

(Ram Charan)

(1) Utilização de todos os testes e artefatos apresentados e realizados no semestre para elaboração de um PDI - Plano de Desenvolvimento Individual com foco no desenvolvimento de competências comportamentais (soft skills).

(2) Avaliação dos resultados individuais de cada teste/artefato e de como podem direcionar sua trajetória profissional, considerando-se a possibilidade de assumirem posições de liderança (um dos pilares estudados na disciplina) ou, alternativamente, de se especializarem em uma função técnico-funcional, ou quaisquer outras "âncoras de carreira" (Edgar Schein).

Formato de entrega: relatório que analisa pontos positivos e negativos do perfil individual do(a) estudante para assumir posições de liderança, especialização etc. e de como isso pode ser usado para projetar sua carreira, com a identificação dos principais gaps e elaboração do PDI para eliminação ou minimização desses gaps.

Objetivo: conscientizar os(as) estudantes de que o autoconhecimento, a autogestão, a motivação, a empatia e as relações sociais, no contexto da gestão de carreiras, é fundamental no planejamento e na condução de sua trajetória profissional e de que a liderança, que muitas pessoas almejam, possui seus desafios e peculiaridades, que devem ser criteriosamente avaliados, para evitar frustrações profissionais e até mesmo pessoais.

Entrega Final: Liderança de si mesmo e carreira

VISÃO GERAL DA EQUIPE

A nossa equipe BBS(Bite Byte Solutions) apresenta uma diversidade rica, mas perigosa se não gerenciada corretamente. Temos motores de execução sendo eles Matheus/Aleff e perfis analíticos/organizadores Lipe/João.

O principal risco coletivo é a **gestão do tempo**: quase todos perdem muito tempo com tarefas inúteis visto no teste de "Circunstância" alta na Tríade, o que trava o desenvolvimento de soft skills.

Lembrando todos os pontos que foram citados, para realização do plano de carreira para liderança individual foram retirados dos testes feitos em aula, e analisados em conjunto para criarmos um plano coerente para cada um.

1. MATHEUS ZIMMER

Resumo do Perfil: É o "motor" da equipe. Resolve problemas complexos rapidamente, mas atropela quem é mais lento.

O Que os Testes Revelam

- **Ponto Forte** : Combinação rara de alta energia para fazer acontecer "**Shaper**" com profundidade técnica "**Specialist**". É assertivo "**24 pts**" e não tem medo de cara feia para entregar o resultado.
- **Ponto Cego**: Ele centraliza demais porque acha que ninguém fará tão bem quanto ele.
 - **Prova disso**: 34,6% do tempo dele é jogado fora em tarefas triviais "Circunstância", provavelmente refazendo trabalho dos outros ou aceitando tarefas operacionais por impaciência.

Plano de Ação (PDI)

Foco	Ação Prática (O que fazer amanhã)	Como Medir o Sucesso
Curto Prazo: Parar de Centralizar	Regra dos 15 Minutos: Se você consegue explicar uma tarefa técnica para um colega em 15 minutos, você está proibido de executá-la. Deve delegar ela.	Reducir o tempo gasto com "bobagens" (Circunstância) de 34% para em média 25%.
Médio Prazo: Paciência com Pessoas	Nas próximas reuniões de grupo, sua meta é tentar ser o último a falar . Ouça as ideias de todos antes de impor a solução técnica mais rápida.	Feedback positivo dos colegas e "clientes" sobre sua capacidade de ouvir.

Longo Prazo (4+ anos): Liderança Estratégica	Mentoria Técnica: Assumir oficialmente o desenvolvimento de um júnior. Seu papel não será fazer por ele, mas garantir que <i>ele</i> consiga fazer sozinho.	O seu mentorado ser promovido ou entregar um projeto complexo sem sua intervenção direta no código, apenas para revisão.
--	--	--

2. JOÃO

Resumo do Perfil: O líder natural que as pessoas adoram, mas que não consegue cuidar da própria vida porque diz "sim" para tudo.

O Que os Testes Revelam

- **Ponto Forte:** Perfil agregador “Coordinator”. Sabe identificar talentos e organizar o time sem ser autoritário. É democrático por natureza.
- **Ponto Cego:** É "bonzinho" demais. Sua passividade moderada faz com que ele aceite qualquer pedido.
 - **Prova disso:** É o pior caso de gestão de tempo do grupo, com **44,3% de desperdício** (redes sociais, favores, reuniões inúteis). Ele cuida dos outros e esquece de si mesmo.

Plano de Ação (PDI)

Foco	Ação Prática (O que fazer amanhã)	Como Medir o Sucesso
Imediato: Aprender a dizer "NÃO"	Técnica do "Não Positivo": Treinar a resposta padrão: "Agora não posso, mas posso te ajudar às X horas". Usar isso com uma certa frequência para proteger por semana para proteger sua agenda.	Recuperar 10 horas livres na semana (antes gastas com tarefas inúteis) para estudar e ou algo mais importante.
Médio Prazo: Foco Total	Criar "Blocos de Blindagem": 2 horas por dia onde o celular fica em outro cômodo enquanto estuda/trabalha, a fim de se acostumar com a ausência dele.	Aumentar o tempo produtivo (Esfera da Importância) para pelo menos 50%.

Longo Prazo (2+ ano):	Gestão de Cobrança: Ao liderar um grupo (ex: TCC), estabelecer prazos claros e, se alguém atrasar, cobrar a entrega em vez de fazer pela pessoa para "ajudar".	Entregar um projeto complexo como líder sem que sua própria "Esfera da Urgência" exploda na semana final, sendo sinal de delegação real e funcional.
------------------------------	---	--

3. LUIS FELIPE:

Resumo do Perfil: O estrategista inteligente que passa o dia todo apagando incêndios que os outros criaram.

O Que os Testes Revelam

- Ponto Forte:** Altamente criterioso e analítico "**Monitor Evaluator**". É quem vê os riscos antes de todo mundo.
- Ponto Cego:** Baixa assertividade (**16 pts**) combinada com alta urgência (**32%**).
 - Prova disso:** Ele não se impõe. As pessoas jogam problemas urgentes no colo dele, e ele aceita para não criar conflito, vivendo em modo reativo em vez de estratégico.

Plano de Ação (PDI)

Foco	Ação Prática (O que fazer amanhã)	Como Medir o Sucesso
Curto Prazo: Sair do Reativo	Filtro de Urgência: Antes de aceitar uma tarefa, faça 2 perguntas: "Por que isso é urgente?" e "Por que eu?". Se não for sua responsabilidade direta, devolva a quem requisitou ou arranje uma maneira de delegar de maneira correta.	Reducir as urgências pela metade (de 32% para 15%) com base nos testes.
Médio Prazo: Aparecer Mais	Assumir a apresentação dos resultados finais de um trabalho. Ele precisa forçar sua exposição para não ficar sempre nos bastidores dos projetos.	Sentir-se seguro ao defender uma ideia contrária em público, apresentando-a de maneira concisa.

Longo Prazo (3+ anos): Liderança Estratégica	Não apenas apontar os problemas (analistas), mas liderar o projeto que vai resolvê-los. Usar sua visão crítica para propor e gerenciar uma melhoria de maneira geral.	Ter um case de sucesso implementado sob sua liderança reconhecida, com resultados mensuráveis.
--	---	--

4. ALEFF

Resumo do Perfil: Tem tudo para ser um grande líder, mas pode destruir a própria carreira por falta de organização e comunicação tóxica.

O Que os Testes Revelam

- Ponto Forte):** Perfil nato de liderança. Tem energia “**Shaper**”, sabe coordenar “**Coordinator**” e busca recursos fora “**Resource Investigator**”. É carismático.
- Ponto Cego:** Alerta vermelho em comportamento. É muito desorganizado (**45% de desperdício na Tríade**) e, quando cobrado, reage com indiretas ou sarcasmo (**Passivo-Agressivo alto, 20 pts**). Isso destrói a confiança profissional.

Plano de Ação (PDI)

Foco	Ação Prática (O que fazer amanhã)	Como Medir o Sucesso
Emergência (30 dias): Detox de Comunicação	Se tiver um problema com alguém, é obrigado a falar diretamente com a pessoa, em particular. Nada de piadinhas ou sarcasmo em grupo.	Zero reclamações dos colegas sobre esse comportamento passivo-agressivo.
Curto Prazo: Organização Básica	Adotar uma ferramenta única (agenda ou aplicativo) e colocar tudo que é possível lá. Se não está na agenda, não existe. Revisar todo domingo à noite.	Inverter o jogo: ter mais tempo produtivo do que tempo desperdiçado na próxima tentativa do teste de Tríade.
Médio Prazo (6 meses):	Compromisso Público: Ao assumir uma tarefa, declarar o prazo para o grupo e pedir para ser cobrado na véspera.	Entregar 90% das tarefas combinadas no prazo sem

Consistência na Entrega	Usar a pressão social a seu favor para vencer a procrastinação.	precisar do momento do "heroísmo" na última noite.
Longo Prazo (2+ ano): Liderança Construtiva	Ao liderar um projeto, estabelecer reuniões individuais, quinzenais com cada membro para dar e receber feedback honesto, evitando que problemas se acumulem.	Entregar um grande projeto no prazo E com a equipe declarando que "gostaria de trabalhar com você novamente" , como uma métrica de bom trabalho.

5. Conclusão

Este relatório evidencia que o sucesso de cada membro da equipa não depende apenas das suas competências técnicas, mas crucialmente da sua capacidade de auto liderança e gestão comportamental.

O padrão geral observado é alarmante: o grupo desperdiça, em média, **mais de 35% do seu tempo** em atividades triviais ("Circunstância"), o que corrói a produtividade e impede o desenvolvimento estratégico.

Para alcançar posições de liderança ou excelência técnica, cada um precisa enfrentar o seu erro imediatamente:

- **Matheus** deve aprender a **soltar** (delegar).
- **João** deve aprender a **negar** (dizer não).
- **Lipe** deve aprender a **aparecer** (se expor).
- **Aleff** deve aprender a **comunicar** (sem toxicidade).

A execução diligente dos PDIs propostos não é opcional, mas sim um pré-requisito para transformar o potencial bruto atual em carreiras sólidas e de alto impacto no mercado de TI.

