sinergia Ideal:** Luis Felipe e Matheus. Luis Felipe pode ajudar o Matheus a sair do ciclo da urgência, trazendo planejamento e visão de longo prazo. Matheus pode ajudar Luis Felipe a transformar suas ideias em ação.
- **Potencial de Conflito Elevado:** A contante urgência de Matheus pode entrar em conflito direto com a necessidade de reflexão de Luis Felipe. Se não for bem gerenciada, Matheus pode ignorar o planejamento de Luis Felipe em favor de fazer logo por assim dizer.

- **7.3. Recomendações Estratégicas para a Equipe**

- **Implementar um Sistema de Gestão Unificado e Visível:** A deficiência em autogestão é um problema geral da equipe e precisa de uma solução coletiva. A equipe necessita urgentemente adotar uma ferramenta como **Trello, Asana ou Planner** para:
  - Tornar o trabalho de todos visível.
  - Priorizar tarefas com base no que é **Importante** (estratégico)
  - Responsabilizar uns aos outros pelo planejamento cada um tendo seu papel.
  - Designar um "Guardião do Clima" e um "Guardião do Foco":
  - **Guardião do Clima (Aleff):** Responsável por garantir que a comunicação seja saudável e que todos sejam ouvidos.
  - **Guardião do Foco (Luis felipe):** Responsável por, nos encontros, sempre perguntar: "Isso que estamos discutindo nos aproxima do nosso objetivo principal?". Ele deve ser quem puxa a equipe para fora do caos circunstancial e urgente.

**Definir Papéis Claros por Projeto:** Com três líderes em potencial, é crucial definir no início de cada projeto quem tem a palavra final (Coordenador), quem impulsiona a ação (Articulador) e quem valida a qualidade técnica (Pensador/Especialista).

**Alavancar a Superpotência da Equipe:** A capacidade de **innovar, mobilizar e executar** é o grande diferencial da equipe. Se conseguirem resolver a falha sistêmica de autogestão, o potencial para realizar projetos complexos com agilidade e qualidade é imenso.

## **Conclusão**

A equipe BBS-bitebytesolutions tem um grande potencial, reunindo todas as peças essenciais de inovação, coordenação e execução para enfrentar projetos complexos. Contudo, opera sob o risco iminente da autodestruição, por conta de um problema crônico em autogestão que gera um ambiente de caos e pela ausência de um foco. O sucesso futuro da equipe não será definido pela aquisição de novas competências, mas pela disciplina coletiva, onde a autoliderança se tornará a verdadeira base para resultados bons.