

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
FATEC PROFESSOR Jessen Vidal

FantasticFour

Kauã Rabelo de Oliveira
Lucas Silva Sousa
Victor Miguel de Oliveira Rodrigues
Raissa Matias de Jesus

Atividade 06/05/2025

São José dos Campos
2025

Código de Conduta

1. Comunicação

Qualquer execução de tarefa deve ser comunicada previamente ao grupo. As comunicações devem ocorrer presencialmente durante as aulas de Gestão de Pessoas ou de forma digital, exclusivamente por meio do grupo oficial no WhatsApp. As mensagens devem ser exclusivamente relacionadas à disciplina de Gestão de Pessoas e redigidas em linguagem formal.

2. Entrega de Tarefas

Cada integrante é responsável pelo comprometimento com as tarefas que lhe forem atribuídas. Os textos entregues devem obedecer à norma culta da língua portuguesa, estar alinhados ao tema proposto em aula e ser fundamentados em artigos ou pesquisas de autores da área. É obrigatório o uso de referências conforme as normas da ABNT. Nenhuma entrega será considerada válida sem a aprovação de todos os integrantes, realizada por meio dos canais de comunicação descritos no item 1.

3. Participação e Colaboração

Todos os integrantes devem participar ativamente das atividades, oferecendo opiniões, fazendo questionamentos e auxiliando os colegas sempre que necessário. O engajamento individual é essencial para o bom desempenho coletivo.

4. Prazos e Submissões

O cumprimento dos prazos é obrigatório. Caso uma tarefa atribuída pela professora não seja concluída durante a aula, deverá ser entregue até, no máximo, um dia antes da próxima aula. As entregas devem ser feitas digitalmente, via grupo oficial no WhatsApp (em formato .docx ou .pdf) ou por meio do repositório oficial da equipe no GitHub. O conteúdo será revisado coletivamente para garantir que atenda aos critérios descritos no item 2.

5. Respeito e Ética

Todas as opiniões e questionamentos devem ser respeitados e expressos de forma educada e formal. Não será tolerado qualquer tipo de agressão física ou verbal, nem manifestações de discriminação por motivo de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião ou qualquer outro aspecto individual.

6. Ausências

Caso algum integrante precise se ausentar de uma aula, é esperado que, se possível, avise o grupo com pelo menos duas horas de antecedência, utilizando os meios digitais estabelecidos no item 1.

Conceitos dos 5 desafios

Patrick Lencioni, em seu livro *"Os 5 Desafios das Equipes"*, apresenta um modelo que explica por que muitas equipes fracassam, mesmo quando compostas por profissionais talentosos. A seguir, exploramos cada uma das cinco disfunções com base nos conceitos do autor.

1. **Fuga da Responsabilidade**

Essa disfunção ocorre quando os membros da equipe evitam responsabilizar uns aos outros por comportamentos e desempenhos que prejudicam o grupo. De acordo com Lencioni (2002), sem essa cobrança mútua, a equipe tende a não manter padrões elevados de desempenho, o que compromete os resultados coletivos. A ausência de responsabilização favorece a mediocridade e desmotiva aqueles que desejam excelência.

2. **Ausência de Confiança**

A base de qualquer equipe funcional é a confiança. Lencioni destaca que a confiança verdadeira se constrói quando os membros se sentem seguros para mostrar vulnerabilidades, admitir erros e pedir ajuda. Sem isso, instala-se um ambiente defensivo e artificial, no qual a colaboração genuína é substituída pela autoproteção (Lencioni, 2002). A ausência de confiança mina o espírito de equipe desde a base.

3. **Desatenção aos Resultados**

Quando os interesses individuais, status ou metas departamentais são priorizados acima dos objetivos da equipe, perde-se o foco no sucesso coletivo. Lencioni alerta que essa disfunção é a culminação das anteriores e representa a maior ameaça ao propósito de uma equipe: alcançar resultados concretos e compartilhados (Lencioni, 2002).

4. **Falta de Comprometimento**

A indecisão e a hesitação surgem quando os membros da equipe não têm clareza ou não participam ativamente das decisões. Lencioni explica que o comprometimento não exige consenso total, mas sim o alinhamento em torno de um plano claro de ação. Sem isso, o progresso é inconsistente e as iniciativas perdem força (Lencioni, 2002).

5. **Medo de Conflito**

Equipes eficazes não evitam conflitos; elas sabem enfrentá-los de forma produtiva. O medo de confronto leva à supressão de ideias e à comunicação superficial. Conforme aponta Lencioni, a incapacidade de lidar com conflitos saudáveis impede a resolução de problemas críticos e enfraquece a confiança (Lencioni, 2002).

Referência bibliográfica:

LENCIONI, Patrick. *Os 5 Desafios das Equipes: Uma história sobre liderança*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

Metodologia

1 - Após a montagem dos grupos reunimos os integrantes, escolhemos o nome do nosso grupo (FantasticFour) por sermos 4 incríveis integrantes, assim seguimos com a realização e criação dos nossos meios de comunicação e organização do grupo, como grupo no whatsapp (Grupo Gestão de Pessoas👉), e a criação de nossa Organização no GitHub (<https://github.com/FantasticFour-Group>). Participaram dessa atividade : Kauã, Lucas, Victor e Raissa.

2- Assim seguimos para a criação do nosso código de conduta, ou seja um acordo/contrato levando em consideração a visão de cada um e a construção coletiva, bem como a validação de todos, terminando com a releitura e acerto dos últimos pontos após passarmos a passagem da professora pelo grupo. Participaram dessa atividade : Kauã, Lucas, Victor e Raissa.

3- Também foi proposto os 5 temas baseados no livro (Patrick Lecione - Os 5 Desafios das Equipes), onde cada integrante do grupo pesquisou cada um dos 5 conceitos, observando a aderência ao seu entendimento.

Após a criação dos conceitos, refletimos e validamos um único conceito aderente a todos os integrantes da equipe. Participaram dessa atividade : Kauã, Lucas, Victor e Raissa.