



# Relatório Personal Darcy Costa



Professional

Styles

## Introdução

Obrigado por preencher o questionário de Estilos Profissionais. Este relatório lhe fornece um feedback resumido sobre suas motivações, preferências, necessidades e talentos em várias áreas profissionais relevantes.

Ao ler este relatório, por favor lembre-se que foi baseado nas informações que você forneceu na avaliação Styles. Ele descreve a sua autopercepção, não como você pode ser visto pelos outros. Contudo, as pesquisas sugerem que autorrelatos podem ser um preditor poderoso do seu comportamento no contexto profissional.

São apresentadas informações sobre as 36 dimensões do Styles, que estão agrupadas em 12 seções e divididas em quatro grandes áreas: Pensamento, Influência, Adaptabilidade e Entrega. Cada dimensão consiste de três aspectos.

Seus resultados combinam as suas respostas de avaliação e classificação. Os resultados baseiam-se na comparação com um grupo internacional de mais de 24.000 profissionais e gerentes. A sua pontuação em cada dimensão é representada graficamente em uma escala de 1 a 10. A pontuação da dimensão indica o quanto seus resultados são extremos; pontuações 5 e 6 são típicas do grupo de comparação, enquanto que resultados 1 ou 10 são pontuações extremas atingidas por apenas cerca de 1% do grupo de comparação. Abaixo do nome de cada dimensão estão descrições verbais que representam as pontuações dos três aspectos que compreendem a pontuação da dimensão. Descrições verbais com grandes variações indicam uma ampla distinção entre as pontuações dos aspectos, e, como tal, merecem reflexão e discussão.

Em algumas dimensões (ex.: "Confiável"), a maioria das pessoas se avaliará com pontuação alta. Como consequência, e porque os resultados são relativos, você pode achar que tem uma pontuação mais baixa do que esperava em tais áreas. Também é importante ter em mente que as pontuações devem ser interpretadas em termos do que é desejável para um trabalho específico. Por exemplo, "Estar em conformidade" pode ser desejável para trabalhos administrativos que requerem uma rígida aderência a regras e procedimentos, mas pode não ser desejável para funções que exijam certo grau de risco e criatividade na superação de regras e procedimentos burocráticos.

## Sobre este Relatório

As informações contidas neste relatório fornecem uma visão geral das motivações, preferências, necessidades e talentos no trabalho, com validade de 12 a 24 meses, dependendo das circunstâncias profissionais específicas.

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/ distribuidores e clientes autorizados pela Saville Assessment.

# Área Pensamento

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

# Área Influência

Influência										
Sociável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Interativo(a)</b> razoavelmente animado; moderadamente falante; moderadamente interessado em fazer networking						■				
<b>Cativante</b> leva algum tempo para estabelecer boas relações; coloca pouca ênfase em causar uma boa primeira impressão; faz novos amigos com certa facilidade			■							
<b>Auto-promoção</b> frequentemente é o centro das atenções; moderadamente modesto com relação a suas próprias conquistas; tem uma necessidade moderada de receber elogios								■		
Convincente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Convincente</b> muito persuasivo; assertivo para tornar seus pontos de vista claros; concentra-se na negociação do melhor acordo									■	
<b>Desenvolto(a)</b> gosta de fazer apresentações tanto quanto a maioria das pessoas; explica as coisas razoavelmente bem; razoavelmente confiante ao conhecer pessoas novas						■				
<b>Estimulador(a)</b> muito aberto a expressar desacordo; muito inclinado a desafiar as ideias dos outros; muito frequentemente se envolve em argumentações										■
Assertivo(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Determinado(a)</b> toma decisões rapidamente; preparado para ter responsabilidade por importantes decisões; tem opiniões bastante firmes										■
<b>Direcionador(a)</b> claramente orientado a um papel de liderança; coordena pessoas bem; muito inclinado a tomar o controle das coisas								■		
<b>Empowering</b> tem interesse limitado em achar maneiras de motivar pessoas; inspirador para os outros; razoavelmente encorajador para os outros					■					

# Área Adaptabilidade

Adaptabilidade										
Resiliente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Autoconfiante</b> moderadamente autoconfiante; sente-se no controle de seu próprio futuro; tem uma forte percepção sobre o seu próprio mérito										
<b>Emocionalmente Estável</b> raramente fica nervoso durante eventos importantes; razoavelmente calmo antes de eventos importantes; trabalha bem sob pressão										
<b>Conciliador(a)</b> lida razoavelmente bem com pessoas que estão chateadas; não gosta de lidar com pessoas irritadas; sente menos necessidade de resolver desentendimentos do que muitas pessoas										
Flexível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Positivo(a)</b> propenso a adotar uma visão otimista; recupera-se razoavelmente rápido de contratempos; extremamente bem humorado										
<b>Orientado(a) para a Mudança</b> pronto a aceitar mudanças tanto quanto a maioria das pessoas; lida moderadamente bem com incertezas; aceita novos desafios tão prontamente quanto a maioria das pessoas										
<b>Receptivo(a)</b> menos receptivo a feedbacks do que a maioria das pessoas; tende moderadamente a estimular os outros à terem uma visão crítica sobre sua própria abordagem; raramente solicita um feedback sobre o seu desempenho										
Apoiador(a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Atencioso(a)</b> entende menos o que os outros sentem do que muitos; não é propenso a ouvir atentamente por muito tempo; interessado em entender porque as pessoas agiram de certa forma										
<b>Envolvido(a)</b> menos direcionado ao trabalho em equipe do que outros; presta alguma atenção às opiniões de outros; não é propenso a envolver os outros na decisão final										
<b>Tolerante</b> tende a ser moderadamente menos atencioso que os outros; razoavelmente tolerante; confia moderadamente nas pessoas										

# Área Entrega

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

# 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 seu sucesso profissional:

## 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