

Papéis na Equipe Expert  
Darcy Costa



Professional

Styles

# Conteúdo

Introdução.....	3
Resumo do Perfil.....	4
Perfil Psicométrico Completo – Resumo das Respostas.....	5
Perfil Psicométrico Completo - Área Pensamento.....	6
Perfil Psicométrico Completo - Área Influência.....	7
Perfil Psicométrico Completo - Área Adaptabilidade.....	8
Perfil Psicométrico Completo - Área Entrega.....	9
Resumo do Perfil Psicométrico.....	10
Perfil de Competências.....	11
Ajuste Cultura/Ambiente.....	12
Apresentando o Modelo dos Papéis na Equipe.....	13
Seus papéis na equipe.....	14
Seu papel preferido na equipe.....	15
Seu contraste de papéis na equipe.....	16
Aproveitando ao máximo seus papéis na equipe.....	17
Trabalhando com diferentes papéis.....	18
Trabalhando com os mesmos papéis.....	19

## Sobre este Relatório

Este relatório se baseia na avaliação Wave® Styles, que explora as motivações, preferências, necessidades e talentos de um indivíduo em áreas profissionais fundamentais.

Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de mais de 24.000 profissionais e gerentes.

Por se tratar de um questionário de autoavaliação, os resultados refletem a autopercepção do indivíduo. Nossas extensas pesquisas mostraram que é um bom indicador de como as pessoas provavelmente atuarão no ambiente de trabalho. No entanto, deve-se considerar devidamente a natureza subjetiva do uso da autopercepção de um indivíduo na interpretação desses dados.

Deve-se lembrar que as informações contidas neste relatório são potencialmente confidenciais e devem ser feitos todos os esforços para assegurar que sejam armazenadas em lugar seguro.

As informações contidas neste relatório têm grande probabilidade de representar um bom reflexo da autopercepção do indivíduo por 12-24 meses, dependendo das circunstâncias.

O relatório foi produzido usando os sistemas de software da Saville Assessment. Ele foi gerado a partir dos resultados de uma avaliação concluída pelo participante e reflete as suas respostas.

Este relatório foi gerado eletronicamente. A Saville Assessment não garante que não tenha sido alterado ou editado. Não assumimos responsabilidade pelas consequências do uso deste relatório, independentemente de como surjam.

A aplicação desta avaliação é limitada a funcionários, parceiros, agentes e clientes autorizados pela Saville Assessment.

# Introdução

## Resumo do Perfil

O Resumo do Perfil apresenta os 12 principais grupos do perfil, organizados nas quatro grandes áreas: Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega. Abaixo de cada um dos 12 grupos, são fornecidas informações sobre as três dimensões subjacentes, totalizando 36 dimensões.

## Perfil Psicométrico Completo

O Perfil Psicométrico Completo – Resumo das Respostas apresenta um resumo das respostas de Darcy Costa ao questionário. Os quatro indicadores do Resumo das Respostas destacam padrões extremos de respostas. O Perfil Psicométrico Completo detalha 36 dimensões de Estilos Profissionais, que estão divididas em quatro grandes áreas (Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega) com uma página para cada área. Cada área se divide em três grupos (12 no total), e cada grupo, por sua vez, abrange três dimensões. Cada uma dessas 36 dimensões é composta por três aspectos subjacentes (108 no total), com descrições verbais das pontuações dos aspectos mostradas abaixo do nome da dimensão.

## Resumo do Perfil Psicométrico

O Resumo do Perfil Psicométrico oferece uma visão geral das 36 dimensões do perfil. As diferenças no estilo de perfil podem ser observadas na Amplitude dos Aspectos. As variações entre a Motivação e o Talento são indicadas pelos marcadores M e T respectivamente. Da mesma forma, as variações entre pontuações Normativas e Ipsativas são indicadas pelos marcadores N e I respectivamente.

## Perfil de Competências

O Perfil de Competência Potencial foi desenvolvido com base em bancos de dados que relacionam os aspectos do questionário Styles com avaliações detalhadas independentes do desempenho no trabalho. Este instrumento proporciona uma previsão exclusiva dos prováveis pontos fortes e limitações de Darcy Costa em 12 áreas fundamentais de desempenho. Componentes fundamentais de desempenho são refletidos nas descrições e pontuações de cada uma das 12 competências. Esta previsão deve ser interpretada com relação aos principais requisitos do trabalho, estabelecidos por meio de métodos de análise de cargo ou definição de competências. Perfis altamente positivos podem refletir uma autoavaliação irreal, enquanto perfis com pontuações baixas podem refletir uma autoavaliação crítica demais. Em tais casos, é particularmente importante verificar os resultados em relação a outras informações.

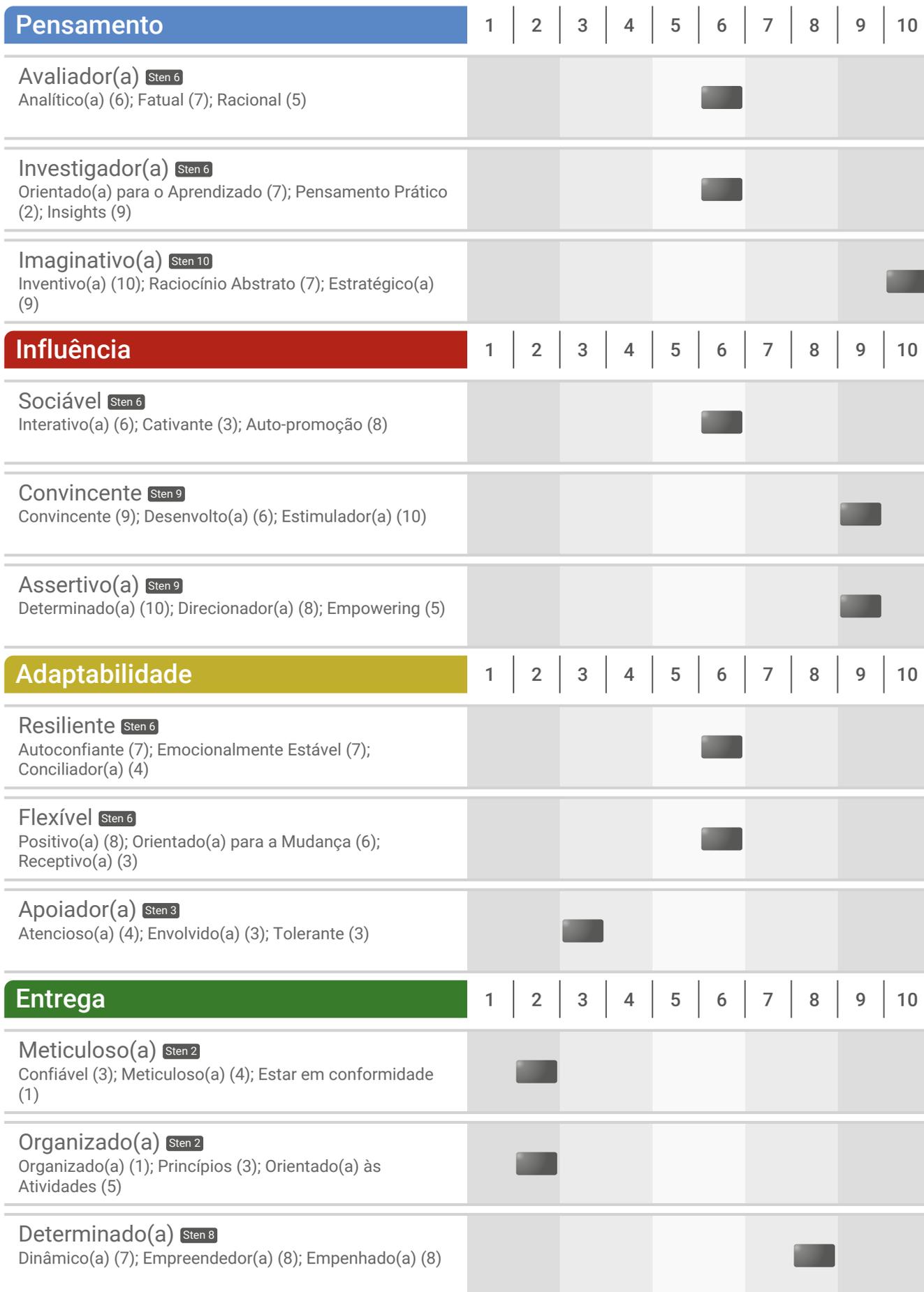
## Ajuste Cultura/Ambiente

O Ajuste Cultura/Ambiente indica os aspectos de cultura, função e ambiente com probabilidade de facilitar ou inibir o sucesso de uma pessoa. A inovadora pesquisa da Saville Assessment sugere que existe uma importante interação entre as motivações e talentos de um indivíduo com as características da função, cultura e ambiente profissionais, auxiliando na determinação de suas competências e desempenho no trabalho.

## Papéis na equipe

O modelo de Papéis na Equipe apresenta oito diferentes papéis. Este relatório delinea quais papéis na equipe são mais e menos prováveis de serem adotados por Darcy Costa, com base nas respostas da avaliação Styles.

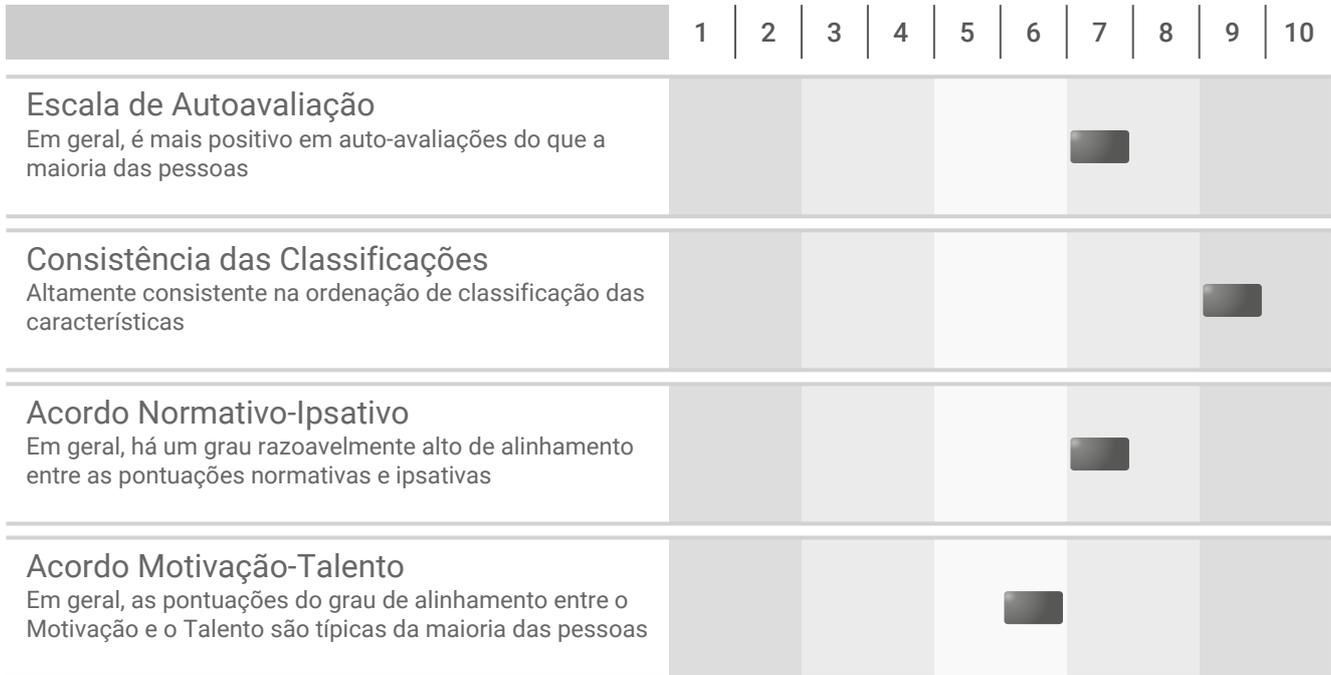
## Resumo do Perfil



# Perfil Psicométrico Completo – Resumo das Respostas

Este perfil oferece uma avaliação detalhada das respostas de Darcy Costa ao questionário Styles. Apresenta primeiramente um resumo das respostas do participante e segue com uma explicação da estrutura de perfil. O padrão de respostas deve ser considerado na interpretação do Perfil Psicométrico. As páginas seguintes trazem informações sobre os resultados nas quatro grandes áreas.

## Resumo das Respostas



## Detalhamento de perfil

A ampla pesquisa da Saville Assessment mostra que o melhor preditor de desempenho no trabalho geralmente é a pontuação indicada pelo marcador Sten (combinação normativo-ipsativo). Também são apresentadas informações sobre as sutis diferenças destacadas pelo perfil, exclusivas dos relatórios Wave:

||||| **Amplitude dos Aspectos.** Quando as escalas dos Aspectos (em qualquer Grupo) apresentam diferença de pontuações maior ou igual a 3 Stens, as mesmas são sinalizadas por um sombreamento na escala da dimensão e pela pontuação dos respectivos Aspectos indicada entre parênteses.

**N - I Divisão Normativo-Ipsativo.** Diferenças entre pontuações Normativas (avaliação) e Ipsativas (classificação) de três Stens ou mais são indicadas pelos marcadores **N** e **I**, respectivamente. Quando as pontuações ipsativas forem mais altas do que as normativas, a pessoa pode ter sido autocrítica demais nas suas próprias descrições normativas. Caso as pontuações normativas sejam mais altas do que as ipsativas, isso pode significar que a pessoa foi menos autocrítica e possivelmente exagerou na sua descrição normativa. Isso proporciona áreas específicas para verificação complementar, em vez de uma medida não especificada de desajustabilidade social.

**M - T Divisão Motivação-Talento.** Diferenças entre pontuações normativas (avaliação) e ipsativas (classificação) de três Stens ou mais em uma dada dimensão são indicadas pelos marcadores **M** e **T**, respectivamente. Essas diferenças podem sugerir um incentivo para o desenvolvimento nessas áreas ou indicar áreas nas quais as influências ambientais têm forte impacto.

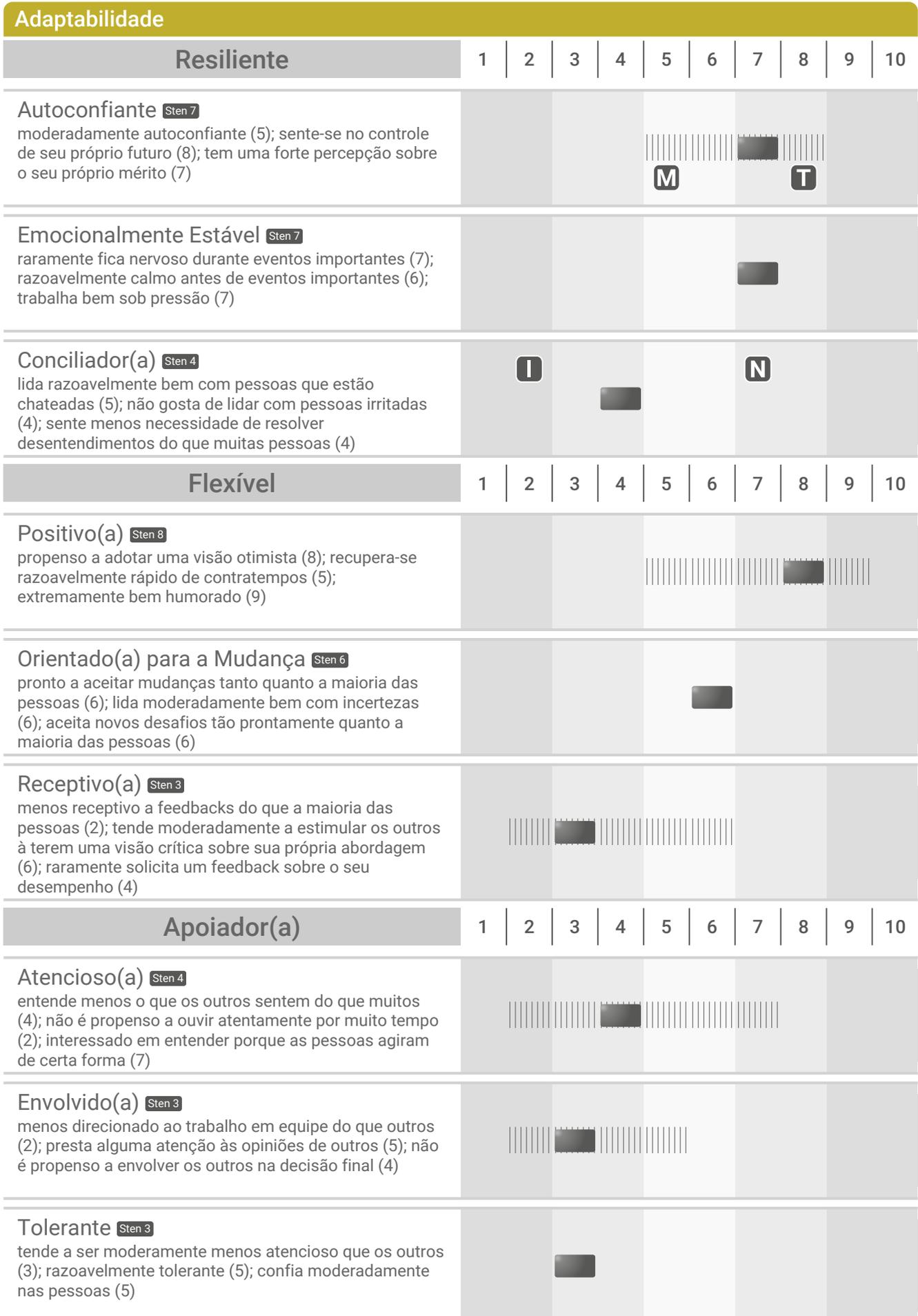
# Perfil Psicométrico Completo – Área Pensamento

Pensamento										
Avaliador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Analítico(a)</b> <small>Sten 6</small> moderadamente interessado em analisar informações (5); faz perguntas de aprofundamento com razoável frequência (5); inclinados a buscar soluções para os problemas (7)						■				
<b>Fatual</b> <small>Sten 7</small> propenso a se comunicar bem por escrito (7); moderadamente interessado na lógica por trás de um argumento (5); explora os fatos de maneira abrangente (7)					T		■		M	
<b>Racional</b> <small>Sten 5</small> gosta de trabalhar com dados numéricos tanto quanto a maioria das pessoas (6); tem pouco interesse na tecnologia da informação (4); moderadamente propenso a basear suas decisões somente nos fatos (6)					■					
Investigador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Orientado(a) para o Aprendizado</b> <small>Sten 7</small> tem pouco foco em aprender coisas novas (4); aprende rápido (7); inclinado a aprender lendo (7)								■		
<b>Pensamento Prático</b> <small>Sten 2</small> menos concentrado em fazer trabalhos práticos do que os outros (4); muito pouco interesse no aprendizado baseado na prática (1); coloca relativamente pouca ênfase no uso do senso comum (4)	■									
<b>Insights</b> <small>Sten 9</small> frequentemente identifica maneiras de melhorar as coisas (8); muito rápido para identificar o núcleo de um problema (9); confia na intuição para guiar seu julgamento (8)									■	
Imaginativo(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Inventivo(a)</b> <small>Sten 10</small> gera muitas ideias (10); produz ideias muito originais (10); propenso a adotar soluções radicais (8)										■
<b>Raciocínio Abstrato</b> <small>Sten 7</small> bom no desenvolvimento de conceitos (7); frequentemente aplica teorias (7); moderadamente interessado em estudar princípios subjacentes (6)								■		M
<b>Estratégico(a)</b> <small>Sten 9</small> inclinado a desenvolver estratégias (7); adota uma ampla visão de longo prazo (9); cria uma visão clara do futuro (8)									■	M

# Perfil Psicométrico Completo – Área Influência



# Perfil Psicométrico Completo – Área Adaptabilidade



# Perfil Psicométrico Completo – Área Entrega

Entrega										
Meticuloso(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Confiável</b> <small>Sten 3</small> coloca menos ênfase no cumprimento de prazos do que muitas pessoas (3); menos pontual do que muitas pessoas (4); está preparado para, algumas vezes, deixar tarefas inacabadas (4)										
<b>Meticuloso(a)</b> <small>Sten 4</small> dá pouca atenção para se certificar de que os detalhes estão corretos (2); menos meticoloso do que muitas pessoas (4); assegura um nível razoavelmente alto de qualidade (6)										
<b>Estar em conformidade</b> <small>Sten 1</small> muito pouco inclinado a seguir regras (1); detesta seguir procedimentos (2); algumas vezes está preparado para assumir riscos na tomada de decisões (4)										
Organizado(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Organizado(a)</b> <small>Sten 1</small> menos organizado do que a maioria das pessoas (2); detesta fazer planos (2); menos inclinado a priorizar do que a maioria das pessoas (1)										
<b>Princípios</b> <small>Sten 3</small> menos direcionado à ética do que muitas pessoas (4); coloca menos ênfase em manter a confidencialidade do que muitas pessoas (3); dá relativamente pouco foco no respeito dos seus compromissos (4)										
<b>Orientado(a) às Atividades</b> <small>Sten 5</small> trabalha em ritmo moderadamente rápido (5); trabalha bem quando tem muitas coisas para fazer (7); prefere fazer uma coisa de cada vez (4)										
Determinado(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Dinâmico(a)</b> <small>Sten 7</small> bom em fazer com que as coisas aconteçam (7); impaciente para iniciar as coisas (7); moderadamente energético (6)										
<b>Empreendedor(a)</b> <small>Sten 8</small> propenso a identificar oportunidades de negócio (8); razoavelmente orientado para vendas (8); tão competitivo quanto a maioria das pessoas (6)										
<b>Empenhado(a)</b> <small>Sten 8</small> motivado a alcançar resultados notáveis (8); razoavelmente ambicioso (7); propenso a perseverar em frente a grandes dificuldades (8)										

# Resumo do Perfil Psicométrico

Aceitação (7) Consistência (9) Acordo N-I (7) Acordo M-T (6)

Maior diferença demonstrada		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Diferença	
Pensamento	Analítico(a)						██						
	Fatual							██				M	
	Racional					██							
	Orientado(a) para o Aprendizado							██					
	Pensamento Prático		██										
	Insights									██			
	Inventivo(a)										██		
	Raciocínio Abstrato								██				M
	Estratégico(a)										██		M
	Influência	Interativo(a)						██					T
Cativante				██								N	
Auto-promoção								██					
Convincente										██			
Desenvolto(a)							██						
Estimulador(a)											██		
Determinado(a)											██		
Direcionador(a)										██			
Adaptabilidade	Empowering			██								T	
	Autoconfiante						██					T	
	Emocionalmente Estável							██					
	Conciliador(a)				██							N	
	Positivo(a)						██						
	Orientado(a) para a Mudança						██						
	Receptivo(a)			██									
	Atencioso(a)			██									
Entrega	Envolvido(a)			██									
	Tolerante			██									
	Confiável			██								M	
	Meticuloso(a)			██									
	Estar em conformidade	██		██									
	Organizado(a)	██											
	Princípios			██									
	Orientado(a) às Atividades					██							
	Dinâmico(a)								██				
	Empreendedor(a)									██			
Empenhado(a)									██				

# Perfil de Competências

Este perfil apresenta as áreas de maior e menor potencial de Darcy Costa. As métricas de competência potencial foram desenvolvidas com base nos vastos bancos de dados internacionais da Saville Assessment que relacionam o Wave ao desempenho no trabalho.

	Descrição das Competências	Potencial
Resolver Problemas	<b>Avaliar Problemas</b> Examinar Informação (8); Documentar Fatos (6); Interpretar Dados (6)	 7 Tendencialmente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	<b>Investigar Assuntos</b> Desenvolver Expertise (6); Adotar Abordagens Práticas (3); Propiciar Insights (10)	 7 Tendencialmente alto potencial acima de cerca de 75% do grupo de comparação
	<b>Inovar</b> Gerar Ideias (10); Explorar Possibilidades (9); Desenvolver Estratégias (9)	 10 Extremamente alto potencial acima de cerca de 99% do grupo de comparação
Influenciar Pessoas	<b>Construir Relacionamentos</b> Interagir com Pessoas (5); Estabelecer Relações (3); Impressionar Pessoas (8)	 5 Média potencial acima de cerca de 40% do grupo de comparação
	<b>Comunicar Informações</b> Convencer Pessoas (8); Expressar Claramente as Informações (6); Desafiar Ideias (10)	 9 Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
	<b>Proporcionar Liderança</b> Tomar Decisões (10); Direcionar Pessoas (8); Empowering Indivíduos (5)	 9 Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação
Adaptar Abordagens	<b>Mostrar Resiliência</b> Transmitir Autoconfiança (7); Transmitir Tranquilidade (7); Resolver Conflitos (3)	 6 Média potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	<b>Ajustar-se às Mudanças</b> Pensar Positivamente (7); Aceitar Mudanças (6); Solicitar Feedback (3)	 6 Média potencial acima de cerca de 60% do grupo de comparação
	<b>Oferecer Apoio</b> Entender Pessoas (3); Trabalhar em Equipe (2); Valorizar Pessoas (3)	 2 Muito baixo potencial acima de cerca de 5% do grupo de comparação
Entregar Resultados	<b>Processar Detalhes</b> Respeitar Prazos (2); Checar todas as Informações (3); Seguir Procedimentos (1)	 1 Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	<b>Estruturar Tarefas</b> Gerenciar Tarefas (1); Manter Padrões (2); Completar Tarefas (4)	 1 Extremamente baixo potencial acima de cerca de 1% do grupo de comparação
	<b>Alcançar Sucesso</b> Agir (8); Procurar Oportunidades (8); Perseguir Objetivos (9)	 9 Muito alto potencial acima de cerca de 95% do grupo de comparação

# Ajuste Cultura/Ambiente

Com base em vastas pesquisas da Saville Assessment que relacionam os estilos de indivíduos à cultura no trabalho, este relatório enfatiza os aspectos de cultura, cargo e ambiente com probabilidade de facilitar ou inibir o sucesso profissional de Darcy Costa:

## Facilitadores de Desempenho

- ⊕ onde a criatividade e a inovação são estimuladas e ideias e soluções radicais são bem-vindas
- ⊕ onde o debate acalorado é valorizado e estimulado para desafiar ideias, discutir e verbalizar discordâncias abertamente
- ⊕ onde as pessoas são estimuladas a assumir responsabilidade por decisões importantes e são valorizadas pelo seu caráter decisivo
- ⊕ onde a habilidade de rapidamente chegar ao núcleo das questões e prontamente identificar soluções para problemas é altamente valorizada
- ⊕ onde o desenvolvimento de ideias e conceitos teóricos são estimulados
- ⊕ onde há um forte foco para resultados e a determinação de ser bem sucedido a qualquer custo, e as pessoas são recompensadas por altos resultados
- ⊕ onde há um forte foco estratégico, considera-se desejável ter uma ampla visão do futuro e o pensamento estratégico é altamente valorizado
- ⊕ onde o mercantilismo e o empreendedorismo são valorizados, e a ênfase está na identificação de oportunidades de negócios e na superação da concorrência

## Inibidores de Desempenho

- ⊖ onde atitudes convencionais prevalecem, prefere-se abordagens tradicionais e as pessoas são desestimuladas a criar novas ideias
- ⊖ onde não se olha com bons olhos para as divergências, e as pessoas são desestimuladas a desafiar idéias e verbalizar discordâncias
- ⊖ onde a responsabilidade por decisões importantes está nas outras pessoas e há poucas oportunidades de se influenciar o resultado
- ⊖ onde se dá pouco valor ao fornecimento de novos insights e à identificação de potenciais melhorias
- ⊖ onde há pouco interesse na aplicação de ideias e modelos teóricos, e se disponibiliza pouco tempo para explorar opções e possibilidades diferentes
- ⊖ onde a urgência de alcançar resultados notáveis não é grande, e as pessoas raramente persistem diante de dificuldades
- ⊖ onde o foco está no curto prazo ao invés do longo, no tático ao invés do estratégico
- ⊖ onde a cultura não é comercial, nem competitiva e nem orientada aos lucros

# Apresentando o Modelo dos Papéis na Equipe

## Resolver Problemas



### Analista

Analistas usam o intelecto e a expertise para desmembrar e analisar as informações. Eles procuram as respostas certas.



### Inovador

Inovadores adotam uma abordagem criativa na resolução de problemas e frequentemente desenvolvem estratégias de longo prazo.

## Influenciar Pessoas



### Comunicador

Comunicadores conversam ativamente com os demais e podem ajudar a melhorar as interações sociais.



### Direcionador

Direcionadores tomam o controle das situações e coordenam as pessoas. Preferem ser o líder.

## Adaptar Abordagens



### Otimista

Otimistas são resilientes e capazes de manter a calma em situações de pressão. Ajudam a manter o moral alto.



### Apoiador

Apoiadores são atentos às necessidades dos outros e preferem uma abordagem orientada à equipe.

## Entregar Resultados



### Finalizador

Finalizadores focam em completar as coisas com alta qualidade e prestam atenção aos detalhes.



### Batalhador

Batalhadores dão o máximo para atingir resultados ambiciosos. São muitas vezes altamente empreendedores e competitivos.

## Seus papéis na equipe



Seus papéis na equipe, classificados em ordem de preferência:

 Inovador	Papel primário
 Batalhador	Papel secundário

Direcionador

Analista

Otimista

Comunicador

 Finalizador	Papéis menos preferidos
 Apoiador	

## Seu papel preferido na equipe

É provável que seu papel primário seja o seu papel mais forte na equipe; este é o papel que você tem mais chances de adotar. Em certas situações, você pode preferir adotar seu papel secundário na equipe em vez de seu papel primário. Cada um de seus papéis preferidos possui forças associadas que podem contribuir positivamente para sua eficácia.

Primário	Secundário
 <b>Inovador</b>	 <b>Batalhador</b>
<p>Inovadores adotam uma abordagem criativa na resolução de problemas e frequentemente desenvolvem estratégias de longo prazo.</p> <p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inovadores tipicamente proporcionam soluções originais</li><li>• Inovadores tendem a oferecer insights valiosos e pouco convencionais</li><li>• Inovadores provavelmente têm uma visão para o futuro</li></ul>	<p>Batalhadores dão o máximo para atingir resultados ambiciosos. São muitas vezes altamente empreendedores e competitivos.</p> <p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Batalhadores são propensos a seguir as metas com entusiasmo</li><li>• Batalhadores tendem a produzir muitos resultados</li><li>• Batalhadores tipicamente são bons em identificar e aproveitar as oportunidades</li></ul>

Seus papéis primário e secundário na equipe se combinam para formar seu papel duplo. Essa combinação também possui forças associadas que provavelmente são valiosas no local de trabalho.

Duplo	
 <b>Inovador</b>	 <b>Batalhador</b>
<p>Forças:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pessoas com esta combinação de papéis tendem a impulsionar vigorosamente em direção à sua visão</li><li>• Pessoas com esta combinação de papéis provavelmente propõem soluções ambiciosas para os problemas</li></ul>	

## Seu contraste de papéis na equipe

Seus papéis na equipe podem ser mais bem entendidos quando os contrastes entre seus dois papéis preferidos (primário e secundário) e seus dois papéis menos preferidos são considerados.

Papel primário	Papel menos preferido
 <b>Inovador</b>	 <b>Apoiador</b>
<p>As pessoas com este contraste de papéis tendem a gerar novas ideias, mas às vezes podem demorar um pouco para pensar em como as ideias afetarão os demais. Você leva em consideração a visão dos seus colegas?</p>	

Papel primário	Papel menos preferido
 <b>Inovador</b>	 <b>Finalizador</b>
<p>As pessoas com este contraste de papéis podem distrair os demais com novas ideias, quando o foco deve ser a entrega do projeto. Você sempre tem consciência de quando não é mais útil sugerir novas ideias?</p>	

Papel secundário	Papel menos preferido
 <b>Batalhador</b>	 <b>Apoiador</b>
<p>As pessoas com este contraste de papéis podem analisar os resultados, mas parecem pouco preocupadas com o bem-estar dos demais. Você pode se esforçar mais para mostrar que valoriza todos aqueles que estão contribuindo?</p>	

Papel secundário	Papel menos preferido
 <b>Batalhador</b>	 <b>Finalizador</b>
<p>As pessoas com este contraste de papéis costumam focar nos resultados, mas nem sempre adotam uma abordagem rigorosa ou sistemática. Você consegue aumentar a eficiência e alcançar mais resultados ao fazer as coisas de maneira diferente?</p>	

## Aproveitando ao máximo seus papéis na equipe

Sua eficiência no local de trabalho pode ser aprimorada ao aproveitar ao máximo seus papéis primário, secundário e menos preferido.

### Utilizando seus papéis mais preferidos da melhor forma possível



#### Inovador

- Utilize sua criatividade para aprimorar as abordagens estabelecidas e proporcionar ideias completamente novas
- Ajude os demais a entenderem o quanto as ideias são adequadas para tendências ou objetivos de longo prazo
- Garanta que o foco esteja em questões importantes e que as novas ideias abordem diretamente essas questões



#### Batalhador

- Passe mais tempo pensando em onde você deve concentrar seus esforços
- Procure aprimorar a eficiência e o resultado onde isso significará um valor agregado significativo
- Considere o que você pode fazer para criar novas oportunidades que proporcionem mais benefícios para seus colegas e para a organização

### Utilizando seus papéis menos preferidos da melhor forma possível



#### Finalizador

- Verifique as informações importantes com cuidado e sem pressa e peça a alguém mais que também as verifique
- Seja claro sobre as principais etapas e trabalhe com os demais para garantir que o prazo seja cumprido
- Identifique as ações necessárias para avançar com o projeto e comece com uma ação



#### Apoiador

- Com frequência, pergunte aos colegas como eles estão e como se sentem em relação aos principais problemas no trabalho
- Envolver os demais quando uma tarefa se beneficiará com mais contribuições além do seu envolvimento pessoal contínuo
- Ao conhecer uma pessoa, dedique tempo para saber um pouco mais sobre ela, para ajudar a estabelecer uma conexão inicial

## Trabalhando com diferentes papéis

É útil pensar como você pode trabalhar de maneira mais eficiente com pessoas que têm outros papéis na equipe.

	<b>Apoiador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcione aos apoiadores ideias que ajudarão outras pessoas em seu trabalho</li><li>• Estimule os apoiadores a serem mais produtivos e a alcançarem objetivos mais desgastantes</li></ul>
	<b>Finalizador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhe com os finalizadores para encontrar formas mais eficiente e eficazes de fazer as coisas</li><li>• Faça com que os finalizadores mantenham o foco e não permita que se distraiam com tarefas menos importantes</li></ul>
	<b>Comunicador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Discuta com os comunicadores as novas perspectivas relevantes, que podem ser usadas para envolver outras pessoas na conversa</li><li>• Faça com que os comunicadores foquem em interações com as partes interessadas que alcançarão resultados</li></ul>
	<b>Otimista</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inspire os otimistas ao ressaltar ideias que realmente tenham potencial futuro e possam gerar mais entusiasmo</li><li>• Direcione o entusiasmo dos otimistas para a busca de objetivos desafiadores</li></ul>
	<b>Analista</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dê ideias para estimular os analistas a pensarem de maneira mais ampla</li><li>• Estimule os analistas a fazerem uma análise que proporcione benefícios claros e tangíveis</li></ul>
	<b>Direcionador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Apresente aos direcionadores ideias e perspectivas diferentes, que provavelmente influenciarão na direção futura</li><li>• Desafie os direcionadores a fazerem o trabalho mais rápido e com melhor qualidade</li></ul>

## Trabalhando com os mesmos papéis

É útil pensar como você pode trabalhar de maneira mais eficiente com pessoas que têm o mesmo papel na equipe.



### Outros batalhadores

- Apresente aos outros batalhadores novas possibilidades, novas oportunidades e novos caminhos ao mercado
- Combine com outros batalhadores um objetivo importante que seja difícil de alcançar e trabalhe duro para alcançá-lo
- Preste atenção em outros batalhadores que têm objetivos que entram em conflito com os seus



### Outros inovadores

- Faça com que os outros inovadores foquem em ideias capazes de fazer a diferença nos principais resultados de trabalho
- Explique as ideias para outros inovadores para gerar perspectivas novas e diferentes
- Assegure que as melhores ideias de conversas com outros inovadores sejam capturadas e anote-as