



PLUS

Seu perfil. Suas motivações. Novas possibilidades.

RELATÓRIO INDIVIDUAL

Exemplo fictício

EXEMPLO FICTÍCIO. Nenhuma pessoa real foi avaliada.

Comportamentos, valores no trabalho,
liderança e comunicação

Aplicação: 20/10/2026, 21:08:27

Versão: 0.1.2-experimental | 72 respostas

Versão experimental para reflexão e desenvolvimento.

Conheça seu perfil e suas motivações

Este é o seu SysPersona Plus. O relatório convida você a ampliar a percepção sobre sua maneira de agir e sobre o que considera importante no trabalho. Ao relacionar essas informações com sua experiência, você pode reconhecer escolhas que favorecem seus objetivos e sonhos.

Não existe um perfil melhor ou pior. As quatro dimensões descrevem preferências que podem aparecer de formas diferentes conforme a situação. Seus resultados refletem as respostas desta aplicação e não definem quem você é nem limitam o que pode aprender.

Além do perfil comportamental, você encontrará uma leitura dos valores e motivadores no trabalho e reflexões sobre liderança e comunicação. Comportamento e motivação são investigados separadamente: pessoas que agem de maneira semelhante podem valorizar coisas diferentes.

Leia com atenção e liberdade para concordar, questionar e acrescentar contexto. Pense em exemplos que confirmem ou contrariem cada interpretação. Ao final, escolha uma ação concreta para experimentar e uma forma de acompanhar o que aprendeu.

Como aproveitar este relatório

1. Comece pelos resultados e pela síntese do perfil. Observe as quatro dimensões e suas combinações, sem transformar a posição mais elevada em um rótulo fixo.
2. Os percentuais indicam a posição da média das respostas na escala: 0% corresponde ao ponto mínimo e 100% ao máximo. Cada dimensão é independente, por isso os percentuais não precisam somar 100%. Eles não são percentis nem indicam a proporção da sua personalidade.
3. Explore os textos de liderança e comunicação com situações reais. Nos motivadores, identifique o que é importante para você sem confundir essa importância com o que seu trabalho oferece atualmente.
4. Use as perguntas de reflexão para conectar perfil, motivações e objetivos. Se respondeu ao módulo contextual, considere o ambiente informado e investigue a experiência por trás das diferenças, sem tratá-las automaticamente como estresse.

01 Síntese individual

A maior média de frequência nas suas respostas foi Dominante.

A segunda maior média foi Extrovertido.

Dominante com Extrovertido

Uma hipótese a confirmar é que você costuma iniciar ações e envolver outras pessoas na conversa para encaminhá-las. A combinação descreve preferências relatadas, sem comprovar capacidade de mobilização ou desempenho.

Para confirmar

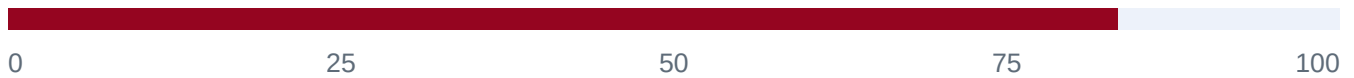
Como você transforma a conversa inicial em responsabilidades claras, mantendo espaço para discordâncias?

A ordem usa os valores completos, antes do arredondamento. Não indica diferença estatisticamente significativa, tipo puro, sequência temporal ou identidade fixa.

02 Comportamento habitual

Seu panorama comportamental considera experiências profissionais dos últimos seis meses. Observe cada dimensão e conecte a leitura a situações concretas.

Dominante

83,3%

Extrovertido

66,7%

Planejador

58,3%

Analítico

41,7%

Os percentuais indicam a posição na escala de respostas. 0,0% = Nunca; 25,0% = Raramente; 50,0% = Às vezes; 75,0% = Frequentemente; 100,0% = Quase sempre.

Cada dimensão varia separadamente. Os percentuais não precisam somar 100% e não representam composição de personalidade, percentil populacional ou competência.

Explore as quatro dimensões

Dominante | 83,3%

Preferência relatada por tomar iniciativa, posicionar-se e assumir decisões ou a condução de ações. Não representa superioridade, competência de liderança ou agressividade.

Suas respostas oferecem uma hipótese sobre sua preferência por tomar iniciativa, se posicionar e encaminhar ações diante de obstáculos. Confirme em quais situações essa descrição faz sentido. Ela não demonstra capacidade de liderança nem garante resultados.

Reflexão

Em que situação recente tomar a iniciativa ajudou? Em qual teria sido útil consultar alguém antes de agir?

Extrovertido | 66,7%

Preferência relatada por iniciar interações, expressar ideias e participar ativamente das trocas com outras pessoas. Não representa habilidade de comunicação ou necessidade de aprovação.

Suas respostas oferecem uma hipótese sobre sua preferência por expressar ideias e iniciar interações. Confirme se você costuma elaborar propostas em conversa com outras pessoas. Essa preferência não comprova persuasão, empatia ou habilidade de comunicação.

Reflexão

Quando conversar amplia suas ideias? Como você verifica se ouviu os pontos de vista das pessoas que falam menos?

Planejador | 58,3%

Preferência relatada por antecipar cenários, considerar consequências e explorar alternativas antes de orientar ações. Nesta versão, focaliza antecipação estratégica e alternativas, sem presumir calma, criatividade elevada ou lentidão.

Suas respostas oferecem uma hipótese sobre sua preferência por considerar caminhos, antecipar consequências e pensar nos próximos passos antes de agir. Confirme essa leitura em situações concretas. Ela não indica criatividade superior, lentidão ou uma característica inata.

Reflexão

Como você transforma a consideração de alternativas em uma decisão? Que informação costuma ser suficiente para dar o primeiro passo?

Analítico | 41,7%

Preferência relatada por estruturar a execução, organizar informações e conferir o atendimento de critérios. Não representa inteligência, conhecimento técnico ou acerto das decisões.

Suas respostas oferecem uma hipótese sobre sua preferência por organizar a execução e conferir informações ou critérios. Confirme quando essa descrição se aplica ao seu cotidiano. Ela não mede inteligência, conhecimento técnico nem a probabilidade de você estar certo.

Reflexão

Quando uma conferência adicional melhora sua entrega? Como você reconhece o momento em que já dispõe de informação suficiente para avançar?

03 Estilo de comunicação

Investigue as preferências a seguir a partir das dimensões com maiores médias. Os empates foram preservados. Preferência não comprova habilidade de comunicação.

Dominante - Direta e orientada a encaminhamentos

Sua preferência por se posicionar pode favorecer mensagens que apresentam o objetivo e o próximo passo logo no início. Para ampliar a compreensão, inclua o contexto necessário e convide o interlocutor a apontar dúvidas ou limites.

Mensagem

Organize a mensagem em objetivo, motivo e encaminhamento. Exemplo: “Precisamos decidir sobre esta entrega até sexta. O prazo afeta a próxima etapa. Que informação falta para fecharmos o acordo?”

Como prefere receber informações

Uma hipótese a confirmar é que você prefira receber primeiro o objetivo, o que precisa ser decidido e o prazo, com detalhes disponíveis para consulta. Diga ao interlocutor quais informações ainda precisa antes de responder.

Escuta

Faça uma pergunta aberta e aguarde a resposta completa antes de propor a solução. Confira especialmente restrições, riscos e informações que podem mudar sua primeira leitura.

Adaptação

Quando o assunto for novo ou sensível para a outra pessoa, explique as razões e reserve tempo para perguntas. Ser conciso funciona melhor quando o necessário para compreender também está presente.

Reflexão

Sua mensagem deixou claro o que precisa acontecer e ofereceu espaço real para o outro explicar seu ponto de vista?

Extrovertido - Expressiva e interativa

Sua preferência por expressar ideias e iniciar conversas pode aparecer em uma comunicação participativa, construída na troca. A mensagem fica mais útil quando o espaço de fala é compartilhado e os pontos centrais são retomados com clareza.

Mensagem

Abra espaço para a troca e encerre com uma síntese. Exemplo: “Quero conhecer as possibilidades que vocês enxergam. Depois vamos escolher o próximo passo e confirmar quem fará o quê.”

Como prefere receber informações

Uma hipótese a confirmar é que você prefira receber informações com oportunidade de conversar, fazer perguntas e compartilhar sua leitura. Verifique se uma síntese escrita também ajudaria a lembrar as decisões e os combinados.

Escuta

Convide quem ainda não falou e retome com suas palavras o que compreendeu. Verifique o entendimento antes de acrescentar uma nova ideia ou mudar o assunto.

Adaptação

Ajuste a duração da conversa e a quantidade de exemplos ao tempo e à necessidade do interlocutor. Quando houver uma decisão, registre-a para complementar a interação verbal.

Reflexão

O que a outra pessoa disse mudou sua compreensão, e quais combinados ficaram explícitos ao final da conversa?

04 Estilo de liderança

Estas hipóteses apoiam reflexão sobre a atuação como líder. Elas não demonstram competência ou eficácia. Confirme, revise ou rejeite cada leitura com situações reais.

Dominante - Direção e iniciativa

Ao liderar, sua preferência por iniciativa pode aparecer na disposição para assumir decisões, apresentar uma direção e encaminhar ações. Essa postura ganha força quando os objetivos ficam claros e as pessoas têm espaço para contribuir com informações e discordâncias.

Decisão

Explicita a decisão que precisa ser tomada, quem responde por ela e quais informações são indispensáveis. Reserve uma oportunidade de consulta antes de concluir, principalmente quando outras pessoas executarão o encaminhamento.

Delegação

Combine o resultado esperado, o prazo e os limites de decisão de quem receberá a tarefa. Diferencie o que precisa ser cumprido daquilo que a pessoa pode escolher sobre o modo de fazer.

Acompanhamento

Acompanhe os marcos combinados e pergunte pelos obstáculos que exigem uma decisão sua. Ajuste prioridades de forma explícita, evitando acrescentar urgências sem rever o que já foi acordado.

Feedback

Apresente o comportamento observado, seu efeito sobre a entrega e o ajuste necessário. Ouça o contexto da pessoa antes de fechar o próximo passo e confirme o que cada parte assumiu.

Reflexão

Em uma decisão recente, como sua iniciativa ajudou o grupo e que contribuição de outra pessoa poderia ter melhorado o encaminhamento?

Extrovertido - Interação e participação

Ao liderar, sua preferência por interação pode aparecer na disposição para conversar, compartilhar ideias e envolver pessoas nas decisões. A participação se torna mais útil quando há escuta distribuída e a conversa termina com decisões e responsabilidades compreendidas.

Decisão

Convide contribuições de pessoas com diferentes pontos de vista, inclusive de quem participa menos espontaneamente. Informe como a decisão será tomada e quando a discussão precisa chegar a uma conclusão.

Delegação

Converse sobre o propósito da tarefa e verifique como a pessoa compreendeu o resultado esperado. Registre responsável, prazo e autonomia para que o acordo não dependa apenas da lembrança da conversa.

Acompanhamento

Use contatos breves para conhecer o andamento e identificar necessidade de apoio. Ao final, registre o que avançou, o que mudou e quem ficou responsável pelo próximo passo.

Feedback

Reconheça contribuições específicas e trate diretamente o comportamento que precisa mudar. Combine acolhimento com clareza, sem deixar que o desejo de manter uma boa conversa esconda o ponto principal.

Reflexão

Como você verifica se a participação nas conversas está distribuída e se o grupo transforma as ideias discutidas em ações acompanháveis?

05 Negociação

Use as possibilidades abaixo para examinar sua forma de negociar. Quando houve empate na maior média, todos os estilos empatados foram incluídos.

Dominante

Você pode buscar uma decisão e um próximo passo de forma direta. Antes de propor o acordo, confira os interesses das partes e diferencie urgência real de preferência pessoal por rapidez.

Preferências relatadas não comprovam eficácia de negociação. Observe interesses, limites e compreensão dos acordos nas situações concretas.

06 Valores e motivadores no trabalho

A maior média de importância foi Realização.

Os resultados descrevem o que você declarou valorizar. Não medem quanto o trabalho atual atende a essas prioridades nem sua satisfação. Comportamentos e motivadores são medidas diferentes; as médias dos dois módulos não são diretamente comparáveis.

Realização **87,5%**



Autonomia **81,3%**



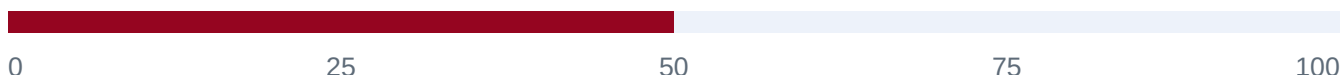
Reconhecimento **62,5%**



Relações **75,0%**



Apoio **50,0%**



Condições de trabalho **68,8%**



Os percentuais indicam a posição na escala de respostas. 0,0% = Nada importante; 25,0% = Pouco importante; 50,0% = Moderadamente importante; 75,0% = Muito importante; 100,0% = Extremamente importante.

Cada dimensão varia separadamente. Os percentuais não precisam somar 100% e não representam composição de personalidade, percentil populacional ou competência.

Conecte suas prioridades ao trabalho

Realização | 87,5%

Importância atribuída a utilizar as próprias habilidades e perceber realização ou resultados no trabalho.

Realização reúne a importância atribuída a usar suas capacidades e perceber conquistas significativas no trabalho. O resultado oferece uma hipótese a confirmar sobre essa prioridade; não mede sua capacidade nem seu desempenho.

Conversa

Que entrega recente fez seu trabalho parecer significativo? O que havia nessa experiência que você gostaria de repetir?

Experimento possível

Escolha uma entrega relevante e defina uma evidência concreta de conclusão para observar nos próximos sete dias.

Na liderança

Que entregas permitem que cada pessoa perceba uma realização significativa, e como você pode conversar sobre isso sem presumir que todos valorizam a mesma conquista?

Na comunicação

Como você pode explicar o propósito e o resultado esperado de uma tarefa, perguntando o que a torna significativa para quem a executará?

Autonomia | 81,3%

Importância atribuída a ter espaço para decidir, organizar o próprio trabalho e aplicar ideias próprias.

Autonomia reúne a importância atribuída a ter iniciativa e espaço de decisão sobre o trabalho. O resultado oferece uma hipótese a confirmar sobre essa prioridade. Valorizar autonomia não significa preferir isolamento ou rejeitar acordos.

Conversa

Em que decisões você deseja mais espaço de escolha? Quais limites e responsabilidades aceita combinar?

Experimento possível

Identifique uma decisão que possa assumir e negocie com as pessoas envolvidas o resultado esperado, os limites e o acompanhamento.

Na liderança

Que decisões podem ficar com quem executa e quais limites precisam ser combinados para conciliar autonomia e responsabilidade?

Na comunicação

Como você pode distinguir um requisito obrigatório de uma sugestão de método, deixando claro onde há espaço para escolha?

Reconhecimento | 62,5%

Importância atribuída a reconhecimento pelo trabalho, progressão na carreira, autoridade e posição profissional.

Reconhecimento reúne a importância atribuída à valorização do trabalho, à progressão na carreira, à autoridade e à posição profissional. O resultado oferece uma hipótese a confirmar sobre esse conjunto de prioridades; não permite julgar vaidade, autoestima ou merecimento. Examine também a importância atribuída a cada aspecto.

Conversa

O que tem mais significado para você nesta fase: reconhecimento pela entrega, progressão na carreira, autoridade para orientar pessoas ou uma posição profissional valorizada? Que exemplo ajuda a explicar sua prioridade?

Experimento possível

Escolha um dos aspectos que considera importante e registre uma conversa ou ação concreta para explorá-lo, com responsabilidades e critérios claros.

Na liderança

Como você identifica se a pessoa valoriza reconhecimento pela entrega, progressão, autoridade ou posição profissional antes de propor uma oportunidade?

Na comunicação

Que forma de reconhecimento tem significado para esta pessoa e como você pode perguntar sobre isso sem presumir que ela prefere exposição pública?

Relações | 75,0%

Importância atribuída a boas relações de trabalho, contribuição a outras pessoas e compatibilidade das atividades com os próprios princípios.

Relações reúne a importância atribuída à cooperação, ao respeito, à contribuição a outras pessoas e à coerência do trabalho com seus princípios. O resultado é uma hipótese a confirmar sobre um domínio amplo; não mede bondade ou habilidade social.

Conversa

O que pesa mais para você nesta fase: cooperar, contribuir para outras pessoas ou trabalhar de modo coerente com seus valores? Em que situações isso aparece?

Experimento possível

Escolha uma colaboração ou contribuição viável e combine com a outra pessoa o que será feito e como verificar se foi útil.

Na liderança

Como os acordos da equipe podem favorecer respeito, cooperação e contribuição, considerando os princípios que as pessoas desejam preservar no trabalho?

Na comunicação

Como você pode abordar uma divergência com clareza e respeito, perguntando quais efeitos ela produz nas pessoas envolvidas?

Apoio | 50,0%

Importância atribuída a orientação, respaldo da liderança e práticas organizacionais claras e justas.

Apoio reúne a importância atribuída à orientação, ao respaldo da liderança, às regras aplicadas com justiça e às informações organizacionais claras. O resultado oferece uma hipótese a confirmar sobre as condições desejadas; não informa quanto apoio você recebe nem indica dependência.

Conversa

O que faz mais diferença nesta situação: orientação, respaldo da liderança, regras justas ou informações claras? Que experiência concreta ajuda a explicar essa prioridade?

Experimento possível

Escolha uma necessidade de orientação, respaldo ou esclarecimento e formule um pedido específico, indicando a situação, o que precisa e até quando; registre a resposta e o próximo passo.

Na liderança

Que orientação, respaldo ou esclarecimento a equipe precisa de você, e como tornar os critérios e as decisões mais claros e justos?

Na comunicação

Que informação sobre esta decisão precisa ser comunicada, com qual justificativa e por qual canal as pessoas poderão pedir esclarecimento?

Condições de trabalho | 68,8%

Importância atribuída a remuneração, continuidade do trabalho, segurança física e variedade de atividades. Reúne condições distintas cuja interpretação conjunta precisa ser estudada.

Condições de trabalho reúne a importância atribuída à remuneração, à continuidade do trabalho, à segurança física e à variedade de atividades. O resultado oferece uma hipótese a confirmar sobre um domínio amplo. Examine cada item: esses aspectos podem ter importâncias muito diferentes para você.

Conversa

Entre remuneração, continuidade, segurança física e variedade de atividades, o que faz mais diferença para você agora? O que depende de ajuste local e o que exige uma decisão mais ampla?

Experimento possível

Escolha uma condição concreta, descreva a mudança desejada e identifique quem pode ajudar a avaliar sua viabilidade.

Na liderança

Qual condição precisa ser discutida nesta situação: remuneração, continuidade, segurança física ou variedade, e o que está efetivamente ao seu alcance ajustar?

Na comunicação

Como você pode conversar sobre uma condição de trabalho específica, distinguir o que sabe do que ainda não foi definido e combinar quando dará retorno?

07 Habitual e contexto atual

Contexto: Coordenação de um projeto simulado | Período: Últimas quatro semanas

Azul: habitual. Bordô: contexto atual. Escala de 0 a 100%.

Dominante



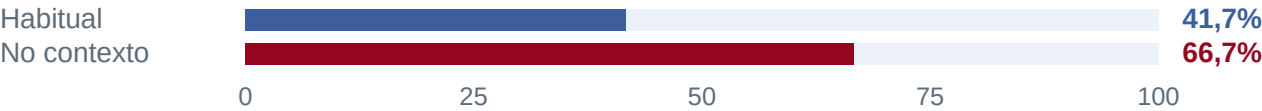
Extrovertido



Planejador



Analítico



Dimensão	Habitual	No contexto	Dif. (p.p.)
Dominante	83,3%	66,7%	-16,7
Extrovertido	66,7%	58,3%	-8,3
Planejador	58,3%	70,8%	+12,5
Analítico	41,7%	66,7%	+25,0

Diferença em pontos percentuais (p.p.) = contexto menos habitual, ou 25 vezes a diferença entre médias.
Cálculo antes do arredondamento. Habitual: últimos seis meses; contexto: últimas quatro semanas.

A comparação é descritiva e experimental; a equivalência entre módulos ainda precisa ser estudada. Diferenças não demonstram estresse, esforço, disfunção ou falta de autenticidade.

Para conversar: que situações, oportunidades ou responsabilidades ajudam a explicar suas respostas? Quais exemplos sustentam sua leitura?

08 Coaching: da reflexão à ação

Escolha as perguntas que mais se conectam ao objetivo ou sonho que você quer realizar. Responda com exemplos do seu cotidiano e transforme a reflexão em uma ação observável. Você não precisa concordar com toda interpretação para encontrar uma oportunidade de desenvolvimento.

1. Dominante

Que objetivo pede uma iniciativa sua e como você pode dar esse passo deixando espaço para ouvir as pessoas envolvidas?

2. Realização

Que realização faria você perceber progresso em um objetivo ou sonho importante e que entrega concreta pode representá-la?

3. Integração e próximo passo

Considerando seu objetivo, sua forma habitual de agir e o que valoriza no trabalho, que ação de liderança ou comunicação você experimentará nos próximos sete dias?

4. Integração e próximo passo

Que evidência observável e que retorno das pessoas envolvidas permitirão avaliar se essa ação aproximou você do resultado desejado?

5. Integração e próximo passo

Ao rever a experiência, o que você aprendeu sobre seu perfil e suas prioridades, e o que deseja manter ou ajustar no próximo passo?

09 Seu plano de ação para alta performance

Qual objetivo ou sonho merece sua atenção neste momento? Retome o que fez sentido no relatório e escolha um comportamento que deseja experimentar. Defina uma situação real, um próximo passo possível e uma data para colocá-lo em prática.

Registre o resultado, peça um retorno específico a alguém envolvido e avalie o que aprendeu. Você pode manter, ajustar ou abandonar uma hipótese conforme a experiência. Use este relatório como apoio para ampliar suas escolhas e construir seu desenvolvimento.

Situação a desenvolver

Reunião de abertura do projeto simulado.

Experimento observável

Consultar alternativas antes de definir o encaminhamento.

Ação concreta

Pedir duas opções ao grupo e registrar a decisão e seu responsável.

Prazo

Na próxima reunião

Evidência de progresso

Registro de duas opções e de um encaminhamento com responsável.

Data de revisão

Duas semanas após a reunião

10 Como ler este resultado

O SysPersona Plus v0.1.2 é uma versão experimental para reflexão e desenvolvimento de adultos em contexto profissional.

As interpretações são hipóteses baseadas no autorrelato e precisam ser confrontadas com situações concretas e com a percepção do próprio participante.

Preferências comportamentais e valores no trabalho não demonstram competências, inteligência, saúde mental, caráter ou desempenho.

Habitual não significa inato, imutável ou verdadeiro em todas as situações.

As respostas continuam na escala de 1 a 5. Os resultados são apresentados de 0% a 100% da escala, com 0% no mínimo e 100% no máximo. São percentuais independentes, que não precisam somar 100%, e não são percentis, percentuais de personalidade ou faixas diagnósticas.

Uma pontuação menor indica menor frequência ou importância declarada nesta aplicação; não demonstra incapacidade ou ausência definitiva de uma característica.

As quatro descrições individuais explicam dimensões. Não representam tipos puros ou pessoas que possuem apenas uma preferência.

As combinações ordenadas são exibidas somente quando existem primeira e segunda posições únicas. Empates permanecem visíveis e não devem receber uma hierarquia inventada.

Diferenças entre comportamento habitual e contexto atual não medem, por si, esforço, estresse ou sofrimento.

O módulo de motivadores tem fundamentação conceitual em valores do trabalho, mas é autoral e não constitui aplicação oficial ou validação transferida de instrumentos O*NET.

Este material não sustenta, isoladamente, decisões de contratação, promoção ou desligamento.

A ordem dos escores indica apenas a ordenação das respostas nesta aplicação; não revela uma sequência temporal de ações ou decisões.

Os textos de liderança e comunicação aplicam as dimensões comportamentais a situações de trabalho. Eles não constituem escalas adicionais, não medem eficácia de liderança e não alteram a pontuação.

Esta versão não utiliza normas populacionais. A transformação da média em percentual da escala não acrescenta precisão nem permite comparar o participante com a população.

Rastreabilidade da versão atual

Instrumento: 0.1.2-experimental; itens: 0.1.0; chave: 0.1.0; pontuação: 0.1.0; textos: 0.1.2; contexto: 0.1.0.

Apresentação em percentuais

Índice de posição na escala = $100 \times (\text{média} - 1) \div 4$. A média original de 1 a 5 é preservada no cálculo. A transformação não acrescenta precisão, não cria normas e não altera empates ou a ordenação dos resultados.

Compleitude

72 de 72 respostas. Módulos completos: Comportamento habitual, Motivadores, Contexto atual.



O desenvolvimento continua nas suas próximas escolhas.

Retome este relatório depois de colocar seu plano em prática. Observe o que mudou, converse com as pessoas envolvidas e escolha o próximo ajuste.

Meu próximo passo

O que escolho colocar em prática a partir desta leitura?

IAPerforma