



# Motivadores: O Seu Relatório Online

Relatório Personalizado de: Sample Report

24/10/2019

YOUR COMPANY  
**LOGO**  
APPEARS HERE

# Índice

Sobre este relatório .....	2
As Sete Dimensões da Motivação.....	3
Sumário.....	4
Estímulo Estético .....	5
Estímulo Económico .....	6
Estímulo Individualista.....	7
Estímulo Político .....	8
Estímulo Altruísta .....	9
Estímulo Regulamentar .....	10
Estímulo Teórico .....	11
Exercício.....	12
Ligaçāo com o Sucesso .....	13

## Sobre este relatório

Pesquisas revelam que as pessoas com maior sucesso têm entre si uma característica comum: a autoconsciência. Elas conseguem reconhecer quais as situações que as tornarão bem sucedidas, o que por sua vez torna mais fácil de procurar formas de alcançar objetivos que estejam em harmonia com as suas motivações. Por outro lado, as pessoas bem sucedidas também conseguem identificar as suas limitações e onde não são tão eficientes, o que por sua vez ajuda a entender o que não as inspira ou o que não as motiva a ter sucesso. As pessoas que conseguem identificar os seus principais motivadores naturais têm mais possibilidades de seguir as oportunidades certas, pelos motivos certos e obter os resultados que desejam.

**O presente relatório mede as sete dimensões da motivação. Elas são:**

- **Estética** – estímulo para alcançar o equilíbrio, a harmonia e a forma.
- **Económica** – estímulo por retornos financeiros ou resultados práticos.
- **Individualista** – estímulo para se destacar como independente e único.
- **Política** – estímulo para ter o controlo ou influência sobre os outros.
- **Altruísta** – estímulo por esforços humanitários ou para ajudar os outros.
- **Regulamentar** – estímulo para estabelecer a ordem, a rotina e a estrutura.
- **Teórica** – estímulo pelo conhecimento, aprendizagem e entendimento.



# As Sete Dimensões da Motivação

## Índice dos Elementos da Motivação

Este Índice da Motivação é único no mercado visto que examina sete aspectos independentes e únicos da motivação. A maioria dos relatórios semelhantes apenas costumam examinar seis dimensões da motivação por combinarem a dimensão Individualista e a Política numa só. Este Índice da Motivação mantém-se fiel aos trabalhos e modelos originais de dois dos investigadores mais relevantes neste campo, oferecendo assim um relatório que realmente o ajuda a entender as suas próprias motivações e estímulos.

Da mesma forma, o presente relatório é o primeiro a utilizar uma abordagem “clicar & arrastar” para classificar os vários argumentos, o que faz com que o seu preenchimento seja mais intuitivo, natural e no final, pode projetar no ecrã a ordem pela qual vêm à sua mente. Por fim, o Índice da Motivação contém a lista de argumentos mais contemporâneos para que as suas escolhas sejam as mais relevantes para a sua vida atual, o que ajuda igualmente a assegurar os resultados mais exatos possíveis.

## As sete dimensões: um olhar mais próximo

A motivação ajuda a influenciar os comportamentos e as atitudes e pode ser considerada um pouco como uma motivação escondida, visto que não é imediatamente observável. Entender qual a sua Motivação ajuda a dizer-lhe a si mesmo(a) porque é que prefere fazer aquilo que faz.

É vital para um bom desempenho assegurar que as suas motivações são satisfeitas por aquilo que faz. Isso estimula a sua paixão, reduz a fadiga, inspira-o(a) e aumenta o seu estímulo.

Valor	Estímulo Para:
Estético	Forma, Harmonia, Beleza, Equilíbrio
Económico	Dinheiro, Resultados práticos, Retorno
Individualista	Independência, Singularidade
Político	Controlo, Poder, Influência
Altruista	Altruísmo, Serviço, Ajudar os Outros
Regulamentar	Estrutura, Ordem, Rotina
Teórico	Conhecimento, Entendimento



## Sumário das Motivações de Sample



### Estético - Médio

Tem tendência a ter um equilíbrio entre alternativas criativas e abordagens práticas sem ser extremo(a) em qualquer uma das abordagens.



### Económico - Baixo

Não é movido(a) por recompensas monetárias ou por ser “o(a) primeiro(a)” e pode não ter a iniciativa emocional necessária para competir com aqueles que o(a) cercam.



### Individualista - Baixo

Você é capaz e está disposto(a) a apoiar as ideias das outras pessoas sem ter que impor as suas próprias ideias.



### Político - Muito Elevado

Vai procurar alcançar cargos com alguma autoridade e será atraído para funções que lhe permitam gerir e controlar.



### Altruista - Baixo

Gosta de se posicionar de forma a que não saia prejudicado(a) quando trabalha de perto com outras pessoas.



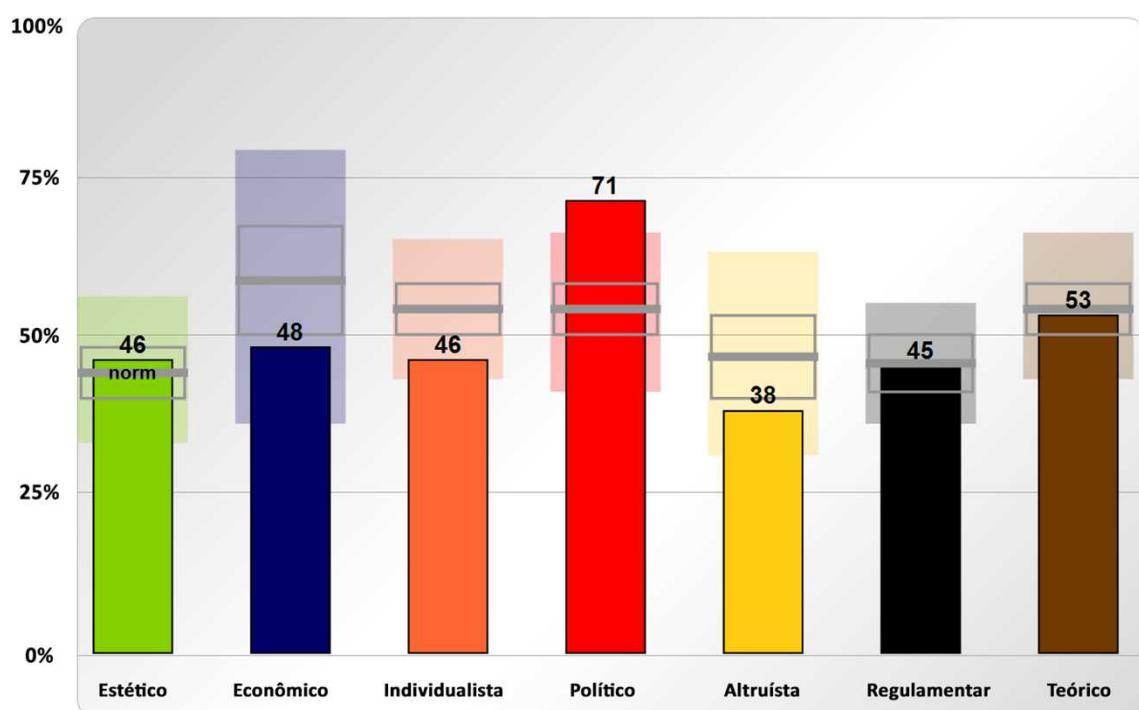
### Regulamentar - Médio

Compreende a estrutura, mas não vai ficar preso à ideia de outra pessoa se esta não funcionar para si.

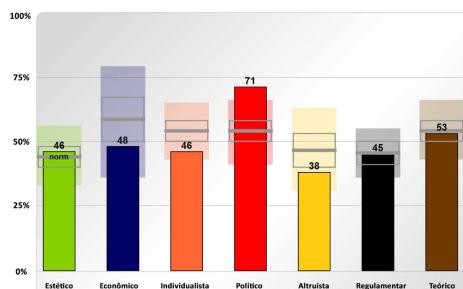


### Teórico - Médio

Consegue confiar tanto em informações novas quer em experiências anteriores quando se trata de tomar decisões.



## Estímulo Estético



**A Dimensão Estética:** A principal motivação é o estímulo para alcançar o equilíbrio, harmonia bem como a forma e a beleza. Preocupações ambientais ou iniciativas “verdes” são também, regra geral, valorizadas por esta dimensão.



### Características Gerais:

- Consegue manter as personalidades mais criativas, disciplinadas.
- Pode apreciar as necessidades dos outros de forma a expressar a sua criatividade.
- Possui um equilíbrio saudável entre estilo, propósito e função.
- Consegue trabalhar bem com tipos práticos, imaginativos e expressivos.



### Principais Pontos Fortes:

- Está disponível para ajudar os outros, especialmente se gostar da sua singularidade.
- Gosta da natureza e da sua beleza e gosta de proteger o que é importante para si.
- Gosta de certas expressões criativas mas não está excessivamente comprometido(a) com a criatividade.
- Reconhece os esforços de conservação mas pode ou não participar neles.



### Percepções Motivacionais:

- Acredita muito provavelmente que a criatividade está disponível para todos mas depende de como alguém define essa criatividade.
- Possui um nível de apreciação artística.
- Acredita que conciliar o trabalho e a boa disposição é importante para o equilíbrio emocional e para a saúde.
- Consegue apreciar o mundo à sua volta, incluindo as belezas naturais e uma peça de arte.



### Percepções de Treino/Aprendizagem:

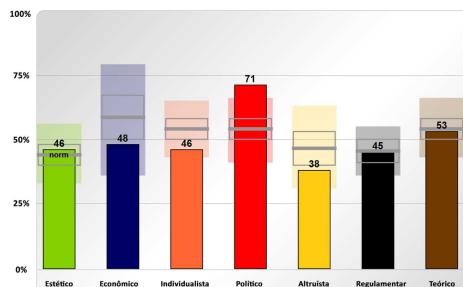
- O seu desenvolvimento deve ser composto por método e significado e não ser apenas um trabalho.
- Vai participar numa variedade de formações e desenvolvimentos pessoais.
- Consegue trabalhar bem com grupos ou com indivíduos.
- Consegue desenvolver quer as suas soft skills quer as hard skills.



### Percepções de Melhoria Contínua:

- Pode sair beneficiado(a) se adoptar uma posição de maior destaque nas equipas.
- Podia beneficiar se fosse uma pessoa um pouco mais realista por vezes.
- Consegue servir de intermediário(a) entre aqueles que vêem e aqueles que não vêem o valor das abordagens não convencionais.
- Poderá ser benefício se garantir um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

## Estímulo Económico



**A Dimensão Económica:** Esta dimensão analisa a motivação para a segurança através das conquistas financeiras e em alcançar retornos práticos. A abordagem preferida para esta dimensão é uma abordagem profissional com o foco em resultados financeiros.



### Características Gerais:

- A sua pontuação revela um baixo interesse pela riqueza material.
- Pode ser sensível a desigualdades e injustiças e não quer ser vítima de outras exigências.
- Não são as recompensas financeiras e competitivas que o(a) motivam.
- Acredita que o dinheiro deve ser gasto naquilo que queremos.



### Principais Pontos Fortes:

- É sensível e atento ao "lado pessoal" das atividades relacionadas com o trabalho.
- É uma pessoa que facilmente fica satisfeita e provavelmente não tentará superar os outros.
- Não age de forma egoísta mas é atento(a) às necessidades dos outros.
- Consegue ter uma visão geral das coisas, não se limita apenas à sua perspetiva pessoal.



### Perceções Motivacionais:

- Evite medir o seu desempenho apenas pelo seu amor por ele.
- Deve dar uma variedade de projetos profissionais ou tarefas para as outras pessoas fazerem.
- Lembre-se que mesmo as pessoas mais abastadas também têm sentimentos.
- Lembre-se de elogiar os outros pelas suas contribuições contínuas.



### Perceções de Treino/Aprendizagem:

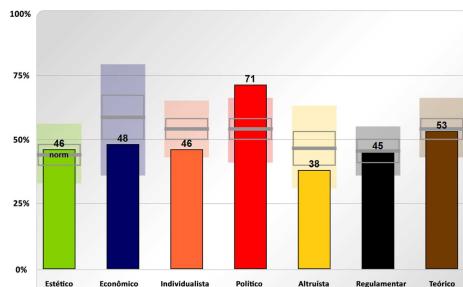
- Nunca entra para um projecto com uma atitude "o que é que eu ganho com isso?"
- Prefere sair e divertir-se com as pessoas do que competir com elas.
- Prefere atividades em equipa do que trabalhar sozinho(a).
- Prefere a cooperação à competição.



### Perceções de Melhoria Contínua:

- Tem tendência a comprometer-se excessivamente tanto dentro como fora do trabalho.
- Prefere evitar possíveis conflitos que possam afetar negativamente os membros da equipa.
- Gosta de ser necessário(a) e provavelmente acabará por se arrepender com o excesso de comprometimento.
- Pode confundir "eu não posso" por "eu não vou" e vai ter medo de dizer "não" às pessoas porque pode parecer mal.

## Estímulo Individualista



**A Dimensão Individualista:** As dimensões Individualistas lidam com a necessidade do indivíduo em ser visto como único, independente e destacar-se da multidão. Este é o estímulo para ser socialmente independente e ter a oportunidade de liberdade de expressão pessoal.



### Características Gerais:

- Gosta do espírito de equipa e pensa mais em "nós" do que em "eu".
- Pode trabalhar como sendo um membro da equipa e em que ajuda os outros a satisfazer as suas necessidades.
- Você não é o tipo de pessoa que rouba os holofotes ou ganha reconhecimento excessivo.
- Gosta do trabalho em equipa.



### Principais Pontos Fortes:

- Não faz questão em ser visto(a) como o líder.
- Respeita as ideias das outras pessoas e a sua singularidade.
- É capaz de ajudar os outros a brilhar.
- Não quer reconhecimentos e fica satisfeito(a) em fazer parte de um todo.



### Perceções Motivacionais:

- Dá o seu melhor quando ajuda os outros a alcançar objetivos comuns.
- Contenta-se mais com o sentido prático do que com a inovação extrema.
- Prefere ser a pessoa dos bastidores do que a pessoa que está à frente.
- Prefere ser reconhecido(a) pelas suas contribuições enquanto membro do grupo e não individualmente.



### Perceções de Treino/Aprendizagem:

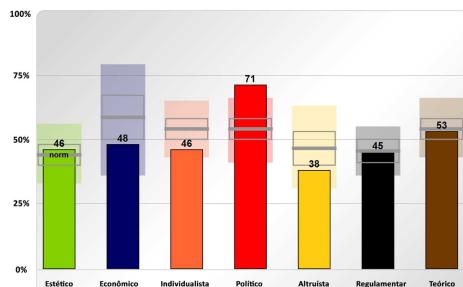
- Tem tendência a ser auto-disciplinado(a) quando trabalha em equipa e não se distrai com facilidade.
- Prefere ter tempo para si mesmo(a) do que estar sempre a liderar.
- Prefere os esforços de grupo do que o estrelato.
- Prefere o reconhecimento do grupo do que o reconhecimento individual.



### Perceções de Melhoria Contínua:

- Deve verbalizar mais vezes os seus pensamentos.
- Pode ter a necessidade de se evidenciar mais e defender melhor as suas ideias.
- Não pense tanto, diga logo.
- Pode não acreditar na sua capacidade de inovar.

## Estímulo Político



**A Dimensão Política:** Este estímulo consiste em ser visto como um(a) líder e em ter influência e controlo sobre o ambiente ou sucesso do indivíduo. A competitividade é muitas vezes associada a resultados elevados nesta motivação.



### Características Gerais:

- Precisa de ter sinais que revelem a sua autoridade pessoal, como por exemplo ter o seu nome no lugar de estacionamento.
- Precisa que a sua autoridade seja igual ou maior à sua responsabilidade.
- Deve existir margem de progressão ou irá ficar altamente desmotivado(a).
- Você é provavelmente um(a) sobrevivente e precisa de problemas difíceis para superar.



### Principais Pontos Fortes:

- Provavelmente vai assumir a responsabilidade quer pelos sucessos quer pelos fracassos.
- É provável que tenha a iniciativa sem ser preciso pedir-lhe.
- Vai assumir os seus cargos dentro do local de trabalho e tratar de tudo relacionado com eles.
- É provável que avance mais rapidamente dentro da sua área de especialidade.



### Percepções Motivacionais:

- Deve permitir que os outros tenham a mesma liberdade de tomar decisões que você deseja.
- Deve reconhecer que as outras pessoas também querem ter os seus próprios ambientes.
- Deve compreender que pode aparecer mais forte do que pensa.
- É importante capacitar os outros com o mesmo poder que você deseja ter.



### Percepções de Treino/Aprendizagem:

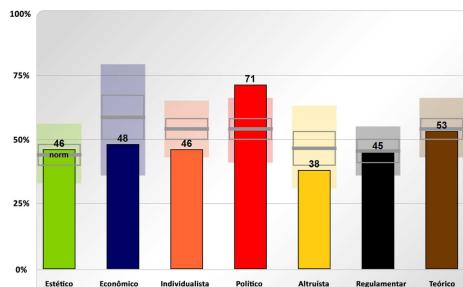
- Precisa de ter o seu próprio espaço ao trabalhar com equipas.
- Precisa de liberdade para construir a sua própria agenda.
- Na formação, pode utilizar um pequeno grupo para liderar e trabalhar.
- Precisa de hiper flexibilidade e liberdade para criar ao aprender coisas novas.



### Percepções de Melhoria Contínua:

- Pode precisar de um pouco de tempo e pensar sobre as coisas antes de agir.
- Não vai ter tempo para pessoas mais lentas e pode ficar aborrecido(a) com elas.
- Precisa de permitir que os outros falhem para que os possa apoiar e ajudar a serem melhores para a próxima.
- Consigo, as pessoas vão-se sentir mais um obstáculo do que uma ajuda.

## Estímulo Altruista



**A Dimensão Altruista:** Este estímulo é uma expressão da necessidade em beneficiar e ajudar os outros num sentido humanitário. Nesta dimensão, há sinceridade genuína em ajudar os outros, despender do seu próprio tempo, recursos e energia em prol dos outros.



### Características Gerais:

- Provavelmente não será movido(a) por apelos emocionais ou rostos tristes.
- Provavelmente tem pouca tolerância para as pessoas que reclamam e passam a vida a queixar-se dos seus problemas.
- Provavelmente vai desconfiar de algumas pessoas.
- Por vezes, gosta de proteger o seu próprio território e gosta de qualificar pessoas que não conhece.



### Principais Pontos Fortes:

- Provavelmente será capaz de separar as suas emoções das ações necessárias.
- Dificilmente atura disparates emocionais.
- Terá uma abordagem sem sentido para o senso comum.
- Se for uma pessoa muito cognitiva, provavelmente evitará o que acha que são pessoas "estúpidas".



### Percepções Motivacionais:

- Costuma responder melhor à lógica e à razão e provavelmente rejeitará as abordagens mais sensíveis e lamechas.
- Tem tendência a ligar todos os resultados às necessidades práticas, em oposição às necessidades das pessoas.
- Porque vai gravitar rumo à independência quando estiver a trabalhar, dedique algum tempo para atividades independentes.
- A sua abordagem direta pode ser mal interpretada pelas pessoas com personalidades mais sociáveis.



### Percepções de Treino/Aprendizagem:

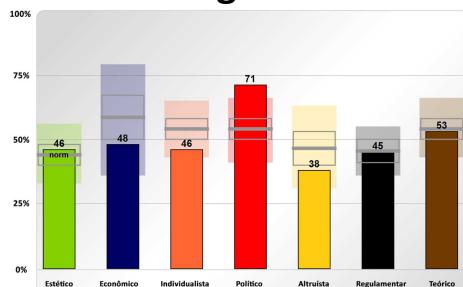
- Provavelmente, ficará quieto(a) e mais reservado(a) em acções que envolvem atividades de treino.
- Pode precisar dar um passo atrás e perceber a sua força ao trabalhar com pessoas com uma personalidade mais passiva.
- Pode não se sentir muito à vontade quando trabalha de forma emocional com equipas.
- Ser forte não é mau, mas por vezes pode assustar algumas pessoas se for em demasia.



### Percepções de Melhoria Contínua:

- Algumas pessoas podem não perceber os seus motivos.
- Lembre-se que ao ajudar os outros, está a ajudar-se a si próprio(a) também.
- Por vezes ajuda-se a colocar no lugar da outra pessoa com mais frequência.
- Algumas pessoas podem vê-lo(a) como uma pessoa egoísta e egocêntrica.

## Estímulo Regulamentar



**A Dimensão Regulamentar:** O estímulo regulamentar indica a vontade do indivíduo para estabelecer a ordem, rotina e estrutura. Esta motivação consiste em promover regras e políticas, uma aproximação mais tradicional e a segurança através de padrões e protocolos.



### Características Gerais:

- Consegue trabalhar quer com líderes quer com seguidores e trazer algo de útil para ambos.
- Geralmente está no meio quando se trata de instruções, protocolos e ter que fazer as coisas de uma determinada maneira.
- Não é uma pessoa de extremos no que toca à consistência e dependência de métodos que funcionam.
- Aprecia os pormenores até determinado ponto, mas não vai depender deles.



### Principais Pontos Fortes:

- Tanto consegue ser uma pessoa julgadora como misericordiosa, dependendo da situação.
- Compreende a sequência lógica das coisas mas consegue movimentar as peças sempre que necessário.
- Consegue ser um membro estabilizador quando necessário, mas também consegue avançar com as suas próprias ideias se preciso.
- Tanto consegue ter visões abertas como fechadas sobre diversas coisas.



### Perceções Motivacionais:

- Tanto comprehende as pessoas que pensam no status quo bem como as pessoas que gostam de mudanças.
- Consegue criar políticas e procedimentos aceitáveis pela maior parte das pessoas e de diferentes perfis.
- Consegue trazer estabilidade quando as opiniões não são unâmines e as emoções são fortes.
- Consegue trazer continuidade e estrutura a situações desordenadas quando necessário.



### Perceções de Treino/Aprendizagem:

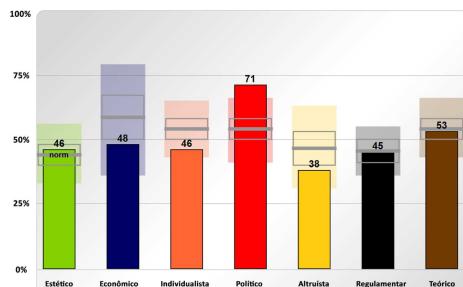
- É uma pessoa aberta a novas ideias e soluções criativas que funcionem desde que não haja extremos.
- É provável que apoie programas que comprovadamente funcionam bem no que diz respeito a pessoas e iniciativas de formação.
- Regra geral, vai optar pelas estratégias já estabelecidas e comprovadamente eficazes.
- É provável que apoie a doutrina estabelecida.



### Perceções de Melhoria Contínua:

- Há mais maneiras de fazer as coisas do que possa pensar ou conhecer.
- Talvez fosse benéfico para si se recusasse ceder à pressão daqueles que querem mudar quando não há nada garantido.
- Podia beneficiar se fosse uma pessoa um pouco mais flexível.
- Talvez fosse boa ideia explorar mais opções quando enfrentar desafios.

## Estímulo Teórico



**A Dimensão Teórica:** O estímulo para entender, adquirir conhecimento ou descobrir a “verdade”. Esta motivação pode muitas vezes consistir em adquirir conhecimento apenas pelo conhecimento em si. Pensamento racional, raciocínio e resolução de problemas são aspectos importantes para esta dimensão.



### Características Gerais:

- Provavelmente apenas vai aprender o que precisa de aprender para passar para o próximo nível.
- É um aluno(a) "situacional".
- A sua pericia técnica estará limitada às coisas que realmente gosta.
- Se tem pouca paciência, vai querer ter a matéria toda bem estudada.



### Principais Pontos Fortes:

- Provavelmente vai pegar em assuntos novos com alguma facilidade.
- Provavelmente não ficará preso(a) à paralisia da análise.
- Provavelmente vai precisar de alguma prova quando se trata de crenças importantes.
- Gosta de estar atualizado(a) nos assuntos em que se interessa.



### Perceções Motivacionais:

- Você traz continuidade e estrutura a grupos onde o pensamento é necessário sem haver grandes distrações.
- Tem uma visão equilibrada das questões técnicas e não se quer envolver em demasia nas coisas que não são da sua especialidade.
- A sua curiosidade pode ser espicaçada se algo lhe interessar.
- Você tem uma perspectiva equilibrada das coisas, capaz de pesar ambos os lados de uma questão de forma igual.



### Perceções de Treino/Aprendizagem:

- Prefere não ter muita informação quando está a aprender coisas novas.
- É provável que deixe para trás programas agradáveis e opte por aquilo que já conhece.
- Provavelmente irá apoiar as ideias que façam sentido.
- Está receptivo(a) a novas ideias e soluções criativas que funcionem desde que não haja tarefas extremamente difíceis.



### Perceções de Melhoria Contínua:

- Pode permanecer neutro(a) em assuntos que não sejam da sua competência.
- Pode não estudar mais e aprender através das experiências vividas.
- Pode precisar de se tornar mais conhecedor(a) de certos assuntos de forma a poder incrementar valor.
- Lê algumas coisas mas não tudo.

## Exercício

Utilize esta folha para o(a) ajudar a perceber quais os motivadores que estão bem alinhados e os que não estão e o que pode fazer em relação a isso.

**Exercício:** Olhando para o Índice da Motivação, veja quais são os motivadores mais poderosos para si (por exemplo, quais os que têm maior representação no gráfico). Escreva os dois principais motivadores nos espaços abaixo e registe como a sua função atual se alinha com estes motivadores (ou seja, se a sua função atual satisfaz aquilo que realmente o(a) apaixona).

Motivador #1: \_\_\_\_\_  
 Motivador #2: \_\_\_\_\_

**Legenda:**

2-4 = Fraco	8-9 = Excelente
4-5 = Abaixo da Média	10 = Génio
6-7 = Média	

Alinhamento

Fraco	Alto
1	2
1	2

**Registe a Sua Pontuação Aqui**

Para atingir níveis de Génio, deve aumentar o alinhamento do seu atual ambiente com as suas paixões.

Motivador #1: que aspetos da sua empresa ou da sua função, acredita que se poderia envolver mais de forma a satisfazer este motivador?

---



---



---



---

Motivador #2: que aspetos da sua empresa ou da sua função, acredita que se poderia envolver mais de forma a satisfazer este motivador?

---



---



---



---



# Ligaç&atilde;o com o Sucesso

**Como etapa final para se assegurar que realmente retira benefícios das informações deste relatório é perceber como é que o seu estilo comportamental auxilia, ou prejudica, o seu sucesso global.**

**Apoiando o Sucesso:** De forma geral, como é que os seus motivadores e estímulos ajudam a apoiar o seu sucesso? (escreva exemplos específicos):

**Limitando o Sucesso:** De forma geral, como é que os seus motivadores naturais e estímulos não apoiam o seu sucesso? (escreva exemplos específicos):

