

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

FASE I, II e III

São José dos Campos
2025

CÓDIGO DE CONDUTA

1. Qualquer execução de tarefa deve ser comunicada ao grupo antes de executá-la, toda comunicação deve ser feita presencialmente na aula de Gestão de Pessoas ou de maneira digital através do grupo oficial do WhatsApp através de mensagens de textos, que devem ser dedicados apenas a matéria de Gestão de Pessoas.
2. Comprometimento com entregas das tarefas delegadas a cada integrante, o texto deve manter o padrão formal da língua portuguesa, seguindo o tema proposto na atividade em aula, deve ser bem fundamentados com base em artigos ou pesquisa de autores da área, sempre com referências ao autores conforme formato ABNT, toda entrega deve ser aprovada por todos os integrantes conformes meios de comunicação descritos no 1 Código.
3. Todos os integrantes devem ser ativos no grupo dando sua opinião e fazendo questionamento em todas as atividades realizadas, engajando nas atividades e buscando auxiliar os outros integrantes da equipe em caso de duvidas ou dificuldades em qualquer tema proposto.
4. Todos os integrantes devem cumprir os prazos, em caso de não ser possível realizar a atividade na aula de Gestão de Pessoas, ou seja uma tarefa delega pela Professora para uma data posterior devem ser apresentadas pelo grupo de forma digital pelo WhatsApp com documentos em formato docx ou pdf, ou através do repositório oficial do grupo no github, com o prazo máximo de um dia anterior a próxima aula, para que seja discutido pelo grupo no formato digital e seja verificado se segue o padrão do Item 2.
5. Deve ser respeitado toda opinião e questionamento dos integrantes de equipe, sendo feitos de maneira formal, não será tolerado nenhum tipo de agressão física ou verbal, também não será tolerado qualquer tipo de discriminação seja ao gênero, raça, sexualidade, credo, etnia.
6. Caso algum integrante de Equipe for se ausentar de alguma aula, deve se possível avisar no prazo de duas horas antes da aula através do método digital descrito no Item 1.

CONCEITO 5 DESAFIOS

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.

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.

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).

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).

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).

1. Formação e Estruturação do Grupo

Após a montagem dos grupos, reunimos os integrantes e escolhemos o nome do nosso grupo: FantasticFour, em referência aos quatro incríveis membros. Demos início à organização e comunicação do grupo por meio da criação de:

- Grupo no WhatsApp: Grupo Gestão de Pessoas
- Organização no GitHub: FantasticFour-Group
- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

2. Elaboração do Código de Conduta

Criamos um código de conduta baseado na construção coletiva, considerando a visão de cada integrante e validado por todos. Esse documento funciona como um contrato que orienta nossa colaboração. Ao final do processo, realizamos uma releitura e ajustes finais, incorporando feedbacks após a passagem da professora pelo grupo.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

3. Reflexão sobre os 5 Desafios das Equipes

Com base no livro "Os 5 Desafios das Equipes" de Patrick Lencioni, cada integrante pesquisou um dos cinco conceitos-chave, analisando sua aderência ao contexto do grupo. Após a análise individual, refletimos coletivamente e validamos um único conceito que fosse alinhado à visão de todos os integrantes da equipe.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

CONCEITOS

Competência: Pode ser definida como a capacidade de aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar uma função, incluindo a capacidade de resolver problemas, tomar decisões e adaptar-se a mudanças, sendo assim um conjunto de capacitações, conhecimentos, experiências e qualidades que contribuem para o bom desempenho profissional.

Soft Skills: São habilidades comportamentais e interpessoais que influencia como o indivíduo se relaciona com os outros, além do ambiente e situações externas, normalmente mais relacionados a ambientes de trabalho, escolares e competitivos, também pode se entender a maneira que se responde as situações adversas da vida.

Hard Skills: As Hard Skills são habilidades técnicas e específicas que podem ser aprendidas e mensuradas, geralmente adquiridas por meio de educação formal, treinamentos ou experiência prática. Elas incluem conhecimentos como domínio de softwares, fluência em idiomas, programação, gestão de projetos, entre outros.

Power Skills: São habilidades comportamentais para o desenvolvimento pessoal e interpessoal do indivíduo, pode ser considerado a junção entre hard e soft skills, que reflete o potencial do usuário e o diferencie.

INDIVIDUAL

Kauã Rabelo de Oliveira

- **Hard Skills:** Habilidade com ferramentas de programação: JAVA-CSS-HTML, Habilidades com ferramentas Gráficas.
- **Soft Skills:** Comunicação, Trabalho em Equipe, Habilidade em negociar, quebrar contestações.
- **Power Skills:** Compreender perspectivas e criar conexões utilizadas para cativar clientes e colaboração com a equipe.

Lucas Silva Sousa

- **Hard Skills:** Conhecimento Técnico em computadores, seja em hardware ou softwares empresariais.
- **Soft Skills:** Comunicação e suporte com usuário.
- **Power Skills:** Resolução de problemas.

Victor Miguel de Oliveira Rodrigues

- **Hard Skills:** Capacidade analítica para resolução de problemas, adaptação a cenários adversos, seguindo métodos internos de aplicação e programação em atender demanda já observadas.
- **Soft Skills:** Comunicação, senso de organização, trabalho em equipe, controle emocional, empatia, logica.
- **Power Skills:** Habilidade para atuar em ambientes de stress e alta demanda.

Raissa Matias de Jesus

- **Hard Skills:** Habilidade em programação, modelagem 3D.
- **Soft Skills:** Paciência, empatia, respeito a decisão alheia.
- **Power Skills:** A habilidade de manter a calma e tomar decisões assertivas em ambientes dinâmicos.

GRUPO

Pontos Favoráveis:

- Trabalho em Equipe
- Empatia
- Resolução de Problemas
- Adaptação a diversidades

Pontos a serem Desenvolvidos:

- Gestão de Horário
- Planejamento
- Criatividade
- Autogestão

PLANO DE AÇÃO

1. Gestão de Horário

- **O que:** Melhorar o gerenciamento do tempo para aumentar a produtividade e reduzir atrasos.
- **Por que:** A má administração do tempo pode gerar sobrecarga, afetar a qualidade do trabalho e comprometer prazos.
- **Como:** Utilizar técnicas como Pomodoro, listas de tarefas priorizadas e aplicativos de organização (ex.: Trello, Google Calendar).
- **Quando:** Implementação imediata, revisão semanal para ajustes.

2. Planejamento

- **O que:** Estruturar atividades e definir prioridades para otimizar a execução de tarefas.
- **Por que:** A falta de planejamento pode levar a desperdício de tempo e recursos, além de comprometer a qualidade dos resultados.
- **Como:** Criar cronogramas detalhados, estabelecer metas de curto e longo prazo e utilizar ferramentas como Excel para organização.
- **Quando:** Implementação no início de cada semana.

3. Criatividade

- **O que:** Estimular soluções inovadoras e pensamento criativo.
- **Por que:** A criatividade possibilita novas abordagens para desafios, melhora a tomada de decisão e diferencia profissionais no mercado.
- **Como:** Praticar técnicas como brainstorming, mapas mentais e consumo de conteúdos inspiradores (livros, podcasts, cursos).
- **Quando:** Consumo de conteúdo semanais.

4. Autogestão

- **O que:** Aprimorar a capacidade de se organizar e ser produtivo sem depender de supervisão constante.
- **Por que:** Profissionais autônomos são mais eficientes, têm maior responsabilidade e desenvolvem melhor desempenho a longo prazo.
- **Como:** Definir metas pessoais, acompanhar progressos regularmente e utilizar checklists para controle de tarefas e hábitos.
- **Quando:** Revisão semanal das metas, análise de evolução mensal e ajustes conforme necessidade.

METODOLOGIA 13/05/25

1. Pesquisa e Idealização dos Conceitos

Durante a aula, a equipe se dividiu para pesquisar e idealizar os conceitos apresentados pela professora, garantindo uma análise aprofundada e diversificada.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

2. Discussão e Alinhamento

Após a pesquisa, realizamos uma discussão coletiva sobre os conceitos estudados, buscando alinhar uma ideia geral que representasse a visão do grupo.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

3. Consolidação das Atividades Individuais

Cada integrante revisitou sua atividade individual, e todas foram reunidas em uma única lista para possibilitar a construção de um consenso geral da equipe.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

4. Elaboração do Plano de Ação

Com base no consenso estabelecido, elaboramos um plano de ação estruturado, destacando pontos que poderiam ser melhorados para otimizar o desempenho da equipe como um todo.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

5. Organização e Documentação

Todos os documentos produzidos foram devidamente organizados e enviados para o GitHub da equipe, garantindo a transparência e acessibilidade das informações.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

CONCEITOS INDIVIDUAIS

Victor Miguel de Oliveira Rodrigues

Liderança: é a habilidade de influenciar pessoas para alcançar objetivos comuns, promovendo motivação, confiança e resultados. Para Dave Ulrich, professor da Universidade de Michigan, um líder eficaz combina visão estratégica, execução, cuidado com talentos e autogestão.

Líder: é alguém que inspira e influencia positivamente as pessoas ao seu redor, motivando-as a alcançar objetivos comuns. Essa habilidade não está restrita a cargos de gestão; qualquer pessoa pode desenvolvê-la ao longo da vida. Características essenciais de um líder incluem empatia, paciência, humildade, confiança na equipe e capacidade de reconhecer e valorizar as aptidões individuais e coletivas. Diferentemente de um chefe, que impõe ordens, o líder conquista respeito por meio do exemplo e da inspiração.

Líder de projetos: é quem motiva a equipe, garante alinhamento entre todos e resolve conflitos para que o projeto avance com eficiência. Ele atua mais nas relações interpessoais do que nos aspectos técnicos.

Lucas Silva Sousa

Liderança: A liderança é um fenômeno grupal e um processo de influência exercido de forma intencional por parte do líder sobre seus liderados. Hunter (2006) define liderança como "a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter".

Líder: é alguém que possui seguidores. Liderança não se refere a posição, privilégios, títulos ou dinheiro, mas a responsabilidade. A liderança é um processo social que estabelece relações de influência entre pessoas, não se limitando a um cargo ou título formal. Fischer e Casado (2002) afirmam que liderança envolve um relacionamento de influência em duplo sentido, para o atendimento de objetivos mútuos.

Líder de projeto: é aquele que possui competências em traços de personalidade, habilidades, atitudes e outras características pessoais que são determinantes de seu desempenho eficaz. Segundo Rayane Pinheiro (2020), as competências do líder revelam-se em seus traços de personalidade, habilidades pessoais e motivações. O próprio processo de liderar projetos pode ser considerado uma escola de liderança, permitindo o desenvolvimento de habilidades por meio da educação, treinamento e experiência.

O estilo de liderança: é a forma como o líder conduz sua equipe, influenciando o ambiente organizacional e o desempenho do grupo. Maximiniano (2002) destaca que o estilo de liderança é uma das principais habilidades como estratégia de condução da equipe, caracterizada sob uma dimensão bipolar, com dois estilos extremos que correspondem às possibilidades. Os estilos de liderança podem variar conforme a situação, sendo importante que o líder saiba adaptar seu estilo conforme as necessidades do momento.

Raissa Matias de Jesus

Liderança: Para Kurt Lewin, psicólogo pioneiro da psicologia social, desenvolveu um dos modelos mais influentes de liderança, conhecido como os três estilos de liderança. Seu conceito se baseia em como os líderes influenciam o comportamento de seus grupos.

Líder: John C. Maxwell, renomado especialista em liderança, destaca que um líder eficaz deve equilibrar foco em pessoas com foco em processos. Para ele, liderar é influenciar – e essa influência deve ocorrer tanto no desenvolvimento humano quanto na condução dos objetivos organizacionais.

Líder de projetos: segundo o pensamento de Henry Gantt é alguém que une planejamento técnico rigoroso com habilidade para gerenciar pessoas, garantindo que os objetivos do projeto sejam cumpridos dentro do prazo e com qualidade.

O estilo de liderança: Para James McGregor Burns, o estilo transformacional é superior ao transacional porque eleva o nível de motivação e moral tanto do líder quanto dos liderados. A liderança não deve se restringir à troca de favores, mas sim promover mudanças significativas, desenvolvimento humano e impacto social positivo.

Kauã Rabelo de Oliveira

Liderança: é frequentemente entendida como um processo de influência entre membros de um grupo, visando a realização de objetivos comuns. Segundo Stogdill (1950), "a liderança é o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado na direção da realização de um objetivo" (Bass, 1990). Bass (1990) complementa afirmando que "a liderança é uma interação entre dois ou mais membros de um grupo que frequentemente envolve a estruturação ou reestruturação de uma situação e as percepções e expectativas dos membros" (Bass, 1990). Chiavenato (2005) destaca que a liderança é uma influência interpessoal exercida em uma situação, por meio do processo de comunicação humana, com o objetivo de alcançar metas específicas (Chiavenato, 2005).

Líder: é aquele que exerce influência sobre os membros de um grupo, guiando-os na direção de objetivos estabelecidos. Peter Drucker afirma que “a única definição de líder é alguém que possui seguidores” (Chiavenato, 2005). Hersey e Blanchard (1986) consideram o líder como alguém que procura influenciar o comportamento de um indivíduo ou grupo, independentemente da posição hierárquica ocupada (Hersey & Blanchard, 1986). Bass (1990) descreve os líderes como agentes de mudança, cujas ações afetam outras pessoas mais do que são afetados por elas (Bass, 1990).

Líder de projeto: é responsável por conduzir uma equipe na realização de um projeto específico, integrando competências técnicas e comportamentais. Segundo o Project Management Institute (PMI, 2017), o gerente de projetos deve possuir habilidades de liderança, comunicação, negociação e resolução de problemas para alcançar os objetivos do projeto (PMI, 2017). Herbert Simon (1981) introduz a ideia de “ciência do projeto”, destacando que todas as atividades humanas que visam modificar e otimizar condições devem ser orientadas por princípios de projeto, o que inclui a liderança eficaz em projetos (Simon, 1981).

Estilo de Liderança: Os estilos de liderança referem-se às abordagens adotadas pelos líderes ao interagir com suas equipes. Rensis Likert (1961) identificou quatro sistemas de gestão que refletem diferentes estilos de liderança:

- Sistema 1 – Autoritário Coercitivo: Decisões impostas, motivação por ameaça, responsabilidades centralizadas.
- Sistema 2 – Autoritário Benevolente: Alguma confiança na liderança, motivação por recompensas, responsabilidades compartilhadas.
- Sistema 3 – Consultivo: Confiança substancial, motivação por envolvimento, comunicação vertical e horizontal.
- Sistema 4 – Participativo: Plena confiança, motivação por recompensas e objetivos estabelecidos conjuntamente (Likert, 1961).

Além disso, Max Weber introduziu o conceito de liderança carismática, onde a autoridade do líder é baseada em seu carisma pessoal e capacidade de inspirar os seguidores (Weber, 2004).

CONCEITO CONSENSO

Liderança: é o processo de influenciar e motivar um grupo de pessoas para alcançar objetivos comuns. Ela envolve a capacidade de inspirar, gerar confiança e promover o desenvolvimento coletivo, garantindo um ambiente colaborativo e produtivo. A liderança não se limita a cargos formais; qualquer pessoa pode exercê-la ao demonstrar habilidades como visão estratégica, comunicação eficaz e valorização do potencial da equipe.

Líder: é alguém que inspira e influencia positivamente os membros do grupo, guiando-os na busca de metas compartilhadas. Ele se destaca pela capacidade de estabelecer conexões interpessoais, reconhecer talentos individuais e promover um ambiente de respeito e cooperação. Diferente de um chefe, que impõe ordens, o líder conquista respeito por meio da sua postura, empatia e exemplo.

Líder de projetos: é responsável por coordenar e motivar a equipe, garantindo alinhamento, resolução de conflitos e eficiência no cumprimento das tarefas. Além das competências técnicas, ele deve possuir habilidades interpessoais, garantindo que os objetivos sejam atingidos de maneira estruturada e harmoniosa.

O estilo de liderança: define como o líder conduz sua equipe e influencia o desempenho do grupo. Ele pode variar conforme o contexto e a necessidade da equipe, indo desde uma abordagem mais autoritária até um modelo participativo. Um bom líder adapta seu estilo para promover engajamento, colaboração e resultados positivos, sempre buscando um equilíbrio entre estratégia e motivação.

METODOLOGIA 27/05/25

1. Pesquisa e Idealização dos Conceitos

Durante a aula, a equipe se dividiu para pesquisar e idealizar os conceitos apresentados pela professora, garantindo uma análise aprofundada e diversificada.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

2. Discussão e Alinhamento

Após a pesquisa, realizamos uma discussão coletiva sobre os conceitos estudados, buscando alinhar uma ideia geral que representasse a visão do grupo.

- Participantes: Kauã, Lucas, Victor e Raissa

REFERÊNCIAS

LENCIONI, Patrick. *Os 5 desafios das equipes: uma história sobre liderança*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEWIN, Kurt. *Field theory in social science: selected theoretical papers*. New York: Harper & Row, 1951.

MAXWELL, John C. *As 21 irrefutáveis leis da liderança: siga-as e as pessoas o seguirão*. São Paulo: Thomas Nelson Brasil, 2007.

GANTT, Henry L. *Work, wages, and profits: their influence on the cost of living*. New York: Engineering Magazine Co., 1910.

DRUCKER, Peter. *Desafios gerenciais para o século XXI*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

HERSEY, Paul; BLANCHARD, Kenneth H. *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986.

LIKERT, Rensis. *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill, 1961.

SIMON, Herbert A. *As ciências do artificial*. Coimbra: Arménio Amado, 1981.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora UnB, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

BASS, Bernard M. *Bass & Stogdill's handbook of leadership: theory, research, and managerial applications*. New York: Free Press, 1990. Disponível em: https://books.google.com/books/about/Bass_Stogdill_s_Handbook_of_Leadership.html?id=KxLizZ3aYmUC. Acesso em: 27 maio 2025.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE (PMI). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK Guide)* – 6th ed. Newtown Square: Project Management Institute, 2017. Disponível em: https://books.google.com/books/about/A_Guide_to_the_Project_Management_Body_o.html?id=vwSBxAEACAAJ. Acesso em: 27 maio 2025.

VILAÇA, Fábio José de Lima; ARAÚJO, Jorge Luiz de. Liderança: uma análise sobre os estilos de liderança e o papel do líder nas organizações. *Revista Espacios*, v. 36, n. 6, p. 15, 2015. Disponível em: <https://revistaespacios.com/a15v36n06/15360615.html>. Acesso em: 27 maio 2025.

PINHEIRO, Rayane Cristina de Souza. Liderança na gestão de projetos. *Academia.edu*, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/39149799/LIDERAN%C3%87A_NA_GEST%C3%83O_D_E_PROJETOS. Acesso em: 27 maio 2025.

EXAME. Conheça 5 estratégias para uma liderança eficaz. *Exame*, 2023. Disponível em: [inserir link quando houver]. Acesso em: 27 maio 2025.

LUCIDCHART. As responsabilidades do líder de projetos. *Lucidchart*. Disponível em: [inserir link quando houver]. Acesso em: 27 maio 2025.

SCIELO BRASIL. Construindo o conceito de competência. *SciELO Brasil*. Disponível em: [inserir link quando houver]. Acesso em: 27 maio 2025.

GRUPO UNIBRA. Soft skills: o impacto das competências comportamentais no mundo contemporâneo. *Grupo UNIBRA*. Disponível em: [inserir link quando houver]. Acesso em: 27 maio 2025.

SÓLIDES. Hard skills: o que são, como identificar e quais as mais populares. *Sólides*. Disponível em: [inserir link quando houver]. Acesso em: 27 maio 2025.

ALURA. Power skills: o que são, exemplos e como desenvolver. *Alura*. Disponível em: [inserir link quando houver]. Acesso em: 27 maio 2025.