



Laboratórios de Sistemas 1

Semana 2

Equipa 4

André Gonçalves (1230794@isep.ipp.pt)

Clara Carvalho (1220893@isep.ipp.pt)

José Pereira (1230650@isep.ipp.pt)

Rui Mendes (1231060@isep.ipp.pt)

28/06/2025

Índice

1 Trabalho realizado.....	1
1.1 Gestão.....	1
1.1.1 Metodologia de trabalho.....	1
1.1.2 Planeamento	1
1.1.3 Resultado da Sprint	2
1.1.4 Presença Daily meetings.....	3
1.1.5 Exemplo do BurndownChart e estimativas	3
1.1.6 Avaliação do LLM	4
1.2 Informática.....	5
1.2.1 Alterações à análise	5
1.2.2 Criação da Bases de Dados	6
1.2.3 Alterações aos Mockups e elementos gráficos	7
1.2.4 Metodologia de utilização Git e Github.....	8
1.2.5 Criação do sistema Web	8
1.3 Matemática.....	11
1.3.1 Análise das bibliotecas.....	11
1.3.2 Validar as bibliotecas	17
2 Análise crítica da semana.....	19
2.1 Taxa de esforço dos elementos da equipa	19
2.2 Funcionamento da equipa.....	19
2.2.1 O que correu bem (Glad)	19
2.2.2 O que correu menos bem	19
2.2.3 Ações de melhoria	20
3 Anexos	21
3.1 Anexo 1 – Update Mockup	21
3.2 Anexo 2 – Modelos	22

1 Trabalho realizado

1.1 Gestão

1.1.1 Metodologia de trabalho

No âmbito deste sprint, o membro José Miguel Pereira desempenhou o papel de Scrum Master. As suas principais responsabilidades incluíram a elaboração do Sprint Backlog e verificar que os membros da equipa estão a par das suas tarefas. Em termos de comunicação entre os membros da equipa, utilizámos softwares como o Discord para reuniões mais longas e o Microsoft Teams para realizar as daily meetings.

Ao longo da sprint, utilizámos várias ferramentas consoante as necessidades de cada fase: Microsoft Planner para o Sprint Backlog, Figma para a reestruturação do mockup, Visual Paradigm para alguns ajustes necessários sobre modelo relacional e diagramas, Visual Studio Code para o desenvolvimento, MySQL para a base de dados e GitHub para gestão de código.

A distribuição das tarefas foi feita com base na afinidade e preferência de cada membro, ajustada durante as daily meetings. Para as estimativas de tempo utilizamos a metodologia Planning Poker no Sprint Planning, atribuindo mais tempo às tarefas mais complexas.

1.1.2 Planeamento

Para a Sprint 2, utilizámos a metodologia Planning Poker para estimar todas as tarefas do Product Backlog. Esta abordagem garantiu consenso na complexidade de cada item. Foi feita uma reunião de 15 minutos (conforme US5.2), com todos os membros (Miguel, Rui, Clara, André), posteriormente, discutimos coletivamente cada User Story (US), seguido de uma votação anónima com cartas de Fibonacci.

1.1.3 Resultado da Sprint

Tabela 1: Resumo do resultado da sprint

Item do enunciado	Todo	Doing	Review	Done	Blocked	Responsible	Reviewer
2S01				x		José	Todos
2S02				x		José	Todos
2S03				x		Todos	Todos
2S04				x		José	NA
2S05				x		André Clara	Rui
2S06				x		Clara Rui	Rui
2S07				x		Todos	Todos
2S08				x		Todos	Todos
2S09				x		José	Clara
2S10				x		Clara	José
2S11				x		Todos	Todos
2S12				x		Todos	Todos

1.1.4 Presença Daily meetings

Tabela 2: Presenças nas daily meetings

Daily meeting	André Gonçalves	Clara Carvalho	José Pereira	Rui Mendes
23/06/2025 Presencial, na aula 14:00 – 14:15	x	x	x	x
24/06/2025 Online 14:15 – 14:30	x	x	x	x
25/06/2025 Presencial, na aula 16:15 – 16:30	x	x	x	x
26/06/2025 Online 10:15 – 10:30	x	x	x	x
27/06/2025 Presencial, na aula 11:30 – 11:45	x	x	x	x

1.1.5 Exemplo do BurndownChart e estimativas

O Burndown Chart é um gráfico utilizado em metodologias ágeis, como o Scrum, e serve para visualizar o progresso do trabalho ao longo do tempo. Ele mostra a quantidade de trabalho restante — geralmente medida em horas, tarefas ou user stories — em relação aos dias do sprint ou do projeto.

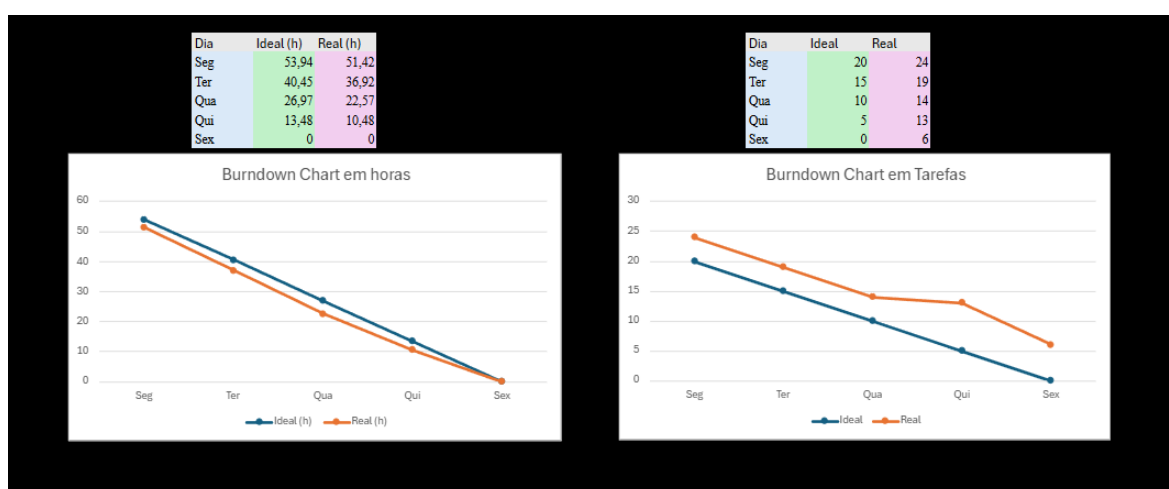


Figura 1 - BurndownChart

1.1.6 Avaliação do LLM

Tabela 3: Análise do desempenho por um LLM

Avaliação global da equipa pelo LLM (0-20):	15	Avaliação pela equipa (0-20):	17
Output do LLM (global e uma linha por membro da equipa):	<p>A equipa manteve comunicação diária eficiente e resolveu impedimentos técnicos rapidamente (ex: bugs de BD/ER). Contudo, subestimou a carga de trabalho para USs complexas (CRUD, dashboard, gráficos), concentrando-se excessivamente em ajustes de baixo impacto (ex: CSS, bug fixes). A ausência de avanço em algumas das tarefas de Alta prioridade (ex: análise estatística, relatório) pode comprometer o objetivo da sprint.</p> <p>Miguel (Scrum Master/Dev): "Liderança eficaz nas cerimónias Scrum, mas falhou na delegação equilibrada das tarefas de alta complexidade."</p> <p>Clara (Dev): "Destacou-se na resolução de bugs e modelação de dados, mas sobrecarregada com tarefas de infraestrutura."</p> <p>André (Dev): "Bom avanço na criação de equipas, mas dependente de correções para concluir itens críticos."</p> <p>Rui (Dev): "Foco consistente nas tarefas de perfil e registo, porém com progresso lento em funcionalidades-chave."</p>		
Análise crítica ao resultado do LLM:	<p>Consideramos que, mais uma vez, por a análise do LLM ser apenas dos 5 dias, visto que no fim de semana não são feitas daily meetings o resultado obtido ainda se desloca um pouco da realidade da situação da equipa e do projeto. Mesmo com esses problemas o LLM foi capaz de fazer críticas objetivas e construtivas acerca do nosso trabalho que se aplicam e que temos de melhorar na sprint seguinte.</p>		
3 iniciativas de melhoria	Reforçar o Planeamento de Tarefas	Sim, porque certas tarefas de alta complexidade não foram divididas o suficiente levando a um atraso de tarefas críticas.	
	Balancear a Carga Técnica	Não, porque achamos que a distribuição técnica foi feita de maneira equilibrada.	
	Otimizar o Tempo de Reuniões	Sim, porque gastamos tempo excessivo em daily meetings e não fomos objetivos o suficiente.	

1.2 Informática

1.2.1 Alterações à análise

Foi realizado alterações ao modelo de domínio com o objetivo de refletir melhor os requisitos do sistema e garantir maior consistência nas relações entre entidades. Primeiramente, alterou-se as relações do administrador, cujo papel passou a ser, principalmente de gestão das funcionalidades do sistema, **Erro! A origem da referência não foi encontrada.**Figura .

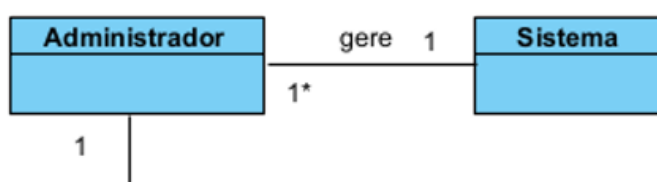


Figura 2 - Administrador gere o Sistema

Modificou-se a relação da formação com o funcionário, em que a formação pode ter nenhum ou vários funcionários inscritos. Adicionou-se o cargo nos dados de login dos utilizadores, que permite ao sistema identificar o papel desempenhado por cada funcionário, presente na Figura Figura 3. Apesar de o campo estar presente, optou-se por não criar ligações com todas as possíveis instâncias do cargo.

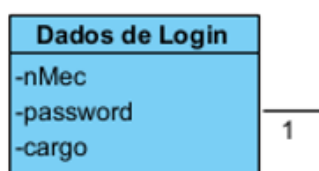


Figura 3 - Cargo nos Dados de Login

Essas alterações contribuem para um modelo de domínio mais coerente e preparado para suportar as funcionalidades previstas. A versão final completa do modelo de domínio encontra-se no Anexo 2 – Modelos.

Ao modelo de casos de uso, removeu-se o UC de login, pois não é considerado um caso de uso, eliminou-se algumas ligações entre administrador e UC's de relatórios, alteração de contratos/funções e de campos da ficha de colaborador, Anexo 2 – Modelos. Por fim modificou-se o UC relacionado ao convidado, de registo para inserção de dados solicitado, Figura Figura 4.

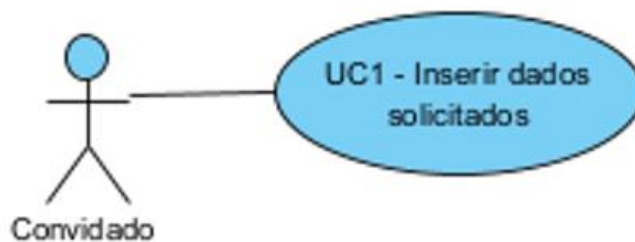


Figura 4 - UC do convidado

1.2.2 Criação da Bases de Dados

A base de dados foi desenhada com o objetivo de garantir uma estrutura organizada, segura e facilmente escalável para suportar a gestão de informações dos funcionários da empresa tlastic. Esta base de dados segue uma arquitetura relacional, com múltiplas tabelas interligadas através de chaves primárias e estrangeiras, assegurando a integridade e consistência dos dados.

Algumas das tabelas mais importantes estão em baixo representadas:

1. **dadospessoais:** Contém informações como nome completo, NIF, data de nascimento, morada, contactos e nacionalidade, entre outros.
2. **dadoslogin:** Guarda as credenciais de autenticação (numeroMecanografico, password) e o cargo do utilizador.
3. **dadoscontrato:** Regista o tipo de contrato, datas de início e fim e regime de horário de trabalho.
4. **dadosfinanceiros:** Inclui dados como IBAN, número de dependentes, valor de IRS e vencimento.
5. **beneficios:** Contém informações relativas a benefícios atribuídos, como cartão Continente e vouchers NOS.
6. **funcionario:** Funciona como a tabela central, contendo uma chave primária única (idFuncionario) e chaves estrangeiras para algumas das tabelas acima referidas.
7. **documento_dadospessoais:** Tabela de junção que permite uma relação um para muitos entre as tabelas documento e dadospessoais, visto que um documento pode ser utilizado como comprovativo para vários dados pessoais (exemplo: cartão de cidadão fornece, data de Nascimento, nome completo, nif, entre outros).

O modelo encontra-se normalizado (até à 3ª Forma Normal), de forma a evitar redundância de dados e facilitar a sua atualização ou remoção de forma segura. A separação por tabelas específicas contribui para um sistema modular e organizado.

A integridade dos dados é garantida através da utilização de chaves primárias e chaves estrangeiras, assim como restrições (NOT NULL, UNIQUE, etc.) que evitam inserções inválidas. Além disso, a aplicação utiliza prepared statements em todas as operações com a base de dados, de forma a mitigar ataques de SQL Injection.

Por fim, o processo de inserção de um novo funcionário é realizado de forma transacional: os dados são inseridos em várias tabelas de forma coordenada, e caso ocorra algum erro numa das inserções, todas as operações são revertidas, garantindo que o sistema nunca fica com dados incompletos ou inconsistentes.

O modelo ER final encontra-se no Anexo 2 – Modelos.

1.2.3 Alterações aos Mockups e elementos gráficos

Durante o desenvolvimento do projeto, foram realizadas diversas alterações aos mockups inicialmente propostos, com o objetivo de melhorar a estética, a usabilidade e a coerência visual do site.

Uma das principais alterações foi a reposição do formulário de login, que foi movido para uma posição mais central e equilibrada na página, tornando-o mais visível e acessível ao utilizador, Figura 5.

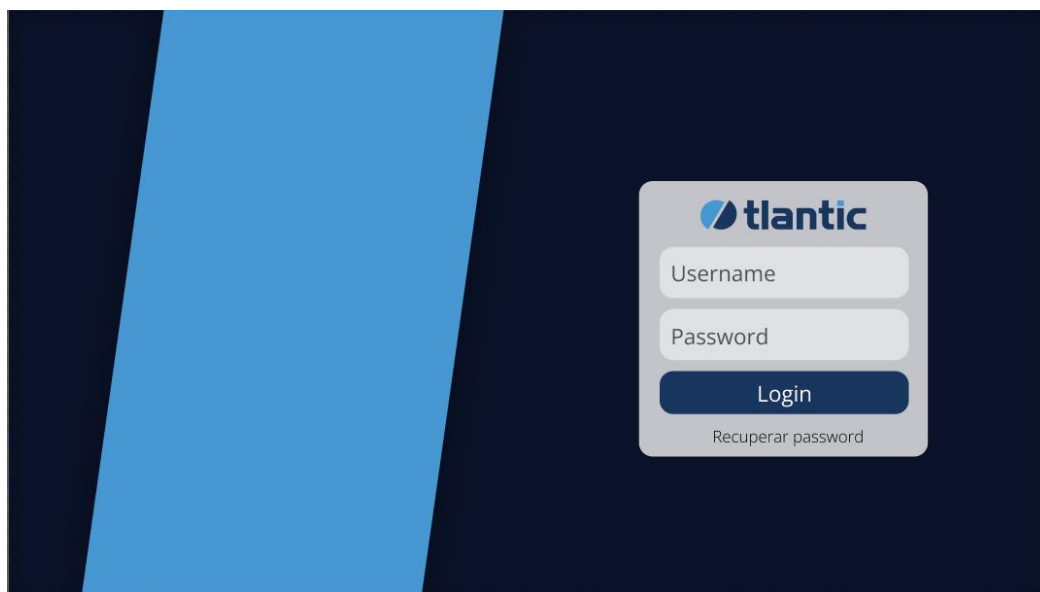


Figura 5 – Mockup da Pagina inicial login

Adicionalmente, foi modificada a paleta de cores do site, optando-se por tons mais escuros e contrastantes. Esta mudança teve como objetivo proporcionar uma melhor legibilidade, reduzir o cansaço visual em ambientes de pouca luz e criar um ambiente mais moderno e profissional, sendo um exemplo destas mudanças a Figura 6Figura . Outros exemplos destas mudanças estão presentes no Anexo 1 – Update Mockup.



Figura 6 - Mockup da Página de Perfil

1.2.4 Metodologia de utilização Git e Github

Optámos por utilizar apenas a branch principal (main) ao longo do desenvolvimento. Esta abordagem permitiu uma sincronização mais rápida entre os membros da equipa, garantindo que todos trabalhavam sempre com a versão mais atual do código. Cientes dos riscos de conflitos, assumimos a responsabilidade de os resolver de forma colaborativa e eficiente.

1.2.5 Criação do sistema Web

Durante esta sprint, foram-nos atribuídas quatro funcionalidades principais a implementar no sistema web:

1. Atualização de Perfil do Funcionário

Os colaboradores podem agora editar as suas informações pessoais, como género, morada fiscal, número de contacto de emergência, entre outros. Esta funcionalidade está acessível a partir da área de perfil do utilizador. De momento não possui validações básicas para garantir integridade dos dados, mas futuramente serão implementadas.

Evidência:

The screenshot shows a web form titled "Atualizar Perfil" (Update Profile). It contains several input fields for personal data: "Nome completo:" (Full name) with the value "Fernando António Nogueira Pessoa", "Nome abreviado:" (Short name) with "Alberto Caelra", "Data de nascimento:" (Date of birth) with "13/06/1888", "Morada fiscal:" (Fiscal address) with "Rua Coelho da Rocha, 16-18, Campo de Ourique, Lisboa", and "Cartão de Cidadão (CC):" (Citizen Card) with "156895456". The form is set against a dark blue background with a light blue diagonal stripe.

Figura 7 - Página atualização perfil

2. Criação de Equipa (RH)

A área de Recursos Humanos pode agora criar equipas, seleccionando os membros e atribuindo um coordenador e um nome de equipa. A interface apresenta uma lista de funcionários disponíveis com opção de seleção múltipla para os colaboradores e dropdown para escolher o coordenador.

Evidência:

The screenshot shows a web form titled "Criar Equipa" (Create Team). It includes a "Nome da Equipa" (Team Name) input field. Below this, there are two sections: "Selecionar Colaboradores" (Select Collaborators) with a checkbox for "Nogueira Pessoa", and "Selecionar Coordenador" (Select Coordinator) with a dropdown menu labeled "Selecione um Coordenador". At the bottom, there is a blue button labeled "Criar Equipa". The form is set against a dark blue background with a light blue diagonal stripe.

Figura 8 - Página criar Equipa

3. Dashboard

Foi criada uma página que apresenta de forma clara a distribuição de todos os funcionários da empresa tendo em conta o cargo, género e nacionalidade.

Evidência:



Figura 9 - Página de dashboard

4. Funcionalidades Extra Desenvolvidas

Para além dos objetivos iniciais, implementámos também:

Registo de Funcionário: Uma funcionalidade para adicionar novos funcionários ao sistema, com campos obrigatórios.

Visualização Geral de Funcionários: Página acessível ao RH com listagem de todos os funcionários existentes.

Lista de Funcionários					
ID	Número Mecanográfico	Cargo	Nome	NIF	Email
1	123456	Recursos Humanos	Fernando António Nogueira Pessoa	589658745	theefernandopessoa@gmail.com
4	34	Colaborador	Nogueira Pessoa	1414	adad@gmail.pt
3	1	Coordenador	recursos humanos	2	r@r
2	1234	Recursos Humanos Super	teste completo	10	r@r

Figura 10 - Visualizar Funcionários

Todas as funcionalidades foram desenvolvidas com foco na usabilidade, consistência visual com o mockup atualizado, e integração com a base de dados central da aplicação.

1.3 Matemática

1.3.1 Análise das bibliotecas

1.3.1.1 Canvas Js

Durante esta sprint, foi decidido mudar a forma de visualização da Idade Média e Remuneração média para um gráfico Linear. Foi também decidido adicionar um gráfico de nacionalidades, sendo este de barras.

Tabela 4: Descrição dos gráficos a usar

Nome Gráfico <ul style="list-style-type: none">• Descrição• Propriedades• Personalização	Obs (onde usar)
Idade média <ul style="list-style-type: none">• Descrição Este gráfico linear representa a variação da idade média. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças na média das idades com base nos dados analisados.• Propriedades Tipo de gráfico: Gráfico linear (linha contínua) Eixo X (horizontal): Idade Eixo Y (vertical): Escala numérica• Propriedades Escala: Linear Fonte de dados: Data de Nascimento Unidade: Anos• Personalização Cor da linha: Azul Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico	Útil em relatórios sobre a faixa etária dos funcionários da empresa (colaboradores, coordenadores, RHs, administradores)

Nome Gráfico <ul style="list-style-type: none"> • Descrição • Propriedades • Personalização 	Obs (onde usar)
<p>Tempo médio na Tlantic</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Este gráfico de colunas representa a variação do tempo médio que os funcionários trabalham para a Tlantic. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças no tempo de trabalho com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de Gráfico: Gráfico de colunas Eixo X (horizontal): Quantidade de Anos Eixo Y (vertical): Escala numérica Escala: Colunas Fonte de dados: Dados Financeiros Unidade: Anos • Personalização Cores das colunas: Tons de azul e branco Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	<p>Indica a estabilidade ou rotatividade da força de trabalho ao longo dos anos.</p>
<p>Distribuição por nível hierárquico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Este gráfico de colunas representa a variação dos cargos dos funcionários da Tlantic. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças nos cargos com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de Gráfico: Gráfico de colunas Eixo X (horizontal): Cargo Eixo Y (vertical): Escala numérica Escala: Colunas Fonte de dados: Cargo Unidade: Numérica • Personalização Cores das colunas: Tons de azul e branco Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	<p>Auxilia na visualização da estrutura organizacional da empresa e pode apoiar ações de equilíbrio entre níveis operacionais</p>

Nome Gráfico <ul style="list-style-type: none"> • Descrição • Propriedades • Personalização 	Obs (onde usar)
Distribuição por geografia <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Este gráfico de colunas representa a variação da distribuição gráfica da Tlantic. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças nos distritos com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de Gráfico: Gráfico de barras Eixo X (horizontal): Distrito Eixo Y (vertical): Escala numérica Escala: Barras Fonte de dados: Dados Pessoais Unidade: Numérica • Personalização Cores das colunas: Tons de azul e branco Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	Apoia o planejamento de recursos, realocação e definição de políticas regionais.
Distribuição de Funcionários por Género <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Representa a proporção de funcionários do sexo masculino, feminino na organização. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças no gênero com base nos dados analisados. • Propriedades: Tipo de gráfico: Pizza Dados categóricos: Género Fonte de dados: Dados Pessoais Unidade: Quantidade de cada categoria exibido • Personalização: Cores de cada secção: azul e rosa Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	Útil em relatórios de diversidade e inclusão e aplicável em análises de equidade de género.

Nome Gráfico <ul style="list-style-type: none"> • Descrição • Propriedades • Personalização 	Obs (onde usar)
Distribuição por função <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Representa o número de funcionários distribuídos por diferentes departamentos. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças no departamento com base nos dados analisados. • Propriedades: Tipo de gráfico: Gráfico de barras Dados categóricos: Função Unidade: Quantidade de cada categoria exibido Eixo X (horizontal): Quantidade Eixo Y (vertical): Função Escala: Barras Fonte de dados: Dados Pessoais Unidade: Numérica • Personalização: Cores de cada secção: Tons de azul Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	<p>Apoia análises de estrutura organizacional, útil para identificar áreas com maior ou menor concentração de pessoal e ferramenta para gestão de headcount e planeamento de recursos.</p>
Remuneração Média <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Representa o salário médio dos funcionários. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças no salário médio com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de gráfico: Gráfico de linear Dados categóricos: Remuneração Unidade: Salário Eixo X (horizontal): Salário Eixo Y (vertical): Quantidade Escala: Barras Fonte de dados: Dados Financeiros Unidade: Numérica 	<p>Útil em análises salariais e benchmarking interno, apoia decisões de remuneração e equidade salarial.</p>

Nome Gráfico <ul style="list-style-type: none"> • Descrição • Propriedades • Personalização 	Obs (onde usar)
<ul style="list-style-type: none"> • Personalização: Cores de cada secção: Tons de azul Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	
<p>Taxa de Resposta a Alertas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Representa a taxa de resposta a alertas. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças nessa taxa com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de gráfico: Gráfico de Pizza Dados categóricos: Taxa de resposta Fonte de dados: Alerta Unidade: Numérica • Personalização: Cores de cada secção: Tons de azul Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	Avaliação da eficácia da comunicação interna, útil em painéis de gestão de riscos ou conformidade, indicador de envolvimento e prontidão dos funcionários.
<p>Taxa de Inscrição em formações internas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Representa a taxa inscrição em formações internas. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças nessa taxa com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de gráfico: Gráfico de Pizza Dados categóricos: Taxa de resposta Fonte de dados: Formação Unidade: Numérica 	Indicador de adesão às iniciativas de capacitação interna, útil para avaliar o engajamento dos funcionários com a formação contínua.

Nome Gráfico <ul style="list-style-type: none"> • Descrição • Propriedades • Personalização 	Obs (onde usar)
<ul style="list-style-type: none"> • Personalização: Cores de cada secção: Tons de azul Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	
Nacionalidade Média <ul style="list-style-type: none"> • Descrição Representa a nacionalidade média. Ele permite visualizar tendências, padrões ou mudanças nessa média com base nos dados analisados. • Propriedades Tipo de gráfico: Gráfico de barras Dados categóricos: Nacionalidade Eixo X (horizontal): Quantidade Eixo Y (vertical): Nacionalidade Escala: Barras Fonte de dados: Dados Pessoais Unidade: Numérica • Personalização: Cores de cada secção: Tons de azul Título do Gráfico: Centralizado no topo para melhor indicação do conteúdo Legendas: Legendas verticais e horizontais para melhor entendimento do gráfico 	Útil em relatórios de diversidade cultural, internacionalização da empresa e pode ser utilizado em políticas de inclusão

1.3.1.2 Simple Statistics

De momento, não estamos a criar nenhum gráfico que necessite da biblioteca simple statistics.

Tabela 5: Métodos estatísticos

Nome Método <ul style="list-style-type: none"> • Descrição • Parâmetros • Retorna 	Obs (onde usar)

1.3.2 Validar as bibliotecas

Distribuição por Gênero

Gráfico de pizza, para os gêneros dos funcionários e a sua quantidade.

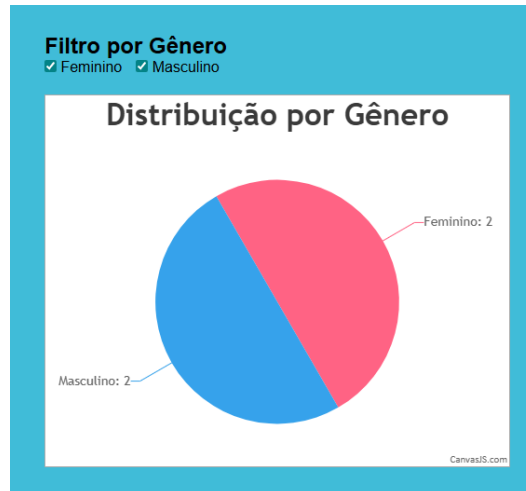


Figura 11 - Distribuição por Gênero

Distribuição por Cargo

Gráfico de barra, para os cargos dos funcionários e a sua quantidade.

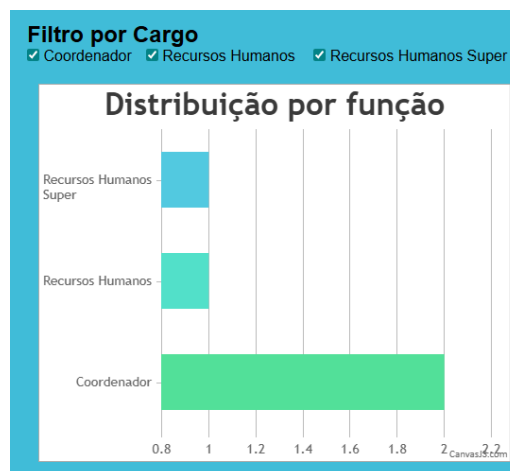


Figura 12 - Distribuição por função

Distribuição por Nacionalidade

Gráfico de pizza, para as nacionalidades dos funcionários e a sua quantidade.



Figura 13 - Distribuição por Nacionalidade

Output do Dashboard

```
{
  "genero": {
    "F": 2,
    "M": 2
  },
  "cargo": {
    "Coordenador": 2,
    "Recursos Humanos ": 1,
    "Recursos Humanos Super": 1
  },
  "nacionalidade": {
    "Espanhola": 1,
    "Portuguesa": 3
  }
}
```

Figura 124 - Output do Dashboard

2 Análise crítica da semana

2.1 Taxa de esforço dos elementos da equipa

Tabela 6 – Taxa de esforço em percentagem

Número	Nome	Taxa de esforço
1230650	José Pereira	25 %
1220893	Clara Carvalho	25 %
1231060	Rui Mendes	25 %
1230794	André Gonçalves	25 %
Total		100 %

2.2 Funcionamento da equipa

Técnica “Mad, Sad, Glad”:

Optámos por utilizar a técnica “Mad, Sad, Glad”, que organiza a discussão com base na perspetiva emocional dos membros da equipa ao longo da sprint. Esta abordagem promove a empatia e reforça a comunicação interna. As categorias analisadas foram:

1. Mad (Furioso) – O que causou frustração ou irritação;
2. Sad (Triste) – O que gerou desânimo ou desapontamento;
3. Glad (Satisfeito) – O que correu bem e gerou orgulho ou entusiasmo.

2.2.1 O que correu bem (Glad)

1. Boa cooperação entre os membros da equipa.
2. Foram atingidos os objetivos e avanços planeados para esta sprint.

2.2.2 O que correu menos bem

Mad: Cansaço acumulado, que gerou frustração individual.

Sad: Tarefas estiveram demasiado tempo em estado de review. Má utilização da ferramenta Planner.

2.2.3 Ações de melhoria

Foi definida uma nova regra de equipa: ao concluir uma tarefa, antes de iniciar a próxima, cada membro deve verificar se há tarefas por rever e, caso existam, dar prioridade à review.

3 Anexos

3.1 Anexo 1 – Update Mockup



Figura 15 - Mockup da Página de Equipas

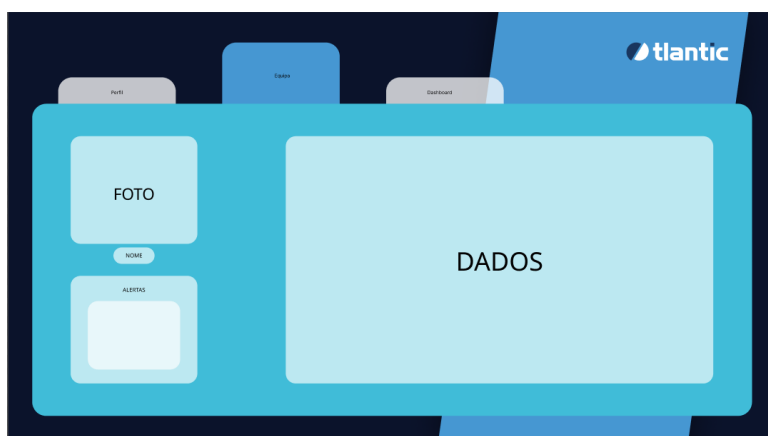


Figura 136 - Mockup da Página da Visualização Perfil do colaborador por parte do coordenador

3.2 Anexo 2 – Modelos

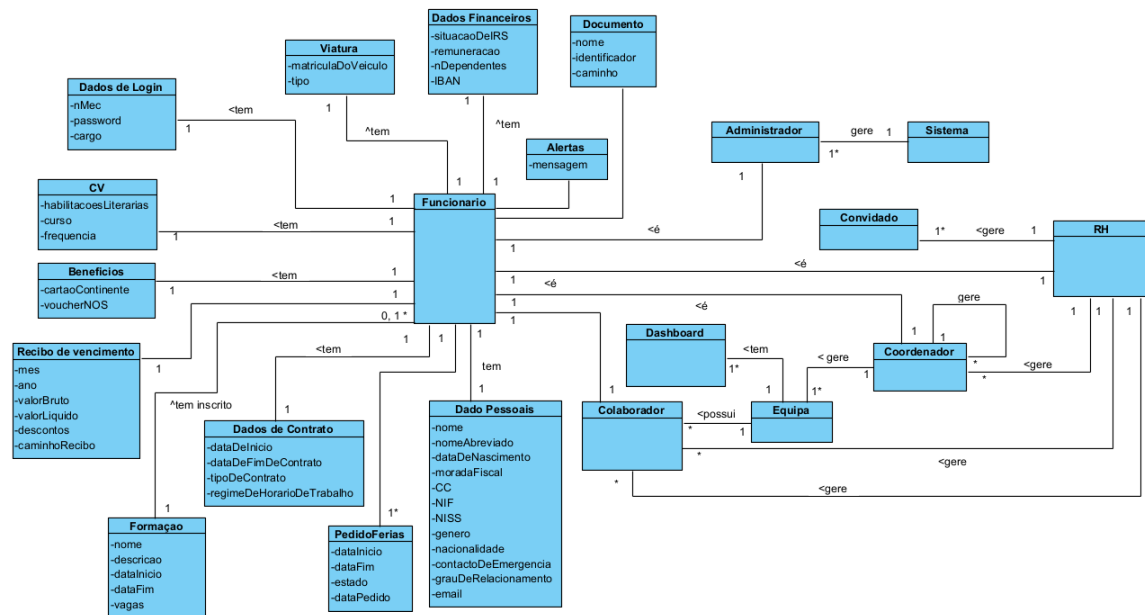


Figura 17 - Modelo De Domínio

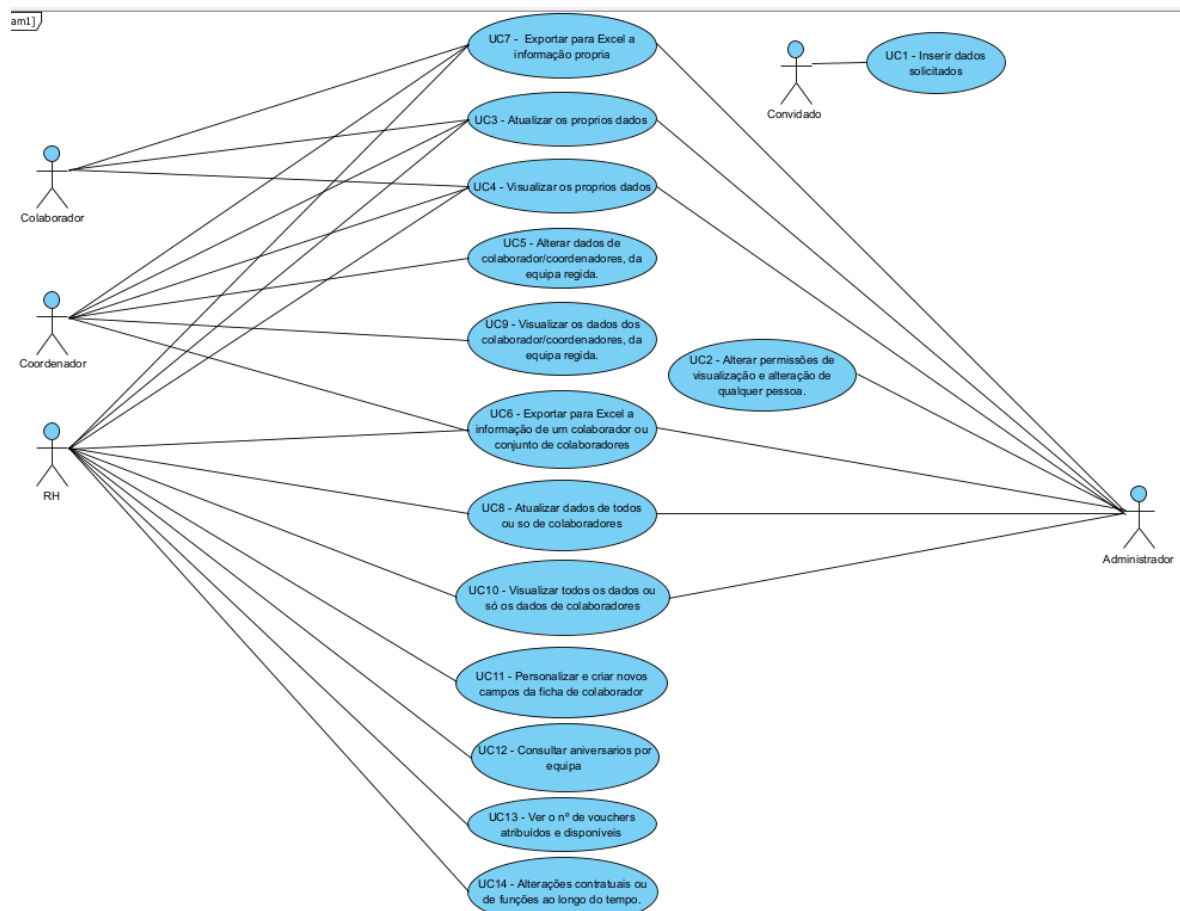


Figura 18 - Modelo UC

