

**mob**  
**\_Lab**

1ª edição

# Relatório final: MobLab como jornada experimental de criatividade e inovação

Julho de 2024

## Sumário

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
1.1 Programa Mover .....	4
1.2 Linha VI – Conectividade Veicular .....	4
1.3 Eixo 3 – Desenvolvimento de competências .....	4
1.4 Desenvolvimento de competências comportamentais .....	5
1.5 Mob_Lab .....	6
1.6 Objetivos .....	7
1.7 Importância da iniciativa x Linha VI .....	7
<b>2. DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pré-operacional .....	8
2.1.1 Mapa mental da iniciativa .....	8
2.1.2 Edital e escolha de participantes .....	8
2.1.3 Relação com empresas madrinhas .....	10
2.1.4 Definição dos desafios .....	12
2.1.4 Escolha do espaço P7 Criativo .....	13
2.1.5 Indicadores de sucesso .....	14
2.1.6 Ferramentas de gestão .....	16
2.2 Operacional .....	23
2.2.1 Cronograma .....	23
2.2.2 Conteúdos .....	23
2.2.3 Dinâmicas .....	30
2.2.4 Avaliações diagnósticas individuais .....	33
3. Avaliação por rubricas .....	33
3.1. Aplicação .....	34
4. Mentorias .....	38
4.1. Acompanhamento de empresas .....	39
5. Explicação detalhada sobre o cronograma do Mob_Lab .....	40
5.1. Definição da carga horária de cada ponto focal .....	40
5.2 Apresentação da metodologia utilizada no programa .....	40
5.3 Acompanhamento de equipes .....	41
6. Eventos internos .....	50
6.1 Eventos externos .....	53

7. Entregáveis .....	56
7.1 Entregáveis solicitados aos grupos: .....	57
8. RESULTADOS .....	61
8.1 Indicadores de sucesso .....	61
8.1.1 Empregabilidade .....	61
8.1.2 Diversidade .....	61
8.1.3 Avaliações diagnósticas individuais .....	64
8.1.4 Avaliação de alcance e impacto .....	68
8.2 Desafios do processo .....	68
8.3 Lições aprendidas .....	70
9. Custo total do programa.....	72
10. Feedback das empresas madrinhas .....	73
10.1 Comunicação durante o projeto .....	73
10.2 Interação e relacionamento com as equipes .....	74
10.3 Execução do Mob_Lab pelo time Fundep .....	74
10.4 Entregas feitas pelas equipes .....	75
10.5 Visão geral sobre a experiência .....	75
11. Feedback da Coordenação Técnica da Linha VI.....	75
11.1 Definição dos desafios.....	76
11.2 Perfil dos participantes.....	76
11.3 Participação das empresas madrinhas.....	77
12 . ANEXOS .....	78

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Programa Mover

O Governo Federal, nos termos da Lei nº 13.755, de 10 de dezembro de 2018, instituiu o Programa Rota 2030, substituído pelo Programa de Mobilidade Verde e Inovação (Mover), que assume o papel de impulsionar a modernização e a sustentabilidade nas áreas da mobilidade e logística no Brasil. Com um enfoque na neointustrialização do país, o Mover promove ativamente a pesquisa e inovação, contribuindo para o avanço tecnológico e a competitividade da indústria nacional

A Fundação de Apoio da Universidade Federal de Minas Gerais (Fundep), credenciada como instituição coordenadora, nos termos da portaria nº 86, de 12 de março de 2019, celebrou um acordo de cooperação técnica com o Ministério da Economia do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC), com a finalidade de coordenar o programa prioritário: Estímulo à Produção de Tecnologias Relacionadas à Conectividade Veicular (Linha VI – Conectividade Veicular).

### 1.2 Linha VI – Conectividade Veicular

Direcionada à conectividade veicular, a Linha VI do Programa Mover busca fomentar pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I); novos modelos de negócios e a formação de pessoas para superar os desafios de mobilidade integrada, descarbonização e segurança de dados.

A Linha VI – Conectividade Veicular é composta por três eixos principais que visam fomentar a inovação na indústria automotiva. O eixo de pesquisa e desenvolvimento (P&D) incentiva a inovação aberta por meio de projetos colaborativos entre indústrias, instituições de ciência e tecnologia (ICTs) e startups, com o objetivo de impactar a indústria a curto e médio prazos e formar novos talentos. O segundo eixo, o programa de Aprendizado Federado, busca criar um ambiente para o uso eficiente dos dados coletados por veículos conectados, garantindo a privacidade dos condutores e promovendo a criação de cidades inteligentes. Por fim, o eixo de Desenvolvimento de Competências se dedica à formação de colaboradores, capacitando-os a adquirir e atualizar habilidades essenciais e despertando o interesse pelo setor automotivo.

### 1.3 Eixo 3 – Desenvolvimento de competências

Com a constante evolução de tecnologias emergentes, o eixo 3 tem como meta promover o desenvolvimento de competências em análise de dados e inteligência artificial, essenciais para a neointustrialização no mercado automotivo. Este eixo objetiva capacitar colaboradores em tecnologias emergentes por meio de cursos de

capacitação, permitindo-lhes adquirir e atualizar habilidades na manipulação de dados.

Além disso, organiza oficinas experimentais que aproximam pesquisadores de diversos setores. Estas oficinas promovem a colaboração interdisciplinar na resolução de problemas complexos, impulsionando a inovação e o desenvolvimento de soluções para a descarbonização, segurança de dados e manutenção preditiva de veículos.

---

*O foco é criar um ambiente de aprendizado contínuo, onde os participantes desenvolvem competências práticas e teóricas, preparando-os para enfrentar desafios futuros no setor automotivo.*

---

#### **1.4 Desenvolvimento de competências comportamentais**

Para além do conhecimento técnico, segundo dados do Fórum Econômico Mundial, que consta no Anexo 1, existem 15 habilidades essenciais aos profissionais do futuro até 2030, que incluem diversas competências relacionadas à gestão, habilidades comportamentais, pensamento analítico, criatividade, inovação, resolução de problemas complexos, dentre outras competências. (WEF,2020). Essas competências são essenciais para lidar com a transformação digital e a evolução do mercado de trabalho, promovendo a inovação e a eficiência. A inteligência emocional, negociação, resolução de problemas complexos e a flexibilidade cognitiva também são destacadas, pois permitem que os profissionais se adaptem rapidamente às mudanças e colaborem efetivamente. A gestão de pessoas e a orientação para serviço são igualmente importantes para liderar equipes e atender às necessidades dos colaboradores.

**Figura 1:** Habilidades para o profissional do futuro até 2025





Fonte: Fórum Econômico mundial, 2020. Adaptado: Sofia Esteves.

Pensando na importância em unir competências técnicas e comportamentais a fim de apoiar o eixo 3 da linha VI, criou-se o projeto Mob\_Lab.

### 1.5 Mob\_Lab

O Mob\_Lab foi uma imersão presencial de oito semanas, realizada de 20 de maio a 12 de julho de 2024, com encontros de segunda a sexta-feira, das 13h às 17h, em um local na região central de Belo Horizonte, MG. O projeto foi criado para destrinchar o eixo 3, focando no desenvolvimento de habilidades comportamentais e na atração de novos talentos para o setor automotivo.

Durante a imersão, os participantes formaram grupos de trabalho para resolver desafios propostos por organizações parceiras do programa, que atuaram como empresas-madrinhas.

Ao longo das oito semanas, os selecionados participaram de conteúdos, palestras, mentorias e visitas técnicas que serviram de material para o desenvolvimento da imersão. As palestras abordaram temáticas relacionadas ao desenvolvimento de habilidades comportamentais e profissionais, como liderança, comunicação, criatividade, inovação, gestão de conflitos, gestão de projetos, pensamento crítico e analítico, entre outras.

Os participantes entregaram um plano de ação em formato de PDCA às empresas madrinhas (planejar, fazer, checar, agir) que contemplou o mapeamento de

processos, análise de risco e a proposição de uma solução criativa e factível para o problema apresentado.

Ao final da imersão, houve um evento de apresentação das soluções desenvolvidas pelas equipes, com a presença dos mentores das empresas-madrinhas, representantes do setor automotivo e da Fundep.

## **1.6 Objetivos**

Ao longo do programa, foram abordadas duas linhas de desenvolvimento: uma voltada para o aprimoramento de habilidades comportamentais e outra para a solução técnica de problemas complexos da indústria automotiva. Ambas as abordagens visaram capacitar os bolsistas a se relacionarem de maneira real com o setor automotivo, unindo habilidades comportamentais e técnicas, preparando-os para o mercado de trabalho e despertando interesse pelo setor.

Uma das estratégias do programa foi colocar as “pessoas em foco”, ou seja, trabalhar competências essenciais para o desenvolvimento de profissionais do futuro, conforme dados do Fórum Econômico Mundial. O objetivo não era que os participantes criassem tecnologias, mas sim que desenvolvessem competências que, aliadas ao conhecimento técnico, lhes dessem suporte para resolver problemas complexos.

Na abordagem voltada para a resolução de problemas complexos, os alunos foram incentivados a utilizar ferramentas de design thinking e metodologias ágeis para solucionar problemas relacionados à conectividade veicular. Contaram com o suporte semanal das empresas madrinhas e do corpo técnico da UFMG para a realização do trecho técnico do programa.

Os participantes trabalharam sob a metodologia pressure cooker, que estimula a criatividade, a inovação e a resolução de problemas em um ambiente acelerado e de pressão. Ao lidar com a pressão do tempo e a intensidade das demandas, os participantes foram incentivados a pensar de forma rápida e flexível.

## **1.7 Importância da iniciativa x Linha VI**

A proposta do Mob\_Lab surgiu para suprir a deficiência de profissionais com habilidades comportamentais no setor automotivo e aumentar o interesse na indústria, usando a conectividade veicular como tema base. O programa partiu do princípio de que o conhecimento técnico pode ser aprimorado ao se inserir no mercado, focando no desenvolvimento de competências.

A conectividade veicular, tema prioritário do programa na linha VI, visa gerar conexões transformadoras que ofereçam soluções impactantes em infraestrutura de conectividade dentro dos veículos e em segurança e privacidade de dados,

contribuindo para o desenvolvimento industrial e tecnológico do setor automotivo brasileiro e sua cadeia de formação.

A união entre a conectividade veicular e a gestão de competências levou à criação do Mob\_Lab. O projeto contou com participantes de diversas formações, etnias e idades, visando trazer diversidade aos grupos, estimulando a inovação, criatividade e pensamento analítico. Os participantes foram retirados de sua zona de conforto para desenvolver competências enquanto trabalhavam na resolução de problemas complexos relacionados à conectividade veicular. Entre os desafios enfrentados estavam soluções de análise preditiva, conexão em áreas remotas, análises de dados ESG em máquinas agrícolas, viabilidade de plataformas para aluguel de carros sem agências, dentre outras.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Pré-operacional

#### 2.1.1 Mapa mental da iniciativa



#### 2.1.2 Edital e escolha de participantes

Apesar do tempo curto para a elaboração do edital, conseguimos concluí-lo em tempo recorde, devido à urgência da execução do primeiro projeto do eixo 3. A agilidade na entrega foi possível graças à definição prévia dos tópicos que consideramos essenciais para o edital. A equipe da Linha VI foi encarregada da



redação, garantindo que todos os pontos fossem contemplados. Após a escrita, contamos com a colaboração da equipe de diagramação da Fundep, que deu ao documento um visual mais harmonioso e profissional.

Os itens abordados no edital incluíram:

- Apresentação sobre o Mover
- Objetivo
- Formato da imersão
- Bolsa incentivo
- Público-alvo e número de bolsas
- Inscrições
- Processo seletivo
- Análise do formulário de inscrição – 1ª Etapa
- Envio da documentação – 2ª Etapa
- Cronograma
- Declaração de participação
- Disposições finais

A divulgação do edital foi realizada por meio dos contatos que já possuíamos na época, incluindo professores, faculdades, coordenadores de linhas e redes sociais. Devido à urgência, optamos por não restringir as áreas de atuação para a solução dos problemas propostos.

Após 15 dias de divulgação, recebemos 164 inscrições, um número que superou as expectativas e foi fundamental para o sucesso do projeto. No entanto, isso também apresentou um desafio, pois o tempo disponível para avaliar os candidatos foi curto, e a análise foi feita apenas com base nos currículos enviados. Seguem os dados dos inscritos que são importantes destacar:

NÍVEL DE FORMAÇÃO	
Doutorado	1
Mestrado	6
Mestrado em andamento	3
Pós-graduação completa	7
Pós-graduação em andamento	8
Graduação completa	26
Graduação em andamento	90
Técnico completo	14
Técnico em andamento	9
<b>TOTAL</b>	<b>164</b>

- 40 cursos de Graduação
- 24 cursos de Pós-graduação, mestrado, doutorado
- 07 cursos Técnicos
- 42 Instituições de ensino
- 08 Cidades
- 03 Estados participantes

Os critérios de seleção estabelecidos no edital foram fundamentais para garantir que os participantes selecionados estivessem alinhados com os objetivos do programa. No entanto, é importante destacar que, devido ao curto prazo para a execução do projeto, algumas ações acabaram sendo realizadas de forma sobreposta. Os problemas a serem solucionados foram definidos conforme o avanço das semanas, paralelamente à escolha dos integrantes, o que exigiu uma coordenação cuidadosa da equipe.

Após intensas discussões e avaliações internas, conseguimos selecionar os 50 participantes que melhor atendiam aos critérios estabelecidos e que demonstraram potencial para contribuir significativamente para o Mob\_Lab. Esse processo seletivo foi crucial para garantir que o programa fosse composto por indivíduos que pudessem colaborar de forma eficaz na resolução dos desafios propostos, trazendo diversidade e inovação para as soluções desenvolvidas. A lista completa de participantes pode ser conferida no Anexo 2.

### 2.1.3 Relação com empresas madrinhas

No intuito de apoiar o desenvolvimento técnico dos desafios propostos, foi realizado o mapeamento de empresas denominadas "madrinhas" para participarem do edital do Mob\_Lab. A participação direta dessas empresas do setor automotivo desempenhou um papel fundamental no sucesso da jornada, sendo a colaboração estruturada em dois eixos principais:

- **Mentoria Técnica:** As empresas madrinhas designaram profissionais altamente qualificados de suas equipes técnicas para atuar como mentores no projeto. Esses mentores ofereceram suporte técnico essencial, fornecendo dados, processos, e insights valiosos que permitiram aos participantes desenvolver soluções viáveis e inovadoras para os desafios apresentados. Esse apoio garantiu que as equipes tivessem a estrutura necessária para alcançar resultados de alto impacto.
- **Absorção no Mercado:** Ao longo da jornada, os participantes foram continuamente avaliados com vistas à potencial inserção no mercado de trabalho. As empresas madrinhas, reconhecendo o talento e a capacidade

dos participantes, mantiveram-se abertas à possibilidade de contratação, oferecendo oportunidades de emprego que pudessem aproveitar as habilidades desenvolvidas durante o MobLab.

Essa estratégia de integração entre o ambiente acadêmico e o setor industrial não só enriqueceu o processo de aprendizagem e inovação, como também facilitou a transição dos participantes para o mercado de trabalho, fortalecendo as conexões entre talento emergente e demanda do setor.

Nesta edição o MobLab contou com a participação de 04 empresas madrinhas:

- **Stellantis**, considerada um dos maiores grupos automotivos do mundo, formado pela fusão da Fiat Chrysler Automobiles (FCA) e do grupo francês PSA. A empresa oferece soluções de mobilidade inovadoras;
- **CNH Industrial**, empresa multinacional italiana que se destaca na fabricação de equipamentos de construção, como tratores e escavadeiras, além de atuar no setor agrícola. A empresa é um importante player no fornecimento de tecnologias e soluções que transformam os setores de agricultura e construção.
- **Pirelli**, fabricante reconhecida de pneus, oferece uma ampla gama de produtos para carros, SUVs e vans, destacando-se pela qualidade e durabilidade. Os pneus Pirelli são conhecidos por sua confiabilidade e eficiência, sendo uma escolha popular na indústria automotiva no Brasil.
- **Localiza&Co**, empresa de aluguel de carros e gestão de frotas no Brasil, com ampla gama de veículos que vem se posicionando como uma empresa de tecnologia automotiva atraindo novos modelos de negócios que estimulam uma mobilidade mais inteligente.

Durante a fase de captação de empresas para o Mob\_Lab, um edital foi lançado com o objetivo de atrair e engajar empresas madrinhas para a participação no programa. No entanto, a efetividade desse edital foi limitada. A captação das empresas acabou sendo realizada principalmente por meio de contatos diretos e reuniões presenciais, onde a iniciativa foi apresentada de forma mais detalhada. Esse processo de captação ocorreu simultaneamente ao planejamento operacional do programa, o que gerou desafios adicionais na execução.

A equipe de execução do Mob\_Lab esteve diretamente envolvida na definição dos desafios propostos, mantendo uma agenda ativa e precedendo o início das atividades presenciais da jornada. A relação com as empresas madrinhas foi

cuidadosamente gerenciada, com reuniões frequentes que facilitaram a interação entre as empresas e os grupos participantes. Ao longo das 08 semanas de jornada, o programa contou com a participação de mais de 12 profissionais técnicos como pontos focais e mais de 60 reuniões e sessões de mentoria.

**2.1.4 Definição dos desafios**

A definição dos desafios para o Mob\_Lab foi realizada em paralelo com as inscrições dos participantes. Essa abordagem foi necessária devido ao curto espaço de tempo entre o planejamento e a execução do projeto, especialmente considerando a importância de realizar o primeiro projeto do Eixo 3 ainda no primeiro semestre de 2024.

Para definir os desafios, realizamos diversas reuniões com empresas da área automobilística, nas quais apresentamos a proposta do Mob\_Lab. Muitas empresas demonstraram interesse no formato do programa, mas devido ao tempo limitado, apenas algumas conseguiram agilizar seus trâmites internos para participar da jornada. As empresas que se juntaram ao Mob\_Lab foram Stellantis, CNH, Pirelli e Localiza.

Após a confirmação dessas parcerias, organizamos reuniões adicionais com as empresas participantes para entender melhor os desafios que elas gostariam que fossem solucionados durante as oito semanas do programa. Esses encontros foram fundamentais para aprofundar nosso entendimento sobre os problemas enfrentados por cada empresa e para assegurar que as questões fossem formuladas de forma clara e objetiva, permitindo que os 50 participantes do Mob\_Lab pudessem trabalhar efetivamente na busca de soluções. Após essas conversas, conseguimos identificar e definir dez problemas:

Empresa madrinha	Desafio
Stellantis	Veículos conectados disponibilizando dados para ajudar na coleta de informações e condições de uso do veículo para empresas - B2B - com foco em trabalhos rurais e/ou regiões remotas
	Benefícios em relação ao uso do veículo com melhores indicações relacionadas a forma de direção do motorista para "seguro veicular" ou "consumo de combustível" ou "perfil ecológico".
	Informações e condições de uso do veículo para os consumidores finais (B2C) relacionados a trabalhos rurais ou acesso a regiões remotas.
	Análise de necessidades do usuário: Na oferta de mais funcionalidades que agreguem uma melhor experiência da conectividade veicular aos clientes.

<b>Localiza</b>	Desenvolver um produto inovador que atenda às necessidades do gestor de frota, oferecendo uma solução tecnológica robusta e eficiente para o inventário de veículos.
	Criar uma operação de aluguel de carros sem agência que ofereça uma alternativa conveniente e inovadora para os clientes, utilizando tecnologia de ponta para simplificar e melhorar a experiência de aluguel de veículos.
<b>CNH</b>	Desenvolver um projeto sobre combustíveis alternativos para máquinas de construção.
	Desenvolver um projeto sobre indicadores ESG nas operações agrícolas.
<b>Pirelli</b>	Desenvolver soluções inovadoras para conectar veículos em áreas remotas, onde atualmente não existe nenhum tipo de conectividade. As soluções devem permitir comunicação eficiente entre veículos e infraestrutura, melhorando a segurança, a navegação e a eficiência operacional em regiões de difícil acesso.
	Um aplicativo móvel que indique o desgaste e a pressão dos pneus através de fotos. O aplicativo deve ser intuitivo, fácil de usar e fornecer dados para ajudar os motoristas a manterem seus pneus em ótimas condições, promovendo a segurança e a eficiência do veículo.

#### 2.1.4 Escolha do espaço P7 Criativo

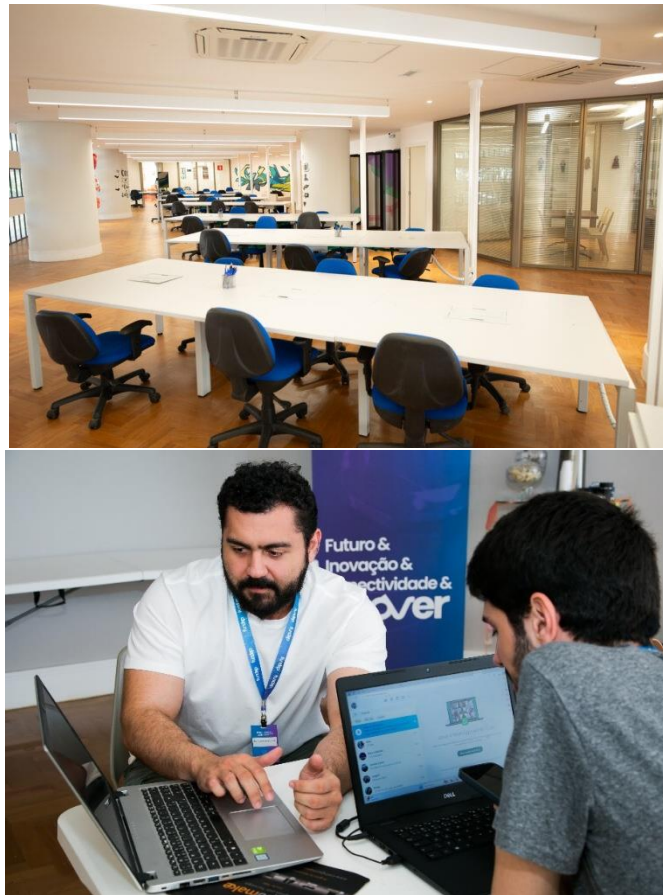
A economia criativa é um conceito que abrange as atividades econômicas que resultam da criatividade, da cultura, do conhecimento e da tecnologia. Este modelo econômico valoriza a produção de bens e serviços baseado na criação intelectual e na inovação, promovendo uma interseção única entre arte, cultura, negócios e tecnologia. Nesse cenário, o principal recurso é o capital intelectual humano, onde a criatividade, é a matéria-prima que gera valor econômico, transformando ideias em produtos e serviços que atendem às necessidades dos mercados globais.

A relação entre economia criativa e inovação é diversa, onde, a inovação é um elemento central pois impulsiona o desenvolvimento de novos produtos, serviços e processos. No ambiente de inovação, a criatividade se torna a força motriz para o surgimento de ideias que podem transformar e apoiar a evolução de diversos setores. Com isso, pode-se gerar um ambiente caracterizado pela prototipagem e experimentação, onde ideias são testadas e aprimoradas. A economia criativa complementa esse processo ao fornecer novas perspectivas e soluções que podem ser adaptadas e escaladas.

A escolha de executar a primeira edição em um espaço como o P7 Criativo é reflexo da necessidade de um ambiente colaborativo que provocasse nos participantes um olhar criativo e que contribuísse de maneira significativa no trabalho em equipe e na aquisição de novas habilidades. O P7 Criativo é o primeiro hub de economia criativa da América Latina, trazendo um ambiente diverso, metodológico e pensado para que

os espaços sejam ocupados por iniciativas que trazem a inovação e a criatividade como cerne do processo. A cultura de inovação presente nesses ambientes estimula os colaboradores a pensarem de forma criativa e a buscar soluções originais para os desafios e proporciona uma dinâmica que exige que os participantes sejam flexíveis e capazes de se adaptar a novas situações e desafios.

Para além de ser uma referência no ecossistema de inovação, o espaço do P7 está localizado na região central de Belo Horizonte, sendo de acesso fácil e favorável para os participantes do Mob\_Lab.



### 2.1.5 Indicadores de sucesso

Como os principais objetivos do Mob\_Lab são desenvolver habilidades comportamentais e técnicas dos participantes e fomentar o desejo de novos talentos a ingressarem na indústria automotiva, consideramos como indicadores de sucesso desse projeto quatro parâmetros:



### **a. Empregabilidade**

O indicador de empregabilidade que decidimos adotar objetiva mensurar a quantidade de participantes que foram absorvidos pelo setor automotivo após a participação no Mob\_Lab. Esse indicador nos ajudará a verificar se as competências técnicas e comportamentais que o projeto buscou aprimorar ajudou os participantes a ingressar no setor e se os perfis selecionados para participar da jornada conseguiram atender as demandas da indústria automotiva.

É importante ressaltar que esse indicador deverá ser analisado a curto, médio e longo prazos, considerando que nem todas as contratações que poderão ocorrer com a ajuda Mob\_Lab serão feitas logo após o encerramento do projeto.

### **b. Diversidade**

Uma das premissas do Mob\_Lab é garantir a diversidade entre os participantes por meio da inclusão de diversos perfis que pudessem enriquecer o ambiente de aprendizado por meio da troca de diferentes perspectivas e experiências. Entendemos que a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo também ajudará aqueles que ingressarem no setor automotivo a construir um mercado mais equitativo e respeitoso.

### **c. Avaliações diagnósticas individuais**

O Mob\_Lab tem um foco significativo no desenvolvimento de soft skills. Medir a evolução dessas habilidades é crucial para garantir que os participantes estejam adquirindo as competências comportamentais necessárias para ter sucesso em um ambiente acelerado e desafiador como o da indústria automotiva. A evolução das soft skills impacta diretamente na capacidade dos participantes de pensar de forma criativa, colaborar eficazmente e resolver problemas complexos. Para fazer esse monitoramento adotamos a Avaliação Diagnóstica (AD) como ferramenta. Entendemos que monitorar a evolução dessas competências poderia nos fornecer insights sobre o sucesso do Mob\_Lab em promover um desenvolvimento abrangente que vai além das habilidades técnicas.

### **d. Avaliação do alcance e impacto**

Decidimos utilizar indicadores de engajamento e visibilidade no LinkedIn para mensurar o alcance e o impacto que o Mob\_Lab atingiu. Essas informações podem nos ajudar a entender se o projeto alcançou um público amplo e diversificado como gostaríamos e qual o interesse dos profissionais e do mercado por iniciativas como o Mob\_Lab. Além disso, esses indicadores podem nos dar um panorama sobre a eficácia das estratégias de comunicação, a atratividade do projeto para o público-alvo e possibilitar ajustes e otimizações para maximizar os resultados nas próximas edições.

### 2.1.6 Ferramentas de gestão

Em ambientes de inovação, a gestão de projetos requer uma abordagem que não apenas otimize processos, mas também promova a criatividade, a experimentação e a adaptação contínua. Nesse contexto, metodologias como PDCA, Design Thinking e Pressure Cooker emergem como ferramentas cruciais para a execução eficaz de projetos que buscam resolver problemas complexos e impulsionar a inovação.

Um conjunto de metodologias e ferramentas foram usadas para construir esse ambiente colaborativo e com foco em resultados.

#### Sobre as metodologias

O método Pressure Cooker, desenvolvido pela Rotterdam University of Applied Sciences, é uma abordagem intensiva para resolver problemas complexos em um curto período de tempo. Inspirado no conceito de "cooking under pressure," este método coloca equipes multidisciplinares em um ambiente altamente focado para gerar soluções criativas e inovadoras. As principais características do Pressure Cooker incluem:

1. **Intensidade Temporal:** O processo ocorre em um período curto, geralmente em poucos dias ou semanas, obrigando as equipes a trabalhar sob pressão para entregar resultados.
2. **Multidisciplinaridade:** Envolve profissionais de diferentes áreas que colaboram intensamente para abordar o problema de forma holística.
3. **Orientação para a Solução:** Foco em entregar soluções tangíveis, com ênfase na prototipagem rápida e no feedback iterativo.

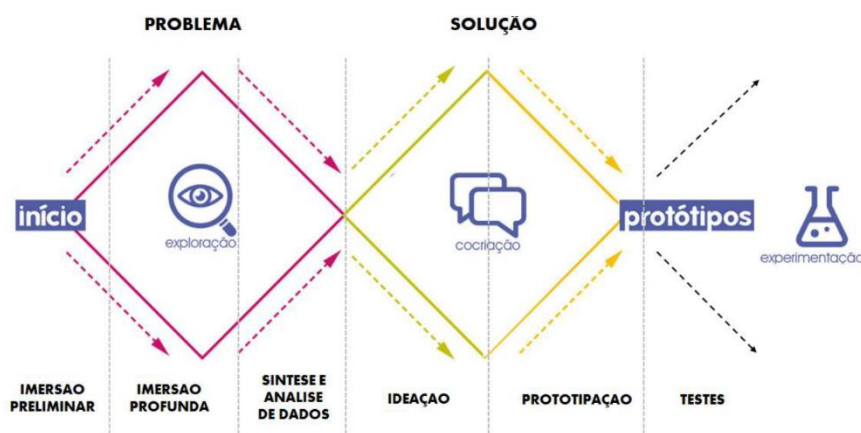
Em ambientes de inovação, o Pressure Cooker é particularmente eficaz quando há necessidade de resultados rápidos e quando a pressão do tempo pode impulsionar a criatividade e a inovação. A metodologia se alinha com a mentalidade ágil, onde iterações rápidas e feedback contínuo são essenciais para o sucesso.

Arelado a esse conceito, o PDCA também conhecido como Ciclo de Deming, é uma metodologia amplamente utilizada na gestão de qualidade e melhoria contínua, a metodologia é especialmente relevante em ambientes de inovação, pois promove uma cultura de melhoria contínua e adaptabilidade, essenciais em um contexto em que as condições do mercado e as tecnologias mudam rapidamente. De acordo com Deming (1986), a aplicação iterativa do PDCA permite que as organizações

aprendam com seus erros e aprimorem seus processos de maneira progressiva. Baseada em 4 pilares, o PDCA favorece a checagem e retrofit dos processos.

- **Plan (Planejar):** Identificação de problemas, definição de objetivos, e planejamento de ações para alcançá-los.
- **Do (Executar):** Implementação do plano, onde as ações são postas em prática.
- **Check (Verificar):** Monitoramento e avaliação dos resultados em relação aos objetivos planejados.
- **Act (Agir):** Ajuste das ações com base na análise realizada, promovendo a melhoria contínua.

Com uma abordagem centrada no usuário, o Design Thinking foi recortado para a aplicação do Duplo Diamante como uma ferramenta de experimentação e orientação de ideias e soluções. O DT é uma metodologia centrada nas pessoas, onde, acredita-se que um problema bem definido é um problema 50% resolvido. O uso mais reconhecido e influente do termo “design thinking” foi introduzido em 2003 por David Kelley, consultor de uma empresa de design chamada IDEO. Para Martin (2009), à medida que o design vem se tornando parte da estratégia de negócio, ela passa a ganhar robustez como um processo de transformação, focado nos fluxos organizacionais e estratégias de pensamento criativo. Hoje, o “design thinking” é utilizado como uma abordagem para resolver os problemas, provocar a criatividade e fomentar a inovação com alto foco nas pessoas. Martin (2009) ainda afirma que essa metodologia serve para dar foco a um contexto, e propõe que seja utilizada uma abordagem sensível com uma escuta e observação ativa e atenta ao cenário do usuário. O autor complementa a sua definição, apontando que o DT é a inovação centrada no usuário, que exige colaboração, interação e abordagens práticas para encontrar as melhores ideias e soluções finais. Pode-se considerar que o design thinking está relacionado com a forma com que os projetos são desenvolvidos e buscam pela inovação, porém é preciso ter em mente que o processo não é linear, mas sim orgânico e, às vezes, até caótico, conforme demonstrado na Figura abaixo:



Coordenadora Linhas IV, V e VI

- **Empatia:** Compreender profundamente as necessidades e problemas dos usuários finais.
- **Definição:** Articular claramente o problema a ser resolvido, com base nas necessidades identificadas.
- **Ideação:** Gerar um amplo espectro de ideias para resolver o problema.
- **Prototipagem:** Construir protótipos que possam ser testados e refinados.
- **Testagem:** Testar as soluções propostas, aprender com o feedback e iterar conforme necessário.

O instituto Tellus (2019), traduziu as seis etapas do duplo diamante da seguinte forma:

#### **Etapa 01 e 02 – Imersão:**

Envolve a descoberta e entendimento do desafio que será trabalhado, e esta etapa pode ser dividida em dois momentos: Preliminar e Profunda. Na Imersão Preliminar o foco é compreender o problema e conhecer seu contexto, entender os principais aspectos percebidos e aprimorar o entendimento do mercado em questão. Já na Imersão Profunda, o propósito é criar empatia com as pessoas que sofrem com o desafio em questão (futuros usuários da solução). Neste ponto é preciso conhecer suas dificuldades, desejos e até mesmo pensar como eles.

#### **Etapa 03 – Sínteses e Análise de dados:**

Após a coleta de informações na etapa de imersão, o próximo passo é sintetizar e analisar os dados obtidos. Por meio de evidências, deve-se validar as hipóteses em relação ao problema e gerar “insights” relevantes para o desenvolvimento da solução.

#### **Etapa 04 – Ideação:**

Aqui surge a busca pelas soluções e novas ideias, sob múltiplas perspectivas, mas que buscam solucionar o desafio em questão. Assim, nasce um processo de divergência, no qual são geradas múltiplas rotas potenciais para solucionar o desafio. As ideias geradas devem ser priorizadas e, a de maior potencial, parte para a etapa de Prototipação, com o objetivo de serem tangibilizadas e testadas.

#### **Etapa 05 – Prototipação:**

Prototipar significa dar vida às ideias e trata-se de um processo de aprendizado no qual várias questões vão sendo desenvolvidas e aprimoradas ao longo do tempo. Aqui será avaliado o protótipo em contexto real, entendendo a sua aceitação e ajuste na solução. Neste momento ainda existe a possibilidade da não validação do que está sendo desenvolvido,

gerando um repertório de aprendizado, mas, caso seja validado a solução ela pode ser levada ao mercado.

#### ***Etapa 06 – Testes e mercado:***

Por fim, a última etapa consiste nos Testes, que tem como objetivo a coleta de feedbacks para ajuste da solução. Trata-se de um processo de aprendizado antes de comprometer tempo e recursos no desenvolvimento de uma solução mais complexa e do lançamento do produto no mercado.

Em ambientes de inovação, o Design Thinking é fundamental para estimular a criatividade e a inovação, colocando o ser humano no centro do processo. Como sugere Brown (2009), essa metodologia permite que as organizações explorem novas ideias de maneira ágil e colaborativa, adaptando-se rapidamente às mudanças.

Essas três metodologias, embora distintas, podem ser integradas de maneira complementar em ambientes de inovação para otimizar a gestão de projetos:

- ***PDCA e Design Thinking:*** O ciclo PDCA pode ser aplicado após cada fase do Design Thinking para garantir que as soluções sejam continuamente melhoradas e adaptadas. Por exemplo, após a fase de prototipagem e testagem no Design Thinking, o ciclo PDCA pode ser utilizado para refinar e iterar as soluções com base nos dados e feedback obtidos.
- ***Design Thinking e Pressure Cooker:*** O Design Thinking pode fornecer uma estrutura criativa e centrada no usuário dentro do processo intensivo do Pressure Cooker. Durante a fase de ideação e prototipagem do Design Thinking, as equipes no Pressure Cooker podem gerar e testar ideias rapidamente, assegurando que as soluções propostas sejam inovadoras e bem fundamentadas nas necessidades dos usuários.
- ***PDCA e Pressure Cooker:*** Após o ciclo de alta intensidade do Pressure Cooker, o PDCA pode ser implementado para revisar, ajustar e melhorar as soluções geradas. Esse ciclo contínuo de planejamento, execução, verificação e ação garante que as soluções sejam não apenas inovadoras, mas também eficazes e sustentáveis a longo prazo.

Para otimizar o Mob\_Lab, foi implementada também a gestão à vista, uma prática que envolve exibir informações chave sobre projetos de forma clara e acessível para toda a equipe. Usada em metodologias ágeis e ambientes colaborativos, essa técnica promove:

- **Transparência e Alinhamento:** Melhora a visão do progresso do projeto para todos, alinhando objetivos e evitando mal-entendidos.
- **Comunicação Eficiente:** Reduz a necessidade de relatórios e reuniões formais, permitindo acesso contínuo às informações e agilidade na tomada de decisões.
- **Identificação Rápida de Problemas:** Facilita a detecção precoce de problemas, permitindo correções rápidas e evitando obstáculos maiores.
- **Gestão de Conflitos:** Auxilia na resolução de conflitos com base em dados e fatos, promovendo uma abordagem objetiva.
- **Melhoria Contínua:** Facilita a integração com práticas de gestão de qualidade, incentivando a avaliação e aprimoramento contínuos dos processos.

Para simplificar o processo, foi utilizado o Excel como a principal ferramenta de controle. Dentro de uma planilha compartilha no Share Point era possível encontrar com facilidade os seguintes tópicos:

- Cronograma de execução
- Acompanhamento das equipes
- Status das equipes
- Rubricas de entregas
- Ranking
- Banca simulada
- Empresas madrinhas
- Mentores e palestrantes
- Controle de emissão de passagens
- Entrega de kits de palestrantes/mentores
- Contratações para o Termo de Referência (TR)

Destaca-se aqui, as principais abas da planilha:

**Operacional:** A aba foi criada para otimizar o planejamento pré-operacional e operacional da jornada do MobLab. Nela, foram listadas as atividades macro essenciais para garantir a execução eficiente do projeto. Essa estrutura permitiu a consideração do tempo necessário e a designação das responsabilidades, além de encadear tarefas interdependentes de forma organizada. Incluíram-se nesta aba atividades como a elaboração do Termo de Referência (TR), esforços de comunicação, locação de espaço, contratações e outras demandas operacionais relevantes.



PRÉ OPERACIONAL						
Espaço e infraestrutura						
1. LOCAÇÃO DO ESPAÇO						
Validar orçamento P7	10/04/2024	06/03/2024	10/11/2024	Jade, Cicero e Ana E.		concluído
Escrever justificativa técnica	18/04/2024	15/04/2024	18/04/2024	Jade e Mariana		concluído
Pedir ao P7 documentações necessárias	17/04/2024	12/04/2024	17/04/2024	Jade		concluído
Validar com o Ana modelo de contratação	12/04/2024	10/04/2024	12/04/2024	Jade e Cicero		concluído
Conferir documentos	18/04/2024	18/04/2024	18/04/2024	Cicero		concluído
Abrir pedido de compra	19/04/2024	19/04/2024	19/04/2024	Cicero		concluído
Acompanhar pedido de compra	30/04/2024	19/04/2024		Cicero		concluído
Vista técnica de ambientação	18/04/2024	18/04/2024	18/04/2024	Jade, Cicero e Mariana		concluído
Concluir processo de locação	30/04/2024	06/03/2024		Cicero		concluído
prédio	19/05/2024	15/05/2024		Jade e Milena		não iniciada
2. TR BRINDES PARTICIPANTES						
Definir kit de brindes	20/03/2024	19/03/2024	20/03/2024	Jade e Cicero		concluído
Escrever TR	25/03/2024	20/03/2024	26/03/2024	Jade		concluído
Abrir pedido de compras	28/03/2024	28/03/2024	28/03/2024	Chris		concluído
Acompanhar o pedido de compras	15/04/2024	28/03/2024	19/04/2024	Cicero		andamento
Acionar a empresa contratada	20/04/2024	19/04/2024		Thiago		andamento

**Cronograma de execução:** O cronograma do MobLab foi estruturado de forma detalhada, segmentado por semanas, dias e horários. Este documento permitiu uma visualização clara e acessível das atividades programadas, bem como a identificação das pessoas responsáveis por cada conteúdo e dinâmica ao longo das 08 semanas de execução. A organização e clareza do cronograma foram essenciais para o bom andamento do projeto, assegurando que todas as etapas fossem cumpridas conforme o planejamento e facilitando a coordenação entre os envolvidos.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
SEMANA 01   20/05 a 24/05									
Objetivo: Recepção e alinhamento de conceitos/objetivos. A semana 01 inicia o programa e foca em apresentar as empresas, desafios e conexão de equipe									
Entregas: Divisão dos grupos   Match com os desafios   Canva de experimento									
Dia da Semana	Data	Horário	Programação	Participante	contato	tem apresentação?	link do arquivo	pauta	status
seg	20/mai	13h00	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab	-	-	-	entrega dos brindes e cracha	concluído
seg	20/mai	13h30	Abertura e boas vindas	Jade	-	-	-	Agradecimentos e boas vindas	concluído
seg	20/mai	13h40	Conhecendo o P7	Marcia - P7	31 9 8433-0070	-	-	Explicação sobre o P7, história e importância do espaço para o ecossistema de inovação	concluído
seg	20/mai	14h	Programa Mover	Ana Eliza		sim		Apresentar o programa mover e como ele se relaciona com o setor automotivo	concluído
seg	20/mai	14h30	Linha VI	Martin e Marcelo		sim		Apresentar a linha VI com foco no eixo 3	concluído
seg	20/mai	15h	Sobre o Mob Lab	Time Mob_Lab		sim		O que é a iniciativa, como será a jornada, expectativas e combinados	concluído
seg	20/mai	15h30	Criatividade Além do óbvio	Denise Eler	31 9 9848-0123	sim		Como a criatividade e a inovação caminham juntas nos processos de resolução de problemas	concluído
seg	20/mai	17h	Encerramento e coffee	Todos	-	-	-	Fala de encerramento e agradecimentos + coffee	concluído

**Acompanhamento e status das equipes:** Com o objetivo de monitorar semanalmente a evolução das equipes e avaliar as entregas realizadas ao longo da jornada, foram criadas duas abas específicas no sistema de acompanhamento. Estas abas funcionaram como suporte para a inserção de comentários, observações, e pontos de atenção ou necessidade de intervenção para cada equipe. Essa estrutura permitiu manter um histórico detalhado de informações, facilitando o acompanhamento contínuo e o registro do desempenho das 10 equipes participantes.

equip	membros	desafio	empresa madrinha	semana 01	semana 02	semana 03
1	Johnathan, Anna Flávia, Alida Lucas Alvarez e Iago	Desafio 4 - Informações e condições de uso do veículo para empresas que utilizam os veículos conectados (B2B) em trabalhos rurais ou acesso a regiões remotas.	Stellantis	Primeiro contato com a empresa madrinha. Apresentação institucional e dos desafios pelos mentores. Formação dos grupos.	Primeiro contato com as empresas madrinhas por Whatsapp. Apresentação do grupo para os mentores e tentativa de marcação da primeira reunião para a próxima semana.	A interação foi positiva. O mentor relatou que os participantes estavam bem interessados em encontrar informações e soluções além da Stellantis. Mentor frisou que é preciso criar fases no andamento do projeto: ao ter uma ideia, validá-la com a empresa e mercado antes de passar para a próxima fase. Não focar em uma única ideia, pensar em hipóteses com tempo de execução e esforços diferentes. Grupos apresentaram muitas ideias e a intenção do mentor foi não descartar nenhuma. Mentor esclareceu que é necessário autonomia na busca de respostas e que eles mesmos devem fazer perguntas e eles mesmos devem buscar responder.
2	Bruno, Bianca, Vinicius, Maria Aline, Gregory	Desafio 1 - Aplicativo móvel que indique o desgaste e a pressão dos pneus através de fotos. O aplicativo deve ser intuitivo, fácil de usar e fornecer dados para ajudar os motoristas a manterem seus pneus em ótimas condições, promovendo a segurança e a eficiência do veículo.	Pirelli	Primeiro contato com a empresa madrinha. Apresentação institucional e dos desafios pelos mentores. Formação dos grupos.	Primeiro contato com as empresas madrinhas por Whatsapp. Apresentação do grupo para os mentores e tentativa de marcação da primeira reunião para a próxima semana.	Um analista de produto da Pirelli foi envolvido para esclarecer dúvidas da equipe. Mentor também esclareceu dúvidas e compartilhou informações com o grupo.

Equip	Membros	Desafio	Nota validação	A3	Apresentação	Paper 1	Médi
1	Anna Flávia Rodrigues de Oliveira Iago Nathan Cardoso Araujo Jonathan Emanuel Machado Ferreira Lucas Alvarez Mól Santos	Desafio 4 - Informações e condições de uso do veículo para empresas que utilizam os veículos conectados (B2B) em trabalhos rurais ou acesso a regiões remotas.	6,7	7,67	7,00	5,67	6,8
2	Bianca Kelen Ramos de Oliveira Bruno Henrique Gregório de Jesus Gregory Alex Severiano Gomes Maria Aline Cordeiro de Jesus Vinicius José de Oliveira	Desafio 1 - Aplicativo móvel que indique o desgaste e a pressão dos pneus através de fotos. O aplicativo deve ser intuitivo, fácil de usar e fornecer dados para ajudar os motoristas a manterem seus pneus em ótimas condições, promovendo a segurança e a eficiência do veículo.	10,0	8,33	9,00	6,83	8,5
3	Leomim Antônio Batista Bezerra Falcão Ryan Ferreira Santos Stéphany Luiza Gonçalves Pereira Thiago Amorim Bastos Thulio Martins Ferreira	Desafio 2 - Desenvolver soluções inovadoras para conectar veículos em áreas remotas, onde atualmente não existe nenhum tipo de conectividade. As soluções devem permitir comunicação eficiente entre veículos e infraestrutura, melhorando a segurança, a navegação e a eficiência operacional em regiões de difícil acesso.	6,7	7,00	7,00	4,17	6,2
4	Bárbara Santos Freitas Leonardo Moraes Martins Dias Marcos Yuri Lima Marques de Souza Samuel Aparecido Delfino Rodrigues Wagner Magno do Carmo Ribeiro	Desafio 2 - Desenvolver um projeto sobre combustíveis alternativos para máquinas de construção.	5,0	6,00	5,00	7,17	5,8
5	José Evando Lopes de Freitas Lorenzo Bicalho dos Santos Lopes Lucas Lourenço Noronha Penha Mariana Cardoso Delgado Yohana Sofia de Jesus Oliveira	Desafio 1 - Desenvolver um projeto sobre indicadores ESG nas operações agrícolas.	10,0	9,17	9,00	5,67	8,5

**Rubricas de entregas e Ranking:** Essas duas abas desempenharam um papel crucial na metrificação da evolução das equipes ao longo do Mob\_Lab. Elas foram utilizadas para registrar as notas finais e os critérios de avaliação, permitindo um acompanhamento sistemático e equitativo do progresso e maturidade de cada equipe participante. A identificação do grupo de maior destaque foi baseada na média ponderada das notas, que foram registradas e analisadas na planilha. As avaliações foram realizadas tanto pela equipe de execução quanto por avaliadores externos, incluindo representantes das empresas madrinhas e membros convidados da banca.

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Validação	Qualidade das Perguntas	Quantidades de respostas	Pontualidade	Resultado final	A3	Definição do Problema	Definição Fluxo/Processo	Desenvolvimento Hipótese	Desenvolvimento Solução	Indicadores/Resultados	Pontualidade	Resultado final	
Grupo 1	7	3	10	6,7	Grupo 1	6	9	10	6	10	5	7,67	
Grupo 2	10	10	10	10,0	Grupo 2	9	8	10	9	9	5	8,33	
Grupo 3	5	5	10	6,7	Grupo 3	7	8	7	5	5	10	7,00	
Grupo 4	7,5	0	5	5,0	Grupo 4	7	7	4	5	8	5	6,00	
Grupo 5	10	10	10	10,0	Grupo 5	9	8	8	10	10	10	9,17	
Grupo 6	7	6	10	7,7	Grupo 6	10	8	9	10	10	5	8,67	
Grupo 7	7	10	10	9,0	Grupo 7	9	9	8	0	0	5	5,17	
Grupo 8	6	4	10	6,7	Grupo 8	10	7	7	10	10	5	8,17	
Grupo 9	8	9	10	9,0	Grupo 9	4	5	6	8	5	10	6,33	
Grupo 10	3	10	10	7,7	Grupo 10	9	10	10	9	0	5	7,17	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Equipe	Desafio	Entrega 01: Validação	Entrega 02: A3	Entrega 03: Apresentação	Entrega 03: Envolvimento equipe	Entrega 04: Paper versão	Entrega 05: Paper versão	Entrega 06: Pré Pitch	Entrega 07: Pitch	Total
Grupo 01	Stellantis- B2B - Área remota	6,7	7,7	7,0	4,0	5,7	10,00	7,6	8,25	7,2
Grupo 02	Pirelli- B2C - App Pneu	10,0	8,3	9,0	7,5	6,8	7,83	6,9	8,25	6,7
Grupo 03	Pirelli- B2B- Coleta látex	6,7	7,0	7,0	4,0	4,2	9,50	7,4	9,00	7,0
Grupo 04	CNH- B2B- Combustível alternativo	5,0	6,0	5,0	4,0	7,2	7,67	6,5	6,83	6,1
Grupo 05	CNH- B2B- ESG maquinas agrícolas	10,0	9,2	9,0	10,0	5,7	10,00	8,0	9,13	9,1
Grupo 06	Localiza- B2B- Aluguel sem agência	7,7	8,7	6,0	10,0	8,4	7,50	10,0	9,38	8,6
Grupo 07	Stellantis- B2C - Indicadores motorista	9,0	5,2	8,0	7,0	7,6	9,33	8,9	8,44	8,0
Grupo 08	Stellantis- B2C- Informações áreas remotas	6,7	8,2	7,0	10,0	7,1	9,33	8,3	8,94	8,5
Grupo 09	Stellantis- B2C- Novas features	9,0	6,3	8,0	10,0	9,3	8,83	8,4	7,75	8,5
Grupo 10	Localiza- B2B- Inventário veículos	7,7	7,2	8,0	10,0	6,9	8,33	8,4	8,69	8,4

## 2.2 Operacional

### 2.2.1 Cronograma

O cronograma do Mob\_Lab foi estrategicamente planejado para maximizar a interação e o aprendizado dos participantes. Optamos por realizar os encontros de forma presencial, levando em consideração a localização e a acessibilidade para todos os envolvidos.

A decisão de realizar o programa presencialmente foi embasada por estudos da Universidade de Stanford, que apontam vantagens e desvantagens nos modelos remoto e híbrido. Pesquisas indicam uma queda de 10% a 20% na produtividade no trabalho remoto, dependendo da natureza da atividade, destacando desafios como comunicação e coordenação, diminuição de novas conexões profissionais, redução da criatividade por distrações e menos aprendizado, orientação e feedback.

O cronograma definido incluía atividades diárias das 13h às 17h, de segunda a sexta-feira, durante as oito semanas do programa, baseado em pilares essenciais para a construção de um programa de excelência: recepção, conteúdo, atividades práticas, encontros com empresas madrinhas, dinâmicas, mentorias específicas, convidados externos e coffee breaks, conforme o Anexo 3.

Ao longo das semanas, ajustamos o cronograma conforme as necessidades e demandas surgiam durante as conversas informais com os participantes. Convidados externos, incluindo profissionais de fora de Belo Horizonte, enriqueceram os encontros com suas expertises, proporcionando uma experiência ainda mais enriquecedora.

### 2.2.2 Conteúdos

Durante a estruturação do programa Mob\_Lab, enfrentamos desafios na elaboração do conteúdo para as oito semanas de duração, devido à novidade que o projeto representava para a Fundep.

Para fornecer os insumos necessários à resolução dos desafios propostos pelas empresas madrinhas pelas equipes era necessário que os conteúdos ministrados abordassem temas técnicos relacionados a tecnologias emergentes, conectividade veicular, gestão de projetos e metodologias ágeis. Além disso, a apresentação do setor a esses jovens para aproximá-los da realidade profissional da indústria

automotiva também era essencial para fomentar neles o desejo de ingressarem nessa área. Os conteúdos técnicos apresentados aos participantes incluíram:



#### **Comece pelos porquês - Carnelutti**

**Spinelli:** Essa palestra teve o objetivo de apresentar aos participantes as técnicas apresentadas no livro “Comece pelos Porquês”, de Simon Sinek, utilizada para ajudar líderes e empresas a tomar decisões e a definir sua comunicação interna e externa.



#### **Inovação por experimentos – Denise Eler:**

O workshop teve o objetivo de apresentar ferramentas e técnicas que ajudassem os participantes a reduzir a incerteza nas tomadas de decisões em projetos, por meio da prática do pensamento sistêmico e da decisão orientada por dados. Também foi apresentada a ferramenta Canvas do Experimento, que possibilita a elaboração e prova de hipóteses e formas de aprendizagem e decisão em projetos.



#### **Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança) – Bernardo Parolini (Fundep):**

A apresentação abordou os três pilares do ESG: o impacto ambiental das empresas, a responsabilidade social e a governança ética. Destacou-se a importância do ESG no mercado atual e como sua integração pode influenciar a reputação e o sucesso das empresas. Os participantes puderam esclarecer dúvidas e discutir aplicações práticas, recebendo insights valiosos para aplicar esses conceitos na resolução dos desafios propostos pelas empresas madrinhas.





**Ferramentas de gestão de projetos: Design Thinking + PDCA (Plan, Do, Check, Act) + A3 – Jade Alves (Fundep):** Este conteúdo teve o objetivo de apresentar aos participantes as ferramentas Design Thinking, que é uma metodologia centrada no ser humano para inovação e solução criativa de problemas, o Ciclo PDCA, que é um ciclo de gestão para melhorar processos contínuos por meio das etapas Planejar, Executar, Verificar e Agir e o Método A3, que é uma técnica estruturada para resolver problemas e promover melhorias contínuas. As equipes discutiram casos práticos e receberam orientações sobre como aplicar essas metodologias na resolução dos desafios.



**Validação de hipóteses – Milena Senem (Fundep):** A apresentação abordou o processo de testar e verificar suposições para assegurar a viabilidade de ideias antes da implementação, técnicas para testar hipóteses, como experimentos e análise de dados e exemplos de como aplicar a validação de hipóteses em projetos e decisões estratégicas.



**Carros conectados – Equipe Stellantis:** Os participantes tiveram a oportunidade de interagir diretamente com tecnologias em conectividade de veículos da Stellantis South America. A demonstração não só mostrou as capacidades atuais dos veículos conectados, mas também inspirou os estudantes a imaginar as possibilidades futuras. Eles puderam ver como suas áreas de estudo são aplicadas no mundo real e como a inovação tecnológica está moldando o futuro da mobilidade.



**Prós e contras da eletrificação veicular – Boris Feldman:** Palestra sobre o futuro da eletrificação veicular e das novas tecnologias, com destaque para a importância de programas de desenvolvimento do setor automotivo. Esse conteúdo ofereceu aos participantes uma compreensão profunda sobre aspectos técnicos e tecnológicos, além de tendências, desafios e oportunidades do mercado automotivo, além de uma visão sobre como a indústria mudou e se adaptou ao longo dos anos.



**Gestão de Processos e de Conhecimento – Roberto Santos (Engenheiros sem Fronteiras):** Este conteúdo apresentou técnicas para identificar e otimizar processos para melhorar a eficiência dos projetos e métodos para capturar, organizar e compartilhar conhecimento para decisões mais informadas e evitar erros repetidos. Os participantes discutiram aplicações práticas desses conceitos em projetos e receberam dicas de como combinar ambas as práticas para aumentar a produtividade e promover a inovação.



**Elaboração de Workflow – Mariana Oliveira (Fundep):** A apresentação abordou a explicação sobre o que é um workflow e sua importância para a organização de processos, técnicas e ferramentas para criar fluxos de trabalho eficientes, definindo etapas e responsabilidades e os benefícios e aplicações da estruturação de um workflow para a produtividade e comunicação em um projeto.



	<p><b>Conectividade Veicular – Vinícius Mesquita (Stellantis):</b> A palestra apresentou conceitos essenciais para as equipes relacionadas à conectividade veicular, como integração de tecnologias que conectam veículos com o ambiente externo e o motorista, comunicação V2X, sistemas de infotainment e conectividade com a nuvem. Também ofereceu uma visão de como essas tecnologias melhoram a segurança e a experiência de condução.</p>
	<p><b>Resolução de problemas complexos na indústria automotiva – Bruno Ferreira (Mercedes-Benz):</b> Um colaborador do setor de inovação da indústria automotiva compartilhou sua experiência sobre como identificar e analisar desafios multifacetados no setor automotivo, métodos e ferramentas para resolver problemas complexos e deu exemplo de como essas técnicas são aplicadas para melhorar a eficiência e a inovação em processos e produtos automotivos.</p>
	<p><b>Fazer uma boa apresentação é mais fácil que descascar um abacaxi – Técnicas para apresentar um pitch – Jade Alves (Fundep):</b> Este conteúdo abordou os componentes essenciais para uma apresentação eficaz, incluindo como organizar e comunicar suas ideias de forma clara e persuasiva, estratégias para captar a atenção do público, destacar os pontos-chave e lidar com perguntas e objeções. Também foram apresentados exemplo de pitches bem-sucedidos e análise de técnicas utilizadas em casos reais.</p>

Além do desenvolvimento de competências técnicas, o Mob\_Lab objetivou também ajudar os participantes a aprimorar competências comportamentais essenciais para o ingresso no mercado de trabalho e na indústria automotiva. Para isso, foi elaborada uma trilha de desenvolvimento individual, que contemplou a apresentação de conteúdos que forneceram elementos para que os participantes aprimorassem habilidades como inteligência emocional, criatividade, negociação, oratória, comunicação, entre outras. Foram apresentados os seguintes temas:



#### **Criatividade além do óbvio – Denise Eler:**

Palestra com o objetivo de inspirar os participantes a questionarem suposições convencionais e a adotarem uma abordagem mais crítica e criativa na resolução de problemas no setor automotivo. Foram apresentados exemplos de como ideias criativas podem se tornar soluções tangíveis que impulsionam o progresso e a competitividade, incentivando os participantes a desenvolverem uma mentalidade inovadora e a explorarem novas abordagens para desafios complexos.



#### **Oficina de Oratória – Daniela Theodoro:**

Oficina destinada a oferecer treinamento especializado para os participantes, ajudando-os a aprimorar habilidades de comunicação, como clareza de expressão, articulação de ideias, uso adequado da linguagem corporal e gestão da ansiedade ao falar em público. Os participantes tiveram acesso a feedback personalizado, para os ajudar a identificar e corrigir pontos fracos em suas apresentações, como vícios de linguagem, postura inadequada e falta de clareza.



#### **Oficina de Marketing Pessoal – Daniela Theodoro:**

Oficina com o objetivo de estimular que os participantes construíssem sua imagem profissional. O conteúdo também buscou elevar o autoconhecimento, autoconfiança e autoestima dos participantes.



### **Dinâmica da negociação – Equipe Fundep:**

Esta dinâmica teve o objetivo de incentivar os participantes a expressarem suas opiniões e debaterem de forma respeitosa sobre pontos de vista diferentes. Metade dos participantes deveria apresentar argumentos favoráveis sobre determinado assunto e a outra metade deveria apresentar argumentos contrários. Além da negociação, foram trabalhadas competências de inteligência emocional, liderança e persuasão.



### **Inteligência emocional e Negociação e persuasão – Alessandra Bergamini:**

Conteúdo relacionado ao desenvolvimento de inteligência emocional e negociação dos participantes, que apresentou formas para reconhecimento e gestão de emoções em situações de alta pressão, como apresentações de resultados ou negociações de projetos. O conteúdo abordou também técnicas para gerenciar conflitos e colaborar de forma eficaz com colegas e parceiros de negócios. Os participantes tiveram a oportunidade de aprender a usar a empatia para entender as perspectivas dos outros, a se comunicar de maneira clara e assertiva e a buscar soluções que satisfaçam todas as partes envolvidas, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.



### **Carreira + Desenvolvimento pessoal – Francis Aquino:**

Essa palestra abordou estratégias para planejar e desenvolver uma carreira de sucesso, incluindo definição de objetivos e elaboração de um plano de ação, técnicas para aprimorar habilidades pessoais e profissionais, com foco em autoavaliação, aprendizado contínuo e construção de uma marca pessoal. Os participantes receberam também dicas práticas para otimizar perfis no LinkedIn, construir uma rede profissional eficaz e utilizar a plataforma para oportunidades de emprego e desenvolvimento de carreira.



	<p><b>Simulação de entrevistas de emprego – Cássia Guimarães e Camila Ranieri:</b> Foi realizada uma rodada de simulação de entrevistas de emprego na qual os participantes realizaram entrevistas simuladas, com foco em perguntas comuns e específicas da indústria automotiva. Após cada simulação, os participantes receberam feedback detalhado sobre suas respostas, postura e estratégias de comunicação além de orientações sobre como aprimorar técnicas de entrevista e destacar habilidades relevantes para o setor automotivo. A rodada ofereceu aos jovens profissionais a oportunidade de praticar e refinar suas habilidades de entrevista, prepará-los para o processo de seleção e aumentar suas chances de sucesso na indústria.</p>
---	--

Podemos entender que os conteúdos foram selecionados a dedo e conseguiram sanar as dúvidas dos participantes no modo geral. Destacamos a importância de alinhar previamente com os palestrantes a atual situação que se encontra o projeto para que eles conseguissem transmitir da melhor forma o conteúdo.

### 2.2.3 Dinâmicas

Durante o Mob\_Lab, a realização de dinâmicas foi uma estratégia fundamental para desenvolver habilidades essenciais nos participantes, além de promover a integração e o aprendizado prático. Entre as várias atividades propostas ao longo do programa, destacam-se duas dinâmicas principais: comunicação e negociação.

Essas dinâmicas foram cuidadosamente elaboradas para simular situações reais que os participantes poderiam enfrentar no mercado de trabalho, especialmente no contexto da indústria automotiva. A dinâmica de comunicação foi projetada para aprimorar as habilidades interpessoais, incentivando os participantes a se expressarem de forma clara e eficaz, tanto em contextos individuais quanto em equipe. Já a dinâmica de negociação teve como objetivo desenvolver a capacidade de negociar de maneira estratégica.

Ao longo dos dias do Mob\_Lab, essas dinâmicas se mostraram cruciais para fortalecer a confiança dos participantes em suas habilidades, além de proporcionar um ambiente seguro para o aprendizado e a experimentação. A aplicação prática dessas competências durante as atividades contribuiu para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada integrante, preparando-os melhor para os desafios do mercado.

## Dinâmica de Comunicação

**Objetivo:** A comunicação eficaz é essencial para o sucesso de qualquer equipe. No entanto, muitas vezes, as diferenças de interpretação e expressão podem gerar mal-entendidos e comprometer a eficiência do trabalho em grupo. Para abordar essa questão, propomos uma dinâmica interativa que não apenas aprimora a comunicação, mas também fortalece os laços entre os participantes. Durante esta atividade, os integrantes serão desafiados a expressar ideias através de palavras e desenhos, experimentando em primeira mão como a comunicação pode ser interpretada de maneiras diferentes. Através de uma série de rodadas divertidas e criativas, cada membro terá a oportunidade de escrever, desenhar e interpretar, proporcionando insights valiosos sobre a importância da clareza e da interpretação na comunicação.

Além disso, a dinâmica tem um papel crucial como quebra-gelo. Ao engajar os participantes em uma tarefa lúdica e colaborativa, promovemos um ambiente mais leve e aberto, essencial para o desenvolvimento de projetos futuros. Ao final, a reflexão sobre os aprendizados fortalecerá a coesão do grupo e aprimorará suas habilidades de comunicação.

### Passo a passo:

1. Definir os grupos e a quantidade de pessoas;
2. Cortar os papéis;
3. Enumerar o papel de acordo com a quantidade de pessoas no grupo;
4. Explicar as regras: entender que serão realizadas várias rodadas;
  - a. Na primeira rodada a pessoa escreve uma frase aleatória;
  - b. Na segunda rodada a pessoa desenha o que está escrito;
  - c. Na terceira rodada a pessoa escreve o que ela entendeu do desenho;
  - d. Na quarta rodada a pessoa desenha o que está escrito.
- e. Sendo assim, sucessivamente até que todos tenham escrito ou desenhado no papel de cada um.
5. Separar o tempo para que cada indivíduo mostre o seu papel no grupo;
6. Selecionar uma pessoa do grupo para ir lá na frente a fim de contar a história da escrita;
7. Realizar o debriefing, momento destinado para as pessoas falarem o que aprendeu com a atividade e instigar elas a pensarem na importância da comunicação no ambiente de trabalho;
8. Escrever os principais aprendizados.

### Itens necessários:

Papéis  
Música  
Canetas

**Aprendizado:** Durante a execução da dinâmica, percebemos a importância: o óbvio precisa ser dito, para garantir que todos compreendam exatamente o que estamos pensando. Observamos que, embora tivéssemos uma ideia clara do que

o desenho representava, a comunicação dessas ideias muitas vezes deixava lacunas, comprometendo a clareza da mensagem.

Essa experiência destacou que, no contexto de trabalho em equipe, pressupostos podem levar a mal-entendidos e falhas na comunicação. Muitas vezes, aquilo que parece evidente para um membro do grupo pode não ser tão claro para outro. Quando deixamos de verbalizar detalhes, assumindo que todos possuem o mesmo entendimento, corremos o risco de criar confusão e desentendimentos. Para melhorar a comunicação, é essencial adotar uma abordagem que enfatize a clareza e a completude da mensagem.

### Dinâmica de Negociação

**Objetivo:** Durante a execução do Mob\_Lab, percebemos a dificuldade dos integrantes em gerenciar conflitos e principalmente, vimos que para adentrar no setor automotivo é necessário também saber negociar suas ideias ou projetos perante a um grupo de pessoas.

Com base nisso, criamos uma dinâmica com o intuito de trabalhar essas duas vertentes com os participantes da iniciativa: gerenciamento de conflitos e negociação.

#### Passo a passo:

1. Definir os tipos de personagens que estariam participando do jogo – seja você mesmo, atrapahe o grupo, seja o líder do grupo
2. Separar os integrantes em dois grupos – separar os participantes em dois grupos, cada um responsável por defender uma posição: a favor ou contra um determinado item;
3. Distribuir os papéis aleatoriamente para cada um;
4. Definir um tempo para planejamento e para apresentação dos dados;
5. Permitir que os participantes trabalhem na pesquisa necessária para sustentar seus argumentos;
6. Explicar detalhadamente como será conduzido o debate;
7. Moderar o debate, cronometrando e intervindo quando necessário;
8. Realizar o debriefing;
9. Escrever os aprendizados.

**Itens necessários:**  
Tema a ser trabalhado  
Papéis  
Música  
Canetas  
Computadores

**Aprendizados:** Durante a execução do projeto, observamos uma movimentação interessante de pessoas que até então estavam "escondidas" devido aos papéis que receberam. Isso nos permitiu conhecer novas facetas de cada indivíduo. Com base nisso, concluímos que, se soubermos aproveitar o melhor de cada pessoa, isso será de extrema importância para a condução do programa.

Outro ponto observado foi a imaturidade da maioria dos participantes ao longo da atividade. Durante a apresentação das ideias, a dinâmica, que deveria ser um exercício conceitual, transformou-se em um confronto. Infelizmente, em vez de ser um campo de batalha de ideias, tornou-se um espaço para insultos.

Entendemos que a preparação dos jovens para o mercado de trabalho ainda precisa de muito aprimoramento. É necessário um trabalho de capacitação para



ajudá-los a lidar com as emoções e conduzir processos de negociação de maneira mais racional e menos emocional.

Além disso, é fundamental que eles compreendam a importância da hierarquia no ambiente industrial. Isso se tornou evidente quando os participantes reagiram negativamente às críticas sobre seu desempenho, culpando os coordenadores do programa por não terem explicado melhor.

#### **2.2.4 Avaliações diagnósticas individuais**

A Avaliação Diagnóstica (AD) é um processo contínuo que ocorre durante o ensino e a aprendizagem, destinado a ajustar esses processos (ROCHA,2024). A elaboração das ADs teve como referência o “Quadro de Soft Skills”, recurso didático elaborado pelo SENAI que relaciona as atividades típicas de indivíduos com as habilidades socioemocionais necessárias para que os profissionais obtenham os melhores resultados e estejam adequadamente preparados para enfrentar os novos desafios do mercado de trabalho (SENAI, 2019).

Considerando o relatório “The Future of Jobs Report 2023”, que embasou a construção da proposta metodológica do Mob\_Lab, as ADs aferiram as seguintes competências:

- Criatividade e originalidade
- Liderança e influência social
- Iniciativa e curiosidade
- Inteligência emocional
- Capacidade de negociação e persuasão

No contexto do Mob\_Lab, as Avaliações Diagnósticas foram aplicadas no intuito de mensurar se os participantes estavam conseguindo assimilar os conteúdos apresentados ao longo das oito semanas de imersão e auxiliar a equipe da Fundep a planejar as atividades e conteúdos que seriam apresentados aos participantes.

### **3. Avaliação por rubricas**

Para medir o nível de habilidade dos participantes em cada uma das competências avaliadas, utilizou-se o modelo de avaliação por rubricas. Esse modelo de avaliação atribui uma pontuação ao nível de habilidade demonstrado pelo participante ao responder cada uma das questões da avaliação. As rubricas elaboradas seguiram o modelo proposto pelo SENAI para avaliar soft skills nos programas de Educação Profissional e consideraram quatro níveis de habilidade:

Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
A resposta apresentada indica que o respondente não possui a habilidade ou que está abaixo do que se espera.	A resposta apresentada indica que o respondente apresenta nível básico de domínio da habilidade avaliada.	A resposta apresentada indica que o respondente possui o nível adequado de domínio da habilidade avaliada.	A resposta apresentada indica que o respondente possui domínio avançado da habilidade avaliada, superando as expectativas.

### 3.1. Aplicação

**1ª Avaliação – 2ª semana:** Como marco inicial foi aplicada a primeira avaliação diagnóstica, na qual foi apresentado um case aos participantes que expunha um cenário no qual eles precisavam se colocar no papel de gestores de projeto. Foram apresentadas cinco questões abertas, que deveriam ser respondidas sem auxílio ou consulta a fontes externas. Nesse primeiro momento também foi solicitado a cada um que fizesse uma breve apresentação oral sobre a resolução idealizada para o case, para que a equipe da Fundep pudesse aproveitar a oportunidade para identificar e registrar o perfil de comunicação de cada um dos participantes.

#### Cenário:

***Você foi designado para liderar um projeto inovador em uma empresa de tecnologia automotiva. O objetivo do projeto é desenvolver um sistema de conectividade veicular que permita a comunicação em tempo real entre veículos (V2V) e entre veículos e a infraestrutura rodoviária (V2I). Este sistema deve melhorar a segurança nas estradas, otimizar o fluxo de tráfego e oferecer novos serviços aos motoristas, como atualizações de rota em tempo real e diagnósticos de veículos. O prazo para o projeto é de um ano, com um orçamento limitado e uma equipe multidisciplinar.***

1. Que novas tecnologias ou abordagens você acredita que poderia utilizar para desenvolver o projeto? **(Competências avaliadas: Criatividade e originalidade)**

Questão 1			
Competência	Criatividade e originalidade		
Habilidade	Desenvolver formas criativas de resolver um problema		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
A proposta é vaga, comum ou já existente no mercado.	A proposta é interessante, mas falta detalhamento e um diferencial claro.	A proposta é original e bem detalhada, abordando problemas específicos de maneira criativa.	A proposta é revolucionária, detalhada e apresenta uma solução única e visionária para problemas relevantes.

2. Como você incentivará a inovação e a contribuição de ideias por parte da sua equipe? (**Competências avaliadas: Liderança e influência social**)

Questão 2			
Competência	Liderança e influência social		
Habilidade	Cultivar a escuta para elaborar uma boa comunicação na relação entre pares		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não apresenta estratégias para envolver a equipe.	Apresenta estratégias genéricas e pouco detalhadas para envolver a equipe.	As estratégias são claras e razoáveis, com bom detalhamento sobre como engajar a equipe.	As estratégias são inovadoras, detalhadas e mostram uma abordagem sólida e eficaz para envolver a equipe.

3. Quais são as primeiras ações que você tomaria para iniciar o projeto? Identifique pelo menos três etapas iniciais e explique o motivo de cada uma. (**Competências avaliadas: Iniciativa e curiosidade**)

Questão 3			
Competência	Iniciativa e curiosidade		
Habilidade	Descrever os elementos de um processo, dando contextos de onde eles ocorrem		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não foram apresentadas ações claras para iniciar o desenvolvimento da solução.	Algumas ações iniciais foram descritas, mas sem explicação convincente do motivo.	Três ações iniciais bem definidas foram apresentadas, com explicações razoáveis.	As ações iniciais são bem pensadas, detalhadas e mostram um entendimento profundo dos passos necessários para o desenvolvimento da solução.

4. Como você lidará com possíveis conflitos e resistências dentro da equipe ou com stakeholders (pessoas de interesse) externos? Explique como você lidaria, por exemplo, com situações como conflitos entre você e membros da equipe e insatisfação de clientes em relação às entregas. (**Competências avaliadas: Inteligência emocional**)

Questão 4			
Competência	Inteligência emocional		
Habilidade	Expressar opiniões divergentes de forma construtiva, de maneira franca e respeitosa, não se intimidando em posicionar-se.		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não aborda como lidar com a resistência de colegas e stakeholders.	Aborda superficialmente a resistência, com soluções genéricas.	Oferece estratégias claras e razoáveis para lidar com a resistência e manter a moral da equipe.	Apresenta abordagens empáticas e inovadoras para gerenciar a resistência, mantendo a equipe motivada de maneira exemplar.

5. Considerando seu orçamento limitado, como você argumentaria com investidores para convencê-los a financiar o desenvolvimento do projeto? (**Competências avaliadas: Capacidade de negociação e persuasão**)

Questão 5			
Competência	Capacidade de negociação e persuasão		
Habilidade	Desenvolver habilidades reflexivas, analíticas e de avaliação para resolver problemas e alcançar soluções.		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não apresenta argumentos convincentes para investidores.	Apresenta argumentos básicos e pouco detalhados.	Os argumentos são bem estruturados e apresentam um bom caso para o financiamento.	Os argumentos são convincentes, detalhados e demonstram uma capacidade de persuasão excelente, destacando claramente o potencial e os benefícios da proposta.

**2ª Avaliação – 6ª semana:** A segunda avaliação foi aplicada no meio da jornada, após conteúdos sobre criatividade, oratória, comunicação e inteligência emocional já terem sido ministrados. Dessa vez, foram apresentadas cinco questões abertas que abordavam situações sobre gestão de projetos, processos e pessoas. Os participantes foram orientados a responder às questões via formulário digital enviado por meio da ferramenta Microsoft Forms, utilizando as lições aprendidas até o momento como subsídio para as respostas.

1. Durante um projeto de melhoria contínua na linha de produção, um colega de equipe propõe uma ideia que você acredita não ser a melhor solução. Como você lidaria com essa situação para chegar a um consenso com o colega e o restante do time? (**Competências avaliadas: Capacidade de negociação e persuasão**)

Questão 1			
Competência	Capacidade de negociação e persuasão		
Habilidade	Desenvolver habilidades reflexivas, analíticas e de avaliação para resolver problemas e alcançar soluções.		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não apresenta formas de argumentar e chegar a um consenso com os colegas.	Apresenta argumentos básicos e pouco detalhados.	Os argumentos são bem estruturados e apresentam uma boa forma de chegar a um consenso	Os argumentos são convincentes, detalhados e demonstram uma capacidade de persuasão e negociação excelentes.

2. Em um projeto colaborativo, dois membros da equipe estão em desacordo sobre a abordagem a ser seguida, o que está causando atrasos. Como você interviria para resolver o conflito e garantir a motivação da equipe para o progresso do projeto? (**Competências avaliadas: Liderança e influência social**)

Questão 2			
Competência	Liderança e influência social		
Habilidade	Gerenciar conflitos e motivar a equipe		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não apresenta estratégias para gerenciar o conflito e engajar a equipe.	Apresenta estratégias genéricas e pouco detalhadas para gerir o conflito e engajar a equipe.	As estratégias são claras e razoáveis, com bom detalhamento sobre como gerenciar o conflito e engajar a equipe.	As estratégias são inovadoras, detalhadas e mostram uma abordagem sólida e eficaz para engajar a equipe e gerir o conflito.

3. Durante uma revisão dos processos de produção, você percebe que uma etapa específica está causando atrasos recorrentes e impactando a eficiência geral da linha de montagem. No entanto, essa questão não foi oficialmente identificada pela gestão como um problema crítico. Como você reagiria a essa observação, e quais ações você tomaria para propor e implementar melhorias? **(Competências avaliadas: Iniciativa e curiosidade)**

Questão 3			
Competência	Iniciativa e curiosidade		
Habilidade	Descrever os elementos de um processo, dando contextos de onde eles ocorrem		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não foram apresentadas ações claras para implementar melhorias.	Algumas ações iniciais foram descritas, mas sem explicação convincente do motivo.	As ações iniciais bem definidas foram apresentadas, com explicações razoáveis.	As ações iniciais são bem pensadas, detalhadas e mostram um entendimento profundo dos passos necessários para implementar melhorias.

4. Durante uma apresentação importante sobre um novo projeto para a alta direção, um membro da sua equipe cometeu um erro significativo que comprometeu parte da proposta, gerando frustração e críticas severas por parte dos executivos. Como você lidaria com essa situação? **(Competências avaliadas: Inteligência emocional)**

Questão 4			
Competência	Inteligência emocional		
Habilidade	Expressar opiniões divergentes de forma construtiva, de maneira franca e respeitosa, não se intimidando em posicionar-se.		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
Não aborda como lidar com a frustração e as críticas.	Aborda superficialmente sobre como lidar com a frustração e as críticas, de forma genérica.	Oferece estratégias claras e razoáveis para lidar com a frustração e as críticas, mantendo o bom relacionamento com os colegas.	Apresenta abordagens empáticas e inovadoras para lidar com a frustração e as críticas, mantendo o bom relacionamento com os colegas.

5. Imagine que você tem a liberdade de adicionar qualquer funcionalidade nova e criativa a um veículo que ainda não existe no mercado. Qual funcionalidade você escolheria adicionar e por quê? **(Competências avaliadas: Criatividade e originalidade)**

Questão 5			
Competência	Criatividade e originalidade		
Habilidade	Desenvolver formas criativas de resolver um problema		
Abaixo do básico	Básico	Adequado	Avançado
1	2	3	4
A ideia é vaga, comum ou já existente no mercado.	A ideia é interessante, mas falta detalhamento e um diferencial claro.	A ideia é original e bem detalhada, abordando problemas específicos de maneira criativa.	A ideia é revolucionária, detalhada e apresenta uma solução única e visionária para problemas relevantes.

**3ª Avaliação – 8ª semana:** A terceira avaliação foi aplicada na última semana da imersão. Foi proposto aos participantes que relesem o case e respondessem novamente as questões da primeira avaliação, considerando todas as lições aprendidas durante a jornada. Da mesma forma que no primeiro momento, os participantes foram orientados a responder às questões sem auxílio ou consulta a fontes externas. Foi considerada a mesma rubrica de avaliação utilizada na primeira avaliação.

#### 4. Mentorias

Na estruturação do Mob\_Lab, o cronograma foi cuidadosamente planejado para incluir dias específicos voltados para mentorias, com o objetivo de fornecer suporte especializado aos grupos participantes. Isso foi feito porque acreditamos que a interação com mentores experientes pode trazer uma nova perspectiva sobre os desafios enfrentados pelos grupos, ajudando-os a abordar problemas de maneira mais eficaz e estratégica.

Ao longo do programa, organizamos cerca de dez sessões de mentoria. Essas sessões foram criadas para responder a necessidades específicas dos grupos, abordando dúvidas e dificuldades que surgiram durante o desenvolvimento dos projetos. A seleção dos mentores incluiu profissionais da indústria automotiva, coordenadores da Linha VI e especialistas de mercado, que foram escolhidos por sua experiência e capacidade de oferecer insights relevantes.

O motivo para incluirmos essas mentorias no Mob\_Lab foi a crença de que o contato direto com profissionais experientes pode acelerar o desenvolvimento dos participantes, proporcionando não apenas conhecimento técnico, mas também motivação e confiança. Muitos participantes chegaram às sessões desmotivados ou inseguros quanto às suas ideias, mas saíram revitalizados. Isso aconteceu porque os

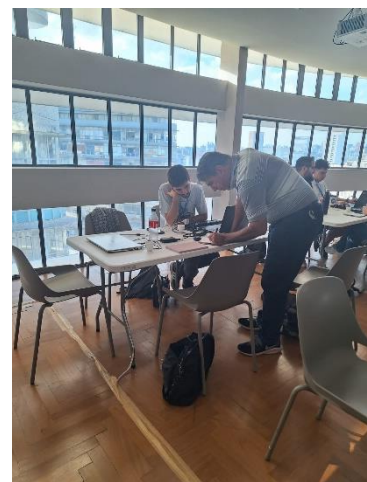
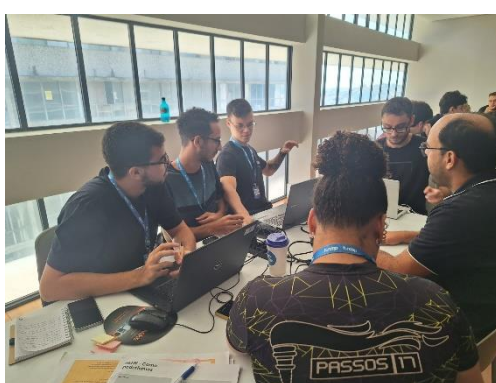


mentores, com suas orientações e incentivos, ajudaram a superar obstáculos e a refinar as propostas dos grupos, tornando-as mais sólidas e viáveis.

A evolução das entregas e apresentações dos participantes, seja para as bancas ou para entrevistas de emprego, foi claramente influenciada pela qualidade das mentorias. Ao final de cada dia de mentoria, o entusiasmo renovado dos participantes era evidente, o que mostrou que o modelo de interação escolhido foi eficaz em transformar incertezas em confiança e em oferecer suporte real para o progresso dos projetos.

A escolha dos mentores foi um aspecto fundamental do sucesso das mentorias e é um ponto que merece ser avaliado com atenção para as futuras edições do Mob\_Lab. A combinação de abertura para discutir o progresso dos projetos e a experiência de mercado dos mentores foi um diferencial importante, que contribuiu significativamente para o desenvolvimento dos participantes.

Para as próximas edições, é essencial continuar a selecionar mentores que possam oferecer o mesmo nível de apoio e inspiração, garantindo que o programa continue a proporcionar resultados transformadores.



#### 4.1. Acompanhamento de empresas

No início do projeto, enfrentamos um prazo curto para selecionar as empresas que participariam da primeira edição do Mob\_Lab. Apesar da pressa, podemos afirmar que acertamos nas escolhas. Observamos uma forte sinergia entre as empresas selecionadas e a equipe da Fundep, que será detalhada mais adiante. Assim que estabelecemos os primeiros contatos com as empresas e elas aceitaram participar, abordamos os seguintes pontos principais:



## **5. Explicação detalhada sobre o cronograma do Mob\_Lab**

Durante a fase de planejamento do Mob\_Lab, foi elaborado um cronograma abrangente para as oito semanas de duração do programa. Esse cronograma não só guiou as atividades diárias, mas também destacou a importância da participação ativa dos pontos focais das empresas madrinhas nos grupos que estavam trabalhando para solucionar problemas internos dessas organizações.

A participação dos pontos focais era crucial para garantir que os projetos desenvolvidos pelos grupos estivessem alinhados com as necessidades reais das empresas, proporcionando uma visão prática e orientada para resultados. Além disso, documentamos as datas em que a presença de pelo menos um integrante de cada empresa seria necessário no P7, como nos eventos de início e encerramento do programa. Esses momentos foram planejados para garantir um forte engajamento desde o início e um encerramento estruturado, onde os resultados alcançados seriam apresentados e discutidos.

### **5.1. Definição da carga horária de cada ponto focal**

Para garantir que os pontos focais das empresas pudessem participar de maneira significativa sem comprometer suas outras responsabilidades, foi definida uma carga horária semanal de 03 horas para cada ponto focal. Todos os envolvidos concordaram que essa carga horária era factível, permitindo uma participação efetiva no acompanhamento dos grupos e na orientação dos projetos. Essa alocação de tempo também facilitou a inserção dos mentores no cronograma do Mob\_Lab, garantindo que eles pudessem oferecer suporte constante e relevante.

### **5.2 Apresentação da metodologia utilizada no programa**

A metodologia escolhida para o Mob\_Lab foi a Pressure Cooker, que se concentra no aprendizado prático e no desenvolvimento de habilidades cruciais para o futuro do trabalho. Essa metodologia foi selecionada com o objetivo de proporcionar aos participantes uma experiência imersiva, onde eles pudessem aplicar diretamente as competências adquiridas em situações reais de mercado. Ao longo do programa, os participantes foram incentivados a desenvolver habilidades como pensamento crítico, resolução de problemas e colaboração, todas essenciais para o ambiente em que estavam inseridos.

Durante as semanas subsequentes, as empresas madrinhas tiveram oportunidades de interagir diretamente com os grupos, acompanhando seu progresso ao longo da jornada. Cada empresa estruturou seu próprio formato de acompanhamento, variando entre datas definidas na agenda e encontros flexíveis, realizados conforme as demandas surgiam.

As conversas entre os grupos e as empresas foram moldadas pelo cenário individual de cada grupo. Nas primeiras semanas, o foco era auxiliar os grupos na coleta de dados e na validação dos problemas que precisavam solucionar. As empresas também indicavam especialistas de outras áreas para compartilhar conhecimentos relevantes. Em semanas posteriores, as discussões se concentraram em validar ideias e estruturar planos de ação, com o objetivo de garantir que as soluções propostas estivessem alinhadas com as expectativas das empresas madrinhas. Ao final, o objetivo era verificar se o planejamento descrito nos papers dos grupos estava de acordo com os padrões e necessidades das empresas.

A participação das empresas madrinhas foi extremamente benéfica para o programa. Os pontos focais dessas empresas estavam sempre abertos a conversas e contribuíram significativamente para a construção de projetos de alto nível na indústria automotiva. Além disso, as empresas se mostraram constantemente presentes e engajadas nas reuniões de feedback, oferecendo contribuições construtivas que ajudaram a direcionar o andamento do programa.

### **5.3 Acompanhamento de equipes**

Uma das diretrizes centrais da metodologia aplicada na 1ª edição do Mob\_Lab foi o foco no desenvolvimento individual dos participantes. Para alcançar esse objetivo, foi essencial implementar um acompanhamento rigoroso das equipes, tanto em uma base diária quanto mensal, proporcionando o suporte necessário ao longo da jornada do programa.

Diariamente, a equipe do Mob\_Lab mantinha um contato próximo com os grupos, buscando compreender o estágio atual de cada projeto e obter uma visão clara sobre a dinâmica interna dos integrantes. Após esse acompanhamento incluíamos conversas matinais internas da equipe, onde discutíamos potenciais pontos de atenção em certos grupos e, com base nessas informações, estruturávamos um plano de ação para auxiliar os grupos naquele dia ou semana.

No decorrer do programa, identificamos algumas desavenças entre membros de grupos específicos, geralmente causadas por falta de diálogo ou divergências em relação às soluções para os problemas propostos. Dado que a resolução de conflitos e a comunicação eficaz são habilidades fundamentais que os participantes precisavam desenvolver, optamos por realizar intervenções pontuais. Essas intervenções consistiam em reunir todos os integrantes do grupo em uma sala para uma conversa civilizada, visando suavizar as tensões e facilitar a cooperação entre eles. As intervenções se mostraram eficazes, contribuindo para a coesão dos grupos.

Além dessas interações diárias, percebemos a necessidade de momentos coletivos, onde pudéssemos observar o comportamento dos participantes sob pressão. Essas reuniões foram conduzidas pela equipe do Mob\_Lab em um ambiente diferente, afastado do auditório onde passavam quatro horas diárias, com o objetivo de

desafiar os integrantes e avaliar suas reações fora da zona de conforto. Nesses encontros, realizávamos sessões de feedback sobre o progresso dos projetos e incentivávamos a troca de feedbacks individuais entre os membros dos grupos, sempre estimulando a participação ativa de todos.

Interessantemente, notamos que, enquanto nas reuniões formais os participantes mantinham um tom amistoso, em conversas informais eles expressavam frustrações ou preocupações de maneira diferente. Esse contraste reforçou a importância de um acompanhamento contínuo e próximo, que permitiu aos participantes expressarem suas opiniões e melhorarem o andamento dos projetos.

Em conclusão, o acompanhamento das equipes foi crucial para o sucesso do Mob\_Lab. Ele não só facilitou a resolução de conflitos, mas também incentivou os participantes a enfrentarem os desafios de comunicação e colaboração de forma proativa. Observamos que, embora muitas pessoas não estejam preparadas para lidar com conflitos diretamente, preferindo que terceiros intervenham, a orientação oferecida pela equipe do Mob\_Lab foi fundamental para encorajá-los a buscar soluções internas e fortalecer suas habilidades de resolução de conflitos.

A seguir, apresentamos algumas considerações sobre cada uma das equipes:

#### **Grupo 01 – Alida Klimiont Camargo, Anna Flávia Rodrigues de Oliveira, Iago Nathan Cardoso Araujo, Jonathan Emanuel Machado Ferreira e Lucas Alvarez Mól Santos:**

O grupo enfrentou dificuldades iniciais para se entrosar, o que impactou significativamente na construção da solução para o problema apresentado pela empresa. Essa falta de coesão inicial exigiu diversas intervenções, tanto coletivas quanto individuais, para obter mais informações e identificar maneiras de apoiar o grupo ao longo das semanas.

Durante o processo, notamos avanços significativos no desenvolvimento individual dos participantes. Pessoas que inicialmente não se sentiam confortáveis em assumir papéis de liderança começaram a se expressar de forma mais assertiva. Aqueles que tinham dificuldades em falar em público foram gradualmente ganhando confiança e aprimorando suas habilidades de comunicação. Além disso, integrantes que costumavam monopolizar as discussões aprenderam a ouvir e a considerar os feedbacks da equipe, o que resultou em uma melhoria notável na dinâmica do grupo.

Esse crescimento individual contribuiu para que, ao final, o grupo conseguisse entregar uma apresentação final bem estruturada e alinhada com as expectativas do desafio. Inclusive, solicitaram a presença dos coordenadores da linha VI para obter feedbacks mais detalhados sobre as soluções que haviam desenvolvido, demonstrando um compromisso com a qualidade e o aprimoramento constante.

No entanto, a experiência também destacou a importância de um alinhamento inicial mais forte. A falta de sinergia no começo do projeto foi um fator chave que impediu uma performance plena de todos os integrantes desde o início.

**Grupo 2 – Bianca Kelen Ramos de Oliveira, Bruno Henrique Gregório de Jesus, Gregory Alex Severiano Gomes, Maria Aline Cordeiro de Jesus e Vinícius José de Oliveira:**

Diferente do grupo 01, o grupo deste desafio demonstrou uma grande sinergia desde o início, o que foi crucial para o andamento e construção da solução proposta. Os participantes estavam extremamente empenhados em buscar o maior número de informações possíveis, o que os levou a explorar diversos aspectos do problema. No entanto, essa busca intensa às vezes esbarrava em direções diferentes das orientações fornecidas pela empresa durante as reuniões semanais de alinhamento.

Um dos principais desafios foi o foco na construção de um aplicativo, quando a empresa enfatizou a necessidade de validar os elementos que seriam incluídos nele, ao invés de simplesmente construir a ferramenta. Essa divergência de foco dificultou o entendimento do problema e abriu um leque de possibilidades que acabou desorientando a equipe na entrega final.

Durante a jornada, os integrantes demonstraram um interesse notável em se deslocar até São Bernardo dos Campos, onde está localizada a Pirelli, para obter um entendimento mais profundo do funcionamento interno da companhia. Esse desejo de imersão foi tão forte que estavam dispostos a ir por conta própria, já que o orçamento do projeto não previa visitas às fábricas. Esse nível de compromisso mostra o quanto o grupo estava dedicado a entregar a melhor solução possível.

Ao final do desafio, o grupo apresentou uma solução sólida para a empresa. No entanto, a falta de alinhamento com as expectativas internas da empresa impediu que a equipe alcançasse uma colocação melhor. Embora a união do grupo fosse evidente, faltou um elemento crucial para traduzir essa sinergia em uma solução que realmente refletisse as necessidades internas da empresa. Isso aponta para a importância de manter um foco claro e uma compreensão alinhada do problema desde o início, utilizando de forma eficaz as habilidades individuais dos membros para manter a consistência nas entregas.

**Grupo 3 – Leomim Antônio Batista Bezerra Falcão, Ryan Ferreira Santos, Stéphaney Luiza Gonçalves Pereira, Thiago Amorim Bastos e Thulio Martins Ferreira:**

Esse grupo apresentou uma dinâmica distinta desde o início do projeto, com um dos integrantes chegando já com uma solução pronta na primeira reunião com a empresa. No entanto, o ponto focal da empresa direcionou o grupo a não focar em

inovação, mas sim em aprimorar o que já existia. Esse direcionamento inicial acabou gerando um desengajamento entre os membros, dificultando o desenvolvimento de novas ideias e a progressão do grupo.

Conforme as semanas avançaram, a situação não melhorou significativamente, mesmo com as intervenções individuais da equipe do Mob\_Lab para tentar acalmar os ânimos e fomentar um ambiente de colaboração. O grupo frequentemente apresentava desculpas para justificar a falta de progresso, o que resultou em um desgaste tanto para a equipe do programa quanto para os próprios membros do grupo, que estavam enfrentando desafios na solução do problema proposto.

Durante os momentos de feedback, depois de umas cinco semanas do início do programa, alguns pontos importantes foram levantados, os quais merecem atenção nas próximas edições do Mob\_Lab. Entre eles, a falta de interesse demonstrada pelo ponto focal da empresa em determinados momentos, conteúdos que não abordavam plenamente os desafios que o grupo estava enfrentando, a importância de um período inicial de conhecimento mútuo e sessões de feedback logo nas primeiras semanas, e a falta de proatividade de alguns membros, que impediu uma melhor utilização das oportunidades de "mão na massa" oferecidas pelo programa.

Apesar dos desafios enfrentados ao longo da jornada, o grupo demonstrou, em certos momentos, as habilidades individuais de seus integrantes. Esse potencial foi reconhecido pela equipe da Fundep, que escolheu o grupo para apresentar sua ideia na Casa Una. Esse evento foi visto como uma oportunidade crucial para o grupo, e esperava-se que isso catalisasse um avanço na construção de sua solução.

Ao final do projeto, apesar das dificuldades iniciais e da necessidade de múltiplas intervenções da equipe do Mob\_Lab, o grupo conseguiu apresentar uma solução bem estruturada na etapa final. Eles foram capazes de transmitir de forma clara e convincente a melhoria que estavam buscando implementar, mostrando um avanço tanto individual quanto coletivo.

#### **Grupo 4 – Bárbara Santos Freitas, Leonardo Morais Martins Dias, Marcos Yuri Lima Marques de Souza, Samuel Aparecido Delfino Rodrigues e Wagner Magno do Carmo Ribeiro:**

Quando o grupo foi formado, havia uma expectativa alta por parte da equipe da Fundep, já que os integrantes eram mais experientes no mercado de trabalho. Essa experiência, em teoria, deveria ser um indicativo de sucesso, mas na prática, acabou se tornando um fator complicador. A falta de gestão de conflitos dentro do grupo resultou em uma performance bem abaixo do esperado.

Nas primeiras semanas, surgiram relatos de dificuldades de convivência com um dos integrantes, mas a equipe do Mob\_Lab inicialmente encorajou o grupo a resolver essas questões internamente. No entanto, quando o problema persistiu, foi

necessário realizar uma reunião coletiva para entender melhor o que estava causando a desavença. Os integrantes mencionaram que havia muitos líderes para poucas tarefas, mas decidiram solucionar essa questão elegendo um responsável para a condução do projeto.

Além dos conflitos internos, houve um mal-entendido por parte do ponto focal da empresa, que não compreendeu plenamente o propósito do programa Mob\_Lab devido a uma falha na comunicação interna da própria empresa. Isso prejudicou o andamento da solução, já que o problema inicial não estava claramente definido para contemplar a conectividade veicular, que era o foco do desafio. Como resposta, solicitamos a intervenção do ponto focal Galo, que disponibilizou uma tarde inteira de sexta-feira para tirar dúvidas e forneceu mais informações, possibilitando ao grupo complementar o que havia sido proposto inicialmente. Essa intervenção foi crucial para que, após quatro semanas de dificuldades, o grupo finalmente conseguisse avançar na construção de uma solução.

Posteriormente, organizamos uma visita a uma filial da CNH, permitindo que o grupo obtivesse mais informações e gerasse valor na construção da solução. A visita contou com a participação de mais de 15 pessoas, trazendo uma expectativa de que, a partir desses eventos, o grupo pudesse finalmente trabalhar de forma harmoniosa.

No entanto, apesar desses esforços, a equipe não conseguiu se alinhar de maneira eficaz, e isso refletiu negativamente na qualidade da entrega final do paper para a CNH. Como resultado, o grupo acabou ficando na última posição, demonstrando que, mesmo com experiência e recursos, a falta de coesão e gestão interna pode comprometer significativamente os resultados de um projeto.

#### **Grupo 5 – José Evando Lopes de Freitas, Lorenzo Bicalho dos Santos Lopes, Lucas Lourenço Noronha Penha, Mariana Cardoso Delgado e Yohana Sofia de Jesus Oliveira:**

O grupo 05 se destacou como a equipe de maior pontuação durante o programa do Mob\_Lab, evidenciando diversos fatores que contribuíram para esse resultado. A competência da equipe, a qualidade das entregas, o respeito entre os membros, as discussões construtivas, a capacidade de se posicionar nos momentos certos, além da inteligência na recepção e oferta de feedbacks, foram aspectos fundamentais para o sucesso desse grupo.

Desde o início, apesar de não demonstrarem uma participação coletiva expressiva, o grupo sempre se comprometeu com a entrega de trabalhos de alta qualidade. A coesão e a consistência foram características marcantes que influenciaram positivamente na decisão final.

Nas primeiras semanas, o grupo enfrentou o desafio de não receber retorno do ponto focal da empresa. Essa situação poderia ter sido um obstáculo significativo, mas, em

vez de desanimarem, os integrantes tomaram a iniciativa de solicitar a inclusão de uma nova integrante na jornada. Essa decisão estratégica trouxe informações valiosas que contribuíram para a construção de uma solução mais robusta e geradora de valor.

A maturidade demonstrada pelo grupo ao longo das semanas foi notável. Eles conseguiram avançar no projeto sem a necessidade de intervenções por parte da equipe da Fundep, o que resultou em um ambiente de trabalho mais harmonioso. Esse equilíbrio e autogestão foram essenciais para o sucesso do grupo, refletindo a excelência com que conduziram todas as etapas do programa.

### **Grupo 6 - Flávio Márcio Araújo Lima Rodrigues, Gabriel Gonçalves Nobre, Ryan Gabriel de Paula Silva, Sofia Woyames Costa Leite e Vanessa Cristina de Faria:**

O grupo demonstrou um crescimento impressionante ao longo das semanas no Mob\_Lab, especialmente após a divulgação do primeiro ranking das equipes. Inicialmente, eles estavam distantes dos demais grupos, mas com comprometimento e esforço, conseguiram alcançar a segunda posição, destacando-se na reta final do programa.

No começo da jornada, o grupo mantinha uma postura mais isolada, focando na interação interna entre seus membros. Esse entrosamento inicial foi crucial para o desenvolvimento das entregas nas etapas subsequentes. À medida que os dias passaram, ficou evidente a evolução tanto na qualidade das entregas quanto no relacionamento com os demais participantes e a equipe da Fundep.

As primeiras entregas do grupo foram abaixo do esperado, culminando em uma apresentação que deveria ter durado 5 minutos, mas acabou se estendendo por 17 minutos. Esse episódio levou a equipe do Mob\_Lab a intervir, buscando entender se o grupo havia compreendido o formato e as expectativas das entregas.

Paralelamente, a proatividade do grupo nas reuniões com o ponto focal foi notável. Eles conseguiram envolver mais de um ponto focal à medida que o projeto avançava, o que enriqueceu o processo. Além disso, solicitaram e realizaram uma visita à empresa parceira em Belo Horizonte, o que contribuiu para um melhor entendimento do problema e das expectativas da empresa.

Na apresentação final, a importância da diversidade no grupo ficou evidente. Uma das integrantes, responsável pelo design, deu uma nova roupagem às entregas finais, tornando-as não apenas mais atraentes, mas também mais claras e compreensíveis. A qualidade da apresentação foi tão alta que um dos membros da banca chegou a questionar se o aplicativo desenvolvido pelo grupo já estava no mercado, destacando o grau de sofisticação alcançado.



Em resumo, o grupo evoluiu significativamente ao longo das semanas, mostrando seriedade no projeto, companheirismo entre os membros e uma capacidade de adaptação e melhoria contínua que foi determinante para seu sucesso.

#### **Grupo 7 – Ana Clara Santos Reis, Ana Luiza Valentim de Almeida, Carlos Adriano Veloso dos Santos, Guilherme de Almeida Madeira e Gustavo Lopes Silveira:**

O grupo, inicialmente composto por pessoas tímidas, enfrentou desafios significativos no início do Mob\_Lab devido à dificuldade de interação e comunicação. A construção do formato do programa foi fundamental para o desenvolvimento deles, e os primeiros momentos foram marcados por dificuldades na compreensão do problema e na forma de entrega esperada. Para superar essas barreiras, foi essencial realizar uma conversa detalhada com um ponto focal, o que ajudou a alinhar o conhecimento e a garantir que todos estivessem na mesma página antes de começar a trabalhar na solução.

Durante a validação das hipóteses, o grupo mostrou um comprometimento notável. Eles foram incentivados a sair da zona de conforto, o que resultou em uma coleta impressionante de mais de 200 respostas B2C e mais de 10 B2B, superando as metas estabelecidas e demonstrando uma determinação admirável ao escolher e abordar dois segmentos simultaneamente.

As conversas informais com a equipe do Mob\_Lab revelaram a necessidade de ouvir e compreender as angústias e preocupações dos integrantes, ajudando a alinhar o propósito coletivo e individual. A Fundep desempenhou um papel crucial ao oferecer conselhos e apoiar o grupo na superação desses desafios.

Ao final da jornada, o grupo demonstrou um avanço significativo tanto no desenvolvimento coletivo quanto individual. Eles apresentaram uma abordagem inovadora para a solução do problema, utilizando estratégias de marketing eficazes. A qualidade da apresentação no pitch final foi notável, evidenciando o crescimento e a capacidade de entregar uma solução compatível com as necessidades do mercado.

#### **Grupo 8 – Bernardo Luiz Silva de Matos, Débora Vasconcelos Pacheco, Elian Leite Faustino, Leonardo Carlos Dantas Bianchi e Matheus Guimarães Soares:**

O grupo que demonstrou um dos melhores entrosamentos desde o início do Mob\_Lab teve uma jornada marcada tanto por uma boa organização interna quanto por desafios que testaram seu comprometimento e resiliência. Desde o início, eles souberam definir claramente as responsabilidades de cada integrante, o que facilitou o andamento da solução. No entanto, um ponto notável foi a postura inicial

do grupo, que tratava o projeto mais como uma atividade acadêmica do que como um trabalho profissional, refletido tanto nas atitudes quanto nas entregas.

Após a divulgação da primeira parcial do ranking, o grupo se viu em uma posição inferior ao esperado, o que gerou um desconforto e, ao mesmo tempo, serviu como um catalisador para um maior engajamento na segunda metade do projeto. Esse momento foi crucial para que eles reconsiderassem suas abordagens e aumentassem o comprometimento com as entregas.

Na construção da solução final, o grupo enfrentou desafios significativos, especialmente relacionados ao acesso aos dados necessários para desenvolver a solução que almejavam. Mesmo com o aviso prévio sobre a necessidade desses dados, a empresa não conseguiu disponibilizá-los, o que poderia ter comprometido o progresso do projeto. No entanto, com o apoio do ponto focal, o grupo conseguiu buscar alternativas, utilizando outros dados para adaptar a solução e garantir a continuidade do trabalho. Apesar disso, a dificuldade na socialização com o ponto focal, causou alguns atrasos no processo.

Em termos gerais, o grupo demonstrou uma grande capacidade de trabalhar coletivamente, o que facilitou o andamento do projeto. Além disso, o programa teve um impacto profundo no desenvolvimento profissional e pessoal dos integrantes. Um exemplo marcante foi o relato de um dos participantes, que compartilhou como o Mob\_Lab o ajudou a se reencontrar profissionalmente, proporcionando uma nova perspectiva em sua carreira após um período de desânimo no mercado de trabalho.

Essa experiência evidencia como o Mob\_Lab não só aprimorou as habilidades técnicas e colaborativas do grupo, mas também proporcionou um espaço para o crescimento pessoal, renovando a motivação e o senso de propósito dos participantes.

### **Grupo 9 - Isabela Fernandes Guerra de Moraes, Karine Samara dos Anjos, Marcus Vinícius Ferreira Lemes Filho, Raphael Alves dos Reis e Vítor Póvoa Dos Santos:**

Internamente, o grupo era bem alinhado, algo que foi notado e valorizado tanto pela equipe da Fundep quanto pelo ponto focal da empresa. No entanto, um desafio que eles enfrentaram foi a dependência excessiva de orientação externa. Em vez de explorar ativamente as informações por conta própria, o grupo preferiu se apoiar nas direções fornecidas pelo gestor, o que limitou sua autonomia e capacidade de investigar o mercado e a empresa de maneira mais aprofundada. Essa abordagem foi identificada e abordada com a equipe, que incentivou os integrantes a adotarem uma postura mais proativa.

A equipe buscou o apoio da Fundep para direcionar melhor a solução que estavam desenvolvendo, além de expressar sua preferência por trabalhar sob pressão, com metas e prazos definidos. Com base nessas preferências, foi possível chegar a um

consenso sobre a melhor abordagem para o trabalho. No entanto, apesar do progresso nas discussões, o grupo encontrou dificuldades na hora de estruturar suas ideias e apresentar as soluções de forma clara nos slides. Essa dificuldade de comunicação afetou sua performance inicial, especialmente durante uma apresentação na Casa Una, onde não conseguiram transmitir suas ideias com a clareza necessária.

Após receberem feedbacks e revisarem suas apresentações, o grupo conseguiu melhorar significativamente a qualidade do pitch final. Esse esforço resultou em uma apresentação sólida e bem estruturada, destacando a competência dos membros, seus integrantes demonstraram um potencial significativo que chamou a atenção dos coordenadores da Linha VI. Esse potencial foi reconhecido quando dois membros foram escolhidos para continuar trabalhando no Future Lab, um desdobramento importante e gratificante para a equipe.

Essa trajetória do grupo ilustra o processo de aprendizado e adaptação que ocorreu ao longo do Mob\_Lab. A experiência proporcionou crescimento tanto técnico quanto comportamental, preparando os integrantes para desafios futuros e possibilitando que alguns deles avancem em suas carreiras dentro da área de inovação e tecnologia.

#### **Grupo 10 - Gabriela Araújo Alvarenga, Jean Pierry Alves Lopes, Marcelo Moreira Alves, Mauricio Henrique Nunes de Oliveira e Nayara das Mercês Lúcio Fiuza:**

Durante as semanas do Mob\_Lab, este grupo demonstrou um crescimento significativo em vários aspectos, tanto pessoais quanto profissionais. Eles evoluíram nas habilidades de apresentação, nas interações com as outras equipes, na construção dos slides e na proatividade, o que refletiu diretamente na qualidade do trabalho desenvolvido. A equipe da Fundep percebeu essa evolução e manteve um diálogo constante com o grupo, buscando oferecer a melhor experiência possível e apoiar o desenvolvimento deles.

Intervenções informais ao longo do processo foram essenciais para que o grupo refinasse sua compreensão da solução que estavam elaborando para a empresa parceira. Essas conversas permitiram que os membros ajustassem seu foco e mantivessem um alinhamento contínuo com o ponto focal da empresa. Eles se destacaram por suas interações ativas e pelas perguntas perspicazes que faziam, sempre buscando explorar ao máximo as possibilidades relacionadas ao tema do desafio.

Um marco importante no desenvolvimento do grupo foi a visita à agência da empresa. Essa experiência permitiu que eles adquirissem uma visão mais abrangente do funcionamento interno da organização, o que se refletiu na qualidade da solução proposta. A visita proporcionou insights valiosos que fortaleceram a

entrega final do pitch, demonstrando a capacidade do grupo de integrar informações práticas em sua abordagem e de apresentar uma solução bem fundamentada e alinhada com as expectativas da empresa.

Em resumo, a trajetória desse grupo no Mob\_Lab foi marcada por um crescimento contínuo e pela capacidade de se adaptar e evoluir diante dos desafios, resultando em uma entrega final que destacou a maturidade e o comprometimento dos integrantes.

## 6. Eventos internos

Os eventos internos promovidos durante o Mob\_Lab tiveram caráter institucional e objetivaram aproximar os participantes e as empresas madrinha da Fundep, além de gerar engajamento ao projeto. Foram realizados os seguintes eventos:

**Abertura do projeto:** O início das atividades ocorreu no dia 20/05/2024. Neste primeiro dia de encontro foi realizado as boas-vindas no espaço P7 Criativo, localizado na região central de Belo Horizonte. Os 50 participantes tiveram apresentações iniciais sobre a Fundep, as linhas e eixos prioritários e um nivelamento de conceitos no âmbito de conectividade veicular da Linha VI.



Também foi realizada uma palestra sobre “Criatividade além do óbvio” para que os participantes possam refletir sobre as necessidades do mercado e os principais desafios que deverão solucionar nos próximos dias das empresas madrinhas.

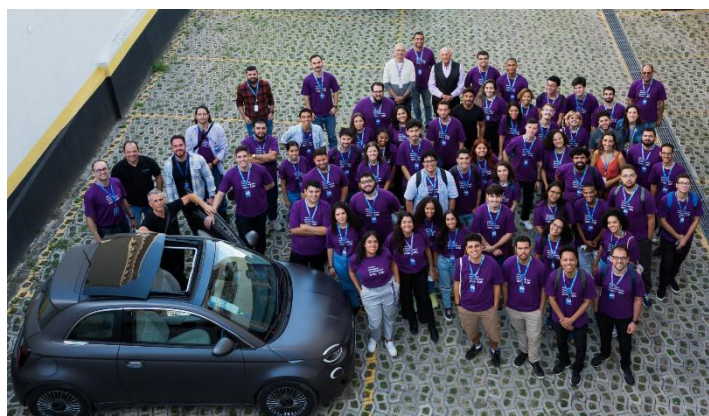
**Primeiro encontro com as empresas madrinhas:** No dia 24/05/2024, os participantes tiveram a oportunidade de se ter um primeiro contato com os pontos focais das empresas madrinhas. Representantes das empresas Stellantis, Localiza&co, Pirelli e CNH trouxeram apresentações a respeito do papel da empresa no mercado automotivo e alguns dos gargalos apresentados internamente relacionados à conectividade veicular que viraram os desafios propostos para que os participantes selecionassem.



Foram apresentados 12 desafios relacionados à conectividade veicular e os grupos de trabalho, formados posteriormente, puderam se inscrever em quais desafios acreditavam ser mais interessantes de serem escolhidos.

**Carros conectados + Prós e contras da eletrificação veicular.** No dia 07/06 os participantes tiveram a oportunidade de interagir diretamente com tecnologias em conectividade de veículos da Stellantis South America. A demonstração não só mostrou as capacidades atuais dos veículos conectados, mas também inspirou os estudantes a imaginar as possibilidades futuras. Eles puderam ver como suas áreas de estudo são aplicadas no mundo real e como a inovação tecnológica está moldando o futuro da mobilidade.

Em seguida foi a vez de acompanhar uma palestra muito especial com Boris Feldman, jornalista e engenheiro com mais de 50 anos de experiência. Em pauta o futuro da eletrificação veicular e das novas tecnologias, com destaque para a importância de programas de desenvolvimento do setor automotivo. O evento foi realizado no edifício Fabiano Cançado, onde fica alocada a equipe de Gestão de Programas da Fundep.



Coordenadora Linhas IV, V e VI





**Encerramento do projeto:** No dia 15/07 ocorreu o evento de encerramento do Mob\_Lab, com a apresentação das soluções desenvolvidas para desafios de empresas madrinhas. Durante o evento de encerramento, cada grupo apresentou um pitch de sua solução para uma banca avaliadora, que analisou a clareza da solução, definição de hipóteses, coerência, atratividade, protótipo, e sugestão de indicadores e mensuração de resultados.

O grupo formado por Lucas Penha, Lorenzo Bicalho, José Freitas, Mariana Delgado e Yohana Sofia foi o melhor avaliado. Eles trabalharam em parceria com a CNH no desafio de “identificar e integrar indicadores ESG (Environmental, Social, and Governance) relevantes para a operação e monitoramento de máquinas agrícolas”. A solução dividiu-se em quatro frentes, integrando os princípios ESG em diferentes fases do ciclo de vida do cliente da CNH, desde a aquisição até a fidelização.

Além das soluções apresentadas, foram anunciados os cinco participantes que se destacaram ao longo de toda jornada de capacitação e terão a oportunidade de realizar um estágio remunerado de seis meses no Future Lab, do Departamento de Ciência da Computação da UFMG. São eles: Gabriel Gonçalves Nobre, Isabela Fernandes Guerra de Moraes, Lorenzo Bicalho dos Santos Lopes, Raphael Alves dos Reis e Vinícius José de Oliveira.





### 6.1 Eventos externos

A inserção no mercado envolve mais do que conhecimentos técnicos; requer imersão em um ecossistema dinâmico. Para os participantes do Mob\_Lab, a participação em eventos externos é crucial, pois oferece oportunidades para expandir conhecimentos, explorar novas tendências e estabelecer contatos importantes.

Esses eventos permitem que os participantes vivenciem as dinâmicas do mercado, entendam suas demandas e se posicionem melhor profissionalmente. A troca de

Coordenadora Linhas IV, V e VI

experiências e a construção de uma rede sólida facilitam futuras colaborações e parcerias, sendo essenciais para uma inserção e sucesso no mercado de trabalho.

Com base nisso, contamos com dois eventos externos: **Casa Una & Minas Summit**.

A Casa Una, localizada na Rua dos Aimorés, 1451, no bairro de Lourdes, em Belo Horizonte, serviu como palco para um evento exclusivo onde cinco grupos selecionados tiveram a oportunidade de apresentar seus avanços no programa Mob\_Lab. Esses grupos foram avaliados em competências de mercado, demonstrando o progresso alcançado em seus projetos diante do ecossistema de inovação de Belo Horizonte.

O evento contou com a participação de convidados externos, trazendo uma perspectiva ampliada para as avaliações, além da presença dos coordenadores da Linha VI – Prof. Marcelo Costa e Prof. Martin Ravetti. A ocasião proporcionou aos participantes não apenas um espaço para exibir suas conquistas, mas também uma chance de receber feedback direto de especialistas, fortalecendo ainda mais suas iniciativas.



O Minas Summit é um dos eventos mais importantes no calendário de inovação em Minas Gerais, reunindo líderes, empreendedores, investidores e profissionais de



diversas áreas para discutir as tendências e os desafios do ecossistema inovador. Realizado na Av. Augusto de Lima, 785, em Belo Horizonte, o evento se destacou por dois dias intensos de palestras, painéis e oportunidades de networking.

Durante o Summit, os participantes tiveram acesso a uma programação rica e diversificada, que abordou temas desde tecnologias emergentes e transformação digital até a importância da inovação social e sustentável. O evento não apenas destacou as inovações locais, mas também trouxe perspectivas nacionais e internacionais, com a presença de pessoas de fora do estado, interessadas em se conectar com o vibrante ecossistema mineiro.

Para os participantes do programa Mob\_Lab, o Minas Summit foi uma oportunidade única de imersão no ambiente de inovação. Eles puderam interagir diretamente com líderes do setor, absorver insights valiosos e explorar novas ideias que contribuíram diretamente para o avanço de seus projetos. As sessões de conteúdo ofereceram inspiração e conhecimento prático, enquanto as oportunidades de networking permitiram a criação de conexões estratégicas, essenciais para quem está ingressando nesse mercado.

A participação no Minas Summit não apenas enriqueceu o conhecimento dos participantes do Mob\_Lab, mas também lhes forneceu novas perspectivas para a continuidade de seus projetos, incluindo a construção de papers e a concepção de soluções inovadoras.



Por fim, é importante destacar as visitas técnicas – Localiza Labs, concessionárias, fábrica da CNH – realizadas por membros de determinados grupos durante as

semanas do programa. Essas visitas foram fundamentais para proporcionar aos participantes a oportunidade de ouvir diretamente de especialistas do setor suas perspectivas sobre os desafios enfrentados.

O objetivo dessas visitas era extrair o máximo de informações práticas e insights estratégicos que pudessem embasar as soluções que estavam sendo desenvolvidas pelos grupos. Ao interagir com profissionais que estão na linha de frente das operações, os integrantes puderam coletar dados relevantes e obter uma compreensão mais profunda dos problemas que buscavam resolver.

Essa experiência prática foi essencial para que os participantes pudessem alinhar suas propostas às necessidades reais do mercado, garantindo que as soluções fossem não apenas inovadoras, mas também viáveis e bem fundamentadas.



## 7. Entregáveis

O programa Mob\_Lab foi desenhado para capacitarmos pessoas para serem inseridas no mercado de trabalho, mas acreditamos no poder da gamificação para aprimorar o projeto.

A gamificação é uma estratégia eficaz para projetos como o Mob\_Lab, especialmente em capacitação e desenvolvimento de talentos para o setor automotivo. Ao incorporar elementos de jogos, a gamificação pode transformar o aprendizado, tornando-o mais envolvente e eficaz. Ela aumenta o engajamento através de desafios, recompensas e feedback instantâneo, estimula a competição saudável com rankings e prêmios, e permite o aprendizado prático em situações simuladas.

Além disso, oferece feedback imediato e mensurável, melhora a colaboração e o trabalho em equipe, e desenvolve habilidades comportamentais como resiliência e liderança. A gamificação também facilita o monitoramento e a avaliação do progresso dos participantes. Em resumo, a gamificação pode dinamizar o aprendizado no Mob\_Lab, motivar os participantes e prepará-los melhor para o mercado automotivo.

Na estruturação dos entregáveis do Mob\_Lab, nosso objetivo foi criar itens que não apenas estivessem diretamente ligados à resolução dos problemas propostos, mas que também promovesse o desenvolvimento de habilidades comportamentais essenciais para o futuro, conforme as diretrizes do Fórum Econômico Mundial.

### **7.1 Entregáveis solicitados aos grupos:**

#### **Validação da Ideia:**

Milena, uma integrante da equipe do Mob\_Lab, conduziu uma palestra sobre a importância da validação de ideias, destacando a necessidade de conversas formais e informais com clientes e potenciais clientes. A partir dessa orientação, cada grupo foi desafiado a ir a campo para coletar feedback real.

Para grupos focados em B2B, estabelecemos a meta de obter 10 respostas, enquanto para B2C, a meta era de 80 respostas. Os dados deveriam ser coletados por meio de formulários que testassem as hipóteses dos grupos sobre as possíveis soluções a serem implementadas. Esse processo de validação foi crucial para assegurar que as ideias fossem relevantes e viáveis no mercado real.

#### **Framework A3:**

O A3 é uma ferramenta de gestão de projetos que utilizamos para ajudar os grupos a sintetizar informações essenciais para o progresso de seus projetos. Este framework permitiu que os participantes organizassem suas ideias e dados coletados durante a validação, fornecendo uma base sólida para o desenvolvimento contínuo das soluções.

A estrutura do A3 ajudou a garantir que todos os grupos tivessem uma visão clara de suas estratégias, problemas identificados, soluções propostas e próximos passos, facilitando a comunicação e o alinhamento entre todos os envolvidos no Mob\_Lab.

- Qual o problema estamos resolvendo?
- Qual a hipótese principal?
- Quais áreas são envolvidas e como é o processo operacional?
- Como estamos pensando em resolver
- O que é sucesso e como medir?

#### **Apresentação da Validação & A3:**



Após a coleta dos dados de validação e a elaboração do framework A3, foi definido que um integrante de cada grupo, escolhido pela equipe do Mob\_Lab, apresentaria os resultados obtidos e as informações contidas no A3. Essa apresentação tinha como objetivo discutir os próximos passos e refinar as estratégias baseadas nos dados reais coletados.

### **Envolvimento da Equipe:**

O envolvimento dos participantes, tanto individualmente quanto coletivamente, foi crucial para a avaliação final dos grupos. Acreditamos na importância das entregas formais, como os resultados obtidos com as ferramentas disponibilizadas e as apresentações finais, mas também adicionamos um critério de avaliação focado na participação ativa. Este critério estava diretamente relacionado às habilidades do futuro, avaliando como os integrantes reagiam e se adaptavam às demandas e expectativas do projeto. Assim, conseguimos medir a proatividade, a colaboração e a resiliência dos participantes, competências essenciais no ambiente de trabalho atual.

### **Primeira Versão do Paper:**

Durante o andamento do Mob\_Lab, a integrante Jade orientou os grupos sobre os elementos que deveriam compor a apresentação final dos projetos. A entrega do paper foi dividida em duas fases para garantir que os conteúdos estivessem alinhados com as expectativas das empresas madrinhas.

A equipe do Mob\_Lab solicitou a submissão de uma primeira versão do paper, contendo nove itens essenciais, para realizar uma leitura crítica e fornecer feedbacks construtivos. Esse processo permitiu que os grupos ajustassem seus trabalhos com base em recomendações antes da entrega final, garantindo um alinhamento mais preciso com os objetivos das empresas envolvidas e uma maior qualidade na apresentação dos resultados.

Essas etapas foram cuidadosamente planejadas para assegurar que os participantes não apenas entregassem produtos de alta qualidade, mas também para que desenvolvessem competências valiosas para suas futuras carreiras.

- Definição Clara do Problema e Objetivos
- Análise de Causas
- Desenvolvimento da Solução
- Plano de Ação Detalhado
- Comunicação
- Monitoramento e Controle
- Gestão de Riscos
- Avaliação e Revisão
- Melhoria Contínua

### **Segunda Versão do Paper:**

Após a revisão inicial realizada pela equipe do Mob\_Lab e as subsequentes alterações feitas pelos grupos, a versão atualizada do paper foi encaminhada para as empresas madrinhas, por meio dos pontos focais designados. Com o paper em mãos, a responsabilidade da empresa madrinha foi avaliar se a solução proposta estava suficientemente detalhada e se possuía aplicabilidade prática para resolver o problema em questão. Essa etapa permitiu que as empresas analisassem a viabilidade das ideias apresentadas e determinassem se estavam alinhadas com as expectativas e necessidades do mercado.

### **Pré-pitch:**

Além da documentação escrita, os grupos foram orientados a preparar uma apresentação em PowerPoint, contendo as principais informações sobre o projeto. Esta apresentação foi estruturada para ser apresentada em um pitch de 5 minutos para uma banca avaliadora, cuidadosamente selecionada pela equipe do Mob\_Lab.

Os membros dessa banca foram escolhidos por sua expertise e capacidade de fornecer feedbacks críticos e construtivos. O pré-pitch serviu como um teste decisivo para os participantes, que precisaram demonstrar clareza, objetividade e persuasão em um curto espaço de tempo, habilidades essenciais para a defesa de suas ideias em um ambiente profissional competitivo.

- **Marcelo Costa:** Professor Associado do Departamento de Ciência da Computação da UFMG
- **Frederico Guimarães:** Professor Associado do Departamento de Ciência da Computação da UFMG e do Laboratório MINDS de Inteligência Artificial
- **Antonio Loureiro:** Professor Titular do Departamento de Ciência da Computação da Universidade Federal de Minas Gerais | Pesquisador 1A do CNPq
- **Patrícia Acácio:** Pesquisa | Consultoria | Facilitação | Gestão Integral | AutoGestão | Gestão de Projetos | Métodos Ágeis
- **Gabriel Benzaquen:** Arquitetura | Community Management | Inovação | Eventos
- **Edson Rocha:** Founder e CEO Metrópole 4

### **Pitch Final:**

Como etapa culminante do programa, os participantes tiveram um fim de semana para incorporar as considerações feitas pela pré-banca em suas apresentações.

Essa preparação foi essencial para enfrentar a banca final, que contou com a presença dos pontos focais das empresas madrinhas e uma equipe de avaliadores altamente qualificada.

A banca final foi responsável por avaliar critérios essenciais como [X], [Y] e [Z], garantindo que os projetos fossem analisados de maneira abrangente e rigorosa. Durante as apresentações, os integrantes demonstraram notável evolução em suas propostas, refletindo o amadurecimento alcançado ao longo do Mob\_Lab. As empresas madrinhas, em particular, forneceram feedbacks extremamente positivos, destacando o alto nível dos projetos e a relevância das soluções apresentadas. Este momento não só validou o esforço dos grupos, mas também consolidou o impacto positivo do programa na capacitação dos participantes para o mercado de trabalho.

- **Pedro Prates:** Educador | Gestor | CREA: Conselheiro | FIEMG: Conselho e Câmara Indústria | ABENGE: Conselheiro | ONG ESF: Conselheiro Estratégico | Iseki\_Food: National Representative | Pesquisador | Eterno aprendiz | ESG
- **Felipe Vitoriano:** Sócio Fundador Vitau Automation | Gerente Inovação | Consultor em Automação | Mestre Microeletrônica

A partir desses entregáveis, todos os projetos alcançaram resultados excepcionais, o que nos permitiu mensurar claramente os avanços desde a primeira semana até a última. Esse acompanhamento contínuo foi crucial para identificar a evolução dos participantes e será um ponto importante a ser mantido e aprimorado nas próximas edições.

Dentre as equipes, a que mais se destacou foi a Equipe 05, que trabalhou no projeto sobre indicadores ESG nas operações agrícolas. Com uma nota final de 9,1, essa equipe foi coroada como a grande campeã do primeiro Mob\_Lab. A consistência nas entregas, a união do grupo e a capacidade de trabalhar coletivamente foram fatores determinantes para esse resultado.

Esses números reforçam que as entregas foram não apenas aplicáveis, mas também valiosas para as empresas madrinhas. Além disso, a inclusão da gamificação no programa contribuiu significativamente para o engajamento dos participantes, trazendo leveza e motivação ao processo de construção das soluções. Isso se traduziu em um ambiente mais dinâmico e colaborativo, onde os participantes puderam explorar suas habilidades de maneira mais criativa e eficaz.

## **8. RESULTADOS**

### **8.1 Indicadores de sucesso**

#### **8.1.1 Empregabilidade**

Para mensurar o indicador de empregabilidade, a Equipe Fundep elaborou um plano de acompanhamento de futuro, que consiste em entrar em contato periodicamente com os participantes por e-mail para identificar possíveis contratações pelo setor automotivo e entender qual a participação do Mob\_Lab nessas possíveis contratações.

Será feito um primeiro contato via formulário um mês após o término das atividades. Esse mesmo acompanhamento será feito após três meses, seis meses e um ano depois do fim da edição.

Serão abordadas perguntas relacionadas à absorção ou não dos participantes pelo setor automotivo. Caso haja contratação após a participação, será perguntado ao participante, por exemplo, se a contratação foi feita por uma das empresas madrinhas, se o processo seletivo chegou ao seu conhecimento por meio do programa, se houve influência de algum contato feito durante o Mob\_Lab, se o participante acredita que a efetivação considerou o aprimoramento de competências individuais promovido pelo projeto, entre outras questões.

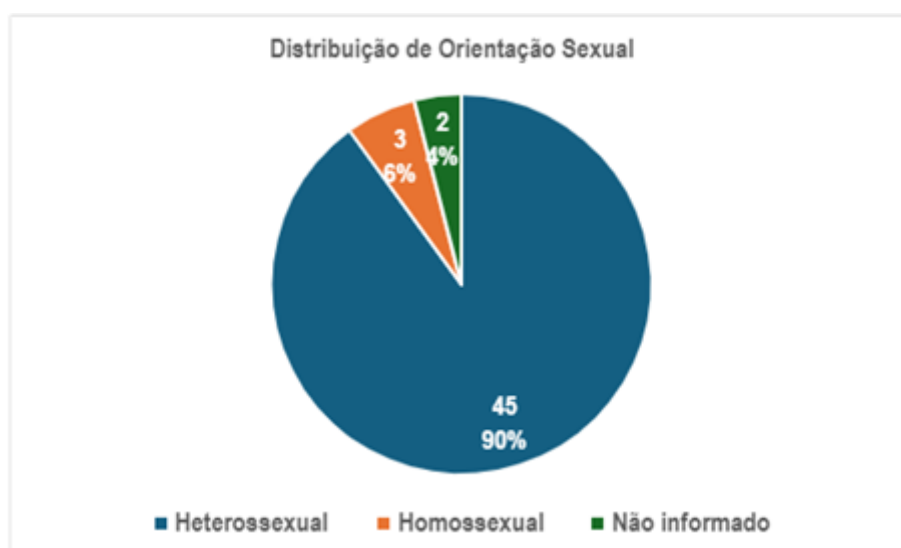
Caso o participante não tenha sido contratado ainda, será perguntado, por exemplo, se ele ainda se interessa pela atuação no setor automotivo, se tem participado de processos seletivos do setor, se tem conseguido aplicar as ferramentas, técnicas e competências desenvolvidas durante o projeto em outras áreas de sua vida acadêmica e profissional e se ele acredita que o projeto ainda poderá o ajudar a conquistar uma vaga no setor automotivo.

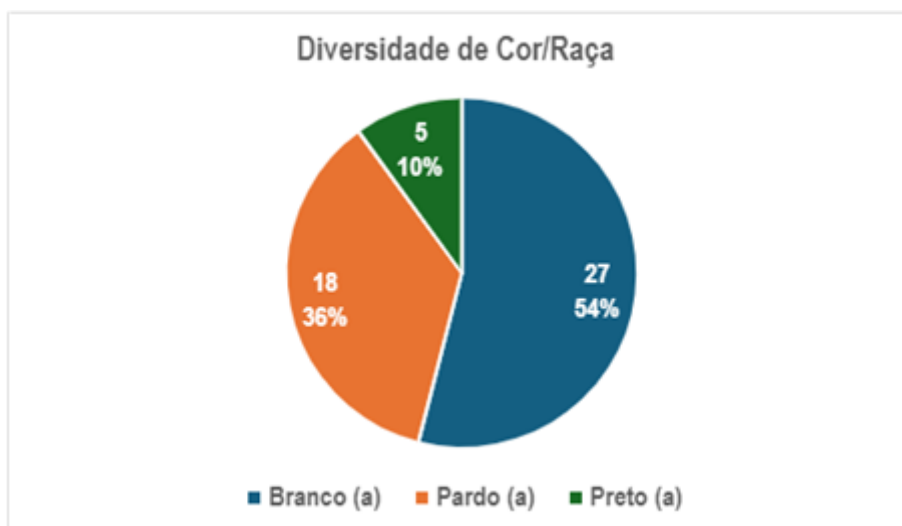
#### **8.1.2 Diversidade**

A análise dos dados coletados sobre os participantes do Mob\_Lab revela um panorama enriquecedor da diversidade presente em nossa iniciativa. Os dados mostram que houve um equilíbrio geral entre gêneros: 27 (54%) homens e 23 (46%) mulheres participaram da imersão.

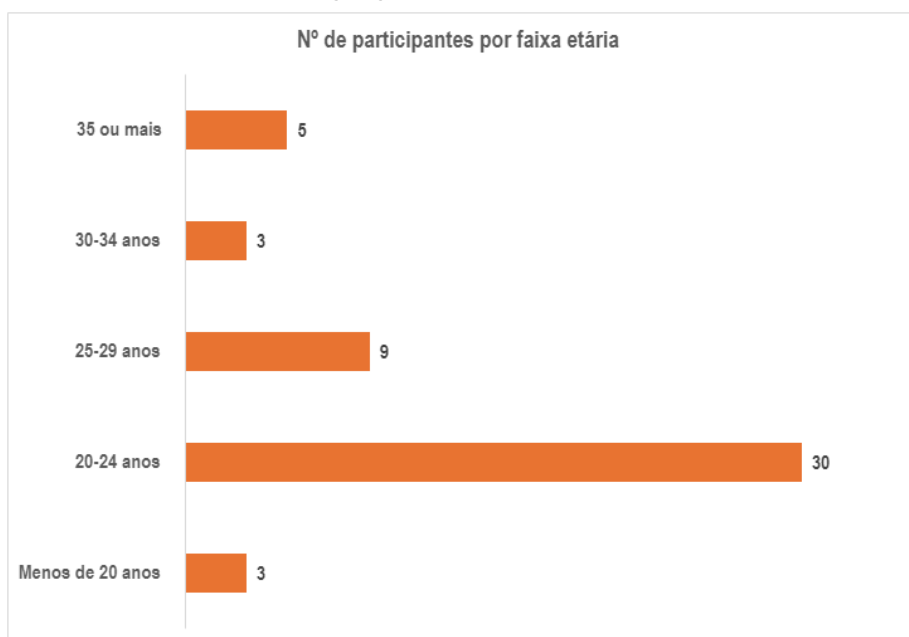


Embora tenhamos alcançado uma diversidade considerável, é evidente que nas próximas edições teremos que criar oportunidades para ampliar nossa representação em termos de cor/raça e orientação sexual. A grande maioria dos participantes se identificou como heterossexual (90%), com uma pequena porcentagem de homossexuais (6%) e alguns não informando sua orientação sexual (4%). Houve uma predominância de participantes que se identificam como brancos (54%), seguidos por pardos (36%) e pretos (10%).





A maioria dos participantes está na faixa etária entre 20 e 24 anos (60%) e em início de carreira, demonstrando um indicativo positivo em relação a atrair talentos emergentes. Apesar disso, consideramos que obtivemos êxito ao buscar equilibrar a idade dos participantes para agregar diferentes experiências e perspectivas ao projeto.



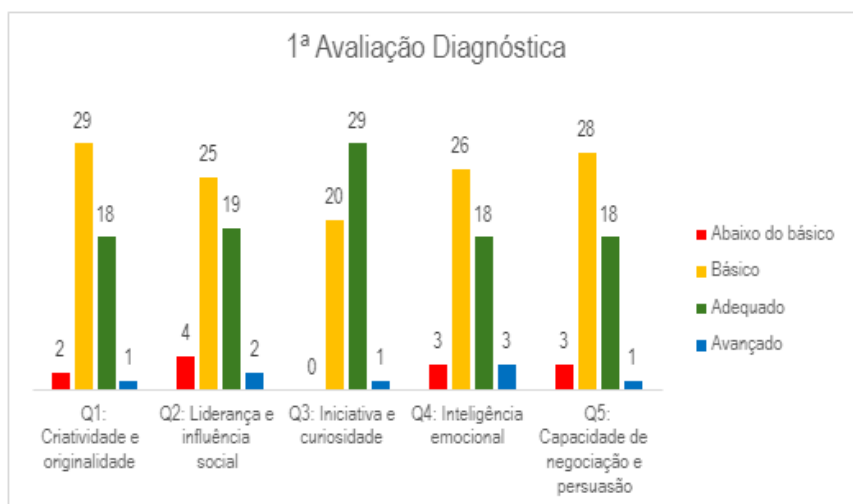
Nos esforçamos em reunir um público o mais diversificado possível. Esse esforço buscou, acima de tudo criar um ambiente que respeitasse e valorizasse as diferenças e acolhesse a todos da melhor forma possível.



### 8.1.3 Avaliações diagnósticas individuais

A primeira AD, aplicada na segunda semana de imersão, apresentou os seguintes resultados:

#### Resultados da 1ª Avaliação Diagnóstica



A maioria dos participantes, representando 58% (29 participantes), apresentou um nível básico de criatividade e originalidade em suas respostas, enquanto 4% (2 participantes) mostraram um nível abaixo do básico. Apenas 36% (18 participantes) demonstraram um nível adequado e apenas 1% (1 participante) alcançou um nível avançado.

No que diz respeito à liderança e influência social, 50% (25 participantes) exibiram um nível básico, e 8% (4 participantes) ficaram abaixo do esperado. Já 38% (19 participantes) apresentaram um nível adequado de competência nessa área, e 4% (2 participantes) mostraram um domínio avançado.

Em iniciativa e curiosidade, 58% (29 participantes) apresentaram um nível adequado, 1% (1 participante) demonstrou nível avançado e 40% (20 participantes) tiveram um nível básico. Não foram observadas respostas com nível abaixo do básico nesse quesito.

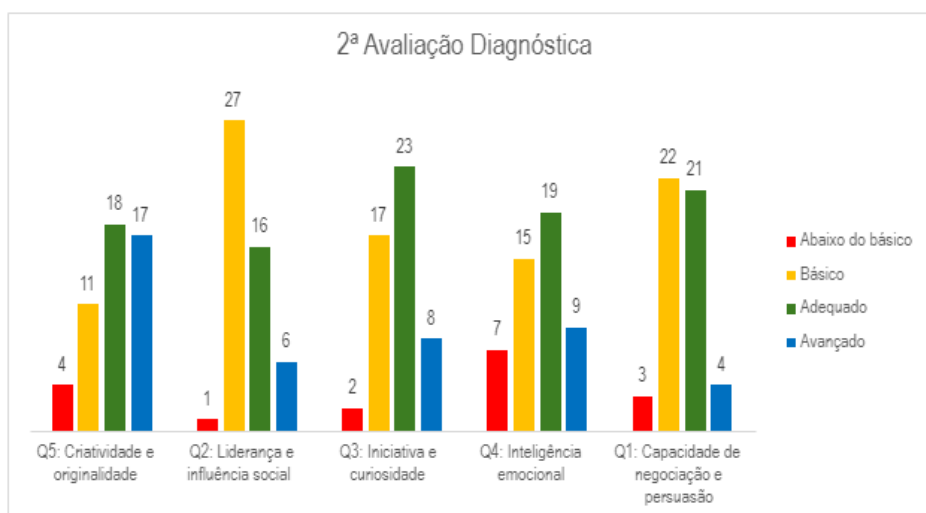
Em relação à inteligência emocional, 52% (26 participantes) mostraram um nível básico, e 6% (3 participantes) apresentaram um nível abaixo do básico. Além disso, 36% (18 participantes) demonstraram um nível adequado e 6% (3 participantes) alcançaram um nível avançado.

Quanto à capacidade de negociação e persuasão, 56% (28 participantes) demonstraram um nível básico, e 6% (3 participantes) ficaram abaixo do básico. Já

36% (18 participantes) apresentaram um nível adequado e apenas 1% (1 participante) obteve um nível avançado.

A segunda AD, aplicada na sexta semana de imersão, apresentou os seguintes resultados:

### Resultados da 2ª Avaliação Diagnóstica



A maioria demonstrou um nível adequado (36%, ou 18 participantes) ou avançado (34%, ou 17 participantes) em criatividade e originalidade. Apenas 22% (11 participantes) apresentaram um nível básico, e 8% (4 participantes) mostraram um nível abaixo do básico.

Em termos de liderança e influência social, 54% (27 participantes) demonstraram um nível básico de competência, enquanto 1% (1 participante) ficou abaixo do básico. O nível adequado foi alcançado por 32% (16 participantes) e 12% (6 participantes) apresentaram um domínio avançado da habilidade.

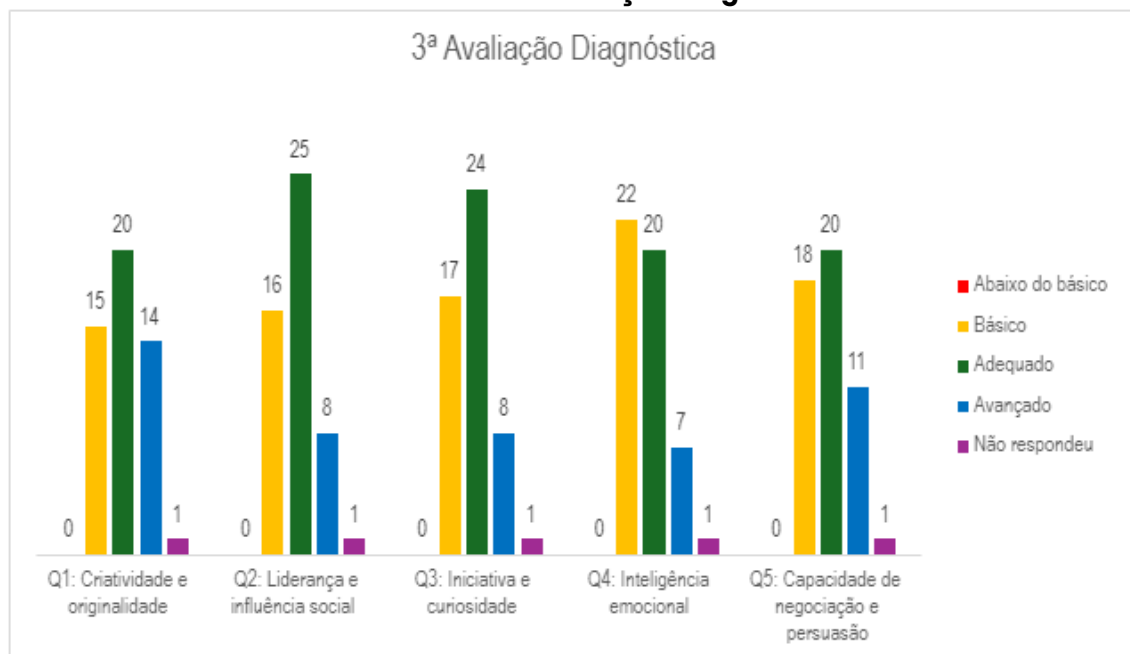
A maioria dos participantes teve um desempenho adequado em iniciativa e curiosidade, representando 46% (23 participantes). Nível avançado foi observado em 16% (8 participantes), enquanto 34% (17 participantes) apresentaram um nível básico. Apenas 4% (2 participantes) mostraram um nível abaixo do básico.

Em relação à inteligência emocional, 38% (26 participantes) apresentaram um nível adequado, 18% (9 participantes) mostraram um nível avançado, 30% (15 participantes) tiveram um nível básico e 14% (7 participantes) ficaram abaixo do básico.

Quanto à capacidade de negociação e persuasão, 44% (22 participantes) demonstraram um nível básico, e 6% (3 participantes) estavam abaixo do básico. Um nível adequado foi evidenciado por 42% (21 participantes) e 8% (4 participantes) apresentaram um domínio avançado da habilidade.

A terceira AD, aplicada na última semana de imersão, apresentou os seguintes resultados:

### Resultados da 3ª Avaliação Diagnóstica



A maior parte dos participantes demonstrou um nível adequado (40%, ou 20) ou avançado (28%, ou 14) em criatividade e originalidade. Apenas 30% (15 participantes) apresentaram um nível básico.

Em relação à liderança e influência social, 50% (25) dos participantes mostraram um nível adequado. Além disso, 16% (8 participantes) superaram as expectativas, exibindo habilidades avançadas. Outros 32% (16 participantes) apresentaram um nível básico de competência nessa área.

Sobre iniciativa e curiosidade, 48% (24) dos participantes atingiram um nível adequado, 16% (8 participantes) demonstraram um nível avançado e 34% (17 participantes) tiveram um nível básico.

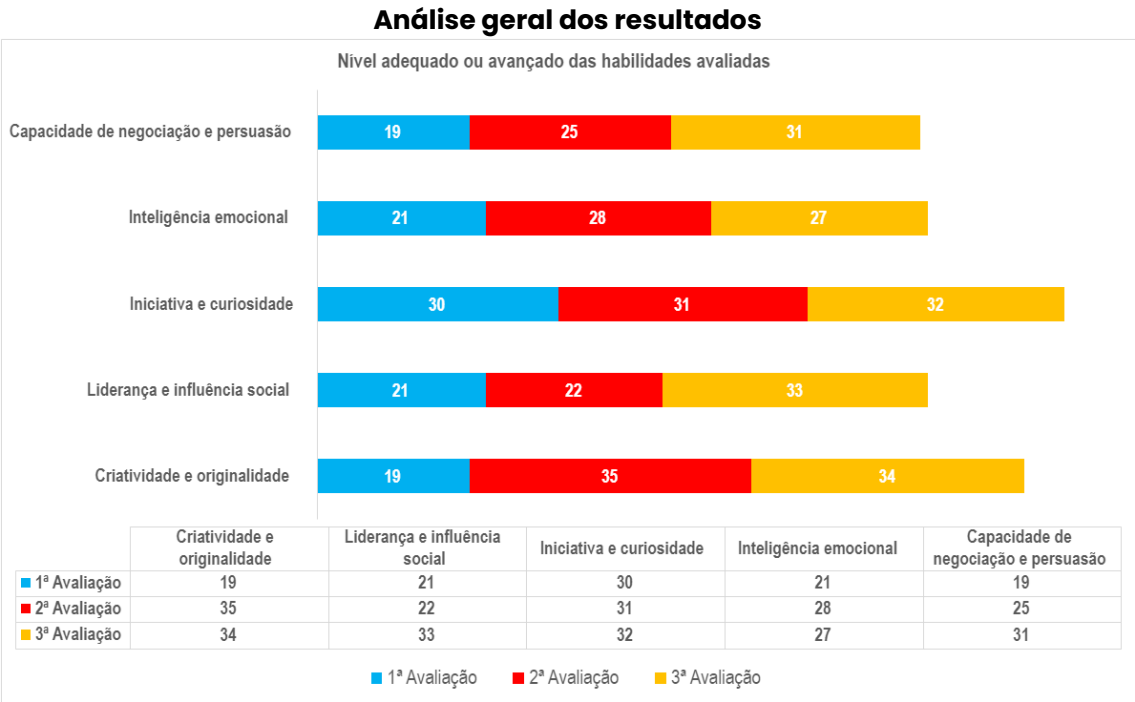
No quesito inteligência emocional, 40% (20) dos participantes mostraram um nível adequado, 14% (7 participantes) demonstraram um nível avançado e 44% (22 participantes) apresentaram um nível básico.

Quanto à capacidade de negociação e persuasão, 36% (18) dos participantes mostraram um nível básico, 40% (20 participantes) apresentaram um nível adequado e 22% (11 participantes) atingiram um nível avançado.

Além disso, é importante destacar que, na terceira AD, um participante não respondeu à avaliação. Portanto, em todos os quesitos, 1% (1) foi considerado como

"Não respondeu". Também não foram observadas respostas abaixo do nível básico esperado nos quesitos avaliados.

Ao longo do projeto, observamos avanços significativos nas habilidades avaliadas na AD, refletindo um progresso notável em áreas cruciais para o desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes.



A capacidade de negociação e persuasão cresceu de forma substancial, passando de 38% (19) para 62% (31) dos participantes demonstrando nível adequado ou avançado dessa habilidade. A inteligência emocional também apresentou uma evolução positiva, com um aumento de 42% (21) para 54% (27) dos participantes alcançando níveis adequados ou avançados.

Embora iniciativa e curiosidade tenham mantido uma estabilidade relativa, com 60% (30) na primeira avaliação e 64% (32) na última, destacamos um notável crescimento em liderança e influência social, de 42% (21) para 66% (33).

Finalmente, o maior aumento percentual ocorreu em criatividade e originalidade, passando de 38% (19) para 68% (34) dos participantes evidenciando essas habilidades. Esses resultados indicam não apenas um fortalecimento individual, mas também um impacto positivo na capacidade geral da equipe em enfrentar desafios e buscar soluções inovadoras.

#### 8.1.4 Avaliação de alcance e impacto

Um dos principais indicadores de sucesso do Mob\_Lab que destacamos é o **impacto das impressões geradas pelos posts individuais dos participantes nas redes sociais**. Embora não tenham sido induzidos a fazê-lo, muitos deles compartilharam suas experiências e aprendizados após a conclusão do programa. Isso reflete um entendimento mais profundo sobre a importância da **presença online e o papel que ela desempenha em futuras oportunidades de carreira**, especialmente considerando um dos pilares principais do programa: a inserção no mercado de trabalho.

O conteúdo das palestras e mentorias individualizadas, voltado para a preparação dos participantes para o mercado, contribuiu significativamente para esse resultado. Muitos participantes fizeram suas postagens logo após o término das atividades, enquanto outros planejam realizar suas publicações ao longo do segundo semestre, alguns até mencionando um “TBT” planejado para um mês após o último encontro no P7.

O impacto dessas postagens pode ser mensurado pelo **número de impressões geradas apenas no LinkedIn, que totalizou 44.561 impressões**. Esse número não só demonstra o alcance do programa, mas também evidencia o legado deixado pelo Mob\_Lab em termos de engajamento e visibilidade dos participantes, que agora estão mais preparados e conectados com o mercado de trabalho.

#### 8.2 Desafios do processo

A primeira edição do Mob\_Lab foi uma jornada experimental em vários sentidos. O Programa Mover nunca havia executado uma iniciativa nesse formato e este foi o primeiro projeto voltado para o Eixo 3 – Formação, da Linha VI – Conectividade Veicular. Sendo assim, é natural que, apesar dos êxitos obtidos, muito desafios tenham surgido antes, durante e após a execução do projeto.

O primeiro deles foi sensibilização das empresas do setor automotivo sobre o valor que o projeto poderia agregar à atração de novos talentos para o mercado. Muitas reuniões foram realizadas para convencer gestores e tomadores de decisão de que investir em um projeto de desenvolvimento de soft skills poderia ser o primeiro passo para receber das universidades e escolas técnicas profissionais melhor preparados para lidar com os desafios e complexidades que esse setor apresenta. No final, as empresas que acolheram o projeto e decidiram investir nessa primeira edição foram Stellantis, CNHI, Localiza e Pirelli, que se tornaram madrinhas das equipes e dispuseram de profissionais para atuar como pontos focais e mentores dos participantes.

Além disso, atrair jovens profissionais para participar da iniciativa também era um desafio, já que o perfil desses profissionais não tem demonstrado nos últimos anos

interesse em atuar na indústria. Para superar esse desafio, a equipe Fundep se propôs a realizar visitas e entrar em contato com universidades e escolas técnicas, a fim de apresentar o projeto e atrair pessoas com diferentes perfis que estivessem interessadas em ingressar no setor automotivo. A equipe de comunicação também fez uma divulgação ostensiva do edital. O resultado foram 165 inscrições, das quais 50 foram escolhidas para participar do projeto.

Outro desafio enfrentado durante a execução foi a formação das equipes de trabalho. Por contarmos com perfis profissionais e formações distintas, era necessário garantir a diversidade dentro dos times. Para isso, procuramos inserir em cada grupo pelo menos um membro com formação nas áreas que não eram as prioritárias do projeto, como engenharia, tecnologia e gestão. Também procuramos formar equipes com membros de gêneros e idades diferentes. Tudo isso era necessário para garantir a maior pluralidade de ideias e pontos de vista possíveis em cada grupo.

Desenhar a programação do Mob\_Lab também se mostrou uma tarefa desafiadora, já que era necessário equilibrar atividades práticas e teóricas que incentivassem a criatividade, a colaboração e o pensamento crítico, ao mesmo tempo garantindo que as experiências seriam tanto envolventes quanto educativas. A criação de um ambiente que estimule a troca de ideias e a resolução de problemas em equipe demanda um planejamento detalhado para garantir que os participantes possam não apenas aprender, mas também aplicar e refletir sobre as habilidades adquiridas. Além disso, era crucial adaptar as atividades aos diferentes estilos de aprendizagem e perfis dos participantes, garantindo que todos tivessem a oportunidade de se desenvolver. A programação foi preparada então para contar com conteúdo técnico e motivacional, mas deixando alguns momentos em aberto para a inserção de temas que fossem demandados pelos próprios participantes durante a jornada ou por assuntos que a própria equipe da Fundep sentisse a necessidade de abordar. Como resultado, tivemos uma programação viva, que se adequou ao perfil dos participantes e ao fluxo de trabalho das equipes.

Avaliar os participantes individualmente em relação ao aprimoramento de soft skills também foi um desafio para a equipe Fundep, devido à natureza subjetiva e muitas vezes intangível dessas habilidades. Diferente de competências técnicas, as soft skills não possuem métricas objetivas facilmente quantificáveis, o que torna a avaliação um processo complexo. Para executar essa tarefa utilizamos uma combinação de métodos qualitativos e quantitativos, como feedback contínuo, avaliações diagnósticas e avaliações entre pares, para captar uma visão abrangente do desenvolvimento de cada participante. É importante ressaltar, entretanto, que a presença de um profissional da área de psicologia talvez tivesse tornado essa tarefa mais eficaz.

Por fim, o último desafio que gostaríamos de destacar é a dificuldade em monitorar a comunicação entre as empresas madrinhas e as equipes de trabalho. Por ter sido



feita majoritariamente de forma virtual, foi difícil para a equipe Fundep acompanhar as interações entre os pontos focais e os grupos. Uma forma de amenizar essa dificuldade foi por meio da criação de grupos no aplicativo Whatsapp, nos quais os participantes e os pontos focais se comunicavam e trocavam informações. Todos os grupos foram assistidos pela equipe executora do projeto, e como resultado esse formato de comunicação foi elogiado pelas empresas madrinhas por ter facilitado a interação e o engajamento.

### 8.3 Lições aprendidas

Como já dito anteriormente, o Mob\_Lab foi uma jornada experimental. Nesta primeira edição, a equipe Fundep teve a oportunidade de aprender muito e desse processo surgiram as lições aprendidas sobre os diversos aspectos do projeto:

**Edital e escolha de participantes:** Durante a execução do Mob\_Lab, aprendemos que a inclusão de um especialista em recursos humanos para aprimorar as dinâmicas de seleção é crucial. Planejamos adicionar uma segunda fase de seleção na próxima edição, que pode envolver a solução de um case ou entrevistas individuais para avaliar melhor os candidatos. Também identificamos a necessidade de um planejamento mais antecipado, permitindo mais tempo para inscrições e uma divulgação nacional mais ampla. Isso deve atrair mais candidatos e melhorar os resultados. Mantendo o formato presencial, esperamos ampliar o impacto do programa e consolidá-lo no setor automotivo.

Além disso, um planejamento mais detalhado ajudará a definir claramente o desafio e direcionar a divulgação de forma mais eficaz. Continuaremos a valorizar a diversidade dos participantes, que foi essencial para o sucesso da primeira edição. Esses aprendizados guiarão o aprimoramento contínuo do Mob\_Lab para torná-lo ainda mais relevante e impactante.

**Cronograma:** Durante a jornada do Mob\_Lab, aprendemos muito sobre como estruturar o cronograma das atividades e observamos um grande progresso dos participantes. Recebemos feedbacks sobre quais conteúdos foram mais valiosos e contamos com a contribuição de palestrantes, mentores e empresas, que enriqueceram o programa.

Identificamos os formatos e estilos de apresentação mais eficazes e entendemos a importância de manter flexibilidade no cronograma para incluir conteúdos sugeridos pelos participantes. Adaptar o cronograma conforme o feedback não prejudicou o progresso, mas sim, foi essencial para integrar temas relevantes. Além disso, estabelecemos uma rede sólida de mentores e palestrantes para futuras edições.

**Conteúdos:** Durante o Mob\_Lab, adquirimos aprendizados valiosos que serão úteis para futuras edições:

- **Conexão com o ambiente de inovação:** Estar integrado ao ecossistema de inovação de Belo Horizonte foi crucial para selecionar mentores e adaptar os conteúdos às necessidades emergentes. Utilizar contatos estabelecidos ajudou a implementar o programa eficazmente.

- *Feedback e adaptação:* Ajustar o cronograma com base no feedback dos participantes foi essencial. À medida que o conhecimento dos participantes evoluía, adaptávamos o conteúdo para atender às novas demandas, enriquecendo a experiência com especialistas renomados.
- *Satisfação das expectativas:* As expectativas dos participantes em relação aos palestrantes foram atendidas através de uma abordagem cuidadosa, incluindo contato inicial, briefing, e coleta de feedback.

**Definição dos desafios:** Como principal aprendizado, identificou-se a importância de definir os desafios com maior antecedência, permitindo uma preparação mais sólida e estruturada. Além disso, destacou-se a necessidade de ampliar as oportunidades de visitas técnicas e interações presenciais entre as equipes e as empresas madrinhas, de modo a fortalecer a colaboração e maximizar os resultados do programa.

**Acompanhamento das empresas madrinhas:** Durante a primeira edição do Mob\_Lab, ficou claro que a cooperação entre empresas com visões comuns foi fundamental, apesar de atuarem no mesmo setor com diferentes especialidades. Essa diversidade promoveu a criação e o crescimento coletivo.

Para futuras edições, recomenda-se:

- *Integração inicial:* Implementar atividades de quebra-gelo no início do programa para fomentar um ambiente colaborativo.
- *Comunicação e sinergia:* Realizar encontros online frequentes e definir uma agenda clara para manter todas as empresas alinhadas e engajadas.
- *Exploração regional:* Considerar novas regiões do Brasil para trazer novas perspectivas e fortalecer conexões.
- *Relatórios periódicos:* Criar relatórios informativos sobre os avanços e inovações do programa para manter as empresas atualizadas e complementar as discussões.

**Acompanhamento dos participantes e equipes:** Para as próximas edições do Mob\_Lab, é fundamental incluir a participação de uma psicóloga na equipe, com o intuito de aprimorar o acompanhamento das equipes e garantir intervenções mais eficazes para o melhor andamento dos projetos e o desenvolvimento individual dos participantes.

A psicóloga terá um papel crucial no Mob\_Lab, abrangendo várias responsabilidades:

- *Dinâmicas da Seleção:* Definir e conduzir as dinâmicas da segunda fase do processo seletivo, aprimorando a escolha dos participantes.
- *Relatórios e Planos de Desenvolvimento:* Criar relatórios individuais e elaborar Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) pós-programa para orientar os participantes na aplicação das habilidades adquiridas.
- *Acompanhamento:* Fornecer suporte emocional e psicológico antes, durante e após o programa, monitorando o progresso, ajudando a superar desafios e preparando os participantes para o mercado de trabalho, especialmente no setor automotivo.

**Eventos externos:** A participação dos integrantes do Mob\_Lab em eventos externos foi fundamental para aumentar o engajamento e a performance deles, especialmente devido à gamificação que incentivou a competitividade saudável. A bonificação pela participação ativa demonstrou ser proporcional ao aumento na performance.

Para futuras edições, é essencial estruturar um calendário de eventos externos que coincida com o programa. Integrar esses eventos ao cronograma enriquecerá a experiência dos participantes e fortalecerá a conexão com o ecossistema de inovação.

Esses eventos oferecem aos participantes novas perspectivas e insights, além de funcionar como uma "válvula de escape" das rotinas intensas do Mob\_Lab. A interação com profissionais e especialistas de diversas áreas potencializa a criatividade e a inovação, essenciais para o sucesso dos projetos.

**Ferramentas de gestão:** A integração dos três conceitos citados ofereceu uma abordagem robusta para a gestão do MobLab. O PDCA promoveu a melhoria contínua das soluções apresentadas pelas equipes, o Design Thinking estimulou a criatividade centrada no usuário, e o Pressure Cooker acelerou o desenvolvimento de soluções inovadoras sob pressão. Juntas, essas ferramentas permitiram que as equipes gerenciassem os projetos de maneira ágil, adaptativa e centrada nas necessidades das empresas madrinhas.

Além de manter as ferramentas de gestão para o acompanhamento da execução do MobLab, foi essencial estabelecer processos operacionais internos claros e bem definidos. Aliado a esses processos, a realização de reuniões frequentes de alinhamento entre a equipe executora e o time interno da Fundep desempenhou um papel fundamental. No entanto, concluiu-se que a frequência dessas reuniões poderia ter sido intensificada, o que teria contribuído para uma rotina de trabalho mais coesa e eficiente.

## 9. Custo total do programa

CUSTOS MOB_LAB		Modelo de Contratação
<b>Contratações</b>		
Bindes (Eco bag, copo reciclável, caderneta e caneta, camisa, crachá)	R\$ 9.286,25	COMPRAS
Locação do Espaço (P7 Criativo)	R\$ 35.147,50	COMPRAS
Bolsas para os 50 participantes	R\$ 200.000,00	ESPAÇO COORDENADOR
Equipe (Milena e Eloízio e Bernardo)	R\$ 41.600,00	ESPAÇO COORDENADOR
Contratação da Empresa de Organização e execução - MEIA CINCO EVENTOS LTDA - cláudia	R\$ 141.070,15	COMPRAS
Extras contratação Meia Cinco	R\$ 2.677,77	COMPRAS
<b>Palestrantes</b>		
Denise Eler	R\$ 30.000,00	SPN - CONTRATO/03 ORÇAMENTOS (NF) / JUSTIFICATIVA TÉCNICA
Boris Feldman	R\$ 20.000,00	SPN - CONTRATO/03 ORÇAMENTOS (NF) / JUSTIFICATIVA TÉCNICA
Daniela Teodoro	R\$ 4.500,00	SPN - CONTRATO/03 ORÇAMENTOS (NF) / JUSTIFICATIVA TÉCNICA
Alessandra Bergamini	R\$ 2.100,00	SPN - CONTRATO/03 ORÇAMENTOS (NF) / JUSTIFICATIVA TÉCNICA
<b>Passagens</b>		

Coordenadora Linhas IV, V e VI

Paulo Cesar Born Martinelli - Localiza	R\$ 2.998,76	ESPAÇO COORDENADOR
Murilo Kadanus dos Santos - Localiza	R\$ 2.998,76	ESPAÇO COORDENADOR
Wanderson Paes Garcia - Pirelli	R\$ 1.992,63	ESPAÇO COORDENADOR
Carnelutti Alencarino S. Jacome	R\$ 2.807,18	ESPAÇO COORDENADOR
<b>Diárias</b>		
Paulo Cesar Born Martinelli - Localiza	R\$ 200,00	ESPAÇO COORDENADOR
Murilo Kadanus dos Santos - Localiza	R\$ 200,00	ESPAÇO COORDENADOR
Wanderson Paes Garcia - Pirelli	R\$ 400,00	ESPAÇO COORDENADOR
Carnelutti Alencarino S. Jacome	R\$ 2.000,00	ESPAÇO COORDENADOR
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 499.979,00</b>	

## 10. Feedback das empresas madrinhas

As empresas madrinhas (Stellantis, Pirelli, CNH e Localiza) desempenharam um papel crucial na execução do Mob\_Lab, proporcionando uma experiência enriquecedora e realista para os jovens participantes. Ao apresentar desafios práticos e relevantes, elas ajudaram a aproximar os participantes da realidade dinâmica e exigente da indústria automotiva. A mentoria oferecida pelos pontos focais dessas empresas foi especialmente importante, oferecendo orientação especializada e feedback construtivo que permitiu às equipes superar obstáculos e aprimorar suas entregas. Essa interação direta com profissionais experientes não apenas facilitou o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais, mas também forneceu uma visão valiosa sobre as expectativas e práticas do setor. Como resultado, os participantes puderam não apenas aplicar conhecimentos teóricos, mas também se preparar de forma mais eficaz para uma possível inserção na indústria automotiva.

Consideramos que colher o feedback das empresas madrinhas sobre o Mob\_Lab, a experiência junto aos participantes e a execução pelo time Fundep é essencial para aprimorar o projeto e realizar as próximas edições com mais assertividade em relação ao alcance dos objetivos principais. Pedimos aos pontos focais que nos fornecessem suas percepções sobre cinco aspectos da imersão: comunicação durante o projeto, interação e relacionamento com as equipes, execução do Mob\_Lab pelo time Fundep, entregas feitas pelas equipes e, por fim, que nos oferecessem uma visão geral sobre a experiência.

### 10.1 Comunicação durante o projeto

Os principais pontos positivos relatados foram a comunicação clara durante a jornada, reuniões com equipes dos participantes e equipe Fundep aberta e transparente e a criação de grupos de Whatsapp que ajudaram muito o processo de comunicação.

Como pontos de atenção as empresas informaram que sentiram falta de materiais de divulgação sobre o projeto e o cronograma das atividades para divulgar internamente entre os times envolvidos com a iniciativa. Também houve uma

dificuldade em relação ao compartilhamento de dados pelas empresas: as equipes muitas vezes demandaram informações que não podiam ser compartilhadas. Em uma próxima edição seria interessante se pensar em uma estratégia de compartilhamento de dados que não infrinja nenhuma lei ou regra interna das empresas, mas que ao mesmo tempo ajude os grupos a terem acesso a informações que precisarem para solucionar os desafios.

### **10.2 Interação e relacionamento com as equipes**

O principal ponto positivo sobre o relacionamento com os participantes relatado pelas empresas madrinhas foi que a maior parte das equipes demonstrou dinamicidade e proatividade, demandando as informações que precisavam para entender e solucionar os desafios propostos.

Uma situação que ocorreu com quase todas as equipes é de que no início do projeto os participantes se mostraram confusos em relação ao desafio e à entrega que deveriam realizar, mas de forma geral todos os times conseguiram evoluir bem e entregar boas soluções. As empresas propuseram que em outras edições, para sanar esse problema, seria interessante que os desafios fossem apresentados antes do início das atividades aos selecionados, para que eles já iniciem as atividades com conhecimento prévio sobre os temas que serão trabalhados.

Outro ponto de atenção citado foi a distância entre as equipes de trabalho e as empresas. Os pontos focais relataram que os grupos que conseguiram realizar visitas técnicas ou contar com o ponto focal presencialmente em algum momento da jornada conseguiram extrair informações e insights que os ajudaram a se aprofundar melhor no tema com o qual estavam trabalhando. Um aspecto positivo que chamou a atenção dos representantes das empresas madrinhas é que, em alguns casos em que as equipes não conseguiriam realizar visitas técnicas à própria empresa ou contar com a presença do ponto focal fisicamente, os times buscaram visitar outras empresas do ramo automotivo, como concessionárias e empresas parceiras, e tirar dúvidas com colaboradores das demais empresas madrinhas que estavam participando do projeto. Momentos como a apresentação de carros conectados pela Stellantis e a participação de pessoas da indústria em sessões de mentoria com os times também ajudaram nesse quesito. Também foi sugerido que em outras edições seja previsto no cronograma momentos de maior proximidade entre o ponto focal e as equipes, talvez com dias e horários pré-determinados.

### **10.3 Execução do Mob\_Lab pelo time Fundep**

Uma das principais sugestões das empresas madrinhas foi em relação à definição dos desafios que foram apresentados aos participantes. Para elas, poderia ter sido feito um alinhamento inicial, no qual as empresas trocariam informações sobre os desafios que estavam trazendo para a imersão e partir daí identificar, por exemplo, aqueles que tratavam do mesmo tema e pudessem se conectar, para que fossem



trabalhados em conjunto pelas equipes e pelas próprias empresas. Também seria interessante que a Coordenação Técnica da Fundep validasse os desafios antes da apresentação às equipes.

#### **10.4 Entregas feitas pelas equipes**

Em relação as entregas realizadas pelas equipes, os representantes das empresas se mostraram satisfeitos com as soluções apresentadas. Algumas das soluções terão, inclusive, a viabilidade testada em campo, com a própria empresa madrinha ou com empresas parceiras.

Uma sugestão dada para as próximas edições é que haja a entrega de um produto ou protótipo, e que além da documentação em formato de paper, seja entregue uma apresentação visual da solução para que seja mais fácil mostrar o valor do que está sendo apresentado internamente.

Também foi sugerida uma pré-entrega, que seria uma validação antes da banca para que as empresas e as equipes tenham tempo para corrigir a solução antes da entrega final. O tempo da apresentação final pelas equipes também poderia ser maior, do ponto de vista das empresas.

#### **10.5 Visão geral sobre a experiência**

O melhor feedback fornecido pelos representantes das empresas madrinhas é de que todas elas participariam novamente do projeto, em edições futuras. O Mob\_Lab proporcionou às empresas que participaram a possibilidade de futuramente se criar um ecossistema de inovação entre as indústrias do setor automotivo e a Fundep, que possibilite que as empresas se unam para lançar editais de inovação e buscar soluções que atendam ao mercado de forma geral.

O principal ponto de melhoria, na visão dos representantes, é em relação ao tempo de execução do projeto. Todos eles acreditam que um tempo maior para elaborar e validar os desafios, preparar a apresentação institucional, definir os pontos focais e, posteriormente, acompanhar as equipes e as entregas seria muito benéfico para o projeto.

### **11. Feedback da Coordenação Técnica da Linha VI**

A Coordenação Técnica da Linha VI desempenhou um importante papel durante a jornada do Mob\_Lab, oferecendo às equipes mentoria técnica que as ajudou a solucionar os desafios propostos pelas empresas madrinhas. O apoio da Coordenação foi essencial para que os participantes conseguissem compreender conceitos básicos que deveriam ser aplicados nas soluções relacionados a conectividade veicular, análise de dados, inteligência artificial, entre outros.

Além do suporte aos times, a Coordenação técnica também foi responsável pela escolha dos cinco participantes premiados com uma extensão de bolsa para atuação no FutureLab, laboratório de pesquisa multidisciplinar da UFMG que reúne professores de ponta em inteligência artificial, ciência dos dados, sistemas complexos e transformação digital.

Dessa forma, escutar e registrar as impressões dos professores da Coordenação Técnica que participaram do Mob\_Lab é essencial para aprimorar as edições futuras e tornar esse projeto cada vez mais assertivo ao objetivo de atrair talentos cada vez mais preparados pessoalmente e tecnicamente para a indústria automotiva.

### **11.1 Definição dos desafios**

O principal apontamento dos professores da Coordenação Técnica foi em relação à definição e apresentação dos desafios apresentados pelas empresas madrinhas. Para eles, o ideal seria que os desafios fossem apresentados à equipe Fundep ainda na fase pré-operacional, para que fosse possível fazer uma validação técnica da viabilidade de resolução dos desafios pelos participantes. Isso evitaria que os desafios apresentados exigissem um nível de conhecimento acima do esperado para o perfil de participantes ou recursos aos quais eles não teriam acesso, por exemplo.

Definir os desafios na fase inicial do projeto também seria importante para adequar o perfil dos participantes, já que de acordo com o que for exigido para a resolução, será possível delimitar no edital os perfis profissionais com a formação adequada para as entregas de soluções.

Para os professores, uma estratégia interessante seria que fosse apresentado um único desafio que pudesse ser resolvido de diferentes formas. Dessa forma várias equipes trabalhariam no mesmo problema para que pudesse ser comparada com maior imparcialidade a melhor solução desenvolvida.

### **11.2 Perfil dos participantes**

A Coordenação Técnica indicou como ponto positivo em relação ao perfil dos participantes dessa edição a diversidade de formações. Para eles essa diversidade deve ser mantida nas próximas edições, já que ela proporcionou a diversos perfis que não vislumbrariam a possibilidade de trabalhar na indústria automotiva que conhecessem e se interessassem pelo setor, assim como mostrou também às empresas que existem perfis diferentes dos comumente contratados por elas que podem ser aproveitados em diferentes áreas.

Como ponto de melhoria os professores sugeriram que, de posse dos desafios na fase pré-operacional, haja uma seleção de participantes com perfil mais aderente

ao que a indústria demanda, para que aconteçam contratações mais imediatas durante e após a execução do projeto.

### **11.3 Participação das empresas madrinhas**

Para a Coordenação Técnica, é importante que nas próximas edições seja apresentada às empresas madrinhas a correlação entre a proximidade dos pontos focais e o sucesso das soluções apresentadas pelas equipes. Os professores apontaram que essa informação pode ser um fator determinante para um maior engajamento das empresas com o projeto e para a construção de um relacionamento mais próximo com os participantes.

## 12. ANEXOS

### Anexo 1 – Relatório do Fórum

Disponível em:

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

### Anexo 2 – Lista de participantes selecionados

NÚMERO	NOME COMPLETO
1	Alida Klimiont Camargo
2	Ana Clara Santos Reis
3	Ana Luiza Valentim de Almeida
4	Anna Flávia Rodrigues de Oliveira
5	Bárbara Santos Freitas
6	Bernardo Luiz Silva de Matos
7	Bianca Kelen Ramos de Oliveira
8	Bruno Henrique Gregório de Jesus
9	Carlos Adriano Veloso dos Santos
10	Débora Vasconcelos Pacheco
11	Elian Leite Faustino
12	Flávio Márcio Araújo Lima Rodrigues
13	Gabriel Gonçalves Nobre
14	Gabriela Araújo Alvarenga
15	Gregory Alex Severiano Gomes
16	Guilherme de Almeida Madeira
17	Gustavo Lopes Silveira
18	Iago Nathan Cardoso Araujo
19	Isabela Fernandes Guerra de Moraes
20	Jean Pierry Alves Lopes
21	Jonathan Emanuel Machado Ferreira
22	José Evando Lopes de Freitas
23	Karine Samara dos Anjos
24	Leomim Antônio Batista Bezerra Falcão
25	Leonardo Carlos Dantas Bianchi
26	Leonardo Moraes Martins Dias
27	Lorenzo Bicalho dos Santos Lopes

Coordenadora Linhas IV, V e VI

28	Lucas Alvarez Mól Santos
29	Lucas Lourenço Noronha Penha
30	Marcelo Moreira Alves
31	Marcos Yuri Lima Marques de Souza
32	Marcus Vinícius Ferreira Lemes Filho
33	Maria Aline Cordeiro de Jesus
34	Mariana Cardoso Delgado
35	Matheus Guimarães Soares
36	Mauricio Henrique Nunes de Oliveira
37	Nayara das Mercês Lúcio Fiuza
38	Raphael Alves dos Reis
39	Ryan Ferreira Santos
40	Ryan Gabriel de Paula Silva
41	Samuel Aparecido Delfino Rodrigues
42	Sofia Woyames Costa Leite
43	Stéphany Luiza Gonçalves Pereira
44	Thiago Amorim Bastos
45	Thulio Martins Ferreira
46	Vanessa Cristina de Faria
47	Vinícius José de Oliveira
48	Vítor Póvoa Dos Santos
49	Yohana Sofia de Jesus Oliveira
50	Wagner Magno do Carmo Ribeiro

### Anexo 3 – Cronograma completo

#### Semana 01:

Dia da Semana	Data	Horário	Programação	Participante
Seg	20/mai	13h00	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
Seg	20/mai	13h30	Abertura e boas-vindas	Jade
Seg	20/mai	13h40	Conhecendo o P7	Marcia – P7

Coordenadora Linhas IV, V e VI



<b>Seg</b>	<b>20/mai</b>	14h	Programa Mover	Ana Eliza
<b>Seg</b>	<b>20/mai</b>	14h30	Linha VI	Martin e Marcelo
<b>Seg</b>	<b>20/mai</b>	15h	Sobre o Mob_Lab	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>20/mai</b>	15h30	Criatividade Além do obvio	Denise Eler
<b>Seg</b>	<b>20/mai</b>	17h	Encerramento e coffee	Todos
<b>Ter</b>	<b>21/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>21/mai</b>	13h30	Dinâmica do dia	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>21/mai</b>	13h40	Apresentação do Carnelutti	Carnelutti
<b>Ter</b>	<b>21/mai</b>	14h30	Dinâmica de divisão de equipes	Carnelutti + Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>21/mai</b>	16h40	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>22/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>22/mai</b>	13h30	Workshop - Inovação por experimento	Denise Eler
<b>Qua</b>	<b>22/mai</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>23/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>23/mai</b>	13h30	Workshop - Comece pelo porque	Carnelutti
<b>Qui</b>	<b>23/mai</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>24/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>24/mai</b>	13h30	Abertura e boas-vindas	Jade
<b>Sex</b>	<b>24/mai</b>	13h40	Fala institucional - Fundep	
<b>Sex</b>	<b>24/mai</b>	14h	Roda das empresas madrinhas	Representantes das empresas

Coordenadora Linhas IV, V e VI

<b>Sex</b>	<b>24/mai</b>	15h30	Roda de conversa	Fundep + Representantes das empresas
<b>Sex</b>	<b>24/mai</b>	16h	Coffee + encerramento	Todos

#### Semana 2:

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>Seg</b>	<b>27/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>27/mai</b>	13h30	Avaliação Diagnóstica Individual	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>27/mai</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>28/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>28/mai</b>	13h30	Revisão da última semana e combinados sobre as entregas	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>28/mai</b>	14h00	Dia de mão na massa (entrega sobre a Semana 1)	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>28/mai</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>29/mai</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>29/mai</b>	13h30	Dia de mão na massa (revisão das entregas da última semana) data final de entrega semana 1 (03/06 até as 12h)	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>29/mai</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>30/mai</b>	-	Feriado - sem atividades	-
<b>Sex</b>	<b>31/mai</b>	-	Feriado - sem atividades	-

#### Semana 3:

Coordenadora Linhas IV, V e VI

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>Seg</b>	<b>03/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>03/jun</b>	14h00	Conteúdo ESG	Time Mob_Lab - Bernardo
<b>Seg</b>	<b>03/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>04/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>04/jun</b>	13h30	DT + PDCA + A3	Time Mob_Lab - Jade
<b>Ter</b>	<b>04/jun</b>	15h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>04/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>05/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>05/jun</b>	13h30	Validação + Construção do Formulário	Time Mob_Lab - Milena
<b>Qua</b>	<b>05/jun</b>	15h30	Mão na massa DT parte 01	
<b>Qua</b>	<b>05/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>06/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>06/jun</b>	13h30	Mão na massa + Mentoria Inovação	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>06/jun</b>	16h30	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>07/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>07/jun</b>	13h15	Alinhamentos operacionais	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>07/jun</b>	13h30	Carro conectado	Stellantis - Helder
<b>Sex</b>	<b>07/jun</b>	15h	Tira-dúvidas - Stellantis	Stellantis - Helder

Coordenadora Linhas IV, V e VI

<b>Sex</b>	<b>07/jun</b>	15h30	Café inspiração com Boris Feldman	Boris Feldman
<b>Sex</b>	<b>07/jun</b>	17h	Encerramento + coffee	Todos

#### Semana 4:

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>Seg</b>	<b>10/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>10/jun</b>	13h30	Dinâmica - Telefone sem fio	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>10/jun</b>	14h	Gerenciamento de Processos e Conhecimento	Roberto Santos
<b>Seg</b>	<b>10/jun</b>	14h30	Elaboração de workflow	Time Mob_Lab - Mariana
<b>Seg</b>	<b>10/jun</b>	15h	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>10/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>11/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>11/jun</b>	13h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>11/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>12/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>12/jun</b>	13h30	Conectividade	Vinícius (Stellantis)
<b>Qua</b>	<b>12/jun</b>	13h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>12/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>13/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>13/jun</b>	13h30	Workshop Oratória + Oficina Marketing Pessoal Parte 01	Daniela Theodoro

Coordenadora Linhas IV, V e VI

<b>Qui</b>	<b>13/jun</b>	16h	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>13/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>14/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>14/jun</b>	13h30	Workshop Oratória + Oficina Marketing Pessoal Parte 02	Daniela Theodoro
<b>Sex</b>	<b>14/jun</b>	16h30 - 17h	Encerramento + coffee	Todos

#### Semana 5:

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>Seg</b>	<b>17/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>17/jun</b>	13h30	Dinâmica de negociação - parte 01	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>17/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>18/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>18/jun</b>	13h30	Apresentação da validação + A3 da solução	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>18/jun</b>	15h00	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>18/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>19/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>19/jun</b>	13h30	Resolução de problemas complexos na indústria automotiva	Bruno Ferreira (Mercedes)
<b>Qua</b>	<b>19/jun</b>	15h30	Mentoria tira dúvidas	Bruno Ferreira, Cord. Linha VI + Uma guria
<b>Qua</b>	<b>19/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>20/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>20/jun</b>	13h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>20/jun</b>	16h30	Encerramento	Time Mob_Lab

Coordenadora Linhas IV, V e VI

<b>Sex</b>	<b>21/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>21/jun</b>	13h10	Apresentação Turma 1 - Oratória	Daniela Theodoro
<b>Sex</b>	<b>21/jun</b>	15h10	Apresentação Turma 2 - Oratória	Daniela Theodoro
<b>Sex</b>	<b>21/jun</b>	17h	Encerramento + coffee	Todos

**Semana 6:**

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>Seg</b>	<b>24/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>24/jun</b>	13h30	Inteligência emocional + Negociação e persuasão	Alessandra Bergamini
<b>Seg</b>	<b>24/jun</b>	15h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>24/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>25/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>25/jun</b>	-	Entrega versão 01 paper PDCA	Revisão / Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>25/jun</b>	15h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>25/jun</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>26/jun</b>	13h	Minas Summit	Agenda externa
<b>Qui</b>	<b>27/jun</b>	13h	Minas Summit	Agenda externa
<b>Sex</b>	<b>28/jun</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>28/jun</b>	13h30	Mão na massa	Time Mob_Lab

Coordenadora Linhas IV, V e VI



<b>Sex</b>	<b>28/jun</b>	16h30	Encerramento + coffee	Todos
------------	---------------	-------	-----------------------	-------

**Semana 7:**

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>Seg</b>	<b>01/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Seg</b>	<b>01/jul</b>	13h30	Fazer uma boa apresentação é mais facil que descascar um abacaxi	Time Mob_Lab - Jade
<b>Seg</b>	<b>01/jul</b>	15h30	Mão na massa + mentoria com retorno do paper	Time Mob_Lab + Cord. Linha VI
<b>Seg</b>	<b>01/jul</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>02/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>02/jul</b>	13h30	Mão na massa + mentoria com retorno do paper	Time Mob_Lab
<b>Ter</b>	<b>02/jul</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>03/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qua</b>	<b>03/jul</b>	13h30	Mão na massa + mentorias	Time Mob_Lab + Cord. Linha VI
<b>Qua</b>	<b>03/jul</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>04/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>04/jul</b>	13h30	Mão na massa + entrega da versão 02 paper PDCA	Time Mob_Lab
<b>Qui</b>	<b>04/jul</b>	16h30	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>05/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>Sex</b>	<b>05/jul</b>	13h30	Carreira + Desenvolvimento pessoal	Francis Aquino
<b>Sex</b>	<b>05/jul</b>	15h30	Mão na massa	Time Mob_Lab

Coordenadora Linhas IV, V e VI

<b>Sex</b>	<b>05/jul</b>	17h	Encerramento + coffee	Todos
------------	---------------	-----	-----------------------	-------

**Semana 8:**

<b>Dia da Semana</b>	<b>Data</b>	<b>Horário</b>	<b>Programação</b>	<b>Participante</b>
<b>seg</b>	<b>08/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>seg</b>	<b>08/jul</b>	13h30	Avaliação Diagnóstica - parte 02	Time Mob_Lab
<b>seg</b>	<b>08/jul</b>	15h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>seg</b>	<b>08/jul</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>ter</b>	<b>09/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	time moblab
<b>ter</b>	<b>09/jul</b>	13h30	Pré Pitch	
<b>ter</b>	<b>09/jul</b>	17h	Encerramento	time moblab
<b>quar</b>	<b>10/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>quar</b>	<b>10/jul</b>	13h30	Mão na massa	Time Mob_Lab
<b>quar</b>	<b>10/jul</b>	17h	Encerramento	Time Mob_Lab
<b>quin</b>	<b>11/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	time moblab
<b>quin</b>	<b>11/jul</b>	13h30	Mão na massa	time moblab
<b>quin</b>	<b>11/jul</b>	16h30	Encerramento	time moblab
<b>sex</b>	<b>12/jul</b>	13h	Recepção dos participantes	Time Mob_Lab
<b>sex</b>	<b>12/jul</b>	13h30	Rodada com RH das empresas	Empresas Madrinhas
<b>sex</b>	<b>12/jul</b>		Pré Banca	
<b>sex</b>	<b>12/jul</b>	15h30		
<b>sex</b>	<b>12/jul</b>	17h	Encerramento + coffee	todos
<b>seg</b>	<b>15/jul</b>	09h	Mentoria e ajustes finos	time moblab
<b>seg</b>	<b>15/jul</b>	15h	Demoday	

Coordenadora Linhas IV, V e VI

## Anexo 4 – Paper dos grupos

Disponíveis em:

<https://fundep.sharepoint.com/sites/PMO/Documentos%20Compartilhados/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FPMO%2FDocumentos%20Compartilhados%2F19%20%2D%20INOVA%C3%87%C3%83O%2F03%20%2D%20Linha%20VI%2F2024%5FMob%5FLab%2F01%2E%20operacional%2F07%2DRelat%C3%B3rio%20Final%2FPapers%20dos%20Grupos&viewid=c615b24a%2Dc2ab%2D4c33%2Da9bb%2Df1432766b8f6>

### 13. REFERÊNCIAS

BONINE, Luiz. O modelo de design thinking como indutor da inovação nas empresas: um estudo empírico. 2011. Disponível em:

<https://repositorio.usp.br/item/002292007>. Acesso em: 28 jun. 2023.

DESIGN COUNCIL. Método Duplo Diamante do Design Thinking, 2005. Disponível em:

<https://tellus.org.br/instituto/diamante-duplo-design-thinking/>. Acesso em: 04 jul. 2023.

INSTITUTO TELLUS. Design Thinking: Uma Introdução ao tema. Disponível em:

<https://tellus.org.br/conteudos/artigos/design-thinking-uma-introducao-ao-tema/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

MARTIN, Roger. Design de Negócios: O design como vantagem competitiva para as empresas, 2009.

RIES, Erico. Startup Enxuta: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas. São Paulo: Leya, 2012.

ROCHA, Gladys. Glossário Ceale. Termos de Alfabetização, Leitura e Escrita para educadores. Belo Horizonte: Centro de Alfabetização, Leitura e Escrita (CEALE) | Faculdade de Educação da UFMG. Disponível em:

<https://www.ceale.fae.ufmg.br/glossarioceale/verbetes/avaliacao-diagnostica#:~:text=%C3%80%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20diagn%C3%B3stica%20caberia%20contribuir,daquilo%20que%20precisa%20ser%20ensinado>. Acesso em: 18 jul. 2024.

SENAI. DEPARTAMENTO NACIONAL. Quadro de Soft Skills: Guia de Uso. Brasília: CNI, 2019. Disponível em: <https://recursosdidaticos.senai.br/html/softskills/index.html>.

Acesso em: 18 jul. 2024.

SENAI. DEPARTAMENTO NACIONAL. Rubricas de Avaliação Soft Skills. Brasília: CNI, 2019.

Disponível em: [https://recursosdidaticos.senai.br/html/softskills/Apresenta\\_o\\_web-resources/docs/Rubrica%20de%20avaliacao\\_WEB.pdf](https://recursosdidaticos.senai.br/html/softskills/Apresenta_o_web-resources/docs/Rubrica%20de%20avaliacao_WEB.pdf). Acesso em: 18 jul. 2024.

WEF. WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report 2020. 2020. Disponível em:

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf). Acesso em: [09 jul. 2024].