

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

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Longo Prazo (4+ anos):</b><br><br>Liderança Estratégica | <b>Mentoria Técnica:</b> Assumir oficialmente o desenvolvimento de um júnior. Seu papel não será fazer por ele, mas garantir que <i>e/e</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   |
|--|---|--|
| <b>Imediato:</b><br><br>Aprender a dizer "NÃO" | <b>Técnica do "Não Positivo":</b> 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. |
| <b>Médio Prazo:</b><br><br>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%.  |

|                              |   |  |
|------------------------------|---|--|
| <b>Longo Prazo (2+ ano):</b> | <b>Gestão de Cobrança:</b> 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  |
|--|--|---|
| <b>Curto Prazo:</b><br><br>Sair do Reativo | <b>Filtro de Urgência:</b> 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. | Reduzir as urgências pela metade (de 32% para 15%) com base nos testes.                         |
| <b>Médio Prazo:</b><br><br>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. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Longo Prazo (3+ anos):</b><br><br>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   |
|--|---|--|
| <b>Emergência (30 dias):</b><br><br>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.                                     |
| <b>Curto Prazo:</b><br><br>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. |
| <b>Médio Prazo (6 meses):</b>                            | 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.   |
| <b>Longo Prazo (2+ ano):</b><br><br>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.

