



Matriz 9 box e calibração

Impulsione a performance
com decisões inteligentes!

Performance

Resultados

Impacto





Olá, tudo bem?

Este material foi desenvolvido para você tirar o melhor proveito dos novos recursos **Matriz 9box e calibração**. Nele você vai encontrar:

1. **O que é e como funciona a Matriz 9box e a etapa de calibração**
2. **Benefícios para o seu RH**
3. **Dicas de como aplicar na sua empresa**
4. **Como usar os novos recursos da Convenia**

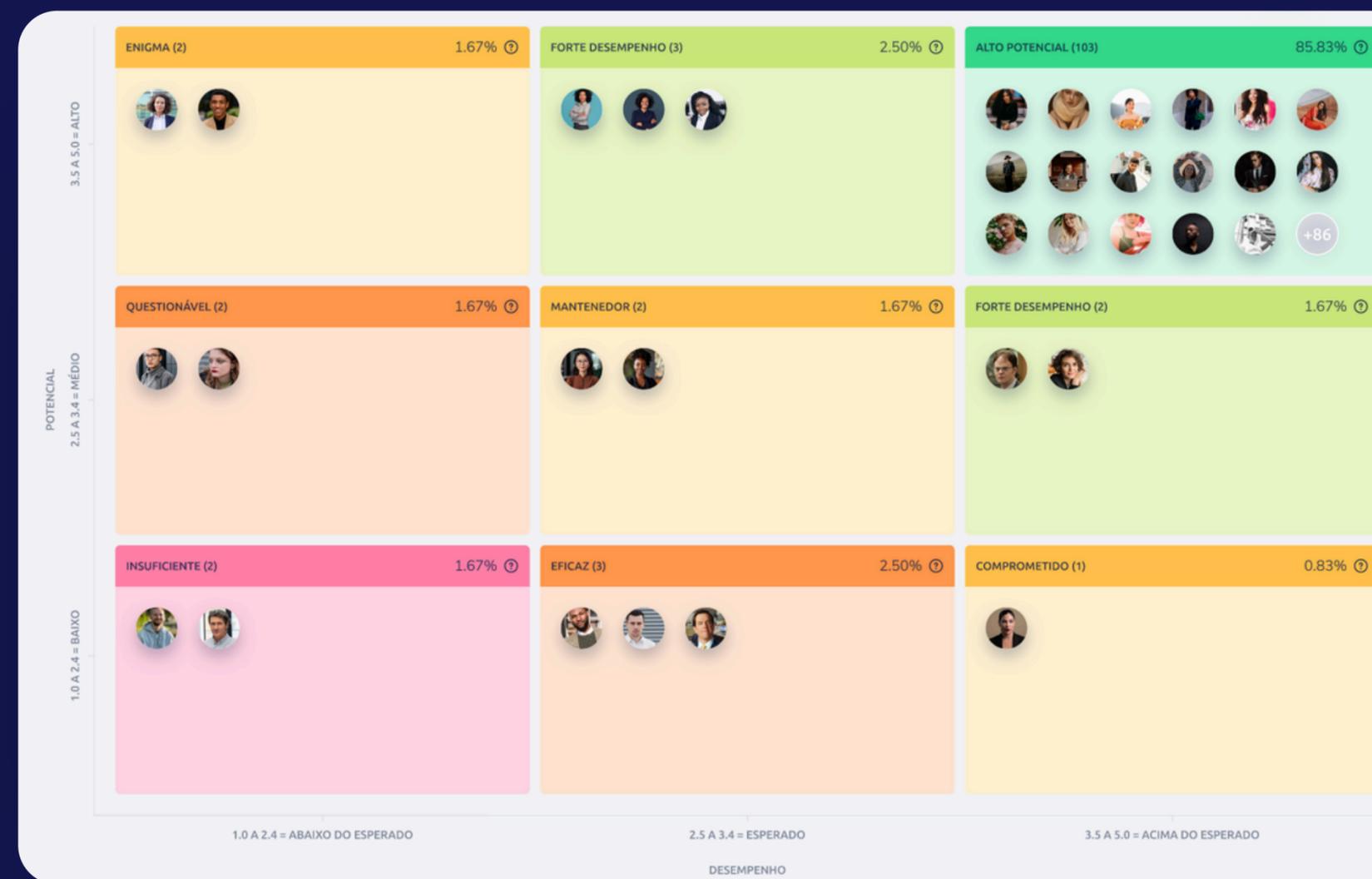


O que é a Matriz 9box e a etapa de calibração?

A Matriz 9Box é uma ferramenta de gestão de talentos que cruza duas variáveis estratégicas: **desempenho e potencial**. A partir dessa combinação, a equipe é distribuída em nove quadrantes que indicam diferentes perfis de colaboradores: de talentos em ascensão a possíveis riscos para a empresa.

Ela é muito **usada em decisões de promoção, sucessão, desenvolvimento individual e alinhamento estratégico** de equipes.

Já a **calibração** é uma etapa do processo de avaliação em que o RH revisa e ajusta as notas de forma estratégica, com o apoio dos gestores. Essa prática evita vieses individuais e garante que os critérios sejam aplicados com consistência entre diferentes times e lideranças.



O que é o potencial e o desempenho na Matriz 9box?

Desempenho

(eixo horizontal)

O Desempenho mede o quanto o colaborador entrega hoje. É uma avaliação dos resultados concretos que ele gera, com base em:

- Cumprimento de metas e entregas
- Qualidade do trabalho
- Pontualidade e consistência
- Comportamento no dia a dia (colaboração, responsabilidade, ética etc.)

Resumindo: "Essa pessoa está entregando o que se espera dela, com qualidade e consistência?"



Potencial

(eixo vertical)

O Potencial mede a capacidade futura do colaborador crescer e se desenvolver.

Fatores que ajudam a avaliar o potencial incluem:

- Aprendizado rápido e adaptabilidade
- Autonomia e proatividade
- Perfil de liderança ou influência
- Interesse por desenvolvimento contínuo

Resumindo: "Essa pessoa tem capacidade de crescer na empresa, assumir desafios mais complexos ou cargos de liderança?"

E o que significa cada quadrante?

Enigma

Muito potencial, mas ainda sem entrega sólida. Pode brilhar com o estímulo certo. Investir em acompanhamento e feedback.

Forte desempenho

Performance consistente e potencial médio/alto. Pronto para assumir mais responsabilidades. Candidato para desenvolvimento ou promoção.

Alto potencial

Talento completo: alta performance e alto potencial. Deve estar no radar de sucessão, promoções e projetos estratégicos.

Questionável

Potencial existe, mas performance não acompanha. Pode ser alguém novo ou mal alocado. Vale investigação e plano de apoio.

Mantenedor

Perfil constante e confiável. Faz o básico bem feito. Pode ser engajado com novos desafios ou projetos.

Forte desempenho

Performance consistente e potencial médio/alto. Pronto para assumir mais responsabilidades. Candidato para desenvolvimento ou promoção.

Insuficiente

Baixo potencial e baixo desempenho. Pode estar desalinhado com a função ou cultura. Exige acompanhamento urgente ou redirecionamento.

Eficaz

Entrega esperada, mas com baixo potencial de evolução. Bom para funções operacionais. Desenvolver habilidades pode ampliar possibilidades.

Comprometido

Alta entrega, mesmo sem alto potencial. Precisa ser valorizado como especialista. Muito útil para manter resultados consistentes.



Como os resultados são calculados?

O **desempenho na Matriz 9box** é calculado a partir das notas das competências da categoria de resultados. Já o **potencial** é calculado, a partir das notas das competências que fazem parte das categorias: técnico, comportamental e conhecimento de negócio.

Ao configurar a avaliação de desempenho, você define pesos para cada competência, como na imagem ao lado. Na hora de fazer a distribuição na matriz, o sistema calcula a **nota ponderada*** com base nos pesos.

Peso das competências

Selecione percentualmente qual será o peso de cada competência considerando a resposta da pessoa colaboradora e da pessoa gestora. O total deverá ser sempre 100%.

COMPETÊNCIA	PESO DA COMPETÊNCIA	PESO PESSOA COLABORADORA	PESO PESSOA GESTORA
Comportamento	1	20%	80%
Comunicação	1	20%	80%
Desempenho técnico	1	20%	80%
Liderança	1	20%	80%
Trabalho em equipe	1	VOLTAR	80%
Empatia	1	20%	80%

FINALIZAR

Caso a competência tenha questões destinadas somente à liderança ou somente à pessoa colaboradora, será considerado 100% do peso atribuído a pessoa respondente. O peso das competências é auto preenchido com o que foi definido em suas configurações, mas é possível alterar.

Exemplo:

Nota ponderada: A nota ponderada é calculada multiplicando cada nota pelo seu respectivo peso, somando os resultados e dividindo pela soma dos pesos. Na avaliação de desempenho, isso é muito útil porque nem todas as competências têm o mesmo impacto nos resultados.

Exemplo:

- Pensamento analítico - Peso 2 e Nota 4,0 (potencial)
- Aprendizado contínuo - Peso 1 e Nota 4,5 (potencial)
- Comunicação - Peso 1 e Nota 3,5 (potencial)
- Foco em resultado - Peso 2 e Nota 4,2 (desempenho)
- Qualidade de entrega - Peso 1 e Nota 4,5 (desempenho)



Potencial

$$= (4.0 * 2 + 4.5 * 1 + 3.5 * 1) / (2 + 1 + 1) = (8.0 + 4.5 + 3.5) / 4 = 16 / 4 = 4.0$$

Desempenho

$$= (4.2 * 2 + 4.5 * 1) / (2 + 1) = (8.4 + 4.5) / 3 = 12.9 / 3 = 4.3$$

Depois, o sistema converte as médias em níveis da matriz 9Box, de acordo com as configurações definidas por sua empresa.

Exemplo:

Média	Nível
1.0 - 2.4	1 (baixo)
2.5 - 3.4	2 (médio)
3.5 - 5.0	3 (alto)



Resultado final do exemplo:

- **Potencial: 4.0** → nível 3 (alto)
- **Desempenho: 4.3** → nível 3 (alto)

Quadrante: Alto potencial (3x3)

Qual o impacto da etapa da calibração nos resultados?

Como explicado anteriormente, a calibração é uma etapa do ciclo de avaliação em que **o RH revisa e ajusta as notas dos colaboradores** com o apoio dos gestores, considerando critérios, contextos e alinhamento entre equipes antes da conclusão final.

Por que isso importa?

- **Reduz vieses:** Evita julgamentos individuais e inconsistentes entre líderes.
- **Garante equidade:** Ajusta as avaliações com base em critérios claros e alinhados à cultura da empresa.
- **Aumenta a confiança nos dados:** As decisões de promoção, sucessão e desenvolvimento se tornam mais embasadas.

Evolução
CALIBRAR
✕

HISTÓRICO DE PERFORMANCE
HISTÓRICO 9BOX
INFORMAÇÕES GERAIS
CALIBRAÇÕES

PERÍODO AVALIADO	TÉCNICA	COMPORT.	NEGÓCIO	RESULT.	FINAL	DESEMPENHO
01/09/2024 - 30/11/2024	9.5	9.5	9.5	9.5	9.5	ALTA PERFORMANCE
01/09/2023 - 30/11/2023	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2	ALTA PERFORMANCE
01/09/2022 - 30/11/2022	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	BAIXA PERFORMANCE
01/09/2021 - 30/11/2021	5.2	5.2	5.2	5.2	5.2	MANTENEDOR
01/09/2020 - 30/11/2020	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	BAIXA PERFORMANCE
01/09/2019 - 30/11/2019	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	BAIXA PERFORMANCE



Simone Almeida
Product Designer Jr.

SENIORIDADE
Junior

DEPARTAMENTO
Design

ADMISSÃO
30 de outubro de 2015

PESSOA GESTORA
Michael Scott

VÍNCULO
CLT

SALÁRIO
R\$ 8.000,00

ÚLTIMA MOVIMENTAÇÃO SALARIAL
16/08/2024

Benefícios para o seu RH...

Visão estratégica dos talentos

Mapeie sua equipe com clareza e embasamento, cruzando desempenho e potencial para tomar decisões mais assertivas sobre sucessão, promoções e desenvolvimento.

Consistência nas avaliações

Com a calibração, o RH revisa e ajusta as avaliações com o apoio dos gestores, reduzindo vieses e garantindo que os critérios sejam aplicados de forma consistente entre diferentes times.

Mais eficiência e confiabilidade

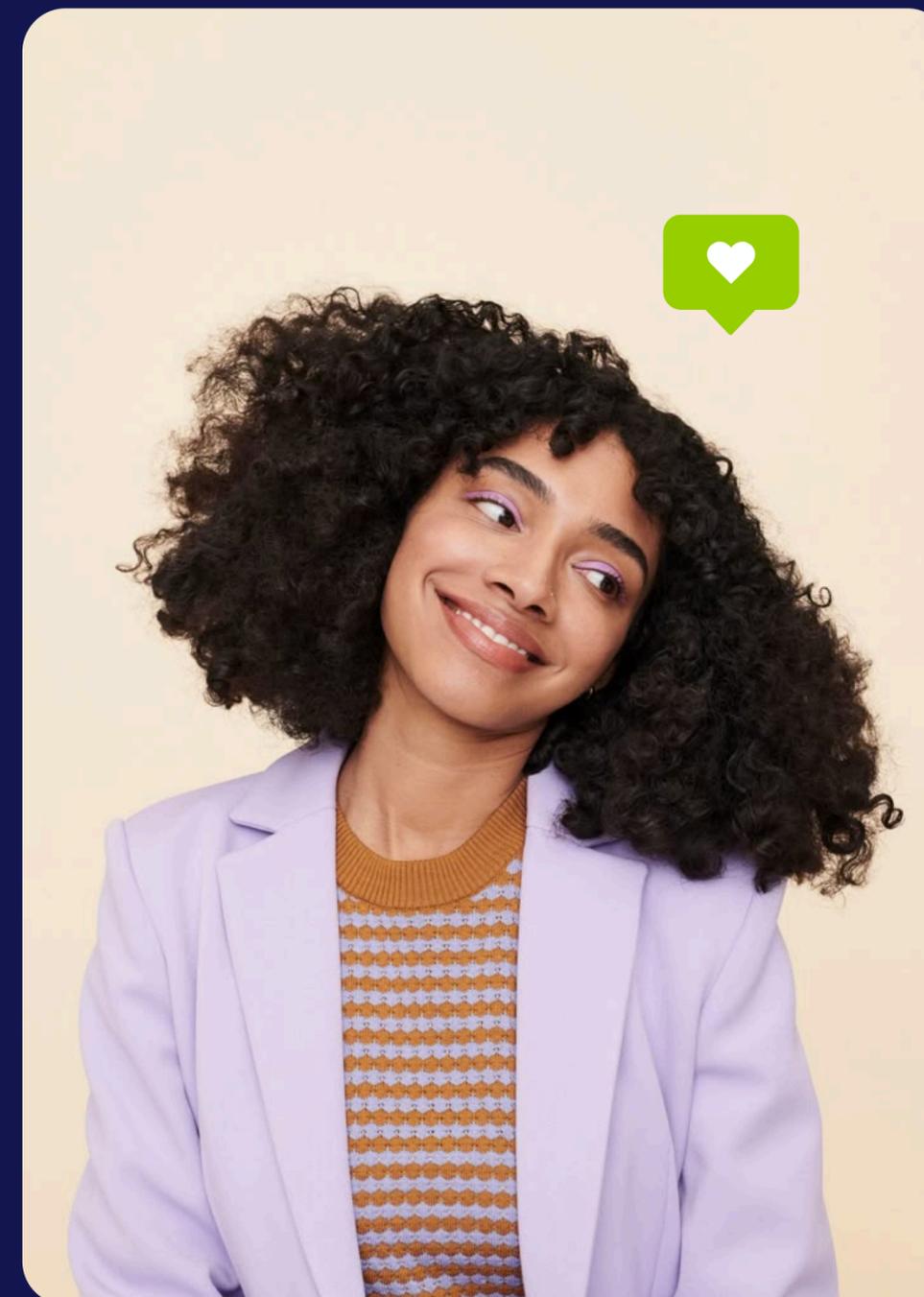
Com notas calculadas automaticamente e histórico de ajustes registrados, o RH ganha agilidade, rastreabilidade e confiança nos dados para embasar decisões.

RH mais estratégico

Transforma a avaliação em um ciclo contínuo de desenvolvimento, conectando resultados a PDIs, metas e movimentações, tudo integrado em uma única jornada.

E também para os Gestores!

- **Mais clareza sobre a equipe:** A 9Box oferece uma visão visual e estratégica do desempenho e potencial de cada pessoa do time, facilitando decisões mais seguras e alinhadas.
- **Processo de avaliação mais justo e colaborativo:** Durante a calibração, os gestores apoiam o RH com contexto e informações sobre suas equipes, contribuindo para avaliações mais coerentes e reduzindo percepções de injustiça entre os liderados.
- **Apoio para decisões estratégicas:** Com dados confiáveis e bem organizados, o gestor consegue identificar quem promover, desenvolver ou redirecionar, fortalecendo sua liderança e os resultados do time.





Como usar na sua empresa!



Ciclo da avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho vai muito além do preenchimento de formulários. Quando bem estruturada, ela se torna uma poderosa aliada no processo contínuo de desenvolvimento das pessoas, não como um fim em si mesma, mas como um meio para análises mais completas e decisões mais justas ao longo do tempo.



Etapa 01: Configuração geral da avaliação de desempenho

Voltar para ciclos de avaliação

50%

- INFORMAÇÕES GERAIS
- PESSOAS AVALIADAS
- CONFIGURAÇÕES
- FORMULÁRIO
- PESO

Informações gerais

NOME DA AVALIAÇÃO * Avaliação de Dezembro de 2024 - Gestores

DATA INICIAL DO CICLO * 01/12/2024

DATA FINAL DO CICLO * 31/12/2024

HORÁRIO DE DISPARO * 13:00

DESCRIÇÃO DA AVALIAÇÃO * Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur.

Tipo de avaliação

PESSOAS AVALIADORAS *

- Autoavaliação
- Liderança para liderado

AVANÇAR

Distribuição

TIPO DE FORMULÁRIO *

- Mesmo formulário para todas as pessoas avaliadas
- Formulários separados por departamento
- Formulários separados por times

Calibração de resultados

PERMITIR CALIBRAÇÃO DOS RESULTADOS? Sim Não

Habilitando a calibração de resultados, esta avaliação será concluída somente de forma manual.



Na etapa de configurações gerais, você define se haverá ou não a etapa de calibração de resultados.

Etapa 02: Definição dos participantes

FILTRAR 0

Estas serão as pessoas avaliadas neste ciclo. Utilize o botão de editar acima para adicionar ou remover participantes de acordo com os estabelecidos.

<input type="checkbox"/>	COLABORADOR	PESSOA GESTORA	DEPARTAMENTO	TIME	VÍNCULO	AL
<input checked="" type="checkbox"/>	Alana Motta Analista de Marketing	Pâmela Silva	Marketing	Jaguatiricas	Pessoa Jurídica	
<input checked="" type="checkbox"/>	Alan Stanton Analista de Marketing	Pâmela Silva	Marketing	Jaguatiricas	Pessoa Jurídica	
<input type="checkbox"/>	Amanda Figueira Product Designer	Pedro Pascal	Produto	Guaras	CLT	
<input checked="" type="checkbox"/>	Courtney Press Analista de Marketing	Pâmela Silva	Marketing	Jaguatiricas	Pessoa Jurídica	
<input checked="" type="checkbox"/>	Denis Vaccaro Dev	Pedro Pascal	Produto	Guaras	CLT	01/01/2023
<input checked="" type="checkbox"/>	Eliah Lubin Dev	Pedro Pascal	Produto	Guaras	Aprendiz	01/01/2023
<input type="checkbox"/>	Fausto Bator Dev	Pedro Pascal	Produto	Guaras	CLT	01/01/2023
<input checked="" type="checkbox"/>	Gabe Korsgaard Analista de Marketing	<input checked="" type="checkbox"/> Pâmela Silva	Marketing	Jaguatiricas	Pessoa Jurídica	01/01/2023
<input type="checkbox"/>	Ilma Geidt Dev	Pedro Pascal	Produto	Guaras	CLT	01/01/2023

Adicionar pessoas avaliadas

TEMPO MÍNIMO DE CASA*

PESSOAS AVALIADAS POR*
 Centros de custo, departamentos, times e vínculos
 Data de admissão

CONSIDERAR APENAS PESSOAS GESTORAS?*
 Sim
 Não

Ainda não há pessoas avaliadas selecionadas



Escolha quais times ou colaboradores irão participar do ciclo de avaliação. Você pode incluir ou remover participantes de forma específica, selecionando por área, cargo ou individualmente, garantindo que apenas as pessoas certas estejam envolvidas neste processo.

Etapa 03: Configuração de escala e performance

90%

INFORMAÇÕES GERAIS

PESSOAS AVALIADAS

CONFIGURAÇÕES

FORMULÁRIO

PESO

Configuração da escala e performance

Considerando uma nota entre 0 e 10, preencha nos campos abaixo como deseja que seja exibido a escala e performance que influenciarão no formulário e na pontuação final da avaliação.

ESCALA ENTRE E

Para uma análise mais rica através da Matriz 9Box, utilize uma escala entre 1 e 5 ou 1 e 3.

Escala

1	Insatisfatório
2	Precisa melhorar
3	Atende às expectativas
4	Excede expectativas
5	Excepcional

Performance

1	Baixa performance
2	Baixa performance
3	Mantenedor

VOLTAR AVANÇAR

performance

1	Baixa performance
2	Baixa performance
3	Mantenedor
4	Alta performance
5	Alta performance

RESTAURAR NOTAS

Matriz 9Box

1.0	A	2.4	Baixo
2.5	A	3.4	Médio
3.5	A	5.0	Alto

O requisito para a criação da Matriz 9Box é que tenha pelo menos uma pergunta na avaliação atrelada a uma competência de potencial e outra de desempenho. Para conferir quais são estas competências, acesse as [CONFIGURAÇÕES DE DESEMPENHO](#).



Nesta etapa, você define como será a régua de avaliação utilizada nas perguntas. Escolha o tamanho da escala (por exemplo, de 1 a 5) e atribua um significado a cada ponto da régua, indicando o que representa em termos de performance.

Além disso, defina as faixas de nota que irão compor a Matriz 9Box, ou seja, quais intervalos correspondem a desempenho e potencial baixo, médio ou alto.



Etapa 04: Configuração dos formulários

Formulários

Estão listados aqui os times parametrizados no passo anterior pois a distribuição desta avaliação será por time.

Guaras Departamento Nome Grande 7 PERGUNTAS ADICIONADAS

DESIGN TECH MARKETING DEPARTAMENTO NOME... DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO

DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO

Formulário de liderança para liderado MODELO DE AVALIAÇÃO CONVENIA

+ ADICIONAR PERGUNTA

PERGUNTA	TIPO	COMPETÊNCIA	OBRIGATÓRIO
Como você considera o desempenho desta pessoa?	Escala	Desempenho técnico	Sim
Essa pessoa está pronta para ser promovida para o...	Texto	Liderança	Sim
Como você considera o desempenho desta pessoa?	Texto	Resultado de negócio	Sim
Considerando a performance, ela é imprescindível ...	Escala		

VOLTAR AVANÇAR

FORMULÁRIO

INFORMAÇÕES GERAIS

PESSOAS AVALIADAS

CONFIGURAÇÕES

PESO

VISUALIZAR FORMULÁRIO

Formulário de autoavaliação



Nesta etapa, você pode criar formulários personalizados de acordo com a necessidade de cada time ou departamento. Também é possível configurar diferentes tipos de avaliação, garantindo que cada colaborador receba as perguntas certas, no contexto certo.

Guaras LIDERANÇA PARA LIDERADO AUTOAVALIAÇÃO

Avaliação de Dezembro de 2024 - Gestores

Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s, when an unknown printer took a galley of type and scrambled it to make a type specimen book. Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s, when an unknown printer took a galley of type and scrambled it to make a type specimen book.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Neutro

Não se aplica

LIMPAR



Etapa 05: Definição dos pesos das competências

★ Recurso novo

Voltar para ciclos de avaliação

90%

INFORMAÇÕES GERAIS

PESSOAS AVALIADAS

CONFIGURAÇÕES

FORMULÁRIO

PESO

Peso das competências

Selecione percentualmente qual será o peso de cada competência considerando a resposta da pessoa colaboradora e da pessoa gestora. O total deverá ser sempre 100%.

COMPETÊNCIA	PESO DA COMPETÊNCIA	PESO PESSOA COLABORADORA	PESO PESSOA GESTORA
Comportamento	1	20%	80%
Comunicação	1	20%	80%
Desempenho técnico	1	20%	80%
Liderança	1	20%	80%
Trabalho em equipe	1	20%	80%
Empatia	1	20%	80%

VOLTAR FINALIZAR

VISUALIZAR FORMULÁRIO

Caso a competência tenha questões destinadas somente à liderança ou somente à pessoa colaboradora, será considerado 100% do peso atribuído a pessoa respondente. O peso das competências é auto preenchido com o que foi definido em suas configurações, mas é possível alterar.

Configurações

CONVENIA ATIVIDADES DE IN...

Aqui é possível administrar as competências globais (aquelas que são exibidas durante a criação das perguntas nas avaliações de desempenho). As competências com a tag de **potencial** interferem no eixo y da Matriz 9Box. Já as competências com tag de **desempenho** refletem no eixo x.

Competências técnicas

POTENCIAL

+ ADICIONAR COMPETÊNCIA

COMPETÊNCIA	PESO	AVALIAÇÕES ATRELADAS
Desempenho técnico	1	04
Resolução de problemas	1	04
Capacidade analítica	1	04
Gestão de tarefas	1	04

PERSONALIZADA



Agora você pode criar e editar competências de forma personalizada para cada ciclo de avaliação. Ela é feita na **área de Configurações > Desenvolvimento** e recomendamos que essa etapa seja realizada antes da criação do ciclo.

No momento da configuração do ciclo, você define o peso de cada competência dentro do formulário.



Etapa 06: Análise dos resultados e calibração

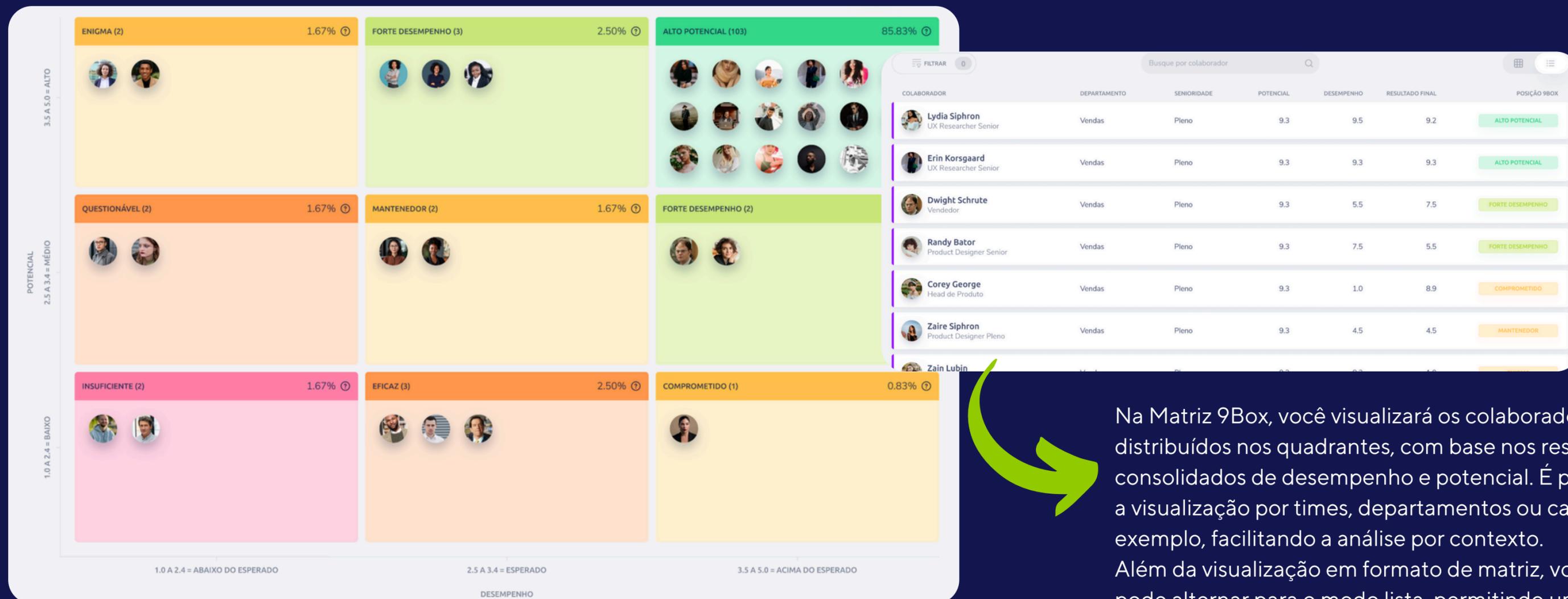
The screenshot displays the 'AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO' (Performance Evaluation) interface. At the top, there are navigation tabs for 'VISÃO GERAL' and 'CICLOS DE AVALIAÇÃO'. The dashboard shows three key metrics: 'TOTAL DE PESSOAS AVALIADAS' (70/120), 'TOTAL DE AVALIAÇÕES INICIADAS' (120/120), and 'TOTAL DE AVALIAÇÕES FINALIZADAS' (120/120). Below this, there are tabs for 'RESULTADOS CONSOLIDADOS', '9BOX', 'RESULTADOS INDIVIDUAIS', and 'INFORMAÇÕES GERAIS'. The 'RESULTADOS INDIVIDUAIS' tab is active, showing the profile of Simone Almeida, a Product Designer Jr. with 'ALTA PERFORMANCE'. The 'Última avaliação realizada' section features a radar chart with axes for 'Comportamento', 'Comunicação', 'Empatia', 'Liderança', 'Trabalho em equipe', and 'Concentração'. To the right, there are progress bars for 'Competências técnicas' (9), 'Competências comportam...' (2), 'Competências organizacionais' (2), and 'Resultados' (7). A 'Calibrar notas' modal is open, allowing for the adjustment of scores for various categories like 'NOVA NOTA TÉCNICA' (9.0), 'NOVA NOTA COMPORTAMENTAL' (2.0), and 'NOVA PONTUAÇÃO FINAL' (7.0). A green arrow points from the 'EVOLUÇÃO' tab in the main interface to the calibration modal.

⚠ Importante: Neste momento, apenas o RH pode realizar a calibração dentro da plataforma. Os gestores participam como apoio, trazendo contexto e contribuindo com informações relevantes sobre suas equipes.

Na área de Resultados, ao acessar a aba Evolução, você poderá visualizar o desempenho do colaborador ao longo do tempo e **realizar a calibração das notas diretamente por essa tela.** Essa funcionalidade permite revisar e ajustar avaliações garantindo consistência nos resultados.



Etapa 07: Análise dos resultados na Matriz 9box



Na Matriz 9Box, você visualizará os colaboradores distribuídos nos quadrantes, com base nos resultados consolidados de desempenho e potencial. É possível filtrar a visualização por times, departamentos ou cargos, por exemplo, facilitando a análise por contexto. Além da visualização em formato de matriz, você também pode alternar para o modo lista, permitindo uma análise mais detalhada dos dados individuais.



Etapa 07: Análise dos resultados na Matriz 9box

The screenshot displays the 'Alto potencial (103)' section of the 9-box matrix. The matrix is divided into three horizontal quadrants: 'ENIGMA (2)' (top, yellow), 'QUESTIONÁVEL (2)' (middle, orange), and 'INSUFICIENTE (2)' (bottom, pink). The vertical axis represents 'POTENCIAL' (Potential) from 3.5 (Alto) to 2.0 (Baixo), and the horizontal axis represents 'DESEMPENHO' (Performance) from 8.0 (Alto) to 6.0 (Baixo).

COLABORADOR	POTENCIAL	DESEMPENHO	RESU
Kaylynn Rosser Product Designer	9.4	9.5	8.0
Emery Korsgaard Vendedora	9.2	9.5	8.0
Jade Septimus Dev	9.2	9.5	8.0
Maria Dias Analista de Marketing	9.2	9.4	8.0
Paityn Gouse Gerente de Vendas	9.2	9.4	8.0
Adison Mango Vendedora	9.2	9.3	8.0
Carter Vaccaro Vendedora	9.2	9.3	8.0
Martin Gouse Vendedora	9.2	9.3	8.0
Ann Gouse Vendedora	9.2	9.3	8.0
Angel Stanton Vendedora	9.2	9.3	8.0
Marcus Calzoni Vendedora	9.2	9.3	8.0

An expanded view of the 'Evolução' (Evolution) profile for Dwight Schrote is shown, featuring a 'HISTÓRICO DE PERFORMANCE' table and a 'HISTÓRICO 9BOX' table.

PERÍODO DA AVALIAÇÃO	CARGO	SENIORIDADE	POTENCIAL	DESEMPENHO	RESULTADO FINAL	POSIÇÃO 9BOX
01/09/2024 - 30/11/2024	-	Pleno	9.3	9.1	9.4	FORTE DESEMPENHO
01/09/2023 - 30/11/2023	Vendedor	Pleno	9.1	9.1	9.3	FORTE DESEMPENHO
01/09/2022 - 30/11/2022	Vendedor	Pleno	9.1	9.1	9.2	FORTE DESEMPENHO
01/09/2021 - 30/11/2021	Vendedor	Junior	8.6	8.6	8.8	FORTE DESEMPENHO
01/09/2020 - 30/11/2020	Vendedor	Junior	4.7	4.7	4.7	MANTENEDOR
01/09/2019 - 30/11/2019	Vendedor	Junior	4.7	4.7	4.7	MANTENEDOR
01/09/2018 - 30/11/2018	Vendedor	-	4.5	1.2	4.3	EFICAZ
01/09/2017 - 30/11/2017	Vendedor	-	4.5	1.2	4.3	EFICAZ
01/09/2016 - 30/11/2016	Vendedor	-	4.5	1.2	4.3	EFICAZ
01/09/2015 - 30/11/2015	Vendedor	-	2.0	3.2	1.5	QUESTIONÁVEL

The profile also includes a 'CALIBRAR' button and a 'RISCO DE TURNOVER?' section with a 'Sim, pelo colaborador' indicator.

Ao clicar em um quadrante, você verá todos os colaboradores que estão posicionados nele. Ao acessar o perfil de um colaborador, será possível visualizar seus dados detalhados, incluindo histórico de performance e 9Box. Além disso, a calibração pode ser realizada diretamente nessa tela.





Ficou com alguma dúvida? Fale com o nosso time.

