

# Facet5 TeamScape

## Relatório TeamScape Sample 1 Report

---

**Data** 06/12/2023

---

**Empresa** Facet5 Testing

---

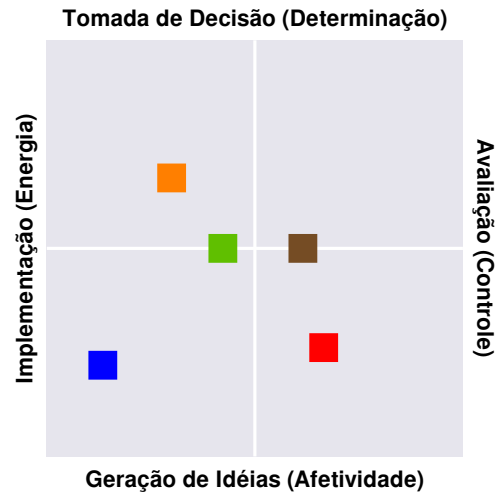
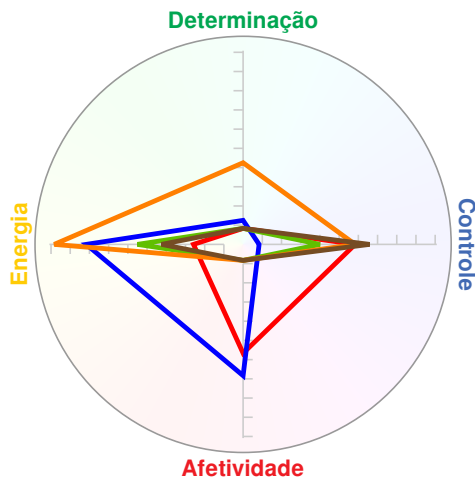
**Projeto** Audition Sample Report 2023

---

sociável **autônomo-(a)** à-disposição **adaptável**  
**democrático(a)** retraído(a)  
**cauteloso-(a)** focado(a)-nas-pessoas **flexível** inseguro  
cético(a) **maleável** **disciplinado-(a)**



## Perfil do Facet5 dos membros da equipe



Nome	Determinação	Energia	Afetividade	Controle	Emocionalidade	Família
Report, Sample 1 Legenda: Sample 1	1 Convicção Confronto Independência	2,7 Entusiasmo Sociabilidade Adaptabilidade	5,8 Altruísmo Suporte Confiança	6 Disciplina Senso De Dever	8,3 Tensão Apreensão	Treinador/a
Report, Sample 2 Legenda: Sample 2	1,4 Convicção Confronto Independência	8,3 Entusiasmo Sociabilidade Adaptabilidade	7 Altruísmo Suporte Confiança	1 Disciplina Senso De Dever	7,5 Tensão Apreensão	Facilitador/a
Report, Sample 3 Legenda: Sample 3	1 Convicção Confronto Independência	5,6 Entusiasmo Sociabilidade Adaptabilidade	1 Altruísmo Suporte Confiança	4,1 Disciplina Senso De Dever	9,1 Tensão Apreensão	Explorador/a
Report, Sample 4 Legenda: Sample 4	4,4 Convicção Confronto Independência	10 Entusiasmo Sociabilidade Adaptabilidade	1 Altruísmo Suporte Confiança	6 Disciplina Senso De Dever	4,1 Tensão Apreensão	Apresentador/a
Report, Sample 5 Legenda: Sample 5	1 Convicção Confronto Independência	4,4 Entusiasmo Sociabilidade Adaptabilidade	1 Altruísmo Suporte Confiança	6,7 Disciplina Senso De Dever	7,1 Tensão Apreensão	Controlador/a

Observação: As legendas listadas abaixo dos nomes dos indivíduos, na tabela acima, serão usadas nos quadros ao longo deste relatório.

## Introdução

Este relatório é um resumo dos resultados do seu TeamScape e da sua equipe. Ele deve ser lido junto com o Guia do Participante, disponível no website do Facet5.

O relatório possui as seguintes seções:

### 1. Nuvem de palavras

Isso está na primeira página e é um rápido resumo dos principais temas em seu relatório. Os temas mais importantes estão em textos maiores. Essa será uma característica mais visível em sua personalidade. Existem 13 características principais com base no seu perfil de personalidade.

### 2. O Ciclo de Trabalho

Essa seção descreve sua abordagem ao solucionar problemas. Incluindo:

#### 2.1 Como as outras pessoas te vêem.

- O seu estilo natural, baseado no seu perfil do Facet5.
- A maneira como outras pessoas te vêem trabalhando.

#### 2.2 A Comparação da Equipe.

- A comparação da equipe em termos de estilo pessoal
- Como você é, comparado aos outros membros da equipe

### 3. Chegando a um acordo

#### 3.1 Sua Orientação, incluindo sua abordagem natural e como os outros te vêem.

#### 3.2 Sua Tática preferida, considerando a maneira como você e sua equipe aplicam regras e processos.

#### 3.3 o grau de Intensidade que indica a intensidade e o estresse envolvidos em disputas na equipe.

### 4. Trabalhar com outros membros da equipe

Esta seção resume como você pode trabalhar de forma mais eficaz com os outros membros da equipe. Há um resumo para cada pessoa da equipe:

#### 4.1 Dividimos a tabela em 5 seções relacionadas a como você:

- Toma decisões e define metas
- Envolve e implementa ideias
- Gere ideias e considera as pessoas no processo

- Avalia ideias e sua abordagem de trabalho
- Identifica riscos e gerencia o estresse

#### 4.2 Dentro de cada seção, existem quatro afirmações

- Força do seu relacionamento
- Riscos que você pode enfrentar ao trabalhar junto
- Frustração que você pode sentir ao trabalhar com esta pessoa
- Desafio que você pode adotar sobre como desenvolver sua relação

### 5. Comentários dos Revisores

Que mostram áreas onde você pode dar uma boa contribuição e áreas que você pode se desenvolver.

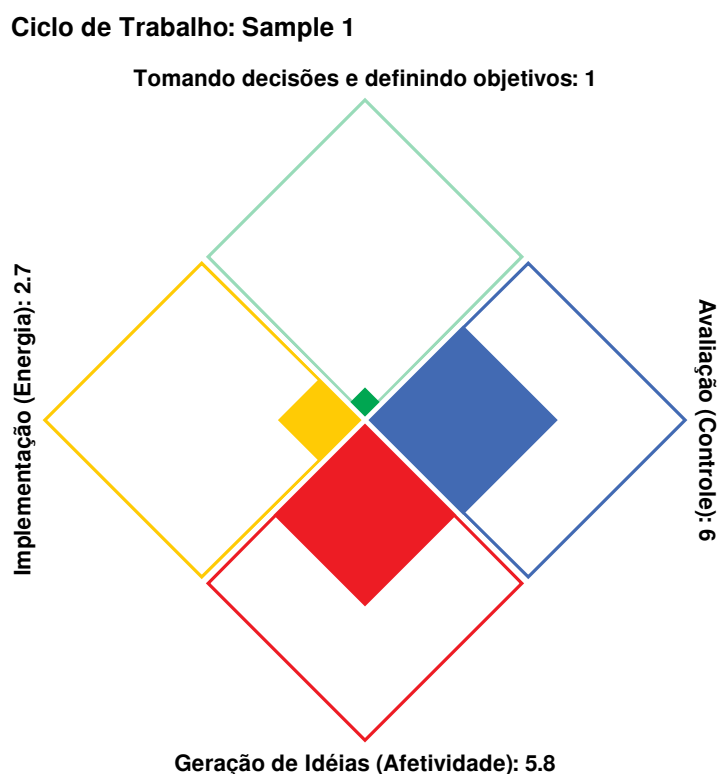
O relatório é desenvolvido para dar uma base de informações para sua equipe usar, visando melhorar o funcionamento da mesma. O consultor usará essas informações para ajudar você e sua equipe a identificar as áreas onde você pode "capitalizar" seus pontos fortes e, as áreas que por meio de feedback e abertura, questões e dificuldades podem ser resolvidas.

## Sua contribuição para o Ciclo de Trabalho

Pelo seu perfil do Facet5, é possível saber em que áreas você dá mais ênfase. A seguinte figura utiliza suas pontuações do Facet5 para desenhar 4 quadrados, cada um deles representa uma fase no ciclo de trabalho. O tamanho do quadrado indica a fase do ciclo em que você contribuirá mais: sua abordagem preferida. Quanto maior for o quadrado, maior será a sua contribuição para aquela fase do ciclo. Quanto menor for o quadrado, menor será a sua contribuição para aquela fase do ciclo.

Lembre-se de que os termos usados na figura referem-se às fases do Ciclo de Trabalho. O conjunto de "Protocolos" que você seguirá irá depender das suas pontuações do Facet5. Por exemplo, se sua pontuação para Determinação é alta (maior que 7), você provavelmente irá tomar decisões rapidamente. Você terá dificuldade em esperar muito. Se sua pontuação para Determinação é baixa (menor que 4), você irá preferir uma maneira mais reflexiva de trabalhar. Você irá esperar até que tenha certeza para tomar a decisão.

Segue a sua figura:



## Estilo Natural

### Contribuição:

(essas são as potencialidades que você traz naturalmente para a equipe)

- organização
- checar recursos
- ser receptivo a todas as idéias
- não tirar conclusões precipitadas
- fazer análise cuidadosa

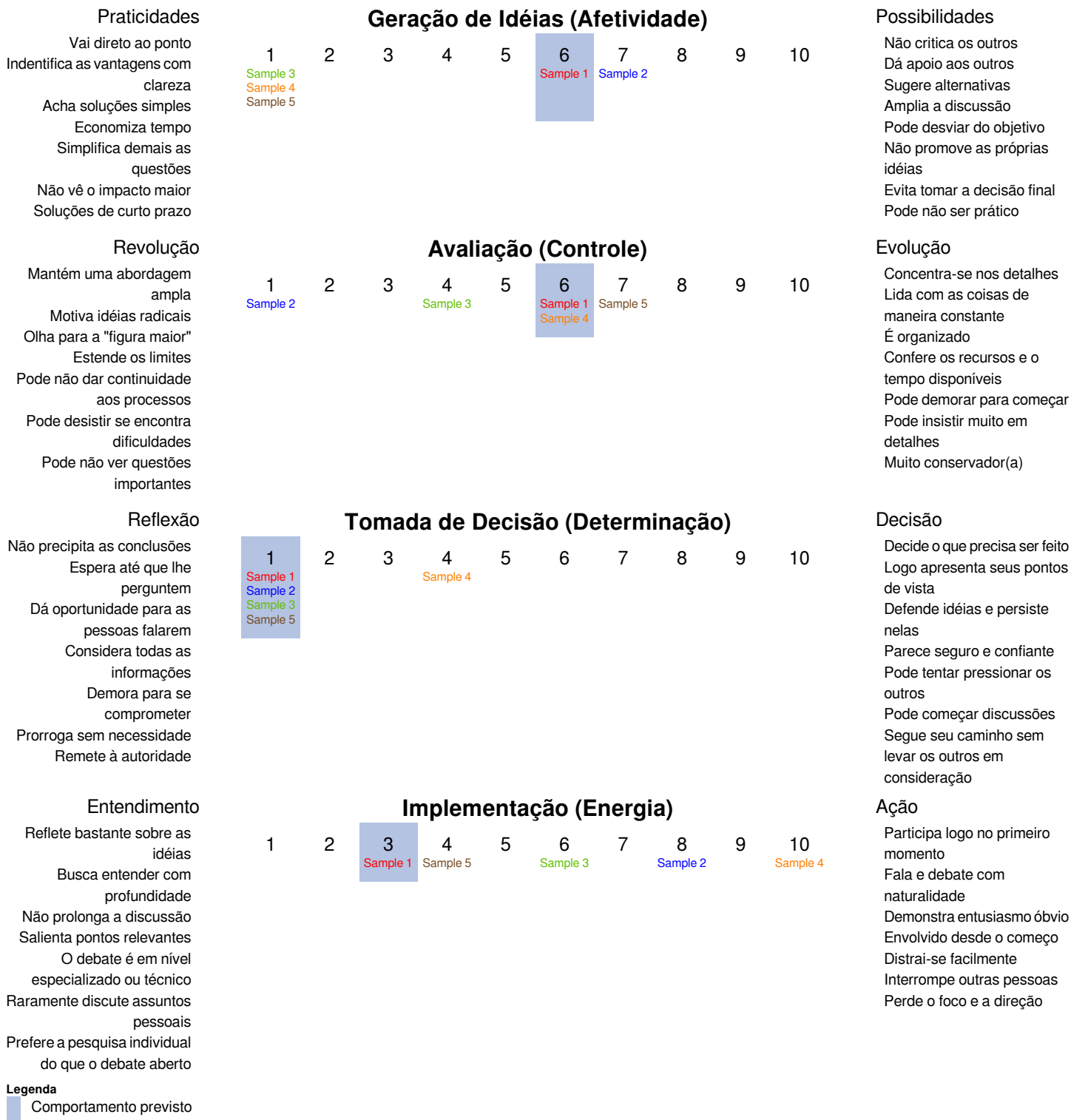
### Pode ser visto como:

(esses são elementos que podem afetar o seu desempenho)

- tendência a não correr riscos
- ser relutante em afirmar as próprias opiniões
- apoiar-se demais em processos que não estimulam a criatividade

# Ciclo de Trabalho: Comparação da Equipe

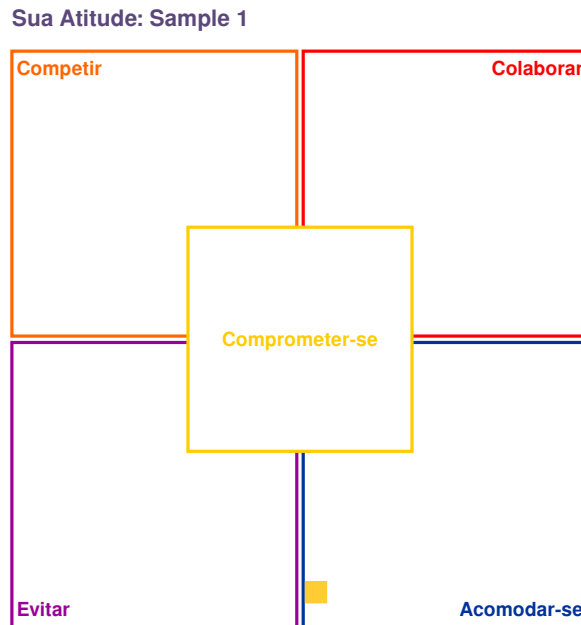
A figura abaixo mostra a abordagem e o foco da equipe em relação ao trabalho. Cada figura representa uma das Fases do Ciclo de Trabalho. Pessoas com pontuações similares aparecem próximas na linha. Quanto mais distantes as pessoas estão umas das outras na linha, mais diferente é a abordagem delas em relação ao trabalho. O quadrado azul indica onde você naturalmente está em comparação aos outros da equipe.



# Chegando a um acordo e resolvendo conflitos

## Sua Atitude

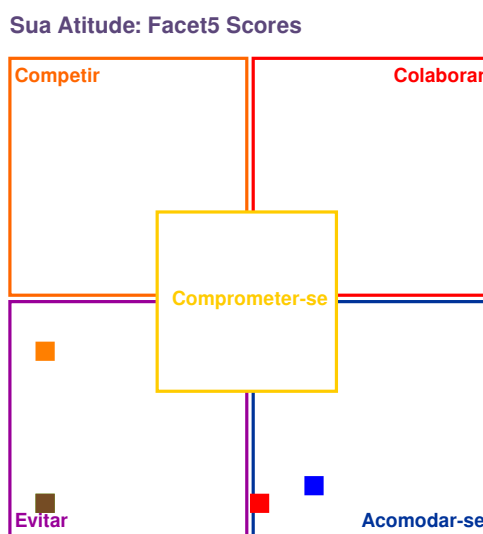
A figura abaixo mostra que atitude, provavelmente, você adotaria em uma situação de conflito e desentendimentos. Isso é baseado nas suas pontuações de Determinação e Afetividade.



**Sample 1**

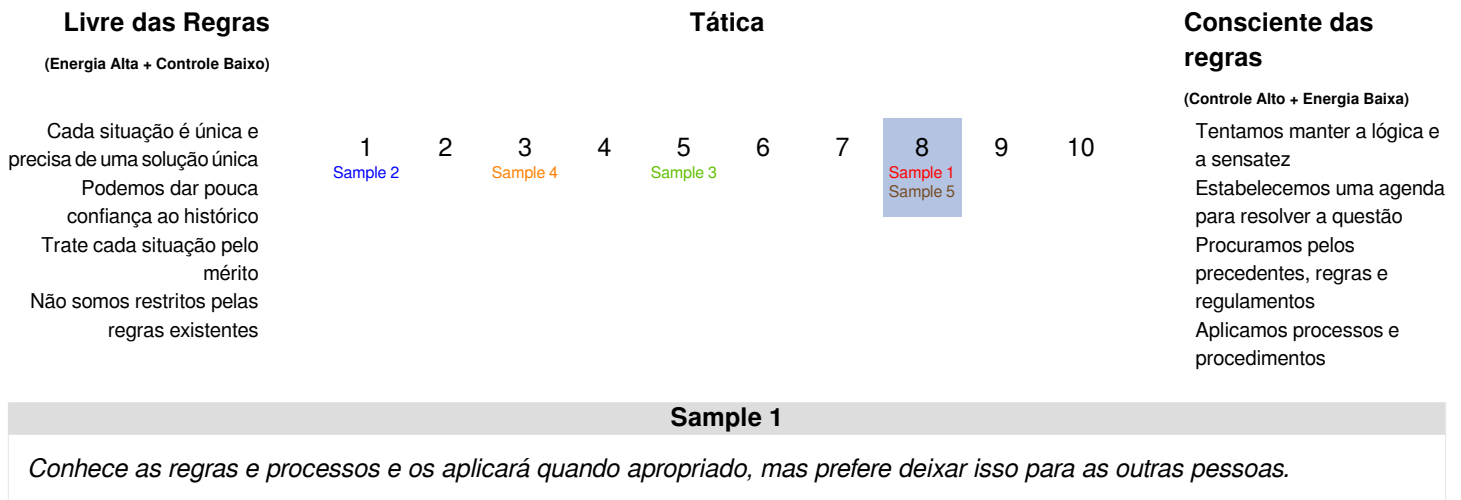
*Raramente expressa as próprias opiniões, a menos que perguntem. Evita discussões. Irá recuar para proteger as próprias necessidades ao invés de tirar vantagem.*

The chart below shows your orientation in relation to the rest of the team. Refer to page 2 for the key.



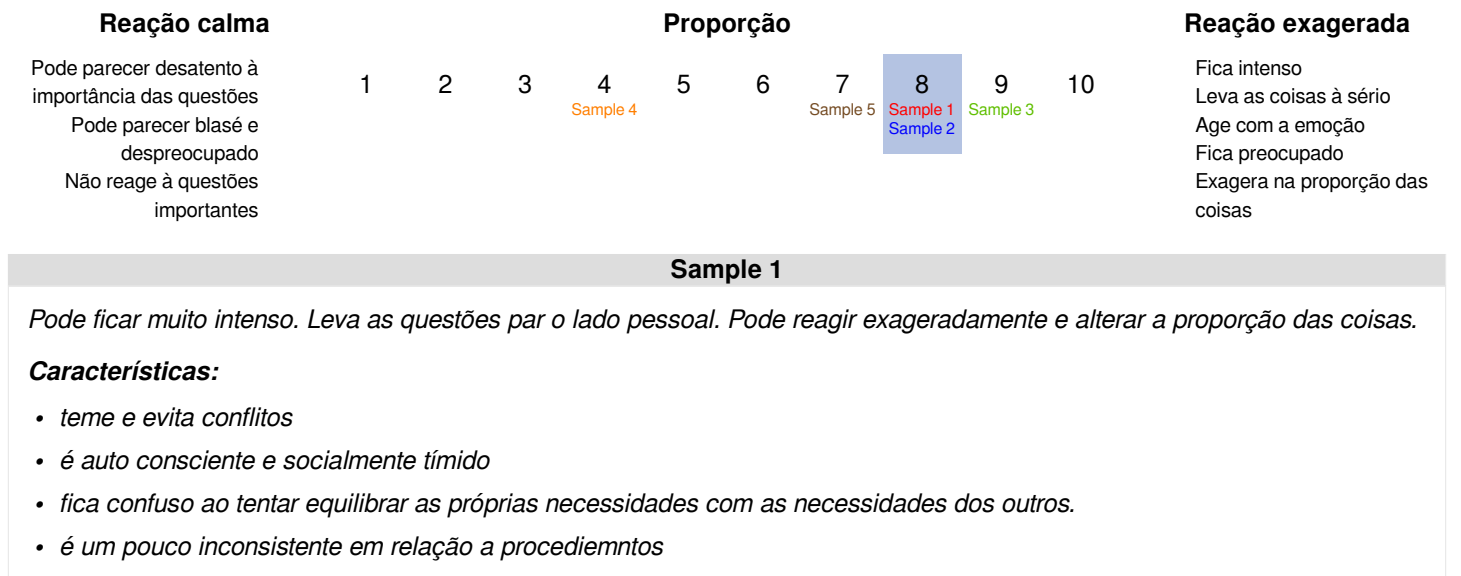
## Tática Preferida

Essa figura mostra sua preferência natural e compara com a maneira como outras pessoas te vêem.



## Proporção

Essa figura mostra a sua tendência e a da equipe de ficarem calmos quando as coisas ficam difíceis ou de envolverem-se muito e ficarem preocupados com o resultado.



### Legenda

■ Comportamento previsto

## Trabalhando com...

A tabela a seguir resume como você pode trabalhar de forma mais eficaz com os outros membros da equipe. Cada domínio contém quatro afirmações: S: Força do seu relacionamento, R: Risco que você pode enfrentar ao trabalhar junto, F: Frustração que você pode sentir ao trabalhar com essa pessoa, D: Desafio, como você pode desenvolver seu relacionamento.

	<b>Tomando decisões e definindo objetivos</b>	<b>Engajando-se e consultando outros</b>	<b>Focando em pessoas e tarefas</b>	<b>Gerenciando seu trabalho e compromissos</b>	<b>Gerir o stress e risco</b>
<b>Report, Sample 2</b>	S: Vocês dois são muito flexíveis e não impõem R: Você dois evitam tomar decisões F: Pode faltar a ambos um claro senso de propósito D: Concordar com prazos para as decisões	S: Você desenvolve ideias enquanto ele(a) mobiliza a ação R: Você pode perder a oportunidade de contribuir F: Você pode se sentir oprimido(a) e apressado(a) D: Apresentar suas ideias e preocupações com entusiasmo	S: Você permanece prático(a) conforme ele(a) especula R: Você pode parecer desinteressante em suas ideias F: Você pode sentir que ele(a) complica as coisas D: Explorar ideias incomuns antes de tomar decisões	S: Você oferece os processos para as inovações dele(a) R: Você pode não concordar que mudanças drásticas sejam necessárias F: Você pode achá-lo(a) não confiável e desfocado(a) D: Avaliar logicamente os benefícios da mudança	S: Vocês são responsivos e vigilantes R: Você pode exagerar os riscos e ameaças F: Você pode falhar em aproveitar oportunidades e parecer averso(a) ao risco D: Buscar feedback para manter o senso de proporção
<b>Report, Sample 3</b>	S: Vocês dois são muito flexíveis e não impõem R: Você dois evitam tomar decisões F: Pode faltar a ambos um claro senso de propósito D: Concordar com prazos para as decisões	S: Você reflete sobre ideias e ele(a) irá discutir R: Você pode não comunicar tão livremente como ele(a) gostaria F: Você pode sentir que ele(a) move-se rápido demais D: Compartilhar ideias e reservar tempo para discussões	S: Você explora ideias enquanto ele(a) permanece pragmático(a) R: Você pode se comprometer para favorecer soluções simples F: Você pode achá-lo(a) sem empatia e simplista D: Procurar ver o todo quando tomar decisões	S: Você traz processo para a abordagem flexível dele(a) R: Vocês podem discordar sobre a necessidade de mudança F: Você pode sentir que ele(a) se distrai facilmente D: Avaliar os méritos de ideias incomuns	S: Vocês são responsivos e vigilantes R: Você pode exagerar os riscos e ameaças F: Você pode falhar em aproveitar oportunidades e parecer averso(a) ao risco D: Buscar feedback para manter o senso de proporção
<b>Report, Sample 4</b>	S: Vocês podem trabalhar juntos para refinar alternativas R: Vocês podem estar preparados demais para mudar de opinião F: Vocês podem ter dificuldades para definir objetivos D: Estabelecer prazos para decisões	S: Você desenvolve ideias enquanto ele(a) mobiliza a ação R: Você pode perder a oportunidade de contribuir F: Você pode se sentir oprimido(a) e apressado(a) D: Apresentar suas ideias e preocupações com entusiasmo	S: Você explora ideias enquanto ele(a) permanece pragmático(a) R: Você pode se comprometer para favorecer soluções simples F: Você pode achá-lo(a) sem empatia e simplista D: Procurar ver o todo quando tomar decisões	S: Vocês dois são cuidadosos e bem planejados R: Você pode ser lento para responder a mudanças F: Você pode ser deixado de fora de novas iniciativas D: Avaliar novas opções antes de escolher uma abordagem	S: Você é cauteloso, enquanto ele(a) permanece confiante R: Vocês podem não concordar sobre as importâncias dos problemas F: Você pode sentir que ele(a) é complacente D: Buscar feedback para verificar sua perspectiva



	<b>Tomando decisões e definindo objetivos</b>	<b>Engajando-se e consultando outros</b>	<b>Focando em pessoas e tarefas</b>	<b>Gerenciando seu trabalho e compromissos</b>	<b>Gerir o stress e risco</b>
Report, Sample 5	<p>S: Vocês dois são muito flexíveis e não impõem</p> <p>R: Você dois evitam tomar decisões</p> <p>F: Pode faltar a ambos um claro senso de propósito</p> <p>D: Concordar com prazos para as decisões</p>	<p>S: Vocês dois consideram ideias antes de implementá-las</p> <p>R: Vocês podem não compartilhar e desenvolver ideias juntos</p> <p>F: Você pode achar que perder oportunidades de agir</p> <p>D: Limitar o tempo de reflexão e focar na implementação</p>	<p>S: Você explora ideias enquanto ele(a) permanece pragmático(a)</p> <p>R: Você pode se comprometer para favorecer soluções simples</p> <p>F: Você pode achá-lo(a) sem empatia e simplista</p> <p>D: Procurar ver o todo quando tomar decisões</p>	<p>S: Vocês dois são cuidadosos e bem planejados</p> <p>R: Você pode ser lento para responder a mudanças</p> <p>F: Você pode ser deixado de fora de novas iniciativas</p> <p>D: Avaliar novas opções antes de escolher uma abordagem</p>	<p>S: Vocês são cautelosos, mas você é ainda mais</p> <p>R: Você pode se preocupar desnecessariamente e evitar riscos</p> <p>F: Vocês podem criar problemas para vocês mesmos</p> <p>D: Buscar feedback para manter o senso de proporção</p>

## Comentários do revisor

Use esse espaço para anotar o que aprendeu com as discussões do TeamScape.

Coisas que você faz que seus colegas acham que não ajuda

Coisas que você faz que seus colegas acham que ajuda a equipe