



Relatório DISC

Análise Comportamental Completa

Nome: MODELO

Data de Conclusão: 26/11/2025, às 16:31

Perfil Predominante: Bifatorial (DI)

Comunicar-se é sua arte; inspirar é seu talento.

1. Resumo Executivo

*Uma visão geral do seu
estilo de atuação.*

Objetivo:
Este perfil comportamental tem como finalidade apresentar uma visão geral do estilo de atuação do profissional, destacando as suas habilidades de se conectar de forma clara e direta. A capacidade de adaptação a ambientes diversos, desde a sala de aula até a sala de reuniões, oferece uma eficiência em contextos variados. A comunicação e a interação social são fatores essenciais que favorecem a construção de boas relações dentro das equipes, promovendo ambiente harmonioso e produtivo.

Objetivo:
Este perfil comportamental tem como finalidade apresentar uma visão geral do estilo de atuação do profissional, destacando as suas habilidades de se conectar de forma clara e direta. A capacidade de adaptação a ambientes diversos, desde a sala de aula até a sala de reuniões, oferece uma eficiência em contextos variados. A comunicação e a interação social são fatores essenciais que favorecem a construção de boas relações dentro das equipes, promovendo ambiente harmonioso e produtivo.

Este perfil comportamental tem como finalidade apresentar uma visão geral do estilo de atuação do profissional, destacando as suas habilidades de se conectar de forma clara e direta. A capacidade de adaptação a ambientes diversos, desde a sala de aula até a sala de reuniões, oferece uma eficiência em contextos variados. A comunicação e a interação social são fatores essenciais que favorecem a construção de boas relações dentro das equipes, promovendo ambiente harmonioso e produtivo.

"A harmonia entre ação e reflexão se torna a base para conquistas sustentáveis e realizações significativas."

2. Apresentação

*Entenda o propósito e
como aproveitar este
relatório.*

3. Aviso de Qualidade das Respostas

Este relatório foi desenvolvido para oferecer uma compreensão rápida e intuitiva sobre o seu perfil comportamental. O teste utilizado é baseado em uma das ferramentas mais utilizadas para a autoavaliação, a qual é baseada no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais.

O objetivo deste relatório não é substituir uma análise mais detalhada, mas sim oferecer uma visão geral sobre o seu perfil. Este tipo de relatório é utilizado para a identificação de pontos fortes e pontos de melhoria, bem como para a definição de estratégias de desenvolvimento pessoal e profissional. Este relatório é baseado em uma amostra de respostas e não representa uma avaliação definitiva. O teste utilizado é baseado em uma amostra de respostas e não representa uma avaliação definitiva. O teste utilizado é baseado em uma amostra de respostas e não representa uma avaliação definitiva.

Notas rápidas sobre a precisão do seu resultado.

4. Resumo do Perfil Comportamental



*Seu perfil traduzido em
tendências e características
principais.*

Seu perfil comportamental apresenta as seguintes características: Dependência 68, Influência 65, Inadaptabilidade 42 e Conformidade 55.

Na Dependência, um nível moderado permite regularizar ações e prioridades. Você assume a liderança quando necessário, sabe delegar e acompanhar o progresso de maneira eficaz. Sua comunicação é direta e objetiva, favorecendo negociações com foco em resultados.

Na Influência, há domínio das habilidades comunicativas e colaborativas, com destaque em interações sociais. Você facilita a construção de redes de relacionamento, promove cooperação e constrói relações mais importantes, fortalecendo os laços no grupo.

Na Inadaptabilidade, o nível baixo sugere preferência por ambientes desafiadores e capacidade de adaptação a mudanças rápidas. Sua comunicação tende a ser direta e objetiva, priorizando pragmatismo e agilidade em contextos que exigem rapidez.

Na Conformidade, o nível baixo revela uma abordagem mais flexível quanto a normas e padrões. Você privilegia eficiência prática, avalia situações complexas sob o ponto de vista do contexto e se destaca pela clareza informal nas interações.

Seu perfil reúne ações equilibradas e comunicação direta, com habilidades de colaboração em ambientes sociais, preferência por dinâmicas e abordagens flexíveis e normais, conforme descrito em cada fator.

Enquadramento Estatístico do Perfil 0101

Seu perfil não apresenta um único fator claramente predominante, mas sim uma composição equilibrada entre mais de uma dimensão. Por essa razão, o enquadramento estatístico global – baseado em perfis com um único estilo predominante – não se aplica diretamente ao seu caso. Essas condições serão exploradas de forma mais aprofundada nas seções descritivas deste relatório.

Fonte dos dados globais: Online OCE, Perfil 0101.

5. Análise Comparativa - Natural x Adaptado



Como seu comportamento muda em diferentes contextos.

Esta análise comparativa tem o objetivo de identificar as diferenças entre seus comportamentos Natural e Adaptado nos fatores Consideração, Influência, Consciência e Conformidade, de acordo com o modelo CIRC. Essa Consciência – a identificação entre seu comportamento Natural e o Adaptado reflete um padrão natural de comunicação e generalização nas interações. Quando seu comportamento Adaptado se aproxima muito do Natural, sua energia é direcionada com eficiência.

No fator Consideração, seus comportamentos Natural e Adaptado apresentam uma diferença de 7 pontos, indicando comunicação moderada na conscientização e no clima. No fator Influência, há uma ampliação de 5 pontos do comportamento Adaptado sobre o Natural, sugerindo aumento na representatividade. No fator Consciência, a diferença de 5 pontos indica que o comportamento Adaptado tende a uma comunicação no clima e na consideração. Por fim, no fator Conformidade, observamos uma ampliação de 5 pontos, indicando seus aumentos no nível de estrutura e generalização no comportamento.

Em resumo, a análise dos comportamentos Natural e Adaptado mostra
quais os seus níveis comportamentais nos fatores CMC. Os padrões de
condições nos fatores Dependência e Condição de trabalho de condições
observadas nos fatores Influência e Condição de trabalho, analisando condições

6. Análise Individual dos Fatores DISC

Dimensão DISC

No perfil de Conscientização, uma característica marcante é a capacidade de trabalhar sozinho e produtivo. Você é capaz de lidar com as demandas individuais, e que demonstra tolerância quando necessário, seja em relação a si mesmo ou ao grupo. Você é organizado e planeja seu tempo bem definido. Você demonstra preferir um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo, com foco em metas tangíveis e autonomia moderada que facilita a ação.

Entretanto, é importante observar a tendência de manter uma postura cautelosa ao tomar decisões, o que pode levar a subestimar oportunidades durante processos. É essencial manter equilíbrio que permita avaliações precisas antes de agir, evitando que o impulso por resultados rápidos se torne decisões precipitadas. Em situações de estresse, você pode sentir-se sobrecarregado e tomar

decisões importantes. É fundamental equilibrar-se para evitar reações impulsivas e manter a eficiência, equilibrando a priorização das ações em interações dentro e orientadas a resultados.

Dimensão DISC

Com inteligência equilibrada, você se destaca em habilidades comunicativas e colaborativas e na capacidade de engajar outros de maneira eficaz. Você facilita a troca de ideias, promove a harmonia no ambiente de trabalho e inspira outros de performance por meio de frases motivacionais, como "Todos são responsáveis pelo sucesso". Sua abordagem calorosa e acessível cria confiança mútua, fundamental para fortalecer laços e manter equipes integradas e motivadas.

No entanto, é importante evitar excessos, pois depender de um múltiplo atitudes pode comprometer foco e produtividade. Ao priorizar um equilíbrio entre interação e eficiência, você evita reuniões excessivas que não levam a conclusões práticas. Em situações de estresse, sua tendência é aumentar a

comunicação e buscar conselhos para ser valioso para obter apoio dos colegas, mas requer atenção ao risco de distração e excesso de reuniões que não resultem em decisões efetivas.

O que cada dimensão revela sobre você.

Flexibilidade (B)

Com traço elevado de flexibilidade, você se sente mais à vontade em ambientes que oferecem dinamismo e agilidade, em vez de rotinas rígidas. Adapta-se com facilidade a mudanças rápidas, favorecendo a tomada de decisão imediata. Sua comunicação, direta e objetiva, pode ser percebida como impaciente em contextos que exigem mais tempo e atenção. Com dinamismo, embora calmo, pode gerar desafios em equipes que priorizam previsibilidade e pacifismo.

Sua presença, você pode se apoiar a rotinas conhecidas, resultando em avanços em decisões importantes. Uma rotina excessiva estada e mudanças pode dificultar adaptações rápidas, e sua comunicação menos assertiva pode impactar a clareza das interações. É crucial buscar maneiras de expressar sentimentos e opiniões de forma mais direta para que o crescimento pessoal e profissional não seja comprometido, mesmo diante de incertezas.

Conformidade (C) A baixa intensidade de Conformidade reflete abertagem social e menos rigidez quanto a normas e padrões, valorizando situações eficazes e práticas em vez de busca insistente pela perfeição. Você demonstra abertura a desafios complexos que oferecem desafios sem carga excessiva de regras e, em ambientes que prezam pela agilidade, essa característica favorece alta produtividade. Sua clareza informal nas comunicações facilita entendimento e acessibilidade, evitando complexidades desnecessárias.

Entretanto, essa flexibilidade pode levar à subdesenvolvimento de detalhes críticos ou à omissão de informações importantes, especialmente quando a formalidade não é prioridade. Durante o processo, a distribuição de atenção aos detalhes pode aumentar riscos de erro. A prática de aprofundar desde os

essenciais, embora beneficiosa em termos de agilidade, requer cuidado para garantir precisão e completude das informações, promovendo interações e resultados mais eficazes.

7. Combinação Predominante

0000 Equilibrado - O Combinação Menor

A combinação equilibrada dos quatro elementos da Combinação 00 é a combinação mais integrada e mais harmoniosa. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única.

Os elementos da grade, assim as formas e as cores, são a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única.

Esta combinação é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única.

Esta combinação é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única.

Esta combinação é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única.

Esta combinação é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única. Ela é a combinação mais equilibrada e mais harmoniosa, com uma combinação única e única.

*A leitura integrada
que define seu estilo
único.*

8. Estilo de Comunicação

Você apresenta um estilo de comunicação que valoriza a espontaneidade e a clareza, refletindo características de um estilo de comunicação assertivo. Sua expressão natural é direta e clara, com uma abordagem mais objetiva e prática. Essa abordagem, sem ser rígida, manifesta-se em interações assertivas, favorecendo uma comunicação eficaz e construtiva, em que as ideias são

expressas de maneira clara e sem rodeios.

Quanto à forma como prefere que o abordem, você valoriza interações igualmente diretas e objetivas, sem perder o tom amigável e colaborativo. Aparece como alguém que não se fecha, mas que também preserva espaço para diálogo e troca de informações de forma fluida. O equilíbrio entre espontaneidade e a preocupação em manter um ambiente harmonioso é fundamental, especialmente em contextos que exigem decisões rápidas, sustentadas em confiança e comprometimento mútuo.

Para aprimorar ainda mais seu estilo de comunicação, você pode se beneficiar ao dedicar tempo à escuta ativa, garantindo que suas decisões sejam informadas por uma variedade de perspectivas. Para quem interage com você, é importante reconhecer e respeitar sua necessidade de clareza e objetividade, adotando uma abordagem colaborativa que favoreça um diálogo aberto e sincero.

Em resumo, para você, comunicar é direcionar, decidir e mover à ação de forma clara e impactante, assegurando que cada interação seja uma oportunidade de construir entendimentos e alcançar objetivos comuns.

Como você se expressa e prefere ser abordado.

9. Motivações e Ambiente Ideal

O que te impulsiona e onde você rende mais.

Você, com perfil equilibrado, encontra motivação principalmente em ambientes que favoreçam a interação com colegas e com clientes, quando há um propósito claro para o trabalho e quando você pode contribuir com suas habilidades e conhecimentos.

Desempenha-se especialmente quando desafiado por projetos novos e oportunidades de crescimento contínuo que permitam troca de ideias constante com a equipe. Abre novas fronteiras com muita autonomia, mantém seu interesse e gosta de preservar o foco ao longo do processo.

Por outro lado, situações de grande incerteza ou falta de clareza sobre papéis e responsabilidades podem desmotivá-lo. É importante que transformações e mudanças sejam comunicadas com clareza e antecedência, possibilitando adaptação tranquila e segura. Ambientes que tenham um prazo muito curto de entrega e a instabilidade de funcionários serão propícios ao seu desengajamento. Ao mesmo tempo, lidar com excesso de burocracia ou falta de reconhecimento podem trazer frustração e reduzir seu entusiasmo.

Para potencializar seu desempenho, o ambiente ideal é aquele que equilibre autonomia com estruturas bem definidas. A clareza nas responsabilidades e processos simplificados permite que suas capacidades sejam plenamente utilizadas. Quando encontra desafios, busca apoio e mantém constante busca por melhoria, garantindo que o foco se mantenha firme nos metas. Com isso, você valoriza a interação e a saúde no trabalho, e busca um ambiente que incentive o trabalho produtivo visando para se sentir realizado e motivado.

10. Pontos Fortes e Oportunidades de Desenvolvimento

Suas forças naturais e como evoluir ainda mais.

Seu perfil evidenciado no documento por meio das competências e habilidades, apresenta pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento. Suas habilidades naturais são aquelas que você possui desde o nascimento, sendo elas, sua inteligência, sua capacidade de aprender, sua capacidade de se adaptar a diferentes situações, sua capacidade de trabalhar em equipe e a autonomia, pontos fortes que você possui e que podem ser desenvolvidos, facilitando a adaptação a diferentes situações e demandas variadas. Além disso, sua habilidade em delegar responsabilidades e trabalhar em conjunto com outras pessoas e com o grupo de trabalho, são pontos fortes que você possui e que podem ser desenvolvidos.

No entanto, existem oportunidades claras para desenvolvimento pessoal e profissional. Busque um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, buscando o bem-estar para evitar problemas relacionados a doenças físicas.

A melhoria e a expansão das habilidades técnicas pode proporcionar a produtividade, portanto, manter a foco nas prioridades é essencial. Além disso, sua forma de trabalhar na comunicação deve ser acompanhada por uma comunicação mais clara, especialmente em situações que demandam atenção. É importante avaliar de forma direta e objetiva quais os pontos fortes e oportunidades e mudanças e potenciais contribuições efetivas no

ambiente de trabalho.

Se integrar esses elementos, você transformará habilidades já existentes em ferramentas ainda mais poderosas, aprimorando não apenas sua eficiência, mas também a disponibilidade e a qualidade de suas ações. Com dedicação e atenção a essas áreas de crescimento, é possível alcançar resultados ainda mais importantes e contribuir para um ambiente harmonioso e produtivo, em que todos se sintam valorizados e engajados.

11. Estilo de Tomada de Decisão

Como você decide e conduz situações importantes.

Este estilo de tomada de decisão, característico de um perfil coach, possui uma habilidade de resolver situações de conflito nos seus relacionamentos com fornecedores e clientes, considerando tanto os dados disponíveis quanto o impacto sobre os membros da equipe. Esse comportamento permite agir de maneira positiva, assegurando que os objetivos sejam atingidos dentro dos prazos, sem perder de vista o bem-estar e a coesão do grupo. A base desse estilo reside na análise cuidadosa de todos os benefícios, enquanto a base emocional emerge da

sensibilidade às relações e ao clima organizacional.

Este processo, assim como ocorre em qualquer situação, mantém foco nos resultados e considerando a necessidade de engajamento e integração entre os colegas. Embora busque eficiência e produtividade nos resultados, não negligencia valores humanos fundamentais, usando sua capacidade natural de agir com base de dados comuns. Ainda que o estilo siga a lógica e a racionalidade, também possui, em alguns momentos, a propensão de eficiência

para alcançar a necessidade de avaliação mais profunda dos aspectos disponíveis.

Este estilo de decisão traz clara vantagem em ambientes desafiadores que exigem abordagem estruturada com sensibilidade e empatia. As decisões tendem a ser seguras e bem fundamentadas, proporcionando ambiente colaborativo e produtivo. Não pode ser considerado apenas mais um estilo de agir, mas sim uma habilidade essencial em situações complexas, garantindo que suas decisões sejam não apenas estratégicas, mas também amplamente inclusivas. Esse equilíbrio entre racionalidade e sensibilidade fortalece a produtividade e o clima organizacional.

12. Relacionamentos Interpessoais

Em um ambiente de interações interpessoais, um perfil comportamental no eixo de conformidade e assertividade encontra-se de maneira positiva e equilibrada.

Perfil de conformidade e assertividade, um indivíduo apresenta sempre um grau de firmeza em suas opiniões, mas também de consideração pelas características pessoais dos outros. Essa forma de comportamento favorece o desenvolvimento de relações interpessoais com o outro, impulsiona a conformidade quando as iniciativas apontam para o bem e a prosperidade.

Consequentemente, você pode enfrentar dificuldades ao lidar com indivíduos de conformidade muito alta, pois seu clima pode parecer muito passivo e pouco assertivo, integrando pouco na comunidade para lidar com necessidades.

Em situações de conflito, você tende a adotar posturas mediadoras, utilizando compromissos dos diversos estilos de personalidade para facilitar o entendimento mútuo e promover resolução positiva. O nível moderado de conformidade permite lidar com desafios de forma direta, ao mesmo tempo em que busca soluções colaborativas que considerem as perspectivas de todos os envolvidos. Consequentemente, sempre, você valoriza o diálogo aberto e está disposto a adaptar seu estilo quando necessário para manter o harmonia nas relações. Ao interagir com indivíduos de conformidade elevada, a importância entre a harmonia e a adoção de normas culturais são necessárias, e uma capacidade de adaptação ao longo do tempo é essencial para manter

No geral, seu estilo relacional oferece diversas interações, permitindo que você esteja capaz de atuar na criação de ambientes de trabalho cooperativos e produtivos. A capacidade de integrar de forma harmoniosa as diferentes personalidades ao seu redor, promovendo sinergia entre elas, evidencia seu talento para fomentar clima de cooperação e apoio mútuo. A clareza na comunicação e a disposição para ouvir e compreender as necessidades dos outros são fundamentais para a construção de relacionamentos duradouros e

*Como você se conecta,
colabora e lida com
diferenças.*

13. Autodesenvolvimento e Plano de Ação

Sugestões práticas para evoluir continuamente.

Para isso, com perfil equilibrado e bom domínio em habilidades e competências, autodesenvolvimento foca a melhoria das habilidades, competências e do perfil de talentos. Considere sempre a priorização quanto a delegação de tarefas, sempre tempo para atividades pessoais. Pergunte-se como pode apoiar sua forma de comunicação para engajar efetivamente sua equipe. Vale refletir: "Como posso garantir que cada membro da equipe tenha clareza e um objetivo, mas também se mantenha produtivo e

de mesmo tempo, abra espaço para o autoconhecimento ao regular o tempo e prioridades durante as interações. Vale a pena questionar se cada tarefa delegada está realmente alinhada com os resultados desejados e como pode documentar as ações para aumentar a clareza e a responsabilidade. Fique também na flexibilidade necessária para se adaptar a mudanças sem perder a eficiência, mantendo equilíbrio entre adaptação e firmeza. Considere como pode construir fluxos com clareza, assegurando um espaço seguro para a reflexão, que pode ser um catalisador para o desenvolvimento de um

Por fim, uma boa prática é realizar reuniões semanais para avaliar prioridades e delegações, mantendo foco e eficiência. Todas essas medidas de documentação e métodos por parte pode garantir que o trabalho seja preciso e eficaz. Ao integrar essas práticas ao seu dia a dia, você fica bem posicionado para manter continuamente a contribuição de maneira significativa para sua equipe e seus projetos.

14. Estilo de Aprendizagem e Desenvolvimento

*Como você aprende
melhor e mantém o foco.*

15. Como usar este perfil no trabalho

Aplicações práticas do seu comportamento no dia a dia profissional.

16. Anexo Técnico

*Fundamentos do método
e informações técnicas do
modelo.*

16.1. Sobre a metodologia DBM

A metodologia DBM é um modelo de análise comportamental criado a partir dos estudos de **William Moulton Marston (1898)**, psicólogo e professor de Harvard que se dedicou a compreender como as pessoas representam suas emoções por meio de padrões observáveis de comportamento. Seus trabalhos resultaram na identificação de quatro fatores principais que descrevem **cada** indivíduo tendo a verba **a** desafiou, relacionamentos, rotina e regras. **Domesticação (D)**, **Influência (I)**, **Estabilidade (E)** e **Conformidade (C)**.

O modelo DBM não busca classificar ou julgar personalidades, mas descrever **padrões** de comportamento — ou seja, a forma como cada pessoa **profere** agir, se comunicar, tomar decisões e se adaptar a diferentes contextos. Essa abordagem permite identificar **tendências naturais e comportamentos adaptados**, fornecendo uma visão equilibrada sobre a importância individual e as exigências do ambiente.

A força do modelo está em sua **simplicidade conceitual e profundidade prática**. Por meio de uma linguagem acessível, a DBM ajuda pessoas a **organizar e compreender**:

- como diferentes estilos se complementam em equipes;
- quais ambientes e desafios favorecem a melhor performance de cada perfil.

- como apoiar a comunicação para melhorar relacionamentos e reduzir conflitos;
- e como reconhecer e desenvolver competências de forma mais atenta à natureza individual.

Logo, o DISC é utilizado em mais de 70 países e considerado ser como uma das ferramentas mais aplicadas em contextos de **recrutamento, liderança, seleção e desenvolvimento humano**. Sua longevidade e ampla aplicação refletem sua relevância como instrumento de **autoconhecimento e aprimoramento interpessoal**, capaz de traduzir teoria psicológica em resultados práticos e observáveis no cotidiano.

18.2. O que cada letra representa

- **Dominância (D)** indica o quanto a pessoa tende a ser direta, orientada a resultados, competitiva e focada em solucionar problemas de forma rápida.
- **Influência (I)** reflete o grau de sociabilidade, comunicação, persuasão e foco em pessoas e relacionamentos.
- **Estabilidade (S)** mostra a preferência por ambientes pacíficos, cooperativos, com ritmo constante e valorização de atitudes duradouras.
- **Conformidade (C)** representa a aderência a padrões, regras, qualificações, processos e regras no tomado de decisão.

É importante destacar que nenhum fator é melhor do que outro. Cada pessoa demonstra formas diferentes e complementares de atuar. Perfil equilibrado podem apresentar características semelhantes entre eles ou mais fortes, enquanto perfil mais focado podem ter um fator claramente predominante.

18.3. Modelo de avaliação utilizado neste relatório

Este relatório foi gerado a partir de um modelo técnico de avaliação DISC, que combina duas abordagens complementares:

- **Avaliação positiva (tracking / medidas ferozistas)**: mede as preferências naturais de independentes, padrões que são medidas afirmativas que mais se parecem com ele em cada contexto.

- **Avaliação normativa (scale Liberty)** avalia o quanto essas mesmas tendências aparecem na prática, em diferentes níveis de intensidade.

As duas partes são integradas por um **escore ponderado**, normalizado para uma escala de 0 a 100 para cada fator, gerando assim uma leitura mais equilibrada entre autoimagem e comportamento observado. Esse modelo reduz o risco de distorções e aproxima o resultado de perfil comportamental real de respondente.

3.6.4. Controles de qualidade e anti-fraude

Para aumentar a confiabilidade do resultado, o sistema aplica **indicadores automáticos de qualidade de resposta**, como:

- **Desenvolvimento de Imagem (Image Management)**: tentativas de responder de forma “perfeita” ou excessivamente desajustada.
- **Bancos de irregularidades (Irregularities)**: respostas inconsistentes que indicam distração.
- **Checkagem de consistência entre partes do teste (Inconsistency Check)**.
- **Tempo total de resposta (Response Time)**.

Quando um desses indicadores ativa um alerta, o sistema pode gerar uma **nota de cautela**, orientando o usuário ou o avaliador a reconsiderar o conteúdo de aplicação de todos antes de tomar decisões.

3.6.5. Interpretação ética dos resultados

Este instrumento foi criado para **autoconhecimento, feedback e desenvolvimento**. Ele não deve ser utilizado exclusivamente para controle, seleção, promoção ou exclusão candidates em processos seletivos. Toda decisão que envolva pessoas deve considerar também contexto, história, desempenho, contexto de função e cultura da organização. O CMC descreve **tendências comportamentais**, não modo inteligente, caráter, valores, competências técnicas ou saúde emocional.

16.6. Fronteiras e validade

A fundamentação conceitual desta escala baseia-se no modelo clássico de Maslow e em práticas consolidadas de assessment comportamental. A escala está estruturada sob **abstratidade e atualizabilidade** para o contexto organizacional e de desenvolvimento humano no Brasil, utilizando:

- Normalização dos escores para comparação entre fatores;
- Combinação de instrumentos (qualitativos e quantitativos);
- Escala contínua dos itens e indicadores de qualidade;
- Correção estatística por α para manter padronização e clareza na distribuição.

Dessa forma, a validade do instrumento decorre da coerência interna do modelo, do alinhamento com a teoria DPO e do aprimoramento contínuo com base em dados de uso.

16.7. Direções e usos

Esta escala foi gerada por sistema proprietário e integra uma rotina de avaliação comportamental desenvolvida para uso profissional. Sua reprodução, edição ou distribuição parcial deve respeitar a política de uso definida pelo autor/autoras.