



**DISC**  
Perfil Comportamental  
Plus

**John Doe**  
Data da Avaliação: 31/05/2019

## Descritivo das Áreas

Seu estilo DISC, Perfis Natural e Social - **p. 08**

---

Seu estilo DISC, Perfil ADAPTADO - **p. 10**

---

Perfil e Estilo Predominantes - **p. 11**

---

Resumo do seu Estilo - **p. 13**

---

Seu estilo DISC de ser - **p. 14**

---

Seus níveis dos Padrões - **p. 19**

---

Desenvolvimento através do DISC - **p. 24**

---

Padrões DISC - Descritivo Comportamental - **p. 25**

---

Descrição e Pontos de Atenção - **p. 26**



**John Doe**

Data da Avaliação: 31/05/2019

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

### Olá, John, seja muito bem-vindo!

O relatório DISC plus tem fundamentação teórica e algoritmos gerados a partir do trabalho do psicólogo norte-americano William Moulton Marston, a sua publicação, em 1928, de "Emotions Of Normal People", cujo objetivo, inicialmente, era sistematizar modelos de interação humana a partir da interdependência das emoções, das ações e dos ambientes, para tanto, estudando a forma como as pessoas se comportam para realizarem seus prazeres e evitarem a dor, utilizando estilos mais hostis ou amigáveis, de acordo com o ambiente e suas necessidades.

Além de proporcionar o entendimento do padrão de comportamento que rege suas atitudes na vida pessoal e profissional, este relatório lhe apoiará com estratégias comportamentais para reforçar o potencial e desenvolver aquilo que ainda está adormecido e pode gerar um impacto positivo bastante relevante em todas as áreas da sua vida.

É importante destacar que o DISC traz respostas ligadas às diferentes forças responsáveis pelo seu comportamento, não se trata de uma avaliação de personalidade, mas sim de uma parte dela, já que comportamento é uma exteriorização da personalidade.

Na interação com o mundo, todo ser humano estabelece padrões de comportamento, que, em sua maioria, são automatizados sem perceber e estão relacionados à motivação, que consiste em seus motivos para gerar uma ação, que, por sua vez, estão ligados aos seus processos de tomada de decisão, às facilidades e às dificuldades na realização de algo, aos padrões de relacionamento interpessoal e social e, até mesmo, às emoções observáveis. O mapeamento desses padrões não só facilita o autoconhecimento, mas também o conhecimento do outro com quem escolhemos nos comunicar, assim, proporcionando uma interação mais eficaz e com mais eficiência com o mundo a partir de uma autogestão de mudança comportamental.

Ao ler este relatório, tem-se a compreensão dos perfis existentes contidos na teoria DISC, entretanto, lembre-se de que não existe perfil ou estilo DISC que seja melhor ou pior, bom ou ruim e sim características comportamentais específicas que podem ser utilizadas de formas diferentes para se atingir a mesma meta ou o mesmo objetivo. Em resumo, todos os padrões e estilos possuem pontos fortes e limitações, podendo ser mais ou menos eficazes, e todos nós somos uma combinação de padrões DISC.

### Parabéns pelo seu resultado DISC.



- Não há padrões bons ou ruins.
- Não há um padrão melhor ou pior.
- Todos os padrões têm pontos fortes e limitações.
- Todos os padrões podem ser mais ou menos eficazes.
- As pessoas são uma combinação de padrões.

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

Certamente, este relatório DISC será um grande passo para a descoberta de novas sinapses neurais, desse modo, gerando novas possibilidades para suas escolhas, tomadas de decisões e seus relacionamentos em geral, conseqüentemente, originando novos caminhos para seu desenvolvimento pessoal e autoconhecimento e apoiando no processo de desenvolvimento de habilidades para uma alta *performance* em todas as áreas da vida.

Este relatório é, frequentemente, utilizado no mundo por diversos profissionais especialistas comportamentais, como Coaches, Terapeutas, Profissionais de RH, entre outros, com o objetivo de maximizar o rendimento de seus clientes, colaboradores, candidatos, pacientes e alunos, entretanto, é muito importante ressaltar que o processo chamado de "Devolutiva DISC" apenas deve ser aplicado por um profissional capacitado e habilitado na ferramenta DISC, assim, as chances de sucesso e desenvolvimento serão muito mais assertivas e consistentes. Sabemos que suas atitudes possuem uma relação direta com o seu sucesso e a sua alta *performance* naquilo que se quer, portanto, olhar para dentro de si pode fazer toda a diferença.

**Desejamos a você uma ótima viagem ao seu mundo interior e muita consciência em seus atos ao concluir toda leitura.**

## Nota Complementar

### COMPORTAMENTO

Algumas vezes, julgamos precipitadamente uma pessoa, em virtude de seu **comportamento** isolado, sem entender o contexto em que ela está inserida. Por exemplo: alguém que está parado no trânsito, há mais de duas horas, pode ter uma reação histérica e começar a buzinar e xingar os carros da frente sem que estes tenham culpa do tráfego lento. O motorista do lado, que, por sua vez, está muito calmo diante do cenário, pode pensar: "Que homem louco, não está vendo que não adianta buzinar!". Será que esse homem é mesmo louco e nervoso ou ele manifestou apenas uma reação, um comportamento exaltado pontual? Para sabermos qual das duas hipóteses está correta precisaríamos conhecer a pessoa mais detalhadamente. De qualquer forma, no momento do trânsito, o homem "louco" estava expressando apenas um comportamento, que não sabemos ainda se faz parte de sua personalidade, já que desconhecemos as situações que o levaram a tal comportamento. Para que não julguemos uma pessoa que "perdeu o controle" como alguém que "é descontrolado", precisamos saber diferenciar as reações momentâneas daquilo que pode ser considerado permanente nas pessoas.

### PERSONALIDADE

A **personalidade** é composta pelo conjunto de características de uma pessoa que explica padrões consistentes de sentimentos, pensamentos e comportamentos. Por isso, o comportamento é uma parte de um todo, sendo uma exteriorização da personalidade. O que faz as pessoas se comportarem de alguma maneira em determinadas situações são os eventos internos e externos do comportamento, que podem ser chamados de forças propulsoras do comportamento humano. Quais são essas forças e como elas podem impulsionar as suas tomadas de decisões? Descubra o melhor caminho para encontrar essas respostas a partir do seu relatório DISC.

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

Lembre-se de que o DISC é um conceito que visa a analisar as maneiras de agir de uma pessoa, assim como suas principais habilidades e características. A partir do DISC podemos estabelecer algumas probabilidades de ações e reações e tendências comportamentais por meio de indicadores.

A metodologia DISC nos permite obter uma análise do Perfil e Estilo Comportamental das pessoas e, conseqüentemente, elevar os níveis de satisfação no ambiente em que estão, por meio das funções que podem exercer em uma determinada atividade, as pessoas com as quais se relacionam na empresa ou na vida pessoal, ela melhora a possibilidade de aprendizado em treinamentos, palestras, cursos e oratória, além de reduzir o "turnover" de um profissional na empresa, assim, otimizando o que as pessoas têm de melhor e fortalecendo o que elas precisam para chegar onde querem, em resumo, gera uma gama de possibilidades de desenvolvimento, habilidades e produtividade em todos os aspectos da vida. Importante recordar, também, que o DISC não mede nem avalia os níveis de inteligência, honestidade, caráter e personalidade.

A ferramenta DISC é baseada num modelo de quadrante comportamental, que representa a descrição de quatro padrões básicos do comportamento humano.

**D = DOMINANTE, I = INFLUENTE, S = ESTÁVEL (ou SERENO), C = CAUTELOSO (ou CONFORMIDADE com regras).**

Os comportamentos dos seres humanos possuem os mais variados estilos, e estes foram encaixados dentro de cada um dos **Padrões do DISC**, sendo que alguns estilos podem encaixar-se em até três padrões.

Em diferentes formatos, você visualizará como podemos ter identificação com os quadrantes e confirmar nosso padrão predominante, assim como mapear os padrões de quem nos relacionamos ou simplesmente perceber os padrões de quem vamos nos relacionar, dessa forma, podemos utilizar a melhor estratégia comportamental para que flua a comunicação e o objetivo-fim que está por trás, assim, causando um relacionamento positivo com quaisquer que sejam as combinações dos padrões.

Independentemente da peculiaridade de cada padrão, perceba que, nos quadrantes, as características se assemelham de certa forma, primeiramente, vamos avaliar o quadrante do comportamento do indivíduo, em seguida, como ele se relaciona com o ambiente.

Entre as principais características dos padrões, podemos perceber que as mais marcantes são:

**DOMINANTE:** foco em tarefas, orientado a resultados, objetivos, diretos e assertivos

**INFLUENTE:** foco em pessoas, orientado à comunicação, alegre, sorridente e otimista

**ESTÁVEL:** foco em harmonização, orientado a rotinas, amável, paciente, persistente

**CAUTELOSO:** foco em fatos concretos, orientado a regras, preciso, lógico e cuidadoso

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

### História e Fundamentação DISC

O estudo dos grupos de comportamento e/ou temperamento humano teve início com os filósofos gregos, no século VI a.C. Foi HIPÓCRATES DE CÓS, considerado o “pai da medicina”, sábio médico grego, quem primeiro classificou os doentes em quatro tipos, ao observar que cada um deles apresentava uma hipertrofia ou um desenvolvimento excessivo de um sistema ou função, assim, concluindo que o estado fisiológico está intrinsecamente ligado ao comportamento humano.

Enumerou os quatro aparelhos anatômicos como sendo a base para determinar os temperamentos, tais como: Respiratório (sanguíneo), Osteomuscular (colérico), Nervoso Central (nervoso ou melancólico) e Digestivo (linfático ou fleumático).

A partir disso, permitiu-se um conhecimento mais profundo sobre o comportamento humano ao longo do tempo, evoluindo por meio dos romanos, dos árabes, dos astrólogos (Fogo, Ar, Água e Terra), até os estudiosos mais modernos da atualidade.

**Temperamento deriva do latim “temperamentum” de “tempere”, significando combinar em justas proporções. O temperamento é inato ao homem, é o seu modo de ser produzido pela carga genética.**

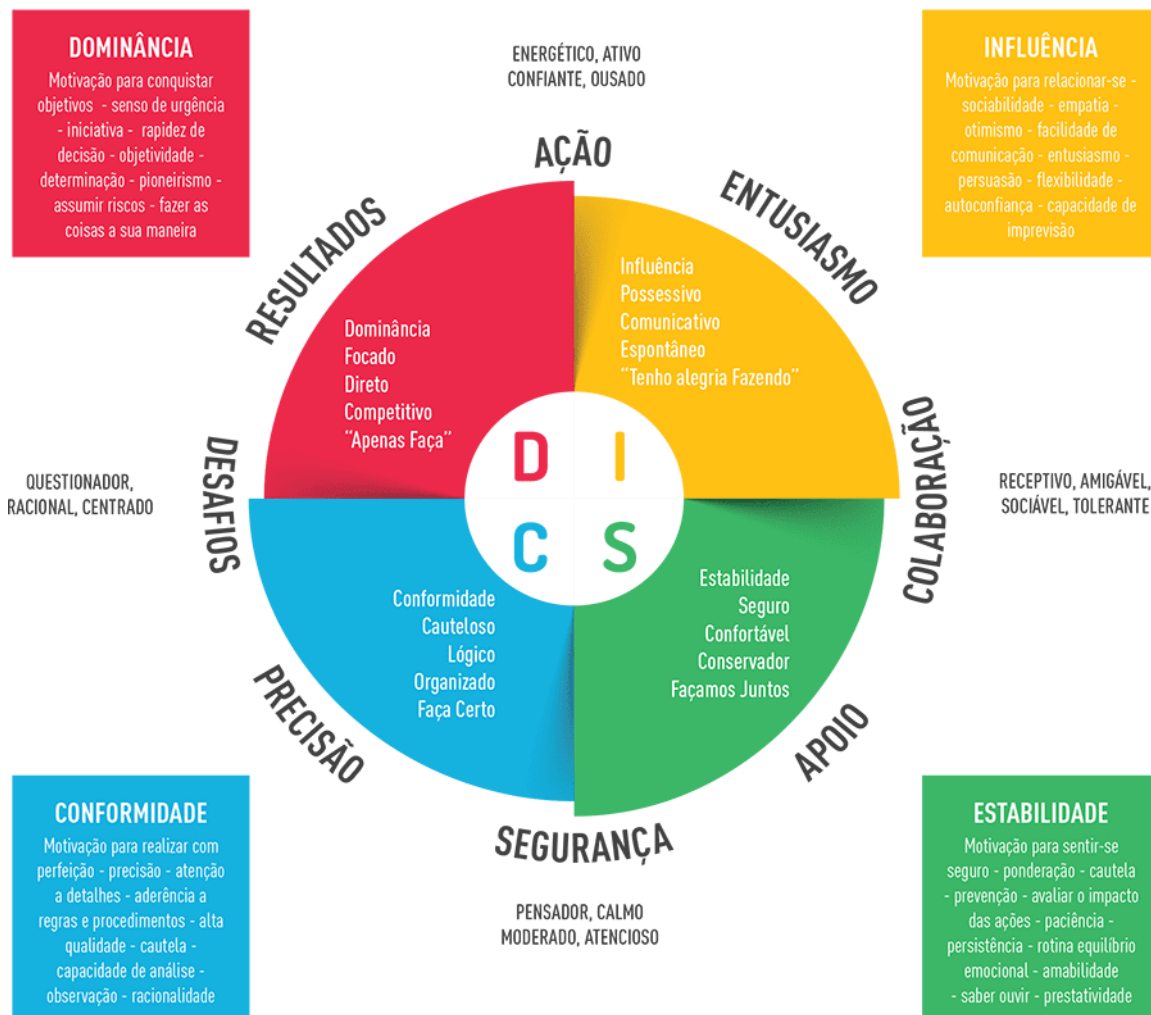
Assim, os Quatro Grupos de Comportamento Humano decorrem do desenvolvimento natural de estudos balizados. Os seus componentes representam as formas como as pessoas se comportam e relacionam-se entre si.

O sistema DISC atual não se afasta desse contexto. Todas as pessoas apresentam, em sua personalidade, alguma característica do DISC. A combinação e a predominância de um elemento na personalidade e no temperamento da pessoa são o que a torna diferente das demais.

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

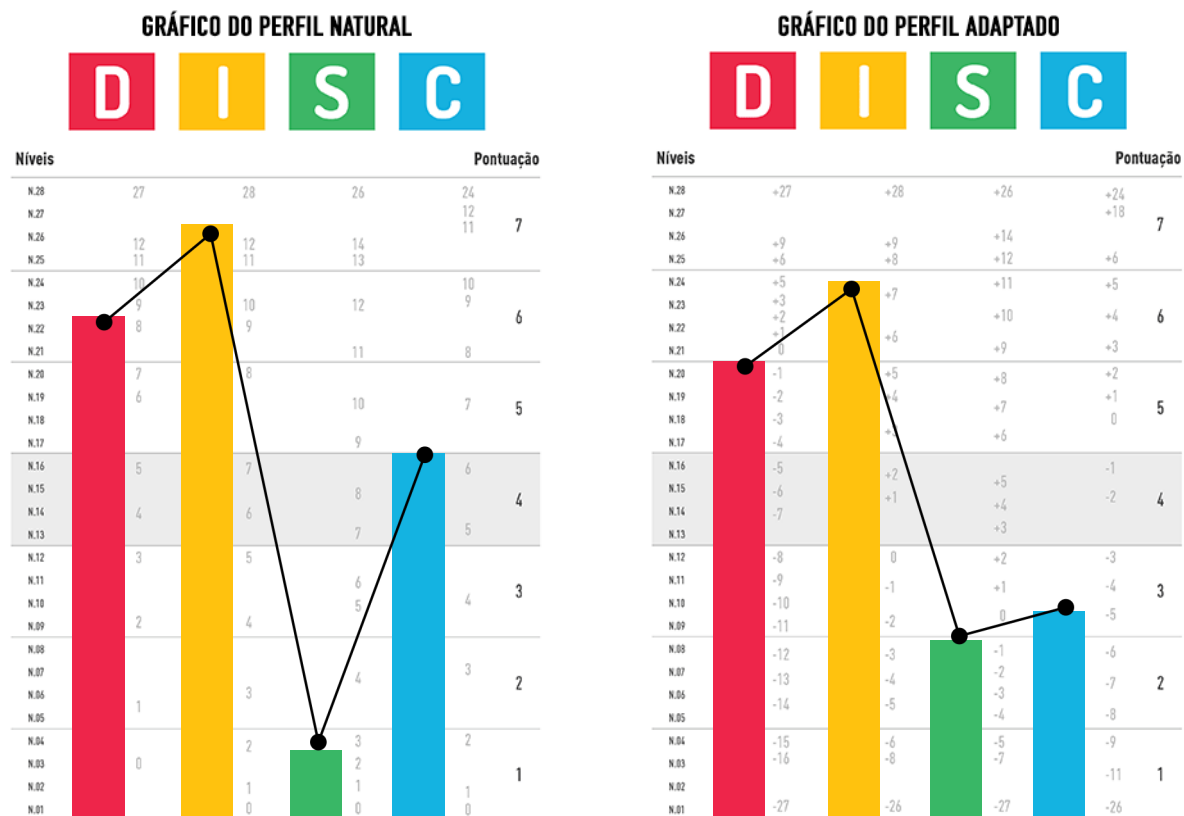
Apresentamos, a seguir, mais detalhes sobre a teoria e o modelo DISC por meio de um olhar “interno” ao indivíduo, dessa forma, observe que, enquanto os padrões “C” e “S” tendem a ser mais reflexivos, introvertidos e moderados, os padrões “D” e “I” possuem um ritmo mais energético, ativo, extrovertido e rápido. Além disso, os padrões “D” e “C” tendem a ser mais questionadores, desafiadores e racionalizados, enquanto os padrões “I” e “S” são mais receptivos, agradáveis e emotivos.



## SEU ESTILO DISC, PERFIL NATURAL

John Doe  
31/05/2019

A partir do resultado de suas respostas **“MAIS”** obtivemos o **Gráfico DISC no Perfil Natural**, que **representa quem você é**; por isso, também chamado de sua **“essência”**. Quando muito diferente do **gráfico DISC Perfil Adaptado**, pressupõe-se que você está adaptando seus comportamentos em prol de uma determinada situação ou um determinado objetivo.



Este gráfico representa “quem somos” ou “é seu DNA”, que nada mais é do que o resultado de suas experiências internas, cuja base é a sua forma de pensar, sentir e agir.

Normalmente, percebe-se este perfil em situações de estresse ou quando se está sob pressão.

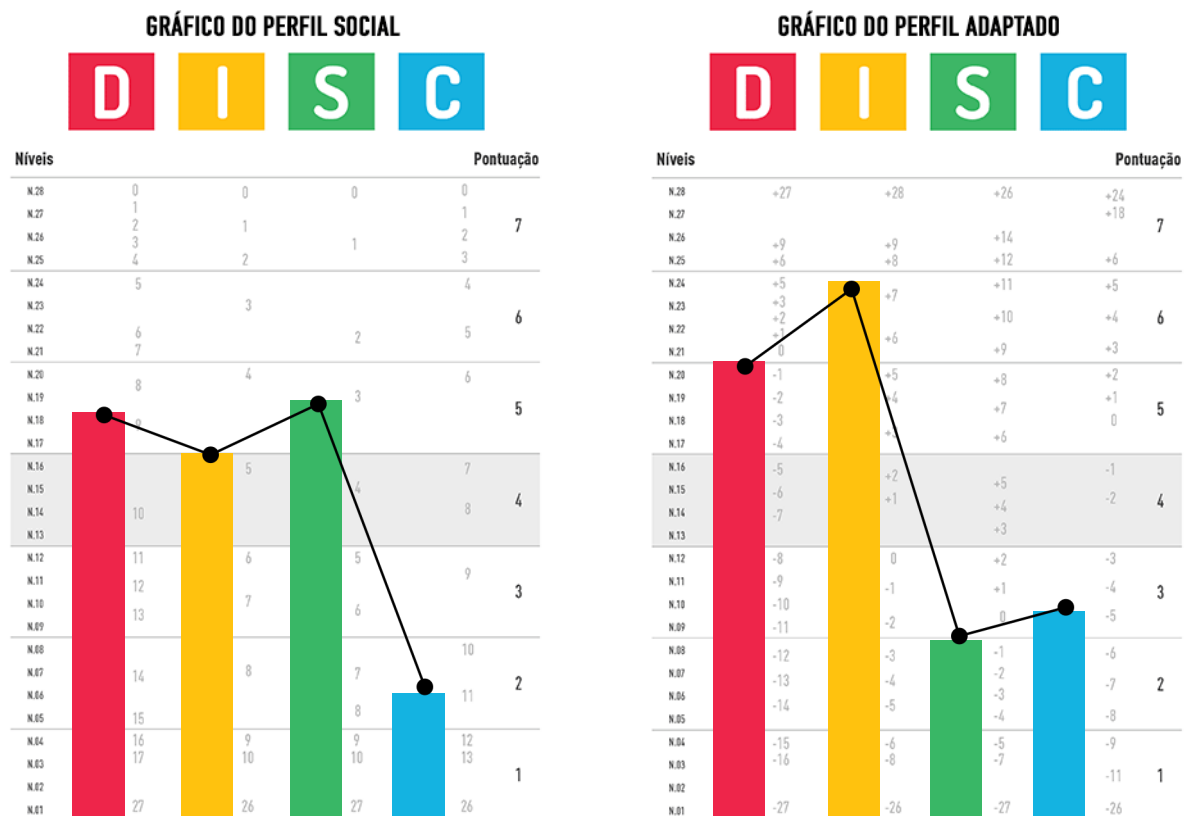
Ao comparar seu perfil Natural com seu perfil Adaptado, observe as diferenças entre as pontuações do mesmo padrão D, I, S, C e, caso a diferença seja de 4 pontos ou superior, entre um e outro, representa que o indivíduo está passando por um processo de mudança, adaptação ou até mesmo algum tipo de trauma.



## SEU ESTILO DISC, PERFIL SOCIAL

John Doe  
31/05/2019

A partir do resultado de suas respostas “MENOS” obtivemos o Gráfico DISC no Perfil Social, que **representa como você quer ser visto pelos outros**. Quando muito diferente do gráfico DISC Perfil ADAPTADO, pressupõe-se que você está adaptando seus comportamentos em prol da necessidade de sociabilização e reconhecimento social.



Este gráfico representa “nossa autoimagem social” ou “como quero ser visto pela sociedade”, que nada mais é do que o resultado de suas experiências de inclusão social a partir de sua essência.

Este perfil está ligado à crença que o indivíduo possui diante da aceitação de grupos sociais.

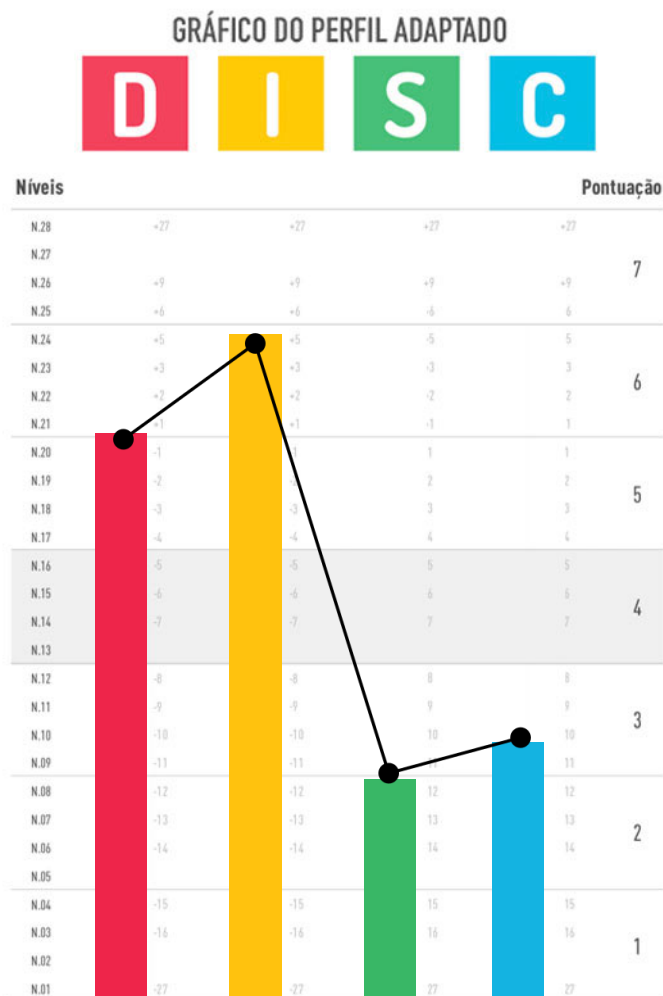
De acordo com a neurociência, o cérebro humano é social, foi desenvolvido para sociabilizar, por isso, este comportamento está ligado às nossas necessidades de interações sociais e de pertencer a algo social, e, a partir disso, realizamos nossa adaptação comportamental para o convívio social.

## SEU ESTILO DISC, CONVENCEDOR

John Doe  
31/05/2019

A partir do resultado de suas respostas “MAIS” e “MENOS” processadas pela plataforma obtivemos o resultado do **Gráfico DISC no Perfil ADAPTADO**, contendo os níveis e as pontuações de cada padrão. Os perfis resultantes são provenientes da percepção do indivíduo e não de valores predefinidos apenas no sistema. Todas as informações a seguir são baseadas nas pontuações e nos seus níveis dos padrões que, combinados, resultam em um Estilo Comportamental DISC. Continue lendo atentamente e conheça mais sobre os seus padrões, pontos fortes e fracos e o seu estilo DISC, que, neste caso, é o **CONVENCEDOR**.

Este perfil representa como você está hoje, dia 31 de maio de 2019.



## PERFIL E ESTILO PREDOMINANTES

John Doe  
31/05/2019

**John,**

Com base em suas respostas da avaliação e, também, nas apresentadas nos gráficos dos perfis assim como nos níveis e pontuações, determinou-se uma pontuação mais elevada para os padrões I = INFLUENTE e D = DOMINANTE que, de maneira geral, representa sua maneira de se relacionar com as pessoas, perceber e controlar ambientes. Em resumo, é seu temperamento comportamental se relacionando com o mundo, assim, abaixo, segue uma descrição detalhada do seus padrões mais alto, que consistem em ser INFLUENTE e DOMINANTE. Saiba como encaixá-los na sua visão de mundo e como enxerga a si mesmo.

### I = INFLUENTE e D = DOMINANTE

John, você possui pontuações elevadas nos padrões INFLUENTE e DOMINANTE, e os demais de forma decrescente que, combinados, apresentam suas características, assim, gerando um estilo que abordaremos mais à frente em seu relatório DISC, entretanto, podemos iniciar apresentando suas características mais marcantes a seguir.

As pessoas que apresentam nível elevado de INFLUÊNCIA alcançam seus objetivos por meio dos demais, procuram “gostar de todos”, “ser amigas de todos ou da maioria”, mesmo que isso não seja natural, pelo menos inicialmente, e dão extrema importância a não se indispor diretamente com as pessoas em troca de participarem do meio social e serem reconhecidas e até elogiadas por isso. Elas procuram com mais intensidade o reconhecimento social ou até mesmo elogios, ainda que, às vezes, operem de forma inconsciente.

O estilo comportamental Convencedor, tende a basear suas tomadas de decisão mais no instinto e impulso do que em evidências, números e fatos concretos em geral. Conta com a sorte com certa frequência e seu otimismo faz com que enxergue que ser assim está bom, embora exista o outro “lado da moeda”.

## PERFIL E ESTILO PREDOMINANTES

John Doe  
31/05/2019

Outra característica marcante das pessoas que apresentam alto nível do padrão INFLUENTE são suas habilidades em lidar com pessoas e descobrir habilidades complementares que elas venham a possuir. Seu padrão INFLUENTE faz um diagnóstico inato das pessoas ao seu redor que fazem tarefas melhores para um determinado objetivo. Com isso, você demonstra habilidade em lidar com essas pessoas, uma vez identificado que elas podem lhe ajudar ou contribuir para você conquistar o que deseja.

Entre os desafios mais comuns do alto I está ter mais clareza para se expressar e expor suas ideias aos demais. Torna-se bastante confortável e conveniente que outras pessoas estejam no apoio de suas propostas e que essas pessoas que o ajudam em seu desenvolvimento saibam utilizar uma abordagem mais lógica, racionalizada e sistemática, já que tal “forcinha” o ajudará a manter-se em sua “trilha do sucesso”, pois permitirá que desenvolva sua concentração em tarefas que exigem mais dados ou cálculos, e até mesmo na participação ou gestão de algum projeto, quando existir.

Outro importante desafio é que o alto I deve se esforçar para se concentrar em suas tarefas, para que possa melhor estabelecer prazos, prioridades, análises de impactos para si mesmo, e, por isso, também quer que outras pessoas tenham responsabilidades semelhantes sobre o mesmo assunto, já que elas também deveriam se concentrar na tomada de decisões objetivas.

No quesito Gestão de Pessoas, o alto I, às vezes, tem a preocupação em respeitar o espaço dos demais para que os liderados tenham mais liberdade para criação. Por isso, corre-se alto risco de passar uma imagem de líder indiferente com certas necessidades dos colaboradores. Para esse caso em específico, altos I obteriam mais vantagens ao utilizar uma abordagem mais proativa, agendando e realizando periodicamente sessões de feedback com seus subordinados e líderes, eventual ou até mesmo rotineiramente. Com essa ação é muito provável que a relação e imagem de legal já oferecida e estabelecida continuem perdurando sem qualquer impacto negativo.

## Resumo do seu estilo Convencedor

As pessoas de Estilo Convencedor se dedicam a serem simpáticas com as demais, mantendo o foco em seus objetivos. São extrovertidas e interessam-se pelas pessoas.

O Convincente é capaz de ganhar o respeito e a confiança das outras pessoas, podendo convencê-las de suas ideias, atraindo e mantendo-as como clientes e amigas. As pessoas de Estilo Convincente vendem a si mesmas ou as suas ideias para obter posições de autoridade.

A pessoa Convincente se sente mais empoderada num ambiente que pessoas recebem tarefas desafiadoras e trabalham com várias atividades que requeiram mobilidade. Ela procura trabalhos que, ao serem realizados, possam causar boa impressão. O Convincente tem visão positiva e, por isso, talvez seja muito otimista sobre os resultados dos projetos e o potencial dos demais. A pessoa de Padrão Convincente, normalmente, superestima sua habilidade de mudar o comportamento das outras pessoas.

O indivíduo Convincente não simpatiza com rotina e regimes disciplinares, mas precisa ter dados analíticos de forma sistemática. Quando se atenta para a importância das “pequenas coisas”, a pessoa Convincente pode usar as informações para balancear seu entusiasmo com uma avaliação realista da situação.

**Características Marcantes:** entusiasmo, habilidade de vender e otimismo.

**Objetivo:** autoridade e prestígio; status.

**Emoções:** acredita nos demais; é entusiasta.

**Sob pressão:** torna-se indeciso e fácil de persuadir; utiliza a capacidade de organização para causar uma boa impressão.

**Potencializa seu resultado com:** tarefas que o desafiam; análise objetiva de dados, direcionar sua atenção para detalhes-chave.

**Julga pessoas por meio de:** habilidade de verbalizar; flexibilidade.

**Influencia por meio de:** comportamento aberto e simpático; habilidade na fala.

**Importância para a organização:** vende e fecha; delega responsabilidade; é confiante.

**Medo:** desaprovação social e falta de liberdade em suas ações.

## SEU ESTILO DISC DE SER

John Doe  
31/05/2019

Quando combinamos as pontuações, os níveis dos padrões e todos os gráficos obtemos um relacionamento DISC, gerando especificidades para cada um dos padrões, DOMINANTE, INFLUENTE, ESTÁVEL e CAUTELOSO, o que também é conhecido por "Conformidade com as regras", com os resultados desses comportamentos específicos gerados a partir dessas combinações, criaram-se diversos Estilos Comportamentais, que, após anos de pesquisas e estudos, por neurocientistas, terapeutas, profissionais de psicologia, RH e desenvolvimento humano, identificaram 15 padrões que foram provados mais suficientes para descrever e esclarecer todas as informações e características mais acentuadas, marcantes e importantes de cada um dos estilos DISC, assim, proporcionando um aproveitamento mais eficiente da conscientização comportamental, que é o primeiro passo para a mudança.

John, seu Estilo Comportamental é Convencedor, leia atentamente as considerações sobre seu estilo para se conscientizar e desenvolver-se.

## Visão de Mundo e forma de perceber a vida pessoal e profissional

Seu foco pode estar, na maioria das vezes, voltado a projetar uma imagem positiva no ambiente que você estiver, seja pessoal, seja profissional, podendo, eventualmente, ser mais perceptível no ambiente de trabalho. No entanto, ao se esforçar para impressionar seus colegas de trabalho, você pode dar pouca importância às tarefas verdadeiramente essenciais.

Talvez seja útil para você prestar mais atenção aos detalhes para a realização de um projeto, pois neles pode estar o seu sucesso de um determinado projeto ou negócio; também é aconselhável que se concentre mais em análises objetivas e evidências, fatos concretos.

Seu entusiasmo, às vezes, excessivo, pode lhe fazer ignorar possíveis falhas num sistema, projeto ou numa solução. Uma maneira eficaz de minimizar esse problema é procurar dados analíticos de forma sistemática, para que você possa equilibrar seu otimismo e entusiasmo com análises e expectativas realistas. Daí a importância de se inserir ou compor uma equipe heterogênea, em que cada um tenha uma habilidade específica e, na vida pessoal, procurar relacionar-se com pessoas que tenham algo que lhe complemente a fim de que você vá mais adiante no sucesso, embora se relacionar com outro alto I com mesmo estilo poderá deixá-lo numa zona de conforto, por um lado, mas limitado no desenvolvimento de alguns pontos importantes para sua vida, por outro.

Sob situação de estresse, pode se deixar influenciar, independentemente de sua capacidade de persuadir. Isso ocorre porque, quando o colocam em situação de pressão, este estilo faz com que você tenha uma tendência a torna-se indeciso e suscetível aos argumentos dos seus colegas, seja no trabalho, seja na vida pessoal.

No entanto, talvez isso não seja negativo, se servir para sensibilizá-lo quanto à importância de que pequenos detalhes podem tornar o projeto ainda mais bem-sucedido e, para isso, é necessário enxergar o projeto de diferentes ângulos, pois isso traz consciência sobre as abordagens que utiliza em seu estilo. Note se você tem o hábito de chamar as pessoas por apelidos, sejam eles aumentativos ou diminutivos, carinhosos ou brincalhões, e perceba que o uso indiscriminado desses apelidos pode ser visto como excesso e gerar uma imagem de que você confia demais nas pessoas sem conhecê-las o suficiente.

Em resumo, John, seu estilo faz com que seja provável que você tenha um otimismo confiante e contagiante, sempre com seu alto-astrol, criando relacionamentos sólidos, duradouros e produtivos em sua vida pessoal e, também, com seus colegas de trabalho, tornando-se o centro das atenções, voltado à necessidade de reconhecimento pessoal.

## Motivadores em sua vida pessoal e profissional

Em qualquer ambiente, tende a ter uma postura naturalmente positiva, que atrai as pessoas para perto de você com mais facilidade. Como você é, geralmente, é aberto a novas ideias e bem espontâneo, provavelmente, ganha o respeito e a confiança dos mais variados tipos de pessoas, o que lhe torna mais motivado para ir além com seus pensamentos.

Ao utilizar de sua simpatia com os demais, você, provavelmente, busca criar um ambiente confortável onde os relacionamentos são geralmente sólidos e aperfeiçoados. Como você costuma ser aberto e espontâneo e tem por hábito respeitar as outras pessoas, tem facilidades para adquirir o respeito e a confiança de todos. Sua capacidade de estabelecer respeito mútuo, até mesmo entre pessoas de diferentes origens ou em ambientes sociais díspares, tende a dar-lhe um ar de equilíbrio e confiança, tornando-o superengajado em seu propósito.

Em resumo, John sua motivação pode ir além do interesse genuíno nas pessoas, pois a autoridade e habilidade em traçar seu próprio destino podem ser ainda mais importantes, mesmo que, algumas vezes, inicialmente, de forma inconsciente. Se você identificar que não terá ganhos pessoais, pode ficar desmotivado, mesmo que com a presença de pessoas, já na vida profissional se motiva pelos elogios, feedbacks e necessita ser aceito por todos para evitar conflitos e viver em clima de “amizade” ou coleguismo. Além disso, você tende a buscar prestígio e os símbolos de status, pois isso pode lhe criar muitos motivos e recursos internos que geram ações para se mover. No entanto, seja na busca de suas próprias aspirações, seja em uma simples interação com pessoas, você, provavelmente, opta por agir com entusiasmo e otimismo.



## Hábitos nos ambientes pessoal e profissional

Seu desejo de obter uma posição de autoridade, frequentemente, pode ser a força propulsora da sua habilidade de promover suas ideias e mostrar seus diversos talentos, seja na vida pessoal, seja na profissional. Sua facilidade para se comunicar lhe faz alcançar altos resultados no que se refere a convencer pessoas daquilo que você quiser que acreditem, bem como na vida profissional, na parte de venda de produtos, no fechamento de negócios e na promoção da sua imagem ou da instituição que representa.

Pode ser que apresente maior dificuldade em se apegar a detalhes ou nas tarefas que exijam muita concentração, porém, quando sob pressão, você consegue realizar as atividades propostas concentrando suas energias na organização e priorização do que tem de ser feito. Essas habilidades são estimuladas pelo seu desejo de causar uma boa impressão e evitar conflitos num ambiente profissional.

Você não é intimidado por tarefas difíceis ou desafiantes, variedades de atividades de trabalho e projetos que lhe dão a oportunidade de brilhar, na realidade, eles se tornam fatores de sua preferência. Você pode ter mais facilidade com tarefas que requerem mobilidade, pois tende a não gostar de ambientes fixos, inflexíveis e sem a liberdade de expressão. Preza por se libertar de rotinas estabelecidas e pode irritar-se com facilidade diante de regimes disciplinares muito rígidos.

A probabilidade de você atuar melhor quando trabalha com pessoas é muito grande, esse tipo de ambiente social tende a motivar-lhe; no entanto, você se inclina a ficar mais suscetível a pessoas quando está em busca de seus próprios interesses. Esta habilidade de interagir com pessoas, junto a um desejo de alcançar seus objetivos, é a combinação perfeita para impressionar, cativar e envolver os demais nos seus pensamentos e objetivos. No entanto, você pode, às vezes, superestimar sua capacidade de mudar o comportamento de seus colegas e gerar frustrações internas, portanto, lembre-se de que excessos são prejudiciais.

Em resumo, prefere grupos sociais e equipes com pessoas flexíveis, eloquentes, capazes de verbalizar as suas ideias, e julga as pessoas à sua volta pela sua flexibilidade e capacidade de ajudá-lo a atingir seus interesses. Essas circunstâncias, provavelmente, facilitam seu processo de delegar responsabilidades. Sua motivação está, geralmente, em transformar seus colegas de trabalho em amigos ou “amigões” e em possíveis fontes de recursos para um futuro próximo. No entanto, seu otimismo pode tornar-se “um tiro que saiu pela culatra”, caso superestime o potencial de seus colegas de trabalho, pois isso pode levá-lo a enganar-se com os possíveis resultados de um projeto se você não tiver uma visão realista da situação ou não perceber quem é seu “amigo” de verdade, ou seja, você pode se decepcionar com as pessoas por superestimar seu potencial em função do excesso de confiança, procure ser mais analítico e aumentar sua percepção sobre como as pessoas lhe enxergam, pois, efetivamente, essa informação lhe ajudará em seu autoconhecimento.

SEU ESTILO DISC, PERFIL  
ADAPTADO

John Doe  
31/05/2019

CARACTERÍSTICAS E INTENSIDADES - TABELA REFERENCIAL

D	I	S	C
Egocêntrico	Entusiasta	Passivo	Perfeccionista
Direto	Social	Paciente	Preciso
Ousado	Persuasivo	Leal	Descobridor dos Fatos
Dominador	Impulsivo	Previsível	Diplomático
Exigente	Emocional	Pessoa de Equipe	Sistemático
Energético	Oferecido	Calmo	Convencional
Disposto a correr riscos	Confiante	Possessivo	Cordial
Aventureiro	Influente	Complacente	Cuidadoso
Decisivo	Agradável	Ociosos	Contido
Curioso	Sociável	Tranquilo	Altos Padrões
Autoconfiante	Generoso	Inexpressivo	Analítico
Competitivo	Equilibrado	Prudente	Sensível
Rápido	Encantador	Amigável	Maduro
Seguro de si	Confiante	Estável	Evasivo
Assume riscos calculados	Convincente	Versátil	"Ele mesmo"
Autocrítico	Observador	Extrovertido	Incontestável
Desprezioso	Seletivo	Alerta	Dogmático
Discreto	Ponderado	Entusiasmado	Persistente
Realista	Objetivo	Crítico	Independente
Pesa os prós e contras	Lógico	Descontente	Rígido
Manso	Controlado	Inquieto	Firme
Conservador	Recatado	Impetuoso	Teimoso
Pacífico	Desconfiado	Impaciente	Arbitrário
Maleável	Pessimista	Voltado para mudanças	Desobediente
Calmo	Distante	Busca defeitos	Rebelde
Incerto	Retraído	Espontâneo	Obstinado
Dependente	Inibido	Sempre frustrado	Sem tato
Modesto	Contido	Ativo	Sarcástico

## SEUS NÍVEIS DOS PADRÕES

John Doe  
31/05/2019

John, a partir de nossos níveis de cada um dos padrões D, I, S e C, possuímos um conjunto de características mais expressivas ou marcantes, o que nos torna únicos.

Através dessas características é que deixamos a nossa marca registrada por onde passamos e, também, elas auxiliam na leitura comportamental quando queremos nos comunicar melhor com alguém.

Em alguns momentos, essas características podem ser vistas e interpretadas como pontos fortes e, em outros, como pontos de oportunidade de desenvolvimento, sendo popularmente conhecidos como pontos fracos. Essa interpretação depende da força dos níveis e da contextualização em que são utilizadas.

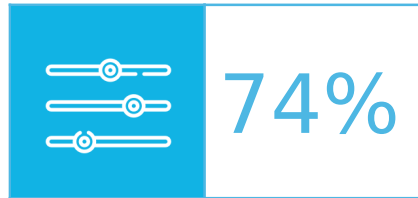
Analise os adjetivos contidos nas próximas páginas dos níveis de seus quatro padrões DISC e perceba os que mais lhe descrevem, seus respectivos percentuais e como podem ser usados ou amenizados diante de seus interesses pessoais ou sociais.

Caso tenha algum profissional de desenvolvimento humano contratado para apoiá-lo, como, por exemplo, um Coach profissional, você pode marcar as palavras mais fortes para potencializá-las ainda mais no atingimento de seus resultados e marcar de outra forma as palavras que você identifica como mais fracas em seu comportamento, as que precisam de apoio para encontrar mais possibilidades para otimização.

## SEUS NÍVEIS DOS PADRÕES

John Doe  
31/05/2019

### Nível do Padrão DOMINANTE



#### Características mais marcantes deste padrão:

**Enérgico:** Ser enérgico no ambiente de trabalho pode significar não aceitar um “não” como resposta. O que pode ser um ponto forte quando há necessidade em manter os padrões de qualidade dentro de prazos apertados. Deixa de ser um ponto forte quando se torna autoritário ou rígido.

**Disposto a correr riscos:** Correr riscos em decisões audaciosas pode ser um ponto forte, em especial quando as outras pessoas não têm condições de fazê-lo. Mas isso pode ser visto como algo egoísta ou imprudente se feito em exagero.

**Aventureiro:** Pessoas com essa característica fazem com que as demais à sua volta se sintam energizadas e, muitas vezes, com que a equipe se sinta mais disposta a alcançar o objetivo. Mas, se essa característica for usada em exagero, as pessoas podem sentir-se cansadas com sua necessidade de emoção constante.

**Decisivo:** Pessoas decisivas, normalmente, são vistas como líderes por mostrarem muita segurança em si mesmas. Isso é uma vantagem quando se trabalha com pessoas que preferem seguir do que liderar. Mas é preciso cuidado e habilidade para não aparentar teimosia quando alguém não concordar com sua maneira de fazer as coisas.

**Curioso:** Ser curioso é um ponto forte quando a pessoa busca melhores respostas e/ou métodos. Porém isso pode ser visto como um ponto fraco se o curioso for um questionador invasivo.

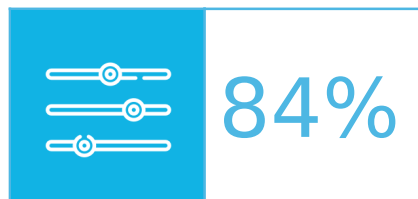
**Autoconfiante:** Confiar em suas próprias habilidades pode lhe levar até posições de liderança. Certamente, você exala confiança e certeza a ponto de inspirar outros. No entanto, uma pessoa com autoconfiança em excesso pode passar a imagem de arrogante ou pretensiosa.

**Competitivo:** Seu grande desejo de ser vitorioso pode levá-lo a realizações e sucessos, ajudando-o no alcance de muitos feitos, mesmo que você não chegue até o seu objetivo final. Contudo isso pode se tornar uma obsessão caso você só pense em vencer sem se importar com o preço a ser pago.

## SEUS NÍVEIS DOS PADRÕES

John Doe  
31/05/2019

### Nível do Padrão INFLUENTE



#### Características mais marcantes deste padrão:

**Social:** Provavelmente, você gosta de conhecer pessoas e interagir com elas. Essa característica é muito importante, em especial quando outras pessoas são mais tímidas para iniciar uma conversa. Entretanto, ser sociável em excesso em momentos inoportunos, pode atrapalhar o seu rendimento em um momento que necessite de foco, assim como prejudicar as pessoas à sua volta.

**Persuasivo:** Convencer as pessoas é uma tendência natural sua, o que pode ter grande valia quando é necessário chegar a um consenso para atingir um objetivo em comum. Mas é preciso prestar atenção ao exagero para que as outras pessoas não se sintam manipuladas ou enganadas.

**Impulsivo:** Espontaneidade e vontade de experimentar coisas novas, certamente, são características suas. Isso é ótimo para abrir possibilidades para o improvável nos momentos em que as coisas não estão a seu favor. Contudo, é preciso tomar cuidado para que essa característica não o faça ser imprudente, ao agir de forma apressada, o que poderá acarretar o afastamento das pessoas.

**Emocional:** Essa característica pode lhe levar a sentir as coisas de maneira mais intensa e falar abertamente, isso pode fazer com que as outras pessoas se sintam à vontade para fazer o mesmo. Mas é preciso ficar atento, pois um sentimentalismo emocional de forma exagerada pode fazer com que elas se sintam constrangidas.

**Oferecido:** Informar demais sobre a sua pessoa ou oferecer sua especialidade a outros é um ponto forte quando gera comunicação e conhecimento aos demais. Mas você deve ter cuidado para não exagerar e parecer convencido, pois, assim, as pessoas, certamente, podem afastar-se de você.

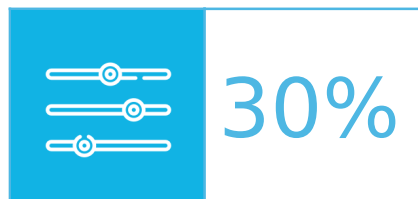
**Confiante:** Essa é uma característica que restaura, em especial quando se trabalha com pessoas descrentes de tudo. Confiar vale muito a pena, principalmente, quando a confiança é construída por meio de experiências positivas. Todavia confiar sem limites pode passar uma imagem de pessoa ingênua.

**Influente:** Essa é uma característica de liderança. Inspirar pessoas ou guiá-las a ponto de produzir nelas uma ação é uma habilidade de líderes competentes. No entanto, é preciso utilizar essa influência de forma responsável, para não iludir as pessoas.

## SEUS NÍVEIS DOS PADRÕES

John Doe  
31/05/2019

### Nível do Padrão ESTÁVEL



#### Características mais marcantes deste padrão:

**Entusiasmado:** Seu entusiasmo pode ser contagiante. Você pode até inspirar outras pessoas a agir ao criar um ambiente dinâmico. Mas lembre-se de que um estilo entusiasmado, de forma exagerada, pode, algumas vezes, fazer com que você siga adiante rápido demais, comprometendo a qualidade ou fazendo com que não se atenha a detalhes importantes.

**Crítico:** Ser direto e honesto, mesmo que com certa agressividade, pode ajudar a organização num momento em que a única forma de manter a ordem seja ser fortemente crítico. Entretanto, deve-se tomar cuidado para que sua crítica não seja insensível aos demais.

**Descontente:** Sentir-se insatisfeito com certas atitudes e situações pode levá-lo a buscar resultados extraordinários. Mas não ponderar essa característica pode levar as pessoas a vê-lo como negativo.

**Inquieto:** Estar envolvido em várias tarefas ao mesmo tempo é o que, normalmente, acontece com uma pessoa com essa característica. Você deve ficar atento quando houver a necessidade de concentração em uma situação individual.

**Impetuoso:** Essa característica faz com que a pessoa decida de forma rápida, o que é muito eficaz em momentos difíceis. Porém, é preciso ter atenção para não agir rapidamente, antes mesmo de obter as informações necessárias para uma avaliação com mais precisão.

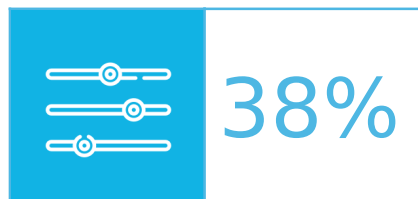
**Impaciente:** Pessoas com essa característica têm como ponto forte a busca incessante de novos desafios, pois almejar e buscar novos horizontes pode trazer inúmeros benefícios para a equipe. Porém, esse comportamento de inquietude pode lhe trazer sentimentos de infelicidade.

**Voltado para mudanças:** Essa característica ajuda a pessoa a fugir da estagnação, fazendo com que busque sempre inovações. Mas se deve tomar cuidado para que a busca pela mudança não atrapalhe de ver o lado positivo e os pontos fortes do que é tradicional.

## SEUS NÍVEIS DOS PADRÕES

John Doe  
31/05/2019

### Nível do Padrão CAUTELOSO



#### Características mais marcantes deste padrão:

**Dogmático:** Você, provavelmente, tem ideias sólidas e habilidade de articular uma posição num ambiente de trabalho. Mas deve tomar cuidado para que essa forma de agir não seja vista como hostilidade quando utilizada num ambiente de equipe.

**Persistente:** Essa é uma habilidade fortíssima quando o desafio é trabalhar em projetos intimidadores. Ser persistente significa que você trabalha duro até chegar ao objetivo que busca. O cuidado deve estar em não ser persistente em demasia para não acabar se tornando obstinado ou extremamente teimoso.

**Independente:** Usar pensamentos individuais para tomar as melhores decisões e estar livre de pensamentos fechados são coisas que podem ser de grande valia para a organização. Mas você não deve se fechar ao ponto de dificultar feedback e outras boas ideias.

**Rígido:** Buscar altos padrões para tarefas e ações é muito importante, em especial quando um resultado de qualidade é uma necessidade. Mas você não deve se fechar a ponto de perder oportunidades de melhorias num processo, correndo o risco de ainda gerar hostilidade nos outros.

**Firme:** Um trabalho de qualidade pede firmeza e pode levar aos demais a inspiração que faltava para buscar altos padrões e melhorias constantes. No entanto, uma postura inflexível pode criar atrito, dificultando o avanço de inovações.

**Teimoso:** Essa característica pode ser um ponto forte quando você, obstinado, confronta obstáculos e utiliza-se de sua persistência para aumentar as chances de um projeto/plano ter sucesso. No entanto, pode ser contraproducente quando essa característica lhe impede de chegar a um ponto em comum para que o trabalho seja terminado.

**Arbitrário:** Manter seus colegas atentos e encorajá-los à criatividade é típico dessa característica. Mas atenção, pois pode ser contraproducente quando você é imprevisível ao ponto de as pessoas evitarem pedir a sua opinião.

## DESENVOLVIMENTO ATRAVÉS DO DISC

John Doe  
31/05/2019

John, este gráfico visa salientar os pontos cruciais quando se trata em relacionar um perfil diferente ou igual ao seu, fazendo com que você compreenda como é possível unir esses dois perfis sem haver diferenciação ou até mesmo ruídos na comunicação.

Na primeira coluna você terá acesso aos dois perfis, sendo iguais ou não. Na segunda coluna você verá o grau de conforto entre o relacionamento desses dois perfis, sendo 1 o grau mais baixo e 5 o grau mais alto. Para finalizar, a terceira coluna traz o descritivo comportamental desses dois perfis para que você entenda como melhor lidar com o indivíduo em questão de comportamento.

Essa compreensão é essencial para que você consiga se adequar aos diferentes tipos de perfis comportamentais e suas ações.

UNIÃO DOS TIPOS	GRAU DE CONFORTO	O MOTIVO PELA ESCOLHA
D - D	5 4 3 2 1	✓ Mesmo comportamento, problema de diferença no controle para liderar.
D - I	5 4 3 2 1	✓ Diferença na ordem dos valores trabalhistas, diferença na expressão de sentimento.
D - S	5 4 3 2 1	✓ Comportamento oposto, objetivo, não há semelhança nos medos.
D - C	5 4 3 2 1	✓ A ordem dos valores é idêntica, mas difere na velocidade e no modo de aproximação.
I - I	5 4 3 2 1	✓ Mesmo comportamento.
I - S	5 4 3 2 1	✓ Os sentimentos são parecidos, mas diferem na velocidade e no modo de decisão.
I - C	5 4 3 2 1	✓ Velocidade, específico/geral, diferentes no comportamento (improvisado/analista).
S - S	5 4 3 2 1	✓ Têm tendência para o mesmo comportamento.
S - C	5 4 3 2 1	✓ Comportamento semelhante, mas diferente na expressão de sentimento e na ordem dos valores.
C - C	5 4 3 2 1	✓ Têm tendência para o mesmo comportamento, é possível rever diferença na perfeição.



**PADRÕES DISC - DESCRITIVO  
COMPORTAMENTAL**

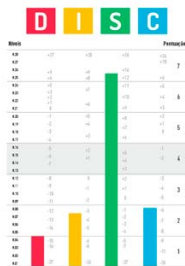
John Doe  
31/05/2019



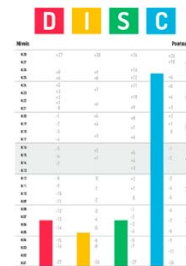
PADRÃO PURO D	
MEDO BÁSICO	Falhar
MOTIVADORES	Poder e Autoridade
VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO	Voltada para Resultados
VENDAS/NEGOCIAÇÃO	Fechamento
ESTILO GERENCIAL	Dirigindo



PADRÃO PURO I	
MEDO BÁSICO	Rejeição
MOTIVADORES	Reconhecimento Público
VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO	Trabalhando com e para pessoas
VENDAS/NEGOCIAÇÃO	Abrindo/Apresentando/Relacionando
ESTILO GERENCIAL	Motivando



PADRÃO PURO C	
MEDO BÁSICO	Conflito
MOTIVADORES	Operando procedimentos padrões
VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO	Técnico/Qualidade/Padrões
VENDAS/NEGOCIAÇÃO	Detalhes & Informações
ESTILO GERENCIAL	Reforço das Regras



PADRÃO PURO S	
MEDO BÁSICO	Insegurança
MOTIVADORES	Segurança
VALORES PARA A ORGANIZAÇÃO	Serviço/Suporte/Especialista
VENDAS/NEGOCIAÇÃO	Serviço e Suporte
ESTILO GERENCIAL	Organizando

## DESCRIÇÃO E PONTOS DE ATENÇÃO

John Doe  
31/05/2019



### DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto D tende a agir assim:

- Obter resultados imediatos
- Motivar a ação
- Aceitar desafios
- Tomar decisões rápidas
- Questionar a situação atual
- Assumir autoridade
- Gerenciar transtornos
- Solucionar problemas



### DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto D deseja um ambiente assim:

- Poder e autoridade
- Prestígio e desafios
- Oportunidades para realizações pessoais
- Campo vasto de operações
- Respostas diretas
- Oportunidades para promoção
- Liberdade dos controles e da supervisão
- Muitas atividades novas e variadas



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Pesar os prós e contras
- Calcular os riscos
- Ter cautela
- Estruturar um ambiente previsível
- Pesquisar fatos
- Ponderar antes de tomar uma decisão
- Reconhecer as necessidades dos outros



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Receber tarefas difíceis
- Entender que ela precisa de outras pessoas
- Basear as técnicas em experiências práticas
- Sofrer, de vez em quando, um impacto
- Identificar-se com um grupo
- Verbalizar os motivos para chegar a conclusões
- Estar consciente das sanções existentes
- Controlar o seu ritmo e relaxar mais

## DESCRIÇÃO E PONTOS DE ATENÇÃO

John Doe  
31/05/2019



### DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto I tende a agir assim:

- Contatando as pessoas
- Causando uma boa impressão
- Sendo eloquente
- Criando um ambiente motivador
- Gerando entusiasmo
- Entretendo as pessoas
- Vendo as pessoas e situações com otimismo
- Participando de atividades em grupo



### DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto I deseja um ambiente assim:

- Popularidade e reconhecimento social
- Reconhecimento público da habilidade
- Liberdade de expressão
- Atividades de grupo fora do trabalho
- Relacionamentos democráticos
- Liberdade de controle e detalhes
- Oportunidades para verbalizar propostas
- Treinamento e aconselhamento
- Condições de trabalho favoráveis



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Concentrar-se na tarefa
- Buscar fatos
- Falar diretamente
- Respeitar a sinceridade
- Desenvolver abordagens sistemáticas
- Preferir lidar com coisas em vez de pessoas
- Adotar uma abordagem lógica
- Dar um acompanhamento pessoal



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Controlar o tempo, se a "D" ou a "S" for baixa
- Tomar decisões objetivas
- Utilizar um gerenciamento "mão na massa"
- Ser mais realista ao elogiar os demais
- Criar prioridades e prazos
- Ser mais firme com os demais, se a "D" for baixa

## DESCRIÇÃO E PONTOS DE ATENÇÃO

John Doe  
31/05/2019



### DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto S tende a agir assim:

- Atuando de forma consistente e previsível
- Demonstrando paciência
- Desenvolvendo habilidades específicas
- Ajudando os demais
- Demonstrando lealdade
- Sendo um(a) bom(a) ouvinte
- Lidando com pessoas entusiasmadas
- Criando um ambiente de trabalho harmonioso e estável



### DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto S deseja um ambiente assim:

- Manutenção da situação, a não ser que existam motivos para fazer mudança
- Rotinas previsíveis
- Crédito por trabalho realizado
- Mínima interferência do trabalho na vida familiar
- Apreciação sincera
- Identificação com o grupo
- Procedimentos de operações padrões
- Conflito mínimo



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Reagir rapidamente a mudanças inesperadas
- Dar o melhor de si em prol dos desafios das tarefas aceitas
- Envolver-se em mais de uma atividade
- Ser autopromovente
- Pressionar os demais
- Trab. confortavelmente num ambiente de trab. imprevisível
- Ajudar a priorizar trabalho
- Ser flexível nos procedimentos de trabalho



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Saber como os esforços pessoais contribuem para esforços do grupo
- Ser condicionado(a) antes da mudança
- Validar valor próprio
- Ter colegas de trab. com competência e sinceridade semelhantes
- Conhecer as diretrizes da tarefa
- Incentivar criatividade

## DESCRIÇÃO E PONTOS DE ATENÇÃO

John Doe  
31/05/2019



### DESCRIÇÃO COMPORTAMENTAL

Alto C tende a agir assim:

- Aderindo às diretrizes e padrões-chave
- Concentrando-se em detalhes-chave
- Pensando de forma analítica, pesando os prós e contras
- Sendo diplomático(a) com as pessoas
- Utilizando abordagens indiretas e sutis para resolver conflitos
- Controlando a precisão
- Analisando o desempenho de forma crítica
- Utilizando abordagem sistemática para as situações e atividades



### DESCRIÇÃO COMPORT. NO AMBIENTE

Alto C deseja um ambiente assim:

- Expectativas de desempenho claramente definidas
- Valorização da qualidade e precisão
- Atmosfera profissional e reservada
- Oportunidades de demonstrar especialidades
- Controle dos fatores que afetam seus desempenhos
- Oportunidade para fazer perguntas do tipo "por que"
- Reconhecimento de habilidades específicas e realizações



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa de um coach que a apoie em:

- Delegar tarefas importantes
- Tomar decisões rápidas
- Utilizar regulamentos somente como diretrizes
- Chegar a um consenso quanto à oposição
- Apresentar posições desagradáveis
- Iniciar e facilitar discussões
- Incentivar o trabalho de equipe



### PONTOS DE ATENÇÃO

Esta pessoa precisa:

- Planejar cuidadosamente
- Saber as descrições exatas do trabalho e os objetivos do desempenho
- Programar avaliações de desempenho
- Receber feedback específico de desempenho
- Respeitar o valor de cada pessoa, bem como suas realizações
- Desenvolver tolerância a conflitos