

PROJETO INTERDISCIPLINAR: Psicologia, liderança e softskills

ANÁLISE DE DIVERSIDADE NA EQUIPE

Equipe: Ettore e Luciano

1 INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta uma análise aprofundada dos perfis profissionais de Ettore e Luciano, integrantes da equipe do Projeto Interdisciplinar (PI) da disciplina de Psicologia, Liderança e Softskills. Para promover um trabalho em conjunto mais eficaz, a análise se baseia em um conjunto complementar de quatro ferramentas comportamentais e profissionais, buscando uma compreensão integral da personalidade e das competências de cada membro.

A investigação abrangerá as seguintes metodologias:

MBTI (Myers-Briggs Type Indicator): Para revelar os traços de personalidade e as preferências individuais na forma de interagir, perceber o mundo e tomar decisões, impactando diretamente o estilo de comunicação.

Teste de Papéis de Equipe de Belbin: Para identificar as contribuições comportamentais preferenciais de cada integrante no contexto de um grupo, mapeando seus pontos fortes e fracos em um ambiente colaborativo.

Tríade do Tempo: Para diagnosticar a abordagem individual à produtividade e ao gerenciamento de prioridades, mostrando como cada membro equilibra tarefas importantes, urgentes e circunstanciais.

Âncoras de Carreira (Edgar Schein): Para identificar os motivadores, valores e necessidades essenciais que guiam as escolhas profissionais, explicando o que fundamentalmente impulsiona cada indivíduo em sua trajetória.

Este documento inicia com a análise das Âncoras de Carreira, por ser uma ferramenta central para compreender as motivações intrínsecas de cada um. O objetivo consolidado é usar o autoconhecimento gerado por essas frentes de análise para potencializar os pontos fortes da equipe, gerenciar possíveis desafios de colaboração e, assim, destacar a importância da diversidade para o sucesso do projeto.

2 ANÁLISE DE PERFIL: ETTORE

2.1 RESULTADOS OBTIDOS

A pontuação foi calculada com base nas questões do teste, resultando no seguinte panorama de motivadores de carreira para Ettore:

- **Competência Técnica/Funcional (TF):** 23 pontos
- **Segurança/Estabilidade (SE):** 23 pontos
- **Estilo de Vida (EV):** 19 pontos
- **Autonomia/Independência (AI):** 19 pontos
- **Puro Desafio (PD):** 18 pontos
- **Competência Gerencial (AG):** 14 pontos
- **Criatividade Empreendedora (CE):** 11 pontos

- **Vontade de Servir (VS):** 10 pontos

Fica evidente que suas principais âncoras de carreira são Competência Técnica/Funcional (TF) e Segurança/Estabilidade (SE), ambas com a pontuação mais alta. Em contrapartida, a âncora com a menor pontuação foi Vontade de Servir (VS).

2.2 ANÁLISE E REFLEXÃO PARA O TRABALHO EM EQUIPE

As âncoras dominantes de Ettore revelam um profissional que busca ser um especialista em sua área de atuação e, ao mesmo tempo, preza por um ambiente de trabalho previsível e seguro. Sua motivação primária vem de aprofundar seu conhecimento (TF) em um contexto de organização e planejamento (SE).

Contribuições para a Equipe (Pontos Positivos)

O perfil de Ettore agrega ao projeto um pilar de qualidade e confiabilidade. Sua busca pela competência técnica o levará a garantir que as entregas sejam de alta qualidade, bem-fundamentadas e tecnicamente corretas. A âncora de Segurança, por sua vez, trará para a equipe um senso de planejamento e organização, com foco em cronogramas e processos claros. Ele tende a focar profundamente nas tarefas até que sejam concluídas com excelência, garantindo consistência.

Possíveis Desafios para a Equipe (Pontos de Atenção)

A forte necessidade de estabilidade pode gerar resistência a mudanças bruscas no escopo do projeto. A paixão pela competência pode levá-lo a se aprofundar excessivamente em detalhes técnicos, com risco de perder a visão geral do prazo. Além disso, sua aversão ao risco pode torná-lo hesitante em adotar abordagens inovadoras, preferindo métodos mais seguros e tradicionais.

3 ANÁLISE DE PERFIL: LUCIANO

3.1 RESULTADOS OBTIDOS

A pontuação foi calculada com base nas questões do teste, resultando no seguinte panorama de motivadores de carreira para Luciano:

Puro Desafio (PD): 27 pontos

Estilo de Vida (EV): 23 pontos

Segurança/Estabilidade (SE): 21 pontos

Autonomia/Independência (AI): 20 pontos

Competência Gerencial (AG): 19 pontos

Competência Técnica/Funcional (TF): 17 pontos

Vontade de Servir (VS): 17 pontos

Criatividade Empreendedora (CE): 16 pontos

Fica evidente que sua principal âncora de carreira é Puro Desafio (PD), indicando uma forte motivação para resolver problemas complexos e superar obstáculos. Em seguida,

aparecem com alta pontuação Estilo de Vida (EV) e Segurança/Estabilidade (SE). Sua âncora menos influente foi Criatividade Empreendedora (CE).

3.2 ANÁLISE E REFLEXÃO PARA O TRABALHO EM EQUIPE

As âncoras dominantes de Luciano revelam um profissional energizado pela superação de desafios, mas que, ao mesmo tempo, não abre mão de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, dentro de um ambiente que lhe ofereça certa previsibilidade. Ele busca o “impossível”, mas com as condições certas para trabalhar.

Contribuições para a Equipe (Pontos Positivos)

O perfil de Luciano agrega ao projeto um motor de inovação e resiliência. Sua busca por desafios (PD) o tornará o integrante que não se intimida com as dificuldades, incentivando a equipe a encontrar soluções criativas para problemas complexos. A alta pontuação em Estilo de Vida (EV) o levará a buscar métodos mais eficientes para otimizar o tempo e focar no que realmente importa, evitando trabalho improdutivo. Sua necessidade de Autonomia (AI) sugere que ele tem iniciativa e assume responsabilidade pelas tarefas que lhe são confiadas.

Possíveis Desafios para a Equipe (Pontos de Atenção)

A paixão por desafios pode, por vezes, levá-lo a complicar tarefas que poderiam ser mais simples, apenas para torná-las mais interessantes. Ele pode sentir tédio ou desmotivação com as partes mais administrativas e repetitivas do projeto. Além disso, a forte âncora de Estilo de Vida pode criar resistência a longas horas de trabalho não planejadas, exigindo uma boa gestão do cronograma.

4 CONCLUSÃO SOBRE DIVERSIDADE NA EQUIPE

A análise dos perfis revela uma diversidade rica e complementar para a equipe. Os resultados mostram dois profissionais com motivações distintas, mas com um ponto em comum fundamental: a alta valorização da Segurança e Estabilidade.

De um lado, Ettore representa uma solidez de desenvolvimentos com qualidades técnicas. Ancorado na Competência Técnica e na Segurança, ele garante que o projeto tenha uma base sólida, com processos bem definidos, alta qualidade técnica e confiabilidade nas entregas. Ele é o perfil que assegura a precisão e a execução planejada.

De outro lado, Luciano representa o Motor de Superação e Inovação. Ancorado no Puro Desafio e no Estilo de Vida, ele é quem impulsiona a equipe a ir além do convencional, a resolver os problemas mais difíceis e a encontrar caminhos criativos, sempre buscando eficiência para manter o equilíbrio.

Para o sucesso da dupla, a comunicação será a chave. A equipe deve usar a força de planejamento de Ettore para criar a estrutura e o cronograma do trabalho. Dentro dessa estrutura segura, Luciano terá a liberdade e a autonomia para atacar os desafios mais complexos. Ettore pode evitar que a equipe assuma riscos desnecessários, enquanto Luciano pode evitar que a equipe se acomode em soluções fáceis. Essa combinação, se bem gerenciada, tem o potencial de levar o Projeto Interdisciplinar a um resultado de alta qualidade e grande profundidade analítica.

5 ANÁLISE COMPORTAMENTAL: MBTI

Dando continuidade à análise da equipe, esta seção se aprofunda nos perfis de personalidade de Ettore e Luciano utilizando o framework MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). Esta ferramenta revela as preferências individuais de como cada um energiza, percebe o mundo, toma decisões e se organiza, oferecendo um panorama claro sobre seus estilos de trabalho e comunicação.

5.1 PERFIL MBTI: ETTORE (ISTJ – O LOGÍSTICO)

O tipo de personalidade ISTJ (Introvertido, Sensorial, Pensador, Julgador) caracteriza um indivíduo lógico, organizado, prático e detalhista. Pessoas com este perfil são conhecidas por sua integridade, responsabilidade e por uma ética de trabalho exemplar. Eles confiam em fatos e experiências passadas para tomar decisões e preferem operar em ambientes estruturados com expectativas claras.

Contribuições para a Equipe (Pontos Positivos)

Organização e Planejamento: Ettore provavelmente se destacará na criação de cronogramas detalhados, na organização de tarefas e na manutenção da ordem do projeto. Ele trará a estrutura necessária para que a equipe não se perca no caminho.

Foco na Realidade: Sendo um perfil Sensorial (S), ele manterá a equipe com os pés no chão, focando em dados concretos e fatos, o que é crucial para a execução de qualquer plano.

Confiabilidade Absoluta: Um ISTJ é extremamente confiável. Se Ettore se compromete com uma tarefa, a equipe pode ter a certeza de que ela será entregue no prazo e com um alto padrão de qualidade.

Atenção aos Detalhes: Ele tem uma capacidade natural de notar inconsistências e erros, o que eleva a qualidade final do trabalho, garantindo precisão e exatidão.

Possíveis Desafios para a Equipe (Pontos de Atenção)

Resistência à Mudança: ISTJs valorizam tradição e métodos comprovados. Ettore pode mostrar resistência a ideias muito abstratas ou a mudanças repentinas de estratégia que não sejam baseadas em lógica e dados sólidos.

Comunicação Direta: Seu estilo de comunicação, baseado na lógica (T – Thinking), pode ser muito direto e focado em fatos, o que pode ser interpretado como uma crítica fria por perfis mais sensíveis.

5.2 PERFIL MBTI: LUCIANO (ISFJ – O DEFENSOR)

O tipo de personalidade ISFJ (Introvertido, Sensorial, Sentimental, Julgador) descreve um indivíduo dedicado, atencioso, responsável e prático. Pessoas com este perfil são conhecidas por sua lealdade e por um forte senso de dever para com os outros. Embora quietos, são extremamente observadores e sintonizados com as emoções e necessidades das pessoas ao seu redor.

Contribuições para a Equipe (Pontos Positivos)

Criação de Harmonia: Luciano tem uma habilidade natural para promover um ambiente de equipe cooperativo e solidário. Ele se preocupará em garantir que todos estejam bem e trabalhando em harmonia.

Diligência e Meticulosidade: Assim como o ISTJ, o ISFJ é extremamente trabalhador e confiável. Luciano se dedicará às suas tarefas com grande cuidado e atenção para garantir que tudo seja feito corretamente.

Memória para Detalhes Práticos: Ele provavelmente terá uma excelente memória para detalhes importantes, especialmente aqueles que afetam as pessoas, ajudando a equipe a se manter organizada e atenta às necessidades do projeto e dos seus membros.

Lealdade ao Projeto: ISFJs são extremamente leais. Luciano será um defensor do projeto e da equipe, sempre disposto a ajudar e a fazer o que for preciso para o sucesso do grupo.

Possíveis Desafios para a Equipe (Pontos de Atenção)

Aversão a Conflitos: Para manter a harmonia, Luciano pode evitar confrontos ou discussões necessárias, o que pode fazer com que problemas importantes não sejam resolvidos.

Sensibilidade à Crítica: Por tomar decisões com base em seus sentimentos e valores (F – Feeling), ele pode levar críticas profissionais para o lado pessoal, mesmo que não seja essa a intenção.

5.3 CONCLUSÃO SOBRE OS PERFIS MBTI E DIVERSIDADE NA EQUIPE

A análise do MBTI revela uma dupla com uma base de trabalho muito forte e compatível, com uma diferença crucial que gera um grande potencial de complementaridade.

Pontos em Comum (ISJ): Ambos são Introversos (I), Sensoriais (S) e Julgadores (J). Isso significa que Ettore e Luciano compartilham uma preferência por ambientes de trabalho calmos e focados, baseiam-se em fatos e detalhes práticos, e gostam de organização, planejamento e estrutura. Dificilmente haverá conflitos sobre a necessidade de ter um plano claro e de seguir prazos.

Ponto de Complementaridade (T vs. F): A principal diferença reside na tomada de decisão.

Ettore (ISTJ) usa o Pensamento (Thinking): Ele prioriza a lógica, a objetividade e a análise imparcial. A melhor decisão é a que faz mais sentido lógico.

Luciano (ISFJ) usa o Sentimento (Feeling): Ele prioriza a harmonia, os valores e o impacto das decisões nas pessoas. A melhor decisão é a que cria o melhor resultado para todos os envolvidos.

O valor dessa dinâmica para a equipe é imenso. De um lado, Ettore assegura a integridade lógica e a eficiência do projeto, construindo uma base sólida para o trabalho. Do outro, Luciano zela pela coesão e pelo bem-estar do grupo, garantindo que a colaboração seja positiva e motivadora. A chave para o sucesso será a capacidade de Ettore enxergar além dos fatos, considerando o lado humano, e a de Luciano em

reconhecer a necessidade da análise objetiva, mesmo quando ela desafia a harmonia. Essa união de forças permite que a equipe tome decisões não apenas inteligentes, mas também sábias.

6 ANÁLISE DE PAPÉIS DE EQUIPE: BELBIN

A metodologia de Papéis de Equipe de Belbin foca nos comportamentos dos indivíduos em um ambiente de grupo. Ela argumenta que equipes equilibradas, com uma diversidade de papéis, têm maior probabilidade de sucesso. Esta análise identifica as contribuições preferenciais de Ettore para o trabalho em equipe.

6.1 PERFIL DE EQUIPE: ETTORE

6.1 Resultados obtidos

A análise do teste aponta como papéis preferenciais de Ettore o de Implementador, com 17 pontos, e o de Finalizador, com 15 pontos. Estes representam suas contribuições mais naturais para a equipe. Em contrapartida, seus papéis menos desenvolvidos são o de Especialista, com 2 pontos, e o de Facilitador, com 3 pontos.

6.2 PERFIL DE EQUIPE: LUCIANO

6.2. Resultados obtidos

A análise do teste aponta como papel principal de Luciano o de Facilitador (TW), com 15 pontos, e como papel secundário o de Investigador de Recursos (RI), com 14 pontos. Estes são seus comportamentos mais naturais na equipe. Em contraste, seus papéis menos desenvolvidos são os de Implementador (IM), Monitor Avaliador (ME) e Especialista (SP), todos com 8 pontos.

6.3 CONCLUSÃO DA ANÁLISE DE BELBIN

A análise dos Papéis de Equipe de Belbin revela uma complementaridade clássica e altamente eficaz entre os membros da equipe.

De um lado, Ettore possui um perfil de "Ação", sendo um Implementador e Finalizador. Ele é a força que garante que as ideias sejam executadas de forma prática, organizada e com alta qualidade. Seu foco é na tarefa e na entrega.

Do outro lado, Luciano possui um perfil de "Pessoas", sendo um Facilitador e Investigador de Recursos. Ele é a força que garante que a equipe permaneça coesa, motivada e aberta a novas ideias. Seu foco é no relacionamento e na exploração.

Essa dupla tem um potencial enorme: Ettore constrói o motor e garante que ele funcione perfeitamente, enquanto Luciano fornece o combustível e garante que todos remem na mesma direção. O principal desafio será a comunicação para garantir que a necessidade de execução de Ettore não sufoque a necessidade de harmonia e exploração de Luciano, e vice-versa.

7 ANÁLISE DE GESTÃO DO TEMPO: TRÍADE DO TEMPO

A metodologia da Tríade do Tempo, criada por Christian Barbosa, analisa como um indivíduo distribui suas tarefas entre três esferas: Importante, Urgente e Circunstancial. Uma gestão de tempo eficaz busca maximizar a esfera da Importância. Esta análise identifica o perfil de produtividade da equipe.

7.1 Resultados Obtidos

A análise do teste revelou uma distribuição de tempo praticamente idêntica para ambos os membros da equipe, com a seguinte média:

- **Circunstancial: 37%**
- **Urgente: 35%**
- **Importante: 28%**

Estes resultados indicam uma tríade desequilibrada, com a maior parte do tempo (72%) sendo consumida pelas esferas Urgente e Circunstancial. Isso caracteriza um perfil que opera de forma reativa, apagando incêndios e lidando com interrupções, com pouco espaço para o planejamento e para as atividades que geram mais resultados a longo prazo.

7.2 Análise do Perfil e Dinâmica de Equipe

O perfil revelado pela Tríade do Tempo entra em conflito direto com as preferências naturais de ambos os integrantes, conforme indicado pelo MBTI (ISTJ e ISFJ). Sendo ambos perfis com preferência pelo Julgamento (J), eles valorizam a organização e o planejamento. O resultado do teste sugere que, apesar dessa preferência, o ambiente ou os hábitos atuais os forçam a um modo de trabalho reativo.

Com ambos operando na esfera da urgência e da circunstância, a equipe corre o risco de se sentir constantemente sobrecarregada, com a sensação de que não estão avançando muito com o projeto. O progresso em metas estratégicas e importantes do projeto pode ser lento, pois o foco tende a ser desviado para problemas imediatos e distrações.

8 CONCLUSÃO GERAL: ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO DA EQUIPE

A análise aprofundada das quatro ferramentas revela uma dupla com um potencial de complementaridade imenso, mas que precisa de consciência e comunicação para ser eficaz. O sucesso do projeto dependerá de como a equipe gerenciará suas diferenças e unirá seus pontos fortes.

Pontos de Atenção e Estratégias de Ação:

Conflito entre Foco na Tarefa e Foco nas Pessoas: O maior risco da equipe é o choque entre o estilo lógico e focado em execução de Ettore (ISTJ, Implementador) e o estilo harmonioso e focado nas pessoas de Luciano (ISFJ, Facilitador). Para mitigar isso, a equipe precisa de um acordo: Ettore deve se esforçar para comunicar suas decisões lógicas considerando o impacto na equipe, enquanto Luciano deve entender que a objetividade e o foco na tarefa são necessários para o avanço do projeto, sem levar as críticas para o lado pessoal.

Risco de Reatividade e Procrastinação: Ambos os membros estão presos em um ciclo de urgência e circunstância, o que entra em conflito com sua preferência natural por planejamento. A ajuda mútua aqui é crucial. Ettore pode usar sua habilidade de

implementação para estruturar um plano de trabalho que priorize o "Importante". Luciano, por sua vez, pode usar sua habilidade de Facilitador para manter a disciplina da equipe de forma positiva, ajudando a proteger o grupo de distrações e a manter o foco no cronograma.

Em suma, Ettore deve liderar a estrutura e a execução, enquanto Luciano deve liderar a coesão e a exploração de ideias. Ao respeitar e confiar no papel complementar do outro, a equipe pode transformar suas diferenças de uma fonte de atrito em seu maior trunfo, garantindo um resultado final que seja tanto tecnicamente excelente quanto harmonicamente construído.