



## Resultado da pesquisa de **Perfil Gerencial**



## A história por trás do perfil...

Não é de hoje que a ciência busca compreender melhor os padrões e motivos de nossos comportamentos. Na Grécia Antiga, há dois mil anos, o estudioso Hipócrates, considerado o pai da medicina ocidental, apresentava um modelo quadriforme que buscava retratar os principais padrões do comportamento humano. Rompendo com o misticismo da época, elaborou um método de diagnose pautado na observação não só dos sintomas da doença, mas também dos traços de personalidade que acompanhavam cada enfermo. Mais a frente na história, o psiquiatra suíço Carl Jung desenvolveu um modelo baseado na maneira como nós seres humanos nos relacionamos com o meio interno e externo e propôs uma conjectura em que tal relação se daria por intuição, reflexão, emoção e razão, nascendo, assim, a sua tipologia comportamental quadriforme, constituída pelos tipos Produtor, Sensitivo, Intuitivo e Analítico.

Foi, contudo, no início do século XX que o estudo do comportamento humano tomou forma e começou a chamar a atenção de estudiosos e pesquisadores. O Psicólogo e estudioso William Moulton Marston, em sua obra “Emotions of normal people”, publicada em 1928, apresentou o seu método de compreensão dos padrões de comportamento, temperamento e personalidade das pessoas. A metodologia intitulada como DISC, apresenta quatro tendências básicas de como as pessoas orientam os seus comportamentos:





## Dominantes

Comportamento mais dominante, acelerado, ousado, competitivo e orientado para a ação e os prazos envolvidos.

## Influentes

Comportamento mais comunicativo, amigável, persuasivo, descontraído e orientado para socializar e influenciar pessoas.



## Estáveis

Comportamento mais calmo, equilibrado, paciente, conciliador e orientado para estabelecer um ritmo mais moderado e buscar harmonia nos relacionamentos.

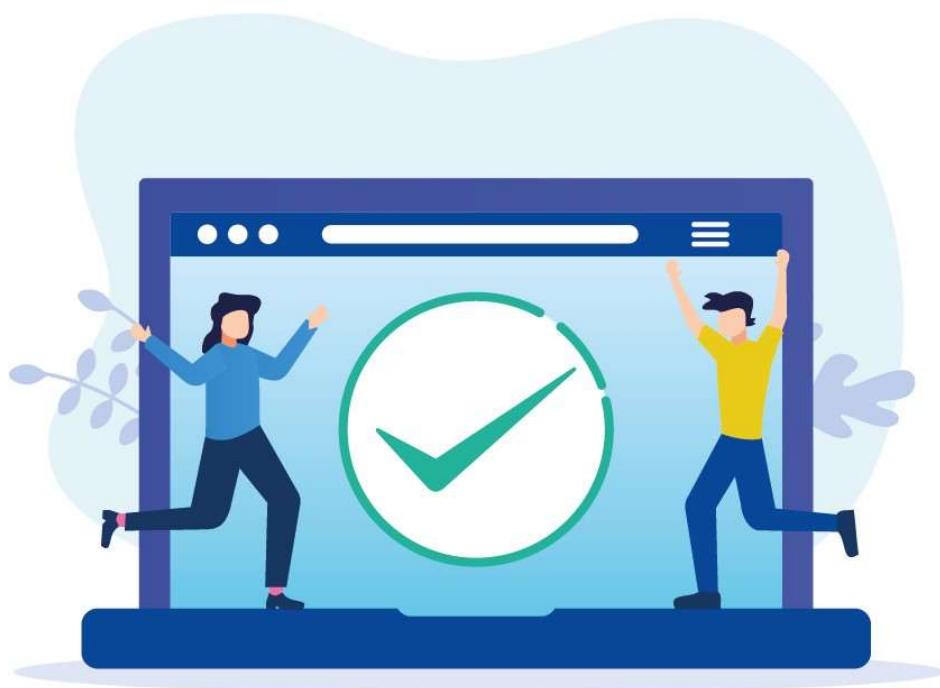
## Analíticos

Comportamento mais cauteloso, reservado, sistemático, detalhista e orientado para fazer as coisas com precisão e qualidade.



## Por que mapear meu perfil?

- A metodologia D.I.S.C que fundamenta este relatório já é utilizada há mais de 38 anos por mais de 53 milhões de pessoas em todo mundo. Isso porque são diversas as vantagens e aplicações, dentre elas:
- Possibilita o aprimoramento das habilidades de liderança e relacionamento interpessoal;
- Permite a construção de metas congruentes com cada composição de perfil, levando-se em consideração os seus pontos fortes e pontos de melhoria;
- Facilita a diminuição de conflitos e ruídos de comunicação entre os colaboradores de uma equipe;
- Oferece um direcionamento eficaz para a contratação e relocação de colaboradores de modo a colocar as pessoas certas nos lugares certos;
- Aumenta a produtividade por meio da congruência entre diferentes tarefas e seus respectivos perfis;
- Facilita a construção de equipes de alta performance.



## Gráfico de composição dos perfis



### Perfil **Dominante**

**Joana Alves,**

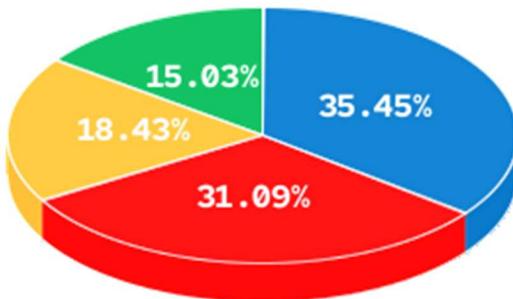
Você é do tipo que possui iniciativa própria, é prático(a), direto(a) e dinâmico(a), o que indica que você está acostumado(a) a ações rápidas, providências imediatas e tem, portanto, um senso de urgência aguçado. É audacioso(a) e está sempre em busca de novos desafios. Assim, não tem receio de se expor, de correr riscos e é facilmente adaptável, lidando bem com mudanças, novidades e inovações. Autoconfiante e independente, você gosta de ter todas as coisas sob seu controle e de comandar as pessoas ao seu redor, por isso prefere dar ordens a recebê-las, podendo, às vezes, até ser visto(a) como uma pessoa autoritária. Na realidade, você sente uma necessidade de estar sempre em uma posição de dominância e não apenas de ter autonomia para fazer as coisas, mas também de fazê-las rápido. Essa situação lhe traz satisfação e realização pessoal. Contudo, por outro lado, pode levá-lo(a) a ser ambicioso(a), competitivo(a) e a agir, eventualmente, com agressividade para conquistar os seus objetivos. Assim, essa forma direta, dinâmica e objetiva de agir, associada à sua maneira mais racional de analisar os fatos, conferem a você as habilidades de ser assertivo(a) e de ocupar confortavelmente cargos de liderança.

Também determinado(a) e decidido(a), você é o tipo de pessoa focada no trabalho, nas tarefas e, principalmente, nos resultados e objetivos. Desta forma, não leva muito em

consideração os aspectos emocionais e sentimentais que rodeiam os seus relacionamentos, normalmente construídos sem muita intimidade. Esse jeito formal, juntamente com a maneira firme e enérgica que você se posiciona, podem lhe trazer a imagem de uma pessoa rígida. Como você também prefere mais agir à sua maneira e tomar decisões sozinho(a), a imagem de uma pessoa inflexível e teimosa também pode aparecer. Todavia, é interessante dizer que pode ser justamente essa combinação de intensidade, franqueza, dinamismo e objetividade que, apesar de gerar conflitos interpessoais, garantem a você uma natureza realizadora e empreendedora tão desejada nos dias de hoje.

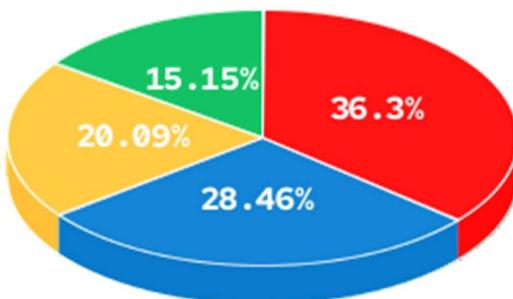
Sua constante busca por eficiência e agilidade no trabalho revela que você é uma pessoa exigente consigo mesma, com os outros e que também possui tendência a ser vaidosa, valorizando o status e a posição que ocupa. Portanto, você sempre está procurando progredir em todos os sentidos, busca enxergar oportunidades de crescimento em sua carreira e possui objetivos bem definidos – e você não descansa até atingi-los. Dessa forma, para vencer, você é capaz de passar por situações de pressão que muitos achariam insuportavelmente estressantes. Conflitos, portanto, não lhe impõem medo e você os encara de forma corajosa e enérgica. Você é do tipo questionador(a), realista, desconfiado(a) e confrontador(a). É esta combinação que lhe permite, muitas vezes, reconhecer problemas que outros não reconheceriam e solucioná-los com competência.

## Gráficos do perfil comportamental



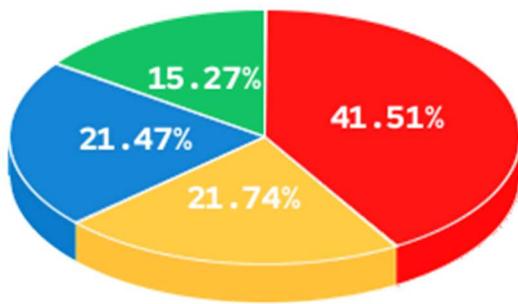
### **Perfil Natural:** Analítico Dominante

O perfil natural representa o ponto de partida na sua linha de mudança ou evolução comportamental. Para entregar um melhor desempenho e obter mais reconhecimento, todos nós procuramos, consciente e inconscientemente, ajustar os nossos comportamentos às demandas do meio em que vivemos. Entretanto, quando estamos completamente à vontade ou expostos a uma situação de muita pressão ou conflito, temos a tendência de retornar ao nosso perfil natural. Ele, portanto, revela a nossa essência comportamental e a forma que respondemos ou reagimos quando não sentimos a necessidade de fazer qualquer adaptação ou quando a situação limita a nossa capacidade de fazê-lo.



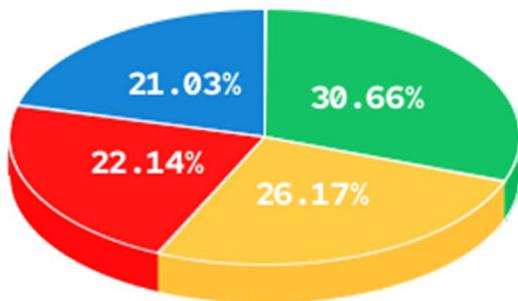
### **Perfil Intermediário:** Dominante Analítico

O perfil intermediário torna mais clara a nossa linha de mudança ou evolução comportamental e é definido pelo meio do caminho entre a nossa total naturalidade e a nossa adaptação comportamental atual. Em situações em que a pressão não é tão intensa ou quando não estamos totalmente relaxados, podemos apresentar comportamentos mais característicos do nosso perfil intermediário.



### **Perfil Adaptado:** Dominante

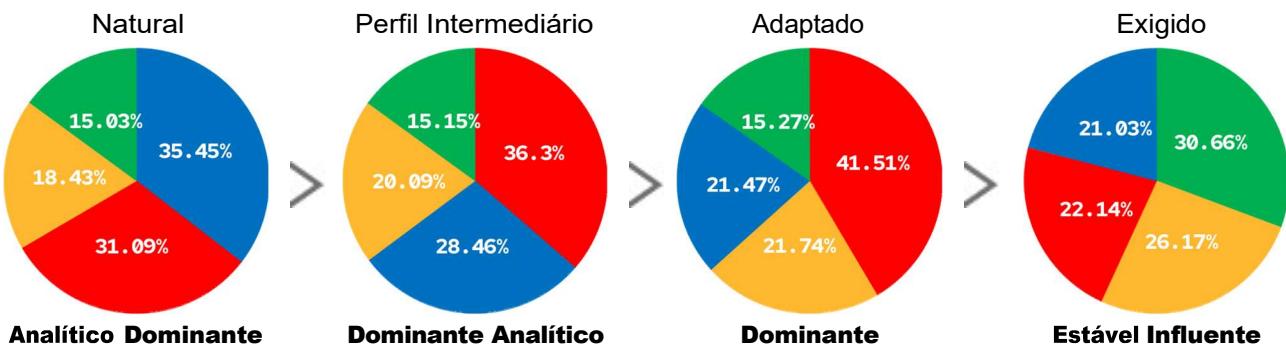
O perfil adaptado demonstra a compreensão consciente que você possui de si mesmo, a sua autoimagem ou autopercepção, e retrata a forma como você geralmente se comporta diante das exigências e demandas do seu meio externo, representado pelo ambiente em que você atua e pelas pessoas do seu convívio em sua jornada de crescimento pessoal e profissional. Portanto, o perfil adaptado indica como você procura adaptar os seus comportamentos ao seu meio para ter um melhor desempenho e reflete o seu estado atual diante dos compromissos, desafios e objetivos que deseja atingir.



### **Perfil Exigido:** Estável Influente

O perfil exigido é definido pelo conjunto de comportamentos positivos que você acredita que precisa desenvolver, juntamente com os comportamentos limitantes que você acredita que precisa amenizar ou eliminar para alcançar um melhor desempenho comportamental, ou seja, ele retrata, segundo a sua percepção, o perfil mais adequado para atender às exigências do seu meio externo. Vale ressaltar, entretanto, que nem sempre a nossa percepção está bem alinhada com a percepção das pessoas do nosso convívio.

## Linha de mudança ou evolução comportamental

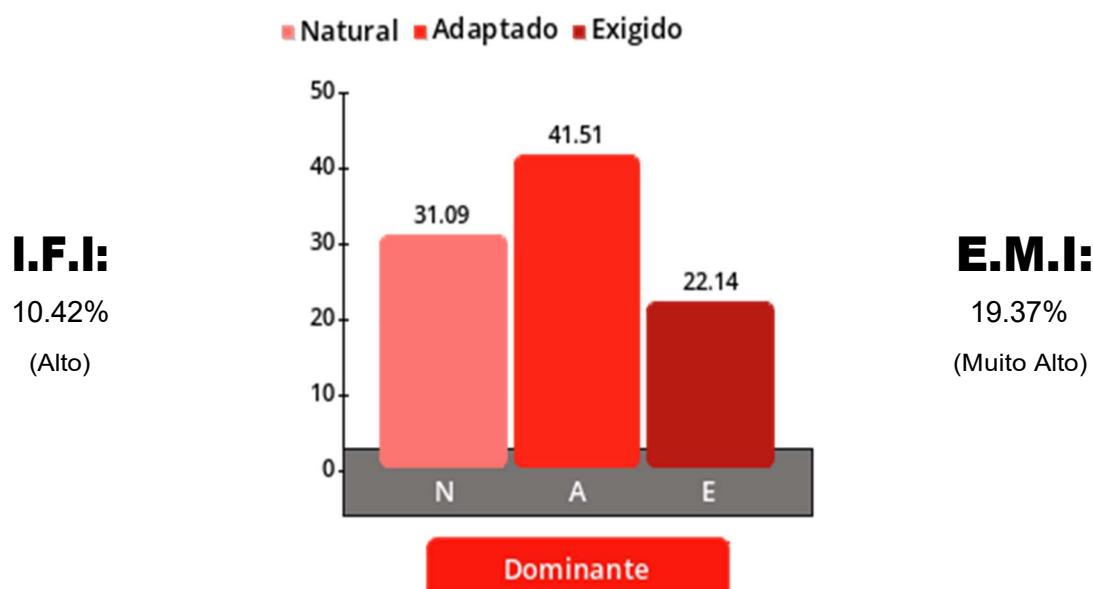


Para obtermos melhores resultados e mais reconhecimento, a todo momento, consciente e inconscientemente, buscamos mudar, adaptar e evoluir os nossos comportamentos. Ao visualizar lado a lado as diferentes categorias de perfil, tornamos mais clara essa jornada e as variações de comportamento que podemos apresentar dependendo da situação. Podemos, assim, traçar uma linha que começa por nossa natureza ou essência comportamental, passa por nosso momento atual de adaptação - como estamos evoluindo ou mudando os nossos comportamentos - e, por último, sinaliza como acreditamos que devemos evoluir, segundo a nossa percepção, para adequar o nosso perfil às exigências do meio em que vivemos.

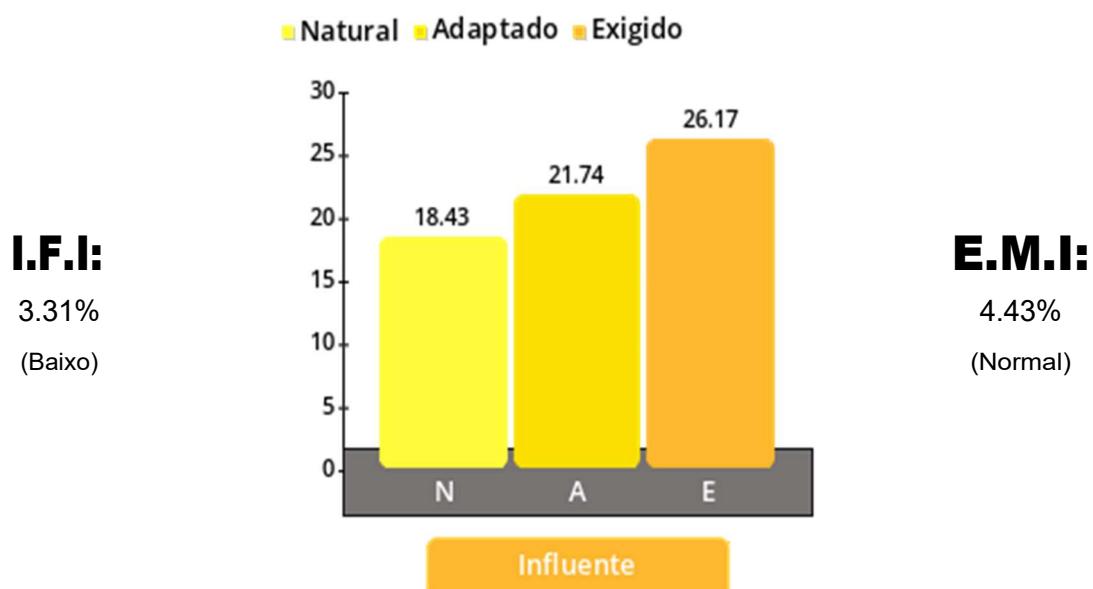
## Gráfico geral de mudança ou evolução comportamental



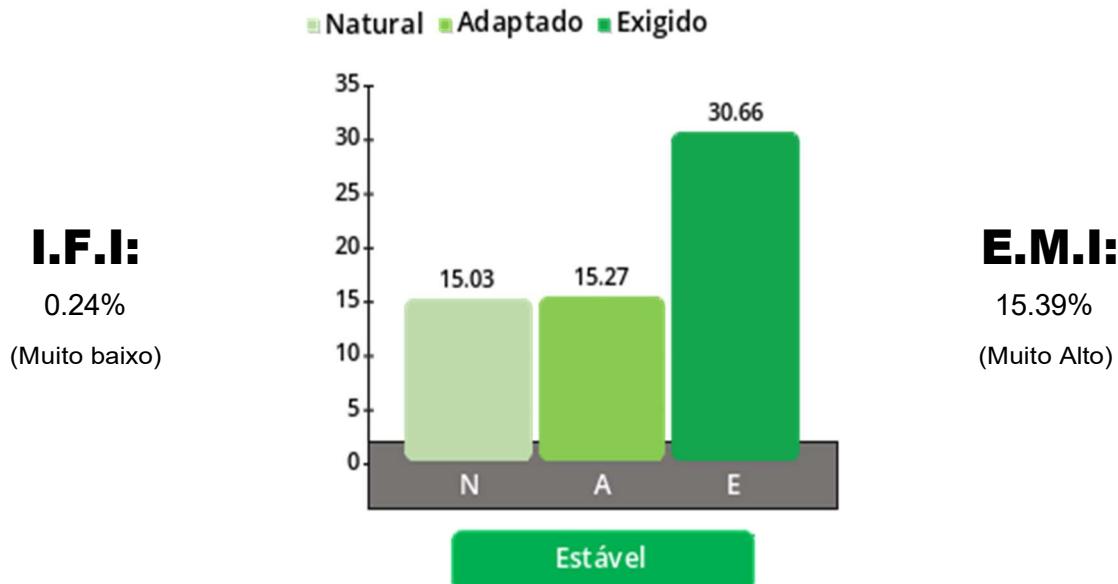
## Gráfico de mudança ou evolução na Dominância



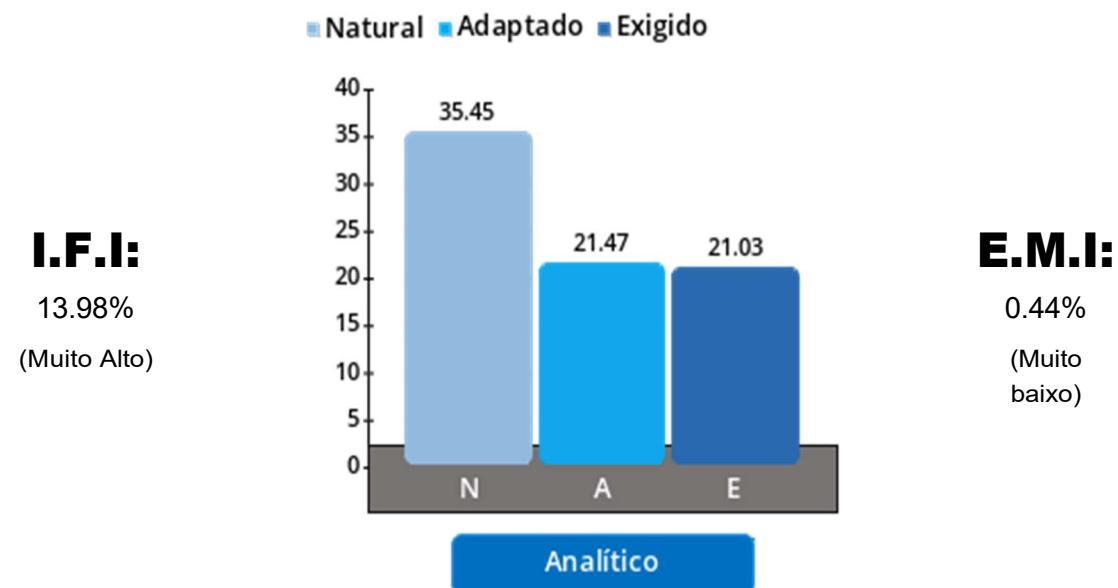
## Gráfico de mudança ou evolução na Influência



## Gráfico de mudança ou evolução na Estabilidade



## Gráfico de mudança ou evolução na Conformidade



## Índice de Flexibilidade Isolada

O Índice de Flexibilidade Isolada – **I.F.I** – é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Natural em cada uma das quatro dimensões DISC, ou seja, permite uma análise isolada sobre o quanto que você já flexibilizou ou não o seu padrão de comportamento em cada dimensão. Quanto maior for o seu **I.F.I**, mais flexibilidade você teve para mudar o seu comportamento da sua “essência comportamental – Perfil Natural” para o seu ponto de adaptação comportamental atual – Perfil Adaptado.

Dimensão	I.F.I	Escala
Dominância	10.42%	Alto
Influência	3.31%	Baixo
Estabilidade	0.24%	Muito baixo
Conformidade	13.98%	Muito Alto

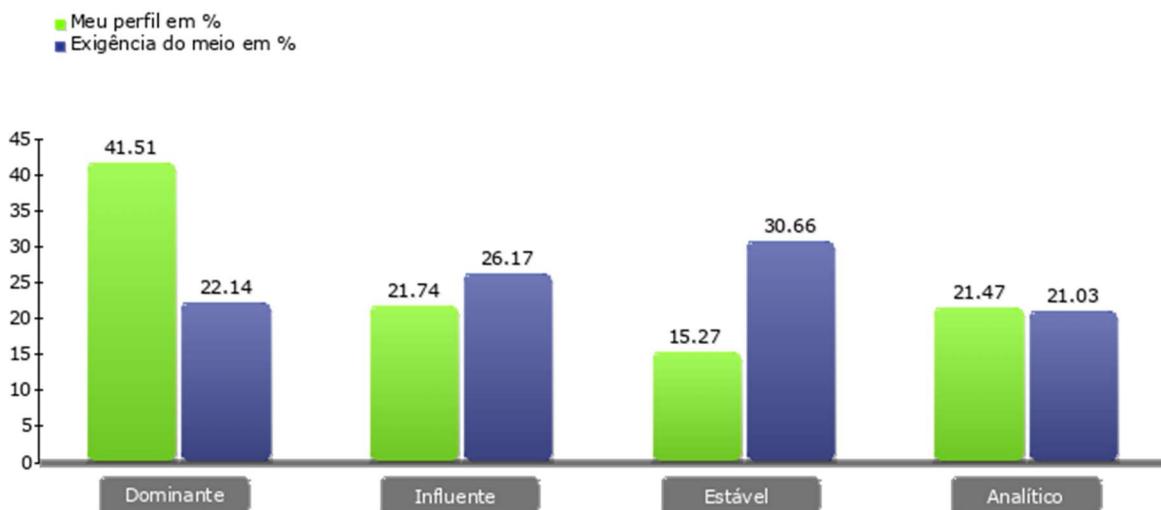
## Exigência do Meio isolada

A Exigência do Meio Isolada – **E.M.I** - é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Exigido em cada uma das quatro dimensões DISC. Dessa forma, podemos analisar de forma isolada o quanto você acredita que precisaria mudar para atender às exigências do seu meio em cada dimensão e obter um maior desempenho. Quanto maior for o **E.M.I**, mais “mudança” ou “adaptação comportamental” está sendo exigida, de acordo com a sua percepção. Por outro lado, um **E.M.I** baixo indicará pouca necessidade de mudança.

Dimensão	E.M.I	Escala
Dominância	19.37%	Muito Alto
Influência	4.43%	Normal
Estabilidade	15.39%	Muito Alto
Conformidade	0.44%	Muito baixo



## Autopercepção da Exigência do Meio



## Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo:

**19.37%**  
**(Muito Alto)**

Indica que as habilidades que você possui desse estilo estão sendo subaproveitadas e que, por outro lado, você deve tomar cuidado com possíveis comportamentos limitantes relacionados a ele, desenvolvendo muito mais novas habilidades de estilos diferentes.

**4.43%**  
**(Normal)**

Apesar de normal, o resultado indica que, provavelmente, você deva desenvolver uma ou mais das habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

**15.39%**  
**(Muito Alto)**

Indica que você deve desenvolver, consideravelmente, as habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

**0.44%**  
**(Muito baixo)**

Sinaliza que as habilidades e comportamentos positivos que você possui desse estilo estão congruentes com o que o meio está exigindo.

## Autopercepção da Exigência do Meio

A Autopercepção da Exigência do Meio - **A.E.M** - retrata a sua percepção de o quanto que as pessoas do seu convívio estão exigindo que você mude para apresentar um melhor desempenho. Uma **A.E.M alta** ou **muito alta** indica uma maior exigência do meio externo, que pode provocar desmotivação, estresse ou queda de energia e apontar para a necessidade de um plano de ação com desenvolvimento comportamental, mudanças estratégicas ou quem sabe até uma realocação na empresa, se for o caso. Uma **A.E.M alta** pode revelar também que você é uma pessoa mais autocrítica ou autoexigente.

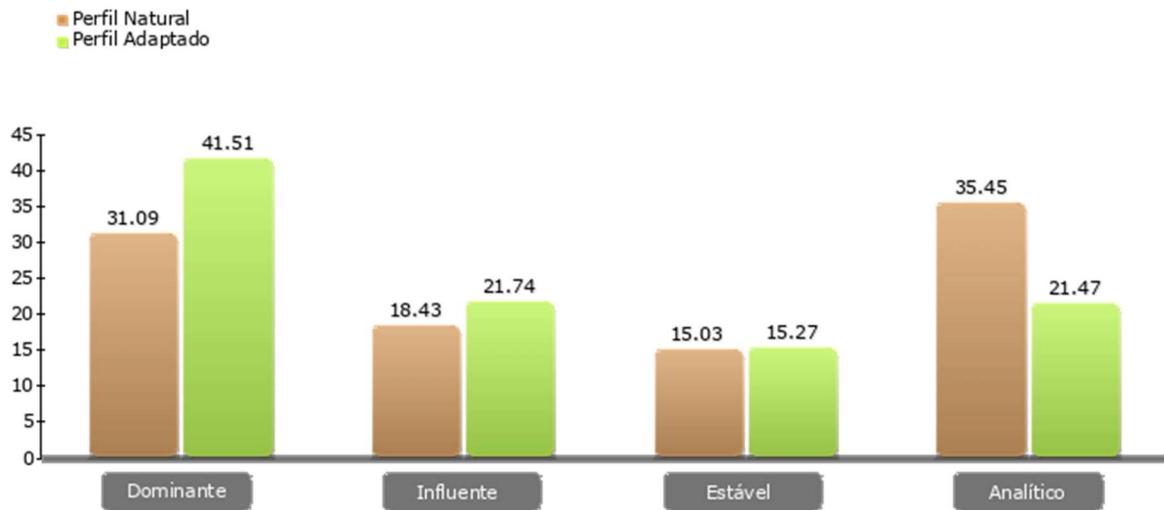
Por outro lado, uma **A.E.M normal** pode apenas exigir pequenos ajustes de melhoria, enquanto baixos resultados podem indicar que a sua função está adequada ao seu perfil. E, de fato, quanto mais baixa a **A.E.M**, mais confortável e congruente estará a sua posição, entretanto, é preciso saber também se o seu perfil não precisa de desafios constantes e visualizar claramente cenários de crescimento para se sentir realizado.

**A.E.M**

39.63%  
(Alto)



## Gráfico de Flexibilidade – Perfil Natural x Adaptado



## Índice Geral de Flexibilidade

O Índice Geral de Flexibilidade - **I.G.F** - é definido pela diferença entre o percentual do seu Perfil Adaptado em relação ao seu Perfil Natural nas quatro dimensões DISC. Ele indica o quanto que você já adaptou ou alterou o seu padrão de comportamento em relação a sua natureza ou essência comportamental e, portanto, demonstra também o seu nível de flexibilidade em relação às possíveis mudanças comportamentais que estão sendo exigidas no seu momento atual. Além disso, o **I.G.F** pode ser associado com o seu nível de disposição e facilidade para mudar e adaptar os seus comportamentos.

**I.G.F**

27.95%  
(Normal alto)

## Gráfico de Intensidade do Perfil Adaptado



O gráfico de intensidade isolada do perfil adaptado permite fazer uma análise mais precisa e isolada por dimensão. Quanto maior for a intensidade, maior será o volume de características que você apresenta, podendo ser tanto pontos fortes como também pontos limitantes. Uma alta intensidade na Dominância indicará que você lida bem com problemas e desafios e responde proativamente; já, na Influência, indicará que você gosta de estar com pessoas e de influenciá-las; na estabilidade, indicará que você lida bem com rotinas, prefere um ritmo mais calmo e evita mudanças, e, por último, na conformidade, uma alta intensidade indicará que você lida bem com regras e procedimentos, preferindo fazer as coisas de forma mais sistemática e detalhada. Por outro lado, uma baixa intensidade em qualquer uma das dimensões indicará que você não possui as características marcantes da dimensão e/ou possui características opostas.

## Intensidade Geral do Perfil Adaptado

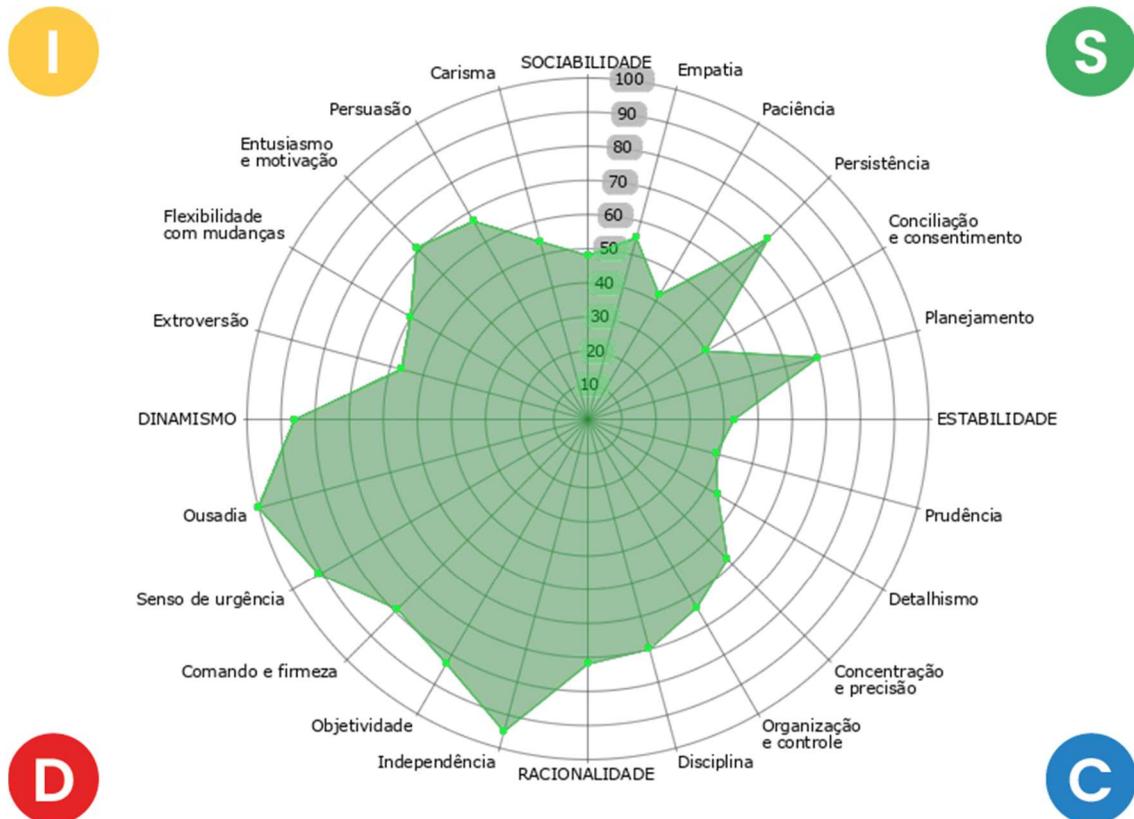
A Intensidade Geral do Perfil Adaptado - **I.G.P.A** - indica a quantidade geral de características que você marcou durante o preenchimento do questionário nas quatro dimensões DISC, e é definida pela média ponderada dos valores nas torres do gráfico de intensidade, sendo que as torres do seu perfil adaptado possuem um maior peso.

**I.G.P.A**

63.89%  
(Média Alta)

# Mapa de Autodesempenho

Como acredito que eu estou



## Principais Pontos Fortes

### ✓ Ousadia - 100 Pts

A ousadia é a capacidade de agir com coragem diante de situações desafiadoras, tomando iniciativas ou decisões que podem envolver riscos. Uma pessoa ousada é capaz de defender e manter o seu posicionamento, mesmo diante de forte oposição ou em situações de conflito. Além disso, é do tipo que desafia o status quo e busca sair na frente, explorando territórios desconhecidos e novas possibilidades. Por isso, em muitos campos, como no empreendedorismo, nas artes ou na ciência, a ousadia é um motor de inovação e crescimento, desafiando as normas existentes e impulsionando a criação de novas ideias, produtos ou soluções.

#### Atributos da ousadia:

##### Coragem:

- Facilidade e disposição para agir com coragem diante de situações desafiadoras;
- Disposição para defender e manter o seu posicionamento ou opinião, mesmo diante de forte oposição ou em situações de conflito.

## **Disposição para assumir riscos:**

- Disposição para assumir riscos e sair da sua zona de conforto, explorando territórios desconhecidos e enfrentando situações novas ou incertas.

## **Empreendedorismo:**

- Facilidade e disposição para enfrentar, de forma destemida, os desafios que geralmente acompanham a abertura de uma novo negócio ou empresa;
- Habilidade de agir com ousadia, promovendo a idealização e o desenvolvimento de novas projetos, atividades ou negócios empreendedores.

## **Pioneirismo e inovação:**

- Disposição para idealizar e implementar transformações inovadoras em empresas ou instituições;
- Facilidade ou disposição para desafiar o status quo e sair na frente, criando, usando ou adotando novas ideias, produtos ou soluções inovadoras.

## **✓ Independência - 95 Pts**

A independência é a capacidade de pensar e agir por conta própria, confiando na capacidade de tomar decisões individualmente e fazendo as coisas sem depender excessivamente dos outros. Isso envolve ser capaz de pensar de maneira autônoma e de formar a própria opinião sem se prender a ideias e padrões pré-estabelecidos. Além disso, uma pessoa independente não é de ficar esperando a atitude dos outros para fazer o que precisa ser feito. Por isso, no âmbito profissional, a independência é essencial para um bom desempenho nas funções que demandam mais autonomia e iniciativa para realizar tarefas e resolver problemas sem supervisão constante.

## **Atributos da independência:**

### **Autossuficiência:**

- Disposição para pensar e agir por conta própria, fazendo as coisas sem depender necessariamente ou excessivamente da ajuda de outras pessoas;
- Confiança nas próprias habilidades e recursos para buscar resolver problemas e realizar tarefas;
- Facilidade e disposição para agir individualmente sem depender constantemente de apoio ou assistência, procurando se estruturar e buscando soluções com esse propósito.

### **Iniciativa:**

- Disposição para tomar a frente em situações e se movimentar para resolver problemas, sem a necessidade de comando ou direcionamento de outras pessoas;
- Disposição para começar projetos e realizar ações sem a necessidade de direcionamento constante.

## **Opinião Própria:**

- Habilidade de pensar de maneira autônoma e de formar a própria opinião sem se prender a ideias e padrões pré-estabelecidos.

## **Senso de urgência - 91 Pts**

O senso de urgência é a capacidade de reconhecer e responder rapidamente às situações que exigem ação imediata. Isso envolve ter uma maior atenção aos prazos envolvidos, sabendo priorizar as demandas que são mais urgentes e mobilizando recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil. Uma pessoa com senso de urgência demonstra uma mistura de vigilância e foco no tempo, que promove uma maior consciência das tarefas ou decisões não devem ser adiadas. Por outro lado, se surge um problema iminente ou uma oportunidade que não deve ser perdida, é capaz de tomar decisões rápidas e agir imediatamente. Portanto, essa qualidade é crucial em ambientes dinâmicos, competitivos ou em projetos em que o tempo é um fator crítico e atrasos ou hesitações podem resultar em perdas expressivas.

### **Atributos do senso de urgência:**

#### **Atenção aos prazos e oportunidades:**

- Disposição para ter uma maior atenção aos prazos envolvidos e uma percepção mais aguçada em relação às oportunidades que aparecem e ao que precisa ser feito para evitar atrasos.

#### **Reconhecimento de prioridades:**

- Facilidade para reconhecer e priorizar a situações que exigem ação imediata;
- Habilidade de priorizar as demandas que são mais urgentes, procurando mobilizar recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil.

#### **Resposta rápida e imediata:**

- Habilidade de tomar decisões rápidas e, de forma imediata, implementar ações preventivas ou corretivas diante de um problema iminente ou de situações emergenciais.
- Disposição para agir rapidamente, buscando aproveitar as oportunidades que aparecem.

## **Dinamismo - 86 Pts**

O dinamismo é a capacidade de agir regularmente com proatividade e energia, procurando adotar um ritmo mais rápido na execução das tarefas e se antecipando para resolver ou evitar os problemas que aparecem cotidianamente. Isso envolve ser capaz de pensar e tomar decisões de forma mais rápida e de executar mais de uma tarefa ou

conduzir mais de um projeto simultaneamente sem tanto prejuízo para a qualidade da entrega. Por tudo isso, o dinamismo é uma qualidade essencial em carreiras ou ambientes movimentados com atividades que demandam mais agilidade e disposição.

#### **Atributos do dinamismo:**

##### **Proatividade:**

- Disposição para manter uma postura mais ativa e determinada para agir, executando as tarefas e fazendo o que precisa ser feito ao invés de ficar esperando as coisas acontecerem;
- Facilidade ou disposição para se antecipar, procurando resolver ou evitar os problemas que aparecem cotidianamente.

##### **Vitalidade:**

- Disposição para procurar resolver os problemas e executar as atividades com vitalidade e energia.

##### **Agilidade:**

- Habilidade de pensar e tomar decisões de forma mais rápida;
- Disposição para impor um ritmo mais veloz na execução de suas ações, tarefas ou funções;
- Facilidade para desempenhar suas funções em ambientes movimentados com atividades que demandam respostas mais ágeis.

#### **Multitarefas ou projetos:**

- Habilidade para conduzir mais de um projeto, desempenhar mais de uma função ou executar mais de uma tarefa simultaneamente, sem muito prejuízo no processo de execução ou na qualidade das entregas.



#### **Objetividade - 83 Pts**

A objetividade é a capacidade de agir de forma mais prática, procurando focar nos objetivos e resultados a serem atingidos e adotando uma comunicação mais clara e direta, evitando rodeios, divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes. Isso envolve a habilidade de abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação. Dessa forma, a objetividade costuma ser uma habilidade valiosa em diversos ambientes ou carreiras, especialmente naqueles que exigem uma postura e abordagem orientada para os resultados.

#### **Atributos da objetividade:**

##### **Pragmatismo e abordagem realista:**

Habilidade de agir de forma mais prática, evitando perder tempo com ideias, propostas ou teorias que não se aplicam à realidade;

Facilidade ou disposição para abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação.

#### **Foco nos resultados:**

- Habilidade de manter o foco nos objetivos e resultados definidos ou esperados, evitando conversas, ações ou atividades que considera sem propósito ou improdutivas;
- Habilidade para conduzir conversas ou discussões que se atenham ao objetivo proposto
- e promovam ações concretas.

#### **Simplicidade e eficiência:**

- Habilidade de realizar tarefas de forma mais simples e direta, procurando ser mais eficiente e evitando complicar as coisas desnecessariamente.

#### **Comunicação clara e direta:**

- Habilidade de se comunicar de maneira clara e direta, evitando rodeios ou linguagem ambígua;
- Facilidade e disposição para manter o foco no assunto em questão, evitando divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes.



### **Comando e firmeza - 79 Pts**

O comando e firmeza é a capacidade de liderar, dirigir ou coordenar pessoas com confiança e determinação, mantendo o controle e a posição em situações desafiadoras e tomando decisões assertivas. Uma pessoa com comando e firmeza tem facilidade para ocupar cargos de liderança, para enfrentar situações de conflito e pressão e para questionar ou se impor quando necessário. Portanto, seja qual for o cargo de liderança, a habilidade de comando e firmeza é fundamental para levar a equipe a alcançar os resultados esperados.

#### **Atributos do comando e firmeza:**

##### **Liderança:**

- Habilidade para liderar, dirigir ou coordenar pessoas ou situações;
- Facilidade para assumir cargos ou posições de liderança.

##### **Confiança e assertividade:**

- Facilidade e disposição para liderar ou agir com confiança, tomando decisões com convicção e assertividade, mesmo em situações desafiadoras.

##### **Posicionamento firme:**

- Habilidade de liderar ou de se posicionar de forma firme e enérgica, questionando e se impondo quando necessário;
- Facilidade para enfrentar situações de conflito e pressão, mantendo a postura com determinação e firmeza.



## Persistência - 75 Pts

A persistência é a capacidade de se dedicar por mais tempo a uma determinada atividade ou projeto e perseverar rumo ao alcance de seus objetivos. A pessoa persistente possui determinação para seguir em frente e finalizar os projetos e trabalhos iniciados, permanecendo firme mesmo diante de obstáculos e desafios durante a jornada. Isso envolve ter a crença de que, com esforço contínuo, os objetivos serão alcançados. A persistência é uma qualidade vital para alcançar metas a longo prazo, superar adversidades e desenvolver uma mentalidade de crescimento.

### **Atributos da persistência:**

#### **Determinação:**

- Disposição para seguir em frente com firmeza, independentemente das dificuldades, desafios ou contratempos.

#### **Visão a longo prazo:**

- Facilidade ou disposição para olhar além do momento presente, reconhecendo que os resultados desejados muitas vezes exigem tempo;
- Habilidade de enxergar e se motivar com os ganhos e benefícios futuros que serão atingidos nas metas e objetivos de longo prazo e, com isso, manter o foco e a dedicação durante a jornada.

#### **Resiliência:**

- Habilidade de superar mais facilmente as adversidades e desafios que aparecem no caminho, mantendo o pensamento e a atitude positivos, o que favorece uma recuperação mais rápida.

#### **Confiança no poder do esforço:**

- Facilidade ou disposição para manter a crença de que, com o seu esforço e dedicação, os seus objetivos serão atingidos no tempo certo.

#### **Motivação intrínseca:**

- Disposição para agir e seguir em frente mais por um sentimento, paixão ou propósito interno, do que simplesmente pelos ganhos e recompensas externas.

## **Demais pontos fortes e comportamentos do mapa**

### **Racionalidade - 72 Pts**

A racionalidade é a capacidade de processar informações de forma mais sistemática e de construir raciocínios lógicos com argumentações sólidas e embasadas. Pessoas racionais agem mais pela razão do que pela emoção, costumam ser mais reflexivos e fundamentam suas decisões mais em dados, fatos e evidências concretas do que em suposições ou aspectos subjetivos. A racionalidade é essencial em funções ou atividades que demandam um pensamento consciente mais analítico e uma abordagem lógica nas conclusões ou soluções propostas.

#### **Atributos da racionalidade:**

##### **Pensamento analítico:**

- Habilidade de processar as informações de forma mais sistemática, clara e objetiva;
- Habilidade para analisar de forma mais profunda as situações, visualizando as vantagens e desvantagens, antecipando as possíveis consequências envolvidas e observando os princípios da causalidade e probabilidade;
- Facilidade e disposição para questionar hipóteses e identificar premissas subjacentes.

##### **Raciocínio lógico:**

- Habilidade de construir e lidar com planilhas, códigos e estruturas que envolvam raciocínio lógico;
- Habilidade para estruturar pensamentos e argumentos de forma coerente e sequencial;
- Habilidade para construir projetos, processos, mapas mentais, relatórios ou estruturas com fundamentos lógicos e conclusões baseadas em dados concretos, números e referências teóricas.

##### **Comportamento racional:**

- Habilidade de agir mais com a razão do que com a emoção;
- Facilidade para manter a clareza e a lógica do raciocínio mesmo sob pressão.

##### **Decisões embasadas:**

- Habilidade de refletir e fundamentar as decisões mais em dados, fatos e evidências concretas do que em suposições ou aspectos subjetivos.

##### **Resolução de Problemas:**

- Facilidade para solucionar questões que exigem mais reflexão;
- Habilidade para lidar com problemas mais complexos e propor soluções lógicas.



## **Entusiasmo e motivação - 71 Pts**

O entusiasmo e motivação é a capacidade de abordar tarefas e situações com uma energia vibrante, animada e positiva, contagiando e motivando as pessoas ao seu redor. Isso envolve ser capaz de se motivar, independentemente de incentivos externos, e de adotar uma postura otimista diante de problemas e situações adversas. Portanto, essa habilidade é importante não só para impulsionar o próprio desempenho, mas também para criar um ambiente estimulante, dinâmico e motivador.

### **Atributos do entusiasmo e motivação:**

#### **Energia positiva:**

- Disposição para abordar tarefas e situações com entusiasmo e animação;
- Facilidade para ter atitudes que demonstrem uma energia vibrante e positiva.

#### **Automotivação:**

- Facilidade ou disposição para se automotivar, independentemente de incentivos externos.

#### **Influência motivadora:**

- Habilidade de contagiar e motivar as pessoas ao seu redor com a sua energia e entusiasmo.

### **Otimismo:**

- Disposição para ver o lado positivo das coisas e ser capaz de enfrentar problemas e situações adversas com uma postura otimista e positiva.



## **Planejamento - 70 Pts**

O planejamento é a capacidade de organizar e estruturar procedimentos, recursos e tempo para alcançar um objetivo específico. Envolve antecipar necessidades, definir metas claras, estabelecer prioridades e projetar etapas para atingir os resultados desejados. O planejamento é crucial para garantir a eficiência e a eficácia em diversas atividades, seja no ambiente profissional, acadêmico ou pessoal.

### **Atributos do planejamento:**

#### **Estruturação e visão estratégica:**

- Habilidade de construir planos bem elaborados, dividindo as metas e objetivos em tarefas menores e ações mais gerenciáveis;
- Habilidade de definir objetivos de longo prazo e traçar um caminho claro para alcançá-los;
- Facilidade para visualizar e compreender as implicações e consequências de suas ações

no plano ou quadro geral.

### **Preparação e desenvolvimento de processos:**

- Habilidade de construir e desenvolver processos, definindo etapas, métodos e meios necessários.
- Facilidade para se preparar bem diante de projetos e trabalhos a serem executados.

### **Análise e gestão dos recursos:**

- Habilidade de avaliar e organizar os recursos disponíveis, sejam eles materiais, financeiros ou humanos, para assegurar sua utilização otimizada.
- Habilidade de alocar corretamente o tempo e esforço adequado para cada tarefa, garantindo prazos realistas e evitando a sobrecarga.

### **Priorização:**

- Habilidade para determinar quais tarefas ou etapas são mais urgentes ou importantes e atribuir os recursos disponíveis de acordo com essa classificação.

### **Previsão e prevenção:**

- Facilidade para prever possíveis contratempos e antecipar ações que possam evitar imprevistos ou atrasos;
- Habilidade para definir o plano “B” ou “C” e estar preparado para os possíveis ajustes ou adaptações, caso o plano inicial não funcione exatamente como planejado.

### **Monitoramento e Avaliação:**

- Habilidade de acompanhar regularmente o progresso para fazer os ajustes necessários e garantir que os objetivos sejam atingidos.

## **Disciplina - 70 Pts**

A disciplina é a capacidade de se manter focado nas tarefas necessárias para a concretização de uma meta ou objetivo sem se desviar e honrando os compromissos estabelecidos. Uma pessoa disciplinada é capaz de seguir adiante com obediência às regras e ao que foi planejado, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades ou rotinas desgastantes. Isso envolve autocontrole, autodireção e comprometimento. Por isso, seja na academia, no esporte ou no âmbito profissional, a disciplina é o pilar sobre o qual se constrói progressos consistentes, possibilitando que indivíduos e organizações se desenvolvam, superem obstáculos e atinjam seus mais elevados padrões e metas.

### **Atributos da disciplina:**

#### **Comprometimento e foco no que tem que ser feito:**

- Disposição para se manter focado nas tarefas necessárias para a concretização de uma

meta ou objetivo;

- Facilidade para se manter comprometido com a realização e conclusão das ações e tarefas que foram predefinidas.

#### **Autocontrole:**

- Disposição para honrar os compromissos, seguir as regras e o que foi planejado, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades ou rotinas desgastantes.

#### **Autorresponsabilidade:**

- Disposição para se conscientizar e se responsabilizar pela realização e conclusão das tarefas e pelo cumprimento dos compromissos estabelecidos.

#### **Progresso e desenvolvimento:**

- Facilidade para desenvolver novas habilidades e obter progressos regulares no processo, mediante o comprometimento e esforço contínuo para concluir as ações propostas.

### **Persuasão - 67 Pts**

A persuasão é a capacidade de influenciar as atitudes, crenças ou comportamentos de outras pessoas por meio do uso de linguagem verbal e não verbal convincentes. Isso envolve ter facilidade para expor o seu ponto de vista de forma expressiva e confiante e ser capaz de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais eficazes. Vale ressaltar os diversos fatores, além da linguagem verbal, que aumentam a influência interpessoal, dentre eles: tom de voz, expressão facial, postura corporal, contato visual, bom humor, simpatia, empatia e carisma. Dessa forma, a persuasão é uma qualidade essencial, tanto em contextos pessoais como profissionais, seja na liderança, negociação, vendas, marketing ou em qualquer situação que demande influência para a mudança de um comportamento ou para a tomada de uma decisão. A capacidade de persuadir, entretanto, não se limita apenas a alcançar objetivos imediatos, mas também contribui para estabelecer relações de confiança e de colaboração a longo prazo.

#### **Atributos da persuasão:**

##### **Influência interpessoal:**

- Habilidade de influenciar as atitudes, crenças ou comportamentos de outras pessoas por meio do uso de linguagem verbal e não verbal convincentes;
- Habilidade de influenciar pessoas utilizando elementos da linguagem não verbal, tais como, tom de voz, expressão facial, postura corporal, contato visual, bom humor, simpatia, empatia ou carisma.

##### **Capacidade de argumentação:**

- Habilidade de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais

eficazes.

### **Fala confiante:**

- Facilidade e disposição apresentar e defender o seu ponto de vista de forma expressiva e confiante.

## **Organização e controle - 64 Pts**

A organização e controle é a capacidade de agir de forma mais estruturada, ordenada e de monitorar e controlar as atividades para otimizar o fluxo de trabalho e a acessibilidade aos dados e resultados obtidos. Isso envolve uma série de ações, tais como o uso de planilhas, agendas ou sistemas, o registro e categorização de dados ou documentos, a implementação de cronogramas, o estabelecimento de métricas de desempenho e a configuração de ambientes físicos ou digitais para maximizar a eficiência. A organização e controle é fundamental para uma gestão eficiente à medida que maximiza o uso de recursos, previne possíveis erros ou contratemplos e permite manter as ações ou atividades sempre alinhadas com as estratégias e objetivos predefinidos.

### **Atributos da organização e controle:**

#### **Estruturação e ordem:**

Disposição para agir e desempenhar suas tarefas de forma mais estruturada e organizada;

Habilidade de criar e implementar métodos ou cronogramas que mantêm a ordem, facilitam o acesso e a recuperação de dados e informações;

Facilidade para seguir regras, regulamentos e controles que visam uma maior eficiência nas ações a serem executadas;

#### **Controle e monitoramento eficazes:**

Facilidade para acompanhar e controlar ações, processos e tarefas por meio de agendas, planilhas e sistemas;

Disposição para monitorar e controlar as atividades para otimizar o fluxo de trabalho e reavaliar os resultados obtidos;

Habilidade de identificar e propor os ajustes necessários durante o monitoramento para corrigir desvios, otimizar os resultados e garantir que os padrões sejam mantidos;

Facilidade ou disposição para, ao longo do processo, manter o alinhamento das ações ou atividades com as estratégias e objetivos predefinidos.

#### **Gestão otimizada de recursos:**

Habilidade para fazer uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis, como tempo, dinheiro, materiais e pessoal;



---

Facilidade para priorizar as ações e tarefas com base em urgência e importância.

#### **Facilidade com registro e documentação:**

Facilidade para trabalhar com o registro e manutenção de dados e com a organização de documentos por meio de mecanismos físicos ou sistemas digitais.

### **Flexibilidade com mudanças - 60 Pts**

A flexibilidade com mudanças é a capacidade de lidar de forma positiva e espontânea com mudanças não planejadas e situações imprevistas. Isso envolve ser capaz de agir ou responder por impulso natural sem preparação prévia e guiado por sentimentos e intuições do momento. Uma pessoa que possui flexibilidade com mudanças geralmente prefere realizar atividades com tarefas variadas e que fogem da monotonia. Além disso, tem disposição para viver novas experiências e abertura para aprender e se integrar em diferentes contextos e culturas. Dessa forma, essa qualidade é especialmente valiosa em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

#### **Atributos da flexibilidade com mudanças:**

##### **Capacidade de improvisação e espontaneidade:**

- Disposição para lidar positivamente com mudanças não planejadas e situações imprevistas;
- Habilidade de agir ou responder a situações de maneira espontânea e sem preparação prévia;
- Facilidade para agir por impulso natural guiado por sentimentos e intuições do momento.

##### **Abertura para novas experiências e aprendizados:**

- Disposição para viver novas experiências e abertura para aprender e se integrar em diferentes contextos e culturas.

##### **Flexibilidade de atuação:**

- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

### **Concentração e precisão - 58 Pts**

A concentração e precisão é a capacidade de focar inteiramente em uma tarefa ou projeto, buscando executá-lo com exatidão. Uma pessoa com concentração e precisão procura sempre manter a qualidade naquilo que se dispõe a fazer e consegue manter a sua atenção plena e contínua durante mais tempo, não se deixando levar por distrações ou interrupções. Essa é uma habilidade essencial para trabalhar em projetos mais complexos

ou em atividades que exijam mais foco e resultados precisos, nas quais muitas vezes um pequeno desvio ou erro pode ter implicações significativas.

#### **Atributos da concentração e precisão:**

##### **Concentração elevada:**

- Disposição para manter o foco intenso e contínuo em determinada tarefa por mais tempo, evitando distrações ou interrupções;
- Facilidade para se dedicar a uma determinada tarefa ou atividade com mais atenção e foco.

##### **Busca por precisão:**

- Disposição para buscar fazer com precisão as suas tarefas ou atividades, valorizando sempre a qualidade da entrega;
- Habilidade de realizar cada etapa de uma tarefa com cuidado para evitar possíveis erros ou problemas.

##### **Consistência no padrão de qualidade:**

- Habilidade de manter um nível constante de precisão ao longo de todo o projeto ou tarefa;
- Disposição para garantir que o padrão de qualidade seja mantido do início ao fim.

##### **Facilidade com ambientes reservados:**

- Facilidade para trabalhar em ambientes reservados, sem interrupções e mais silenciosos que contribuem para a manutenção da concentração e foco nas tarefas e atividades;
- Disposição para evitar distrações ou interrupções de forma a criar um ambiente de trabalho propício à manutenção da atenção e foco.

##### **Especialização:**

- Disposição para se especializar na sua área de interesse.



#### **Extroversão - 56.5 Pts**

A extroversão é a capacidade de interagir com as pessoas de forma mais expressiva e comunicativa, adotando uma postura desinibida, descontraída e confiante diante de grupos ou reuniões sociais. Isso envolve ter facilidade para expressar as suas ideias, opiniões e para se expor e falar em público. Uma pessoa extrovertida tem a sua atenção mais voltada para o seu exterior e costuma se sentir mais energizada pelo que acontece ao seu redor. Dessa forma, ela geralmente busca estímulos externos para satisfazer essa energia, seja por meio da interação com as pessoas, lugares, eventos ou com novas experiências e aventuras. Fica clara, então, a sinergia dessa capacidade com ambientes e contextos que demandam interações sociais constantes e uma maior desenvoltura na comunicação com o público.

## **Atributos da extroversão:**

### **Comunicabilidade e facilidade de interação:**

- Habilidade para se comunicar, iniciando e mantendo diálogos com facilidade e espontaneidade;
- Facilidade para interagir com pessoas, lugares ou eventos e disposição para viver novas experiências e aventuras.

### **Expressividade:**

- Facilidade para expressar suas ideias, desejos e opiniões com vigor e energia;
- Facilidade ou disposição para compartilhar de forma franca e aberta os seus sentimentos e emoções.

### **Descontração:**

- Disposição para agir de forma espontânea e descontraída em suas interações e diante de grupos ou reuniões sociais.

### **Desinibição e destaque:**

- Habilidade para se expor e falar em público de forma confiante e desinibida;
- Facilidade para assumir uma posição de destaque em eventos ou reuniões sociais.

## **Empatia - 55 Pts**

A empatia é a capacidade de entender e compartilhar os sentimentos de outra pessoa. Isso envolve ser capaz de adotar uma postura mais compreensiva e de se colocar no lugar do outro para entender suas emoções, experiências e pontos de vista. A empatia é uma qualidade fundamental para a interação social e para a construção de relações humanas mais saudáveis e respeitosas, pois ajuda a promover o entendimento, a compaixão e a harmonia entre as pessoas.

### **Atributos da empatia:**

#### **Compreensão e perspectiva aprofundada:**

- Habilidade de compreender o modo como o outro enxerga uma situação, admitindo que a sua perspectiva ou entendimento é uma possibilidade verdadeira;
- Habilidade de se colocar no lugar do outro, vendo e entendendo o mundo a partir da perspectiva dele.

#### **Ausência de prejulgamento:**

- Habilidade de evitar prejulgamentos antes de escutar ou procurar compreender a fala ou comportamento do outro.

#### **Leitura e validação dos sentimentos:**

- 
- 
- Habilidade ou sensibilidade para reconhecer e entender os sentimentos e emoções do outro em um nível mais profundo, mesmo quando não são diretamente expressos;
  - Habilidade para validar a experiência emocional e os sentimentos reconhecidos no outro, sem minimizá-los ou propor uma nova perspectiva só para se mostrar simpático.

#### **Escuta ativa:**

- Habilidade de ouvir com atenção o que o outro está falando, demonstrando interesse e compreensão, em vez de se distrair ou pensar em sua própria resposta.

#### **Expressão da compreensão:**

- Habilidade de comunicar e expressar o que está sendo compreendido a partir da fala e dos sentimentos do outro.

#### **Comunicação respeitosa:**

- Habilidade de expressar suas próprias emoções e opiniões de maneira mais respeitosa, levando em conta os sentimentos dos outros.

#### **Generosidade emocional:**

- Disposição para ceder o seu tempo de escuta e oferecer apoio e conforto emocional para aqueles que precisam.

#### **Mente aberta:**

- Facilidade ou disposição para responder com mais receptividade e abertura a diferentes pensamentos, culturas e perspectivas, tirando um maior proveito dos aprendizados adquiridos a partir das experiências vividas.

#### **Tolerância e respeito aos limites:**

- Disposição para agir de forma mais tolerante e compreensiva com as falhas e erros alheios, reconhecendo que todos nós somos seres humanos com suas próprias limitações;
- Habilidade de respeitar os limites pessoais e emocionais do outro, entendendo que cada pessoa tem suas próprias necessidades e ritmos.

### **Carisma - 53.9 Pts**

O carisma é a capacidade de atrair, cativar e contagiar pessoas pela presença marcante e pela maneira envolvente, agradável e simpática de se comunicar e agir. Uma pessoa carismática costuma se destacar no ambiente em que se encontra, despertando a atenção e o interesse das pessoas. Ela consegue estabelecer uma conexão emocional com o seu público, que geralmente fica admirado com a forma autoconfiante, genuína e autêntica com que ela expressa seus pensamentos, sentimentos e ideias. Portanto, o carisma é uma qualidade importante no processo de influência e liderança, podendo impulsionar

movimentos, iniciativas e mudanças positivas nas pessoas.

#### **Características e atributos do carisma:**

##### **Atratividade:**

- Habilidade de atrair e cativar as pessoas naturalmente pela forma de se comunicar e agir.

##### **Presença marcante:**

- Facilidade ou disposição para ter uma presença marcante que se destaca no ambiente e é capaz de capturar a atenção e o interesse das pessoas.

##### **Autenticidade:**

- Habilidade para expressar seus pensamentos, sentimentos e ideias de uma forma genuína e autêntica que promove a conexão com as pessoas.

##### **Autoconfiança:**

- Habilidade de demonstrar e projetar confiança na sua forma de agir e na validade de suas ideias.

##### **Comunicação envolvente:**

- Habilidade se comunicar de maneira envolvente e cativante, sendo capaz de estabelecer uma conexão emocional com a sua audiência;
- Habilidade de contar histórias e transmitir mensagens de forma simpática, agradável, bem-humorada ou apaixonada, despertando o interesse e a admiração das pessoas.



#### **Sociabilidade - 48 Pts**

A sociabilidade é a aptidão para estar e conviver com pessoas, interagindo de maneira aberta e amigável, desenvolvendo e mantendo relacionamentos e promovendo ambientes de cooperação e entendimento mútuo. Isso envolve ter uma predisposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos, ou seja, uma pessoa sociável tem preferência por trabalhar em grupo e em ambientes interativos. Além disso, costuma ser mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas ideias, experiências e emoções. Gosta de conhecer novas pessoas e tem facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais. Sabe como construir uma rede de contatos ampla e diversificada, sendo capaz de aproveitá-la e utilizá-la para gerar oportunidades de crescimento e colaboração. Portanto, a sociabilidade é uma ferramenta poderosa tanto para o êxito profissional como para o pessoal, pois favorece o trabalho em equipe, cria redes de apoio e promove o desenvolvimento de relações proveitosas e significativas que geram bem-estar, saúde emocional e mental.

##### **Atributos da sociabilidade:**

## **Foco nas pessoas:**

Disposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos;

Disposição para buscar e desfrutar da companhia de outros, refletindo uma preferência para trabalhar em grupo e em ambientes mais interativos.

## **Abertura e acessibilidade:**

- Habilidade de interagir de maneira aberta e amigável, facilitando a criação e o desenvolvimento de relacionamentos;
- Disposição para conhecer novas pessoas e explorar diferentes pontos de vista;
- Facilidade e disposição para interagir de forma mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas ideias, experiências e emoções.

## **Desenvolvimento de relacionamentos:**

- Habilidade de se conectar facilmente com outras pessoas, criando e mantendo relacionamentos interpessoais de forma positiva e gratificante.

## **Adaptabilidade Social:**

- Facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais.

## **Networking efetivo:**

- Facilidade para construir uma rede de contatos ampla e diversificada, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional;
- Habilidade de construir relacionamentos que promovem ambientes de cooperação e entendimento mútuo;
- Habilidade de utilizar as relações sociais de maneira eficaz para gerar oportunidades de crescimento e colaboração.



## **Detalhismo - 44 Pts**

O detalhismo é a capacidade de prestar atenção aos detalhes e de desempenhar as tarefas de forma minuciosa. Uma pessoa detalhista é observadora e não deixa que os detalhes ou erros passem despercebidos. Por isso, costuma ser eficaz na revisão e finalização de trabalhos e projetos. Uma abordagem detalhista é a antítese do superficial ou genérico e pode fazer total diferença nas situações que exigem uma inspeção mais profunda e focada nos pormenores.

## **Atributos do detalhismo:**

### **Observação aguçada:**

- Habilidade de identificar detalhes ou nuances que muitos podem ignorar ou negligenciar;

- Habilidade de ser minucioso em suas observações, não deixando nada passar despercebido.

#### **Detecção de erros:**

- Facilidade para identificar possíveis erros que precisam ser corrigidos.

#### **Facilidade com projetos complexos:**

- Facilidade ou habilidade para trabalhar com sistemas complexos e projetos que exijam um maior nível de detalhes.

#### **Revisão eficaz:**

- Habilidade para finalizar, aprofundar e revisar trabalhos ou projetos de forma sistemática e meticolosa.

### **Estabilidade - 43 Pts**

A estabilidade é a capacidade de enfrentar problemas e situações de maneira mais equilibrada e sensata, evitando reações impulsivas ou excessivamente emocionais. Uma pessoa com estabilidade é capaz de manter uma postura mais calma, constante e com resultados consistentes. A estabilidade ajuda a lidar com as rotinas diárias, facilita a tomada de decisões ponderadas e é muito importante para a manutenção de um ambiente mais equilibrado e tranquilo, seja no contexto profissional, social ou pessoal. O termo “Estabilidade” pode tanto definir uma das quatro dimensões DISC, como pode também retratar um comportamento ou ponto forte de quem possui essa dimensão mais acentuada, como é o caso das pessoas que possuem o perfil “Estável” ou “Estável Analítico”. Entretanto, vista como uma capacidade e não uma dimensão, a estabilidade pode também ser encontrada com maior frequência nos perfis que possuem a dimensão da conformidade mais acentuada, como o “Analítico” ou “Analítico Estável”.

#### **Atributos da estabilidade:**

##### **Equilíbrio:**

- Habilidade de enfrentar problemas e situações de maneira mais equilibrada e sensata, evitando atitudes impulsivas ou emoções extremadas.

##### **Consistência:**

- Disposição para manter a postura e os resultados constantes e regulares a curto, médio e longo prazo;
- Disposição para manter os padrões, princípios e valores mesmo sob pressão.

##### **Previsibilidade:**

- Disposição para manter um padrão de comportamentos com reações mais previsíveis,

independentemente das circunstâncias.

#### **Facilidade com rotinas:**

- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes que envolvam vários processos e rotinas a serem observadas.

### **Paciência - 42 Pts**

A paciência é a capacidade de enfrentar obstáculos e tolerar inconveniências ou dificuldades por um período maior sem se irritar ou ficar ansioso. Isso envolve manter a calma em situações adversas, esperar o tempo certo para que as coisas aconteçam e entender que nem tudo ocorre no ritmo que desejamos. A paciência é uma qualidade essencial para a estabilidade emocional, para a construção de relações mais harmoniosas e para lidar com os desafios da vida de maneira mais equilibrada.

#### **Atributos da paciência:**

##### **Calma em situações adversas:**

- Habilidade de manter a calma, mesmo quando confrontado com circunstâncias desafiadoras ou estressantes.

##### **Facilidade de espera:**

- Facilidade ou disposição para compreender que cada situação e pessoa tem seu próprio ritmo e que, muitas vezes, é preciso esperar para que as coisas se desenrolem naturalmente ou no tempo certo.

##### **Controle emocional:**

- Habilidade de gerenciar as próprias emoções, evitando reações impensadas ou precipitadas.

##### **Estado mental de maior tolerância:**

- Habilidade de manter um estado mental de maior tolerância e paciência diante de possíveis conflitos, obstáculos, contratemplos ou demoras, permitindo ter relacionamentos mais tranquilos e harmoniosos, além de ter mais perseverança para finalizar projetos e atividades.

##### **Aceitação e menor frustração nos contratemplos:**

- Facilidade ou disposição para reconhecer e aceitar que nem tudo está sob seu controle e para aprender a lidar com contratemplos e imprevistos minimizando o sentimento de frustração.

### **Conciliação e consentimento - 40 Pts**

A conciliação e consentimento é a capacidade de agir de forma conciliadora, buscando construir um consenso e valorizando a harmonia nas interações. Isso envolve ter a disposição para compreender, respeitar e valorizar as opiniões divergentes, promovendo o equilíbrio e a colaboração entre as partes envolvidas. Uma pessoa com essa capacidade sabe ceder em prol de um consenso ou objetivo comum e consegue propor e construir soluções mutuamente aceitáveis. Portanto, a conciliação e consentimento é uma qualidade essencial para a resolução de conflitos e para a construção de relacionamentos mais harmoniosos e colaborativos.

#### **Atributos da conciliação e consentimento:**

##### **Negociação integrativa:**

- Habilidade para negociar de maneira mais diplomática com pensamento ganha-ganha;
- Habilidade para construir o consenso nas negociações, equilibrando os interesses de todas as partes envolvidas;
- Disposição para compreender e respeitar as necessidades e desejos dos outros, procurando integrá-los na solução.

##### **Resolução construtiva de conflitos:**

- Habilidade de buscar soluções, em situações de conflito, que beneficiem todas as partes envolvidas, ao invés de focar apenas nos seus próprios interesses;
- Habilidade para enxergar oportunidades de aprendizado e crescimento em situações de conflito.

##### **Escuta conciliadora:**

- Habilidade de ouvir ativamente todas as partes, dando-lhes espaço para expressar suas opiniões e preocupações.

##### **Decisões compartilhadas:**

- Habilidade de compartilhar as decisões e responsabilidades, promovendo o trabalho em equipe e permitindo uma maior fundamentação com diferentes conhecimentos e experiências.

##### **Flexibilidade de perspectiva:**

- Facilidade ou disposição para ajustar ou mudar sua perspectiva ou abordagem para alcançar um resultado benéfico para ambas as partes.

##### **Valorização de diferentes pontos de vista:**

- Disposição de valorizar e aceitar diferentes opiniões ou pontos de vista, entendendo que elas podem enriquecer a solução final.

##### **Promoção da harmonia:**

- Habilidade para promover a harmonia e a pacificação em ambientes ou grupos;
- Habilidade de criar um ambiente onde as pessoas se sintam ouvidas e respeitadas.

#### **Consentimento operacional:**

- Facilidade para receber e obedecer a diretrizes ou ordens superiores;
- Facilidade para aderir e seguir o cronograma proposto sem muitos questionamentos ou teimosia.



### **Prudência - 39 Pts**

A prudência é a capacidade de pensar e agir com cautela e discernimento, analisando todas as possibilidades para evitar problemas ou desfechos negativos que poderiam ser evitados. Uma pessoa prudente busca por segurança e embasamento nas suas ações e está sempre disposta a ponderar os riscos e consequências envolvidas antes de tomar as suas decisões. A prudência está diretamente relacionada à sabedoria e ao discernimento do que pode dar certo ou errado e é especialmente importante nas atividades que valorizam a segurança, reflexão, previsão de possíveis problemas ou contratemplos e a eficácia nos resultados obtidos.

#### **Atributos da prudência:**

##### **Cautela na tomada de decisões:**

- Habilidade de considerar diferentes cenários antes de tomar uma decisão, evitando agir por impulso ou de forma precipitada.

##### **Discernimento e previsão das consequências:**

- Habilidade discernir o que pode dar certo ou errado e conseguir agir com mais segurança e embasamento;
- Facilidade para conseguir enxergar e prever possíveis desfechos e consequências das ações executadas.

##### **Análise cuidadosa:**

- Disposição para dedicar o tempo necessário e entender completamente a situação ou problema antes de agir;
- Disposição para buscar informações e conselhos quando necessário.

##### **Autocontrole:**

- Habilidade de resistir aos impulsos, emoções ou fatores que possam provocar decisões e ações precipitadas;
- Habilidade de saber quando é o momento de falar ou agir e quando é mais sensato permanecer em silêncio ou inativo.

##### **Comunicação ponderada:**

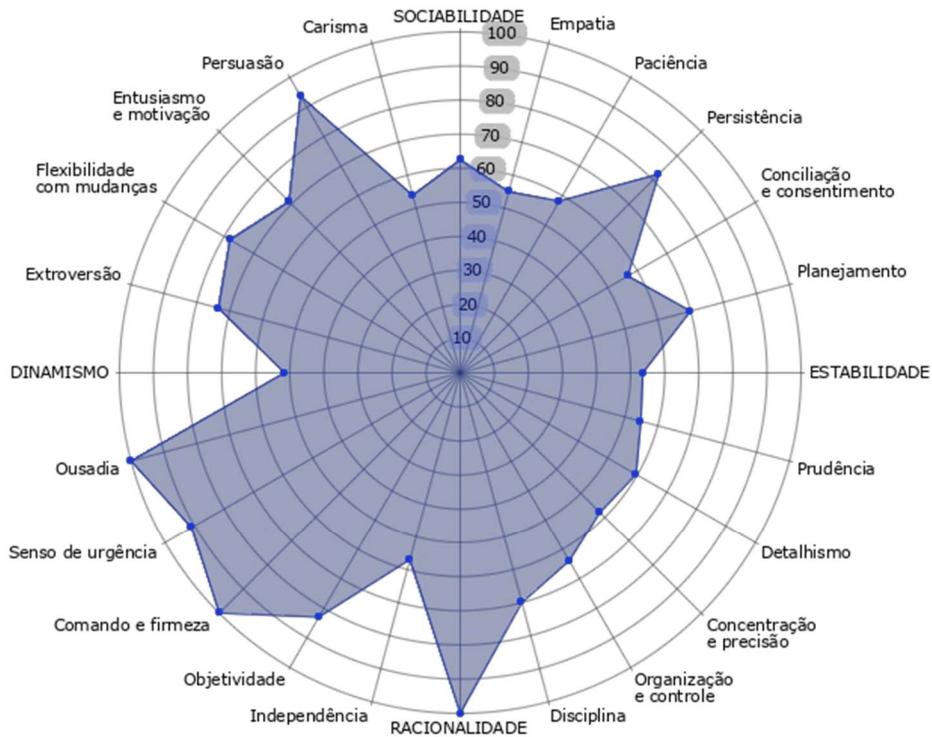
- Facilidade ou disposição para pensar antes de falar e, com isso, evitar mal-entendidos ou declarações precipitadas;
- Habilidade para se comunicar de forma ponderada e respeitosa, evitando conflitos desnecessários.

#### **Avaliação de Riscos:**

- Habilidade de identificar e avaliar possíveis ameaças ou perigos em determinadas situações, ações ou decisões.
- Disposição para tomar medidas que minimizam ou evitam os riscos envolvidos.

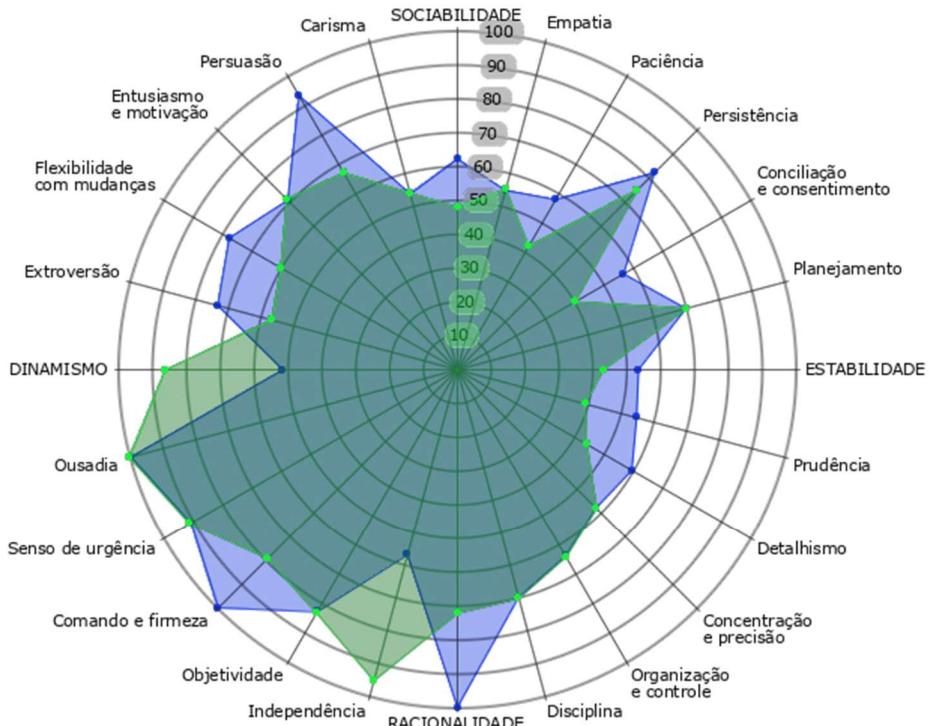
# Mapa de Autodesempenho Desejado

■ Como acredito que eu deveria estar



## Sobreposição dos mapas

■ Como acredito que eu estou ■ Como acredito que eu deveria estar



## Aproveitamento dos Pontos Fortes

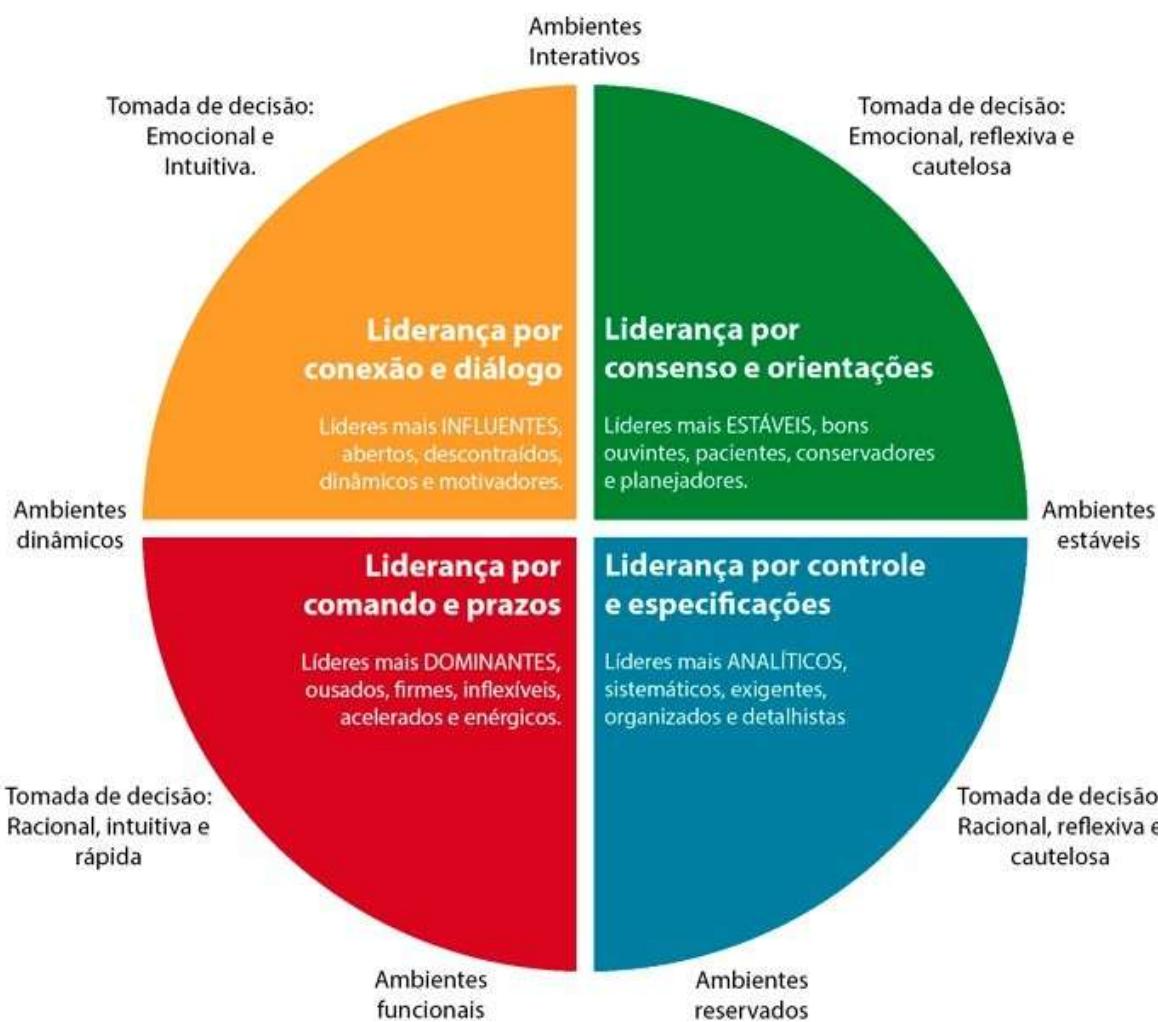
O Aproveitamento dos Pontos Fortes - **A.P.F** - retrata o quanto você acredita que suas principais habilidades estão sendo requisitadas e bem aproveitadas. Um **A.P.F muito baixo** ou **baixo** sinaliza que o seu potencial está sendo subaproveitado e isso pode provocar ou estar relacionado com várias situações, como desmotivação, desvalorização, estresse, ociosidade ou baixa produtividade. Já um **A.P.F alto** indica que você está em um período em que sente que suas habilidades são requeridas e empregadas e isso indica que você está explorando de forma mais efetiva o potencial que tem a oferecer.

**A.P.F**

91.88%  
(Alto)

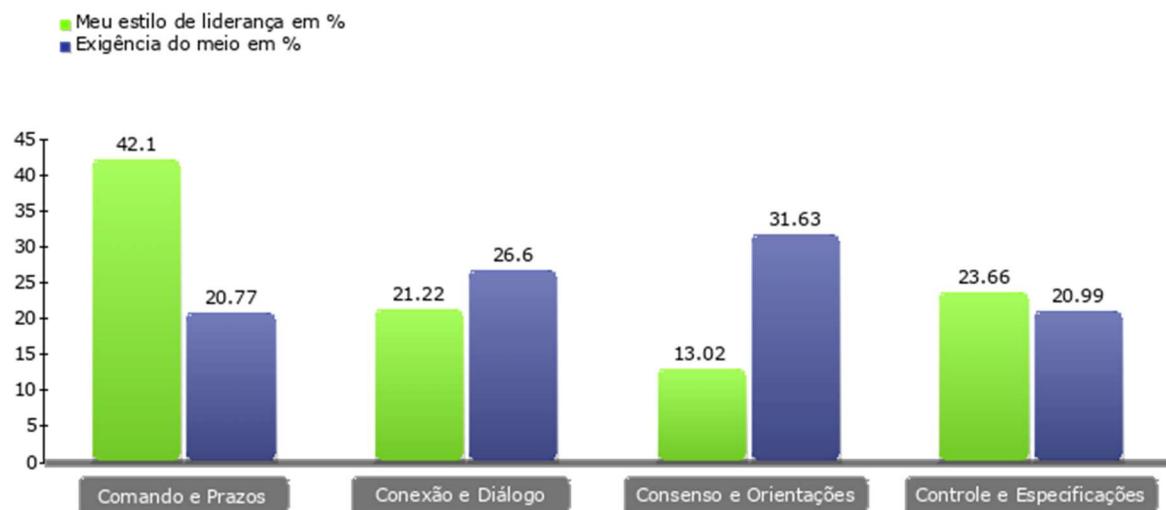


## Os estilos de liderança



Não existe um estilo de liderança ideal para todos os casos. Para cada tipo de cargo, empresa, equipe ou liderado, existe um estilo mais indicado. Se, por exemplo, uma equipe for formada exclusivamente por pessoas com alta intensidade do estilo ESTÁVEL, pode ser indicado um líder que desenvolva um estilo de liderança mais por comando em prazos para impor um ritmo mais dinâmico e produtivo. Portanto, mais eficaz é o líder que molda e adapta a sua forma de gerir e se comunicar de acordo com os diferentes perfis comportamentais, competências e necessidades de cada membro da sua equipe.

## Autopercepção do Estilo de Liderança





## **Pontos fortes e características do seu estilo de Liderança por COMANDO e PRAZOS:**

- Você possui facilidade e naturalidade para comandar pessoas com autoconfiança e com um posicionamento mais firme;
- Você é um(a) profissional determinado(a) que foca nos seus objetivos e nos prazos a serem cumpridos. Portanto, o seu senso de urgência mais aguçado faz com que você imprima um ritmo mais acelerado para si mesmo e para a sua equipe;
- Você pode ser, portanto, uma peça chave para liderar uma equipe mais estável, lenta ou acomodada que precisa de um “empurrãozinho”;
- Para acelerar os processos gerenciais e resultados da sua gestão, você comumente toma as suas decisões de maneira mais rápida, racional e individual;
- Você valoriza muito a competência no dia-a-dia e naquilo que se propõe a fazer, pois só sendo realmente competente é que você irá conseguir manter e evoluir a sua posição de comando, status e poder, que inclusive, é uma das necessidades emocionais que provavelmente você busca satisfazer;
- Portanto, como a competência, é uma chave para o seu crescimento e sustentabilidade profissional, você costuma ser exigente consigo mesmo e com a sua equipe, que deve então estar composta por pessoas competentes e eficientes, assim como você;
- Além de possuir um senso crítico apurado, você é do tipo questionador que não se acomoda ou aceita facilmente padrões pré-estabelecidos, portanto, consegue detectar falhas e problemas que precisam ser corrigidos com certa facilidade;
- Pioneirismo e inovação nos processos de gestão são valores que te motivam. Você gosta de chegar na frente e ser o(a) primeiro(a)! Isso explica o seu jeito mais ousado que lida bem com mudanças e que se dispõe a correr riscos, fazendo análises rápidas com critérios racionais e pragmáticos;
- Sabe aquele membro da equipe que precisa ouvir umas verdades e você precisa ser mais firme ao chamar a sua atenção? Pois é, você lida bem com situações de conflito e pressão e não ficará sofrendo ou hesitará para fazer o que tem que ser feito!
- Uma grande vantagem no seu estilo de liderança é que você consegue um equilíbrio entre qualidade e velocidade alcançando o padrão exigido sem, contudo, requerer muito tempo;
- Outro ponto positivo ocorre quando a sua autoconfiança e ousadia liberam o seu otimismo frente às situações e se unem ao seu dinamismo. Essa combinação energética

muito provavelmente motivará a sua equipe.



### **Possíveis pontos de melhoria e cuidados para esse estilo de liderança:**

- Você pode ter desenvolvido o seu estilo de liderança por uma exigência do ambiente em que você atua, uma necessidade profissional ou um objetivo a ser atingido. Mas pode ser também que ele já esteja há muito tempo presente na sua vida e tenha a ver mais com a sua essência. Nesse caso, você perceberá que os comportamentos limitantes relacionados a ele estarão mais aguçados e perceptíveis nos momentos de pressão, conflito ou estresse;
- A sua linguagem corporal, tom de voz e o jeito mais enérgico de agir, pode estar passando uma mensagem mais agressiva e intimidante, principalmente, se você estiver interagindo com um liderado mais estável ou analítico;
- Você tem uma tendência a priorizar os seus ganhos e objetivos. Esse foco em si mesmo, quando acentuado, pode fazer com que você não dê a atenção devida às necessidades de seus liderados. Talvez caiba um cuidado para não passar para o time uma imagem de um líder mais individualista, que não pensa no grupo como um todo;
- Nem todas as pessoas possuem um ritmo acelerado como o seu e você pode ter dificuldades para compreender isso, podendo agir de vez em quando com impaciência, nervosismo ou impulsividade;
- Você tende a ser um líder com uma postura mais rígida, com crenças bem enraizadas, mais preso à sua forma de ver as coisas e que não tem dificuldade para dizer não. Assim, para algumas pessoas da sua equipe, você pode estar sendo visto como um líder mais inflexível e fechado para as opiniões do grupo. Isso, inclusive, pode estar intimidando o seu time ou desmotivando algum liderado a ser expor suas ideias e ser mais participativo;
- A exigência acentuada por competência e eficiência tanto para com o grupo, como para si mesmo, quando associada a sua postura mais rígida e enérgica, pode estar lhe rendendo também uma imagem de um líder mais dominador e com atitudes autoritárias;
- Outro ponto que pode ser característico em sua gestão é o de que acompanhar, cobrar e exigir a competência de todos em uma equipe com muitas pessoas não é uma tarefa tão simples, principalmente para quem não tem muita paciência e tolerância, portanto, é provável que você prefira liderar grupo menores para ter mais controle da situação;
- Outra possibilidade é a de que a seu alto nível de exigência, quando associado ao seu

jeito mais questionador e ao seu senso crítico, podem estar fazendo você reconhecer mais as falhas e os problemas de seus liderados do que os seus pontos fortes e acertos. Se isso estiver acontecendo realmente, com o tempo, o seu time poderá ficar desmotivado. Procure se esforçar mais para, no dia-a-dia, reconhecer os esforços e as contribuições de cada um em seu time;

- Você é do tipo firme, racional e forte. Todavia, vale ressaltar mais uma vez que nem todos possuem a mesmo jeito de agir que você. Muito provavelmente, existem pessoas mais sensíveis e emotivas em sua equipe. Cuidado para não passar a imagem de um líder mais intolerante e insensível às necessidades emocionais e aos sentimentos alheios, pois isso também tenderá a desmotivar o seu time;
- Se realmente você estiver agindo com muita rigidez, intolerância e de forma intimidante, é bem provável também que seus liderados estejam com receio de lhe pedir orientações ou contribuir com ideias e críticas construtivas;
- Você pode estar exagerando na competitividade com algum líder de outro setor ou mesmo com algum liderado no seu time que esteja se destacando. Reflita para saber se essa postura não pode estar mais te atrapalhando do que ajudando e certifique-se de que a sua ambição e vontade de crescer estejam nos níveis aceitáveis para manter a harmonia no time e inspirar o espírito colaborativo;
- A sua falta de paciência com pessoas mais lentas que você e o seu alto nível de exigência, podem estar contribuindo para que você centralize muitas atividades e responsabilidades. Você pode até estar sendo aquele tipo de líder que pensa: “*Se você quer que alguma coisa seja feita de forma rápida e eficiente, faça você mesmo!*”;
- Por último, um ritmo muito forte e acelerado, bem como o possível excesso de centralização de atividades, quando acompanhados de descuidos em relação à sua saúde, seus limites físicos e psicológicos, podem estar gerando e acumulando fatores de estresse. Vale, portanto, a reflexão de que essa situação pode também estar influenciando negativamente o time.

## Estilo de liderança - Exigência do Meio

Estilo(s) de liderança desejado(s)	% atual	% desejado
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONSENSO e ORIENTAÇÕES:	13.02%	31.63%
Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO:	21.22%	26.60%

### **Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONSENSO e ORIENTAÇÕES:**

- São mais abertos às opiniões de seus liderados e tomam suas decisões de forma mais compartilhada. Desse modo, são maiores as possibilidades de participação e co-criação, situação que contribui para que o grupo se sinta mais valorizado;
- São mais conciliadores, valorizam a harmonia no grupo e o trabalho em equipe, contribuindo para a ocorrência de atitudes mais colaborativas;
- São mais prestativos e tolerantes com as falhas de seus liderados. Portanto, possuem mais paciência para reorientar e acompanhar a execução das tarefas e evitam que eles sintam receio de solicitar esclarecimentos ou pedir ajuda;
- São equilibrados e raramente agem com impulsividade ou autoritarismo. Dessa maneira, costumam criar um ambiente mais pacífico e seguro que os aproxima de seus liderados;
- Tendem a cativar sua equipe com sua natureza acolhedora, atenciosa e frequentemente disposta a ajudar;
- São bons ouvintes e possuem uma maior capacidade de se colocar no lugar de seus liderados, compreendendo melhor suas dificuldades, sentimentos e necessidades;
- Possuem facilidade para aconselhar e passar a sua experiência e conhecimentos com paciência e dedicação;
- Frente aos possíveis desafios ou adversidades costumam reagir com mais equilíbrio, sendo perseverantes;
- Gostam de fazer planejamentos com orientações claras e de construir métodos que contribuam para o bom direcionamento da equipe, evitando dúvidas e erros

processuais.

✓ **Principais características e pontos fortes dos líderes com o estilo desejado de liderança por CONEXÃO e DIÁLOGO:**

- Costumam liderar de forma mais descontraída, positiva e liberal;
- Buscam estabelecer uma conexão e desenvolver uma relação de influência positiva com os seus liderados;
- Buscam melhorar os resultados da equipe, valorizando o diálogo como forma de aproximar o grupo e solucionar possíveis ruídos nas relações interpessoais;
- Possuem uma facilidade nata para motivar sua equipe com dinamismo, otimismo e entusiasmo;
- O seu dinamismo tende a melhorar o ritmo e a aumentar a velocidade de seus liderados;
- Não apresentam dificuldades para delegar ações, preferindo delegar aquelas que exijam mais concentração e atenção aos detalhes;
- Se encarregam de deixar os ambientes mais positivos e de promover atividades em grupos para agregar e aproximar os membros da equipe;
- São extrovertidos, ótimos argumentadores e possuem facilidade para convencer e influenciar seus liderados;
- Costumam levar em consideração os aspectos emocionais e os sentimentos de seus liderados em suas decisões;
- São mais intuitivos e possuem facilidade para gerenciar possíveis situações imprevistas e lidar com mudanças não planejadas.

## Dicas para motivar e liderar

Todos nós possuímos necessidades emocionais, motivadores e preferências de atitudes interrelacionais que variam de acordo com o nosso perfil comportamental. Isso quer dizer que, dependendo da situação e de como as pessoas interagem conosco, podemos ficar mais motivados ou, ao contrário, mais desmotivados. O texto abaixo está escrito em 3<sup>a</sup> pessoa e é destinado aos seus líderes, pares, amigos ou pessoas do seu convívio que desejam construir um relacionamento mais produtivo, para que você fique mais receptivo(a) e motivado(a). Sugerimos que tire um tempo com essas pessoas para validar e indicar as dicas que fazem mais sentido para você.

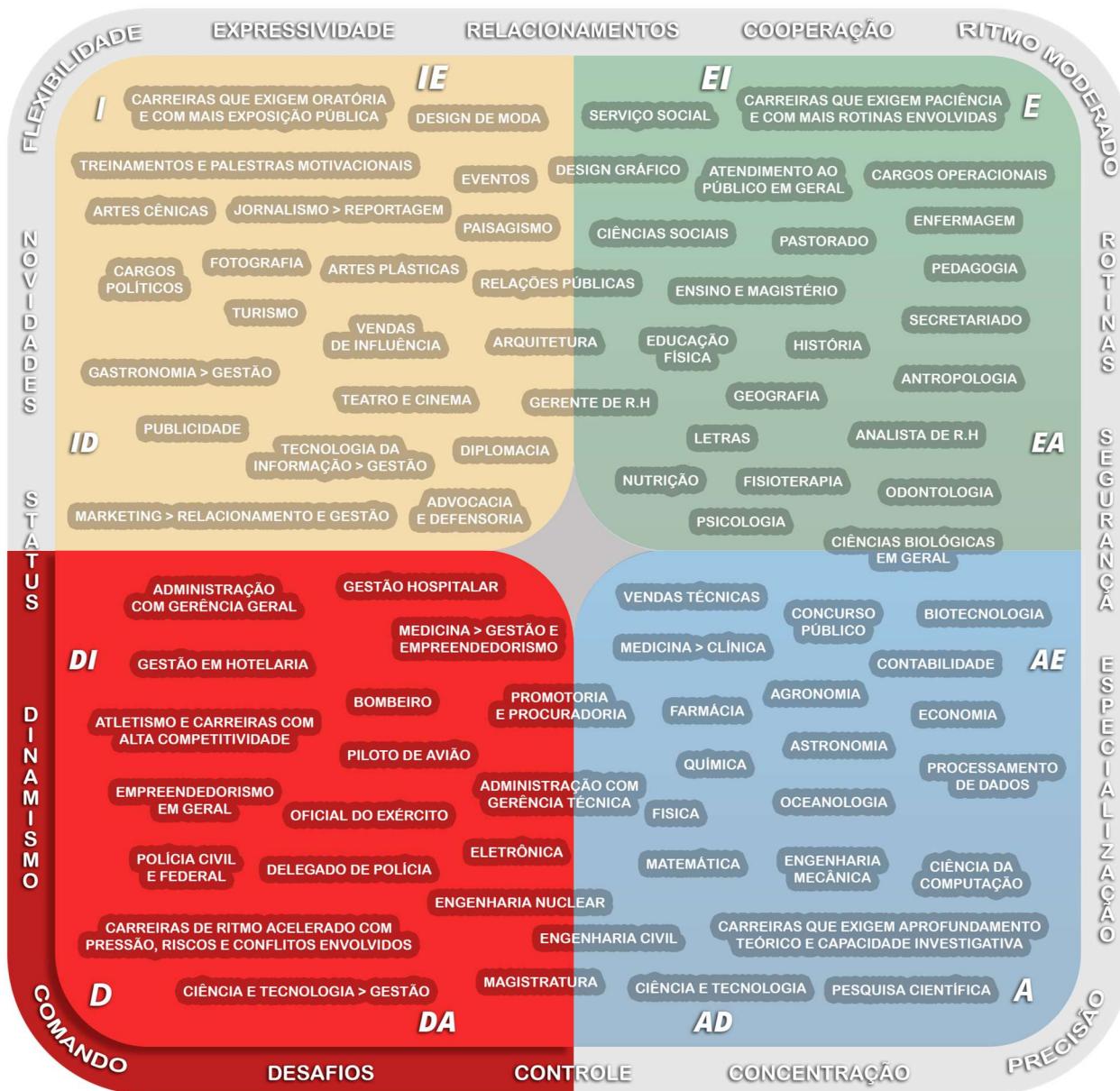
### **Dicas para motivar e liderar Joana Alves:**

- Evite ser prolixo e procure ser mais direto e objetivo quando precisar passar informações ou apresentar algum conteúdo;
- Procure fazer resumos e evite apresentar propostas, planos ou projetos muito extensos;
- Evite solicitar análises mais detalhadas que exijam muita concentração e paciência;
- Procure dar foco nos objetivos, resultados e ganhos esperados. Forneça fatos e números que reforcem a probabilidade de sucesso da sua proposta;
- Direcione o foco sempre na solução do problema, evitando dar ênfase nas possíveis causas das falhas ocorridas ou nos detalhes do planejamento;
- Dê mais ênfase no “O que e quando fazer” do que no “Como e com quem fazer”;
- Sempre que possível, ajude com mais rapidez e deixe claro que também se preocupa com os prazos envolvidos;
- Procure ser sempre pontual;
- Evite fazer rodeios em suas argumentações;
- Delegue funções ou atividades mais práticas do que teóricas;
- Procure manter as condições de trabalho sempre adequadas e com os equipamentos sempre funcionando. Procure dar todas as condições para que as coisas e tarefas ocorram de forma mais rápida e eficiente;
- Da mesma forma, procure ser proativo e, com frequência, imponha um ritmo mais dinâmico;
- Nos treinamentos, trabalhe os possíveis problemas decorrentes das atitudes precipitadas e ensine técnicas de como relaxar, ser mais prudente ou ter menos pressa quando indicado;

- Procure adotar uma postura mais confiante, com tom de voz mais forte e evite titubear;
- Demonstre segurança nas suas argumentações ou propostas se não quiser perder rapidamente o seu poder de influência;
- Você será mais valorizado e reconhecido se, com segurança, apontar o caminho certo a ser seguido;
- Evite ser muito sentimental e procure agir com mais firmeza, expressando suas emoções na medida certa;
- Tenha sempre novos desafios ou objetivos para propor;
- Observe e contribua de alguma forma para que tanto ele(a), quanto você, não acabem se acomodando à situação atual;
- Se possível, crie oportunidades para um crescimento hierárquico mais rápido do que o normal;
- Contribua para o planejamento do desenvolvimento de sua carreira, de modo que ele(a) possa enxergar mais claramente as oportunidades de crescimento hierárquico e profissional;
- Ao propor um novo projeto, valorize mais os possíveis ganhos hierárquicos do que, por exemplo, os possíveis ganhos sociais;
- Não esqueça de reconhecer as suas conquistas e vitórias, principalmente por seu dinamismo e pela contribuição nos resultados atingidos pela equipe;
- Procure enriquecer e simbolizar as conquistas por meio de premiações ou coisas materiais;
- Evite ser muito inflexível e procure escutar mais a sua opinião e considerar a forma como ele(a) deseja atuar;
- Evite ditar sempre as regras do jogo ou dizer exatamente o que ele(a) tem que fazer;
- Evite cronogramas pré-estabelecidos e fechados e permita que ele(a) possa inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer;
- Permita que ele(a) ocupe cargos ou assuma projetos nos quais tenha uma posição de comando, supervisão, coordenação ou liderança;
- Sempre que possível, conceda maiores responsabilidades e confira-lhe uma posição de maior destaque e poder;
- Procure criar condições para que ele(a) sinta que está no comando. Por exemplo, crie e ofereça duas ou três opções, todas favoráveis, e deixe que ele(a) faça a escolha;
- Você não precisa ser muito amigável e nem deve agir de forma muita descontraída

- no ambiente de trabalho, principalmente se o momento estiver exigindo mais foco; Procure dosar na medida certa os momentos de sociabilidade e descontração.
- Cuidado com o excesso de atividades sociais ou, por exemplo, vivências mais divertidas que visam “quebrar o gelo”;
- Se puder escolher, prefira falar sobre assuntos relacionados ao trabalho ou crescimento profissional;  
Evite cumprimentos calorosos e muito descontraídos, principalmente no primeiro encontro. Cumprimente de forma mais direta e, se for apertar a mão, faça com firmeza;
- Prepare-se bem para fazer qualquer apresentação ou defender algum argumento;
- Procure dosar qualidade com tempo de entrega e evite deixar brechas para que a sua eficiência não seja questionada;
- Treine-o(a) para ser mais compreensivo com as falhas alheias e exigente na medida certa com os seus pares ou liderados;
- Procure compreender o seu jeito mais questionador e não leve para o lado pessoal se você se sentir muito questionado;
- Se for discordar, mantenha a discussão no nível racional e fundamente as suas argumentações em fatos concretos;
- Sempre que possível, conceda-lhe o poder de tomar as decisões e de assumir os possíveis riscos envolvidos;
- Crie um ambiente de mais empreendedorismo no qual ele(a) tenha liberdade para criar ou propor inovações;
- Monitore possíveis conflitos interpessoais e promova treinamentos que desenvolvam o trabalho em equipe, a comunicação não violenta e a escuta ativa;
- Permita que a sua atuação independente seja mais valorizada e destacada;
- Crie condições para que ele(a) possa assumir uma posição de exclusividade e pioneirismo naquilo que faz.

# Mapa de compatibilidade profissional



As áreas de coloração mais viva do seu mapa indicam as carreiras nas quais você possui mais probabilidade de usar os seus pontos fortes comportamentais e alcançar a realização profissional. Entretanto, é importante salientar que, dependendo do esforço empregado, todos nós podemos desenvolver novos comportamentos e habilidades para se adaptar às exigências do nosso meio e que, portanto, essa proposta não visa de maneira alguma limitar o seu potencial ou a sua escolha profissional.

Outro ponto importante é entender que um mesmo curso universitário pode levar a diferentes carreiras e profissões, cada uma com exigências técnicas e comportamentais específicas que devem ser levadas em consideração para uma escolha mais adequada. Ao fazer o curso de Bacharel em Direito, por exemplo, você terá um leque de opções, dentre elas: Advocacia, Promotoria, Procuradoria, Carreira Acadêmica, Magistratura, Delegado de Polícia, etc. Portanto, é importante direcionar a sua escolha para as atividades e exigências específicas que farão parte do seu dia a dia ao longo de sua vida profissional.

PALAVRAS CHAVE PARA OS MOTIVADORES:

**COMANDO > DESAFIOS > DINAMISMO > STATUS > CONTROLE.**



## Motivadores de carreira

**1- Comando e liderança:** você é do tipo que gosta de ter as coisas sob seu controle e de comandar pessoas, preferindo dar ordens a recebê-las e buscando sempre assumir uma posição mais destacada em relação aos demais do seu grupo. Por isso, você não mede esforços para ser competente naquilo que faz e conquistar posições hierárquicas cada vez maiores. Sua motivação, portanto, será muito maior se você ocupar cargos ou assumir projetos nos quais você tenha uma posição de comando, supervisão, coordenação ou liderança.

Reflexão: na carreira escolhida, você ocupará um cargo ou assumirá um projeto no qual você terá a oportunidade de ocupar uma posição hierárquica de maior destaque, comandando pessoas subordinadas a você?

**2- Crescimento hierárquico:** você é do tipo que gosta de ser reconhecido e comprovar o seu valor pela posição de poder e status que ocupa. Portanto, é ambicioso e não mede esforços para ser competente naquilo que faz e conquistar posições hierárquicas cada vez maiores. Dessa forma, para que você se mantenha motivado, é muito importante que você consiga enxergar oportunidades de crescimento profissional em sua carreira, empresa ou instituição.

Reflexão: você consegue enxergar muitas oportunidades de crescimento hierárquico em sua carreira? A instituição na qual você faz ou fará parte lhe dará condições para você evoluir profissionalmente e conquistar cargos cada vez maiores?

**3- Poder decisório:** ocupar uma posição de liderança, mas não obter o poder decisório nas tomadas de decisões mais importantes, não é o suficiente para você. Você é do tipo ousado e quer realmente ter poder nas decisões, assumindo riscos quando achar necessário e atingindo níveis maiores de responsabilidade em sua organização.

Reflexão: em sua carreira ou instituição você participará e terá poder nas decisões mais importantes? Poderá correr riscos quando achar necessário? Assumirá níveis maiores de responsabilidade?

**4- Autonomia:** você gosta de ter o controle das situações e de poder fazer as coisas do seu jeito. Portanto, para que você se mantenha motivado é muito importante que você tenha autonomia em sua carreira ou na organização da qual faz parte. Se você simplesmente

tiver que seguir um cronograma pré-estabelecido e não puder inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer, muito provavelmente, não se sentirá realizado profissionalmente.

Reflexão: você poderá inovar e fazer as coisas do seu jeito em sua carreira ou instituição?

Terá autonomia para fugir do cronograma quando achar necessário?

**5- Independência e proatividade:** se você tiver que depender frequentemente dos outros e não puder agir diligentemente por conta própria para atingir os resultados esperados, certamente, isso será um fator de frustração e desmotivação. Você não é do tipo que fica esperando as coisas acontecerem e, portanto, é importante analisar se em sua carreira ou instituição a prática irá se sobrepor à teoria, se a sua atuação independente será marcante e se as pessoas de sua equipe também comungarão da mesma atitude.

Reflexão: Você dependerá muito dos outros para que as coisas aconteçam em sua carreira ou poderá agir por conta própria de forma frequente e determinante para alcançar os resultados esperados? Suas ações independentes terão uma expressividade marcante? Você terá que se prender mais à teoria ou poderá se dedicar mais à prática?

**6- Ambientes dinâmicos e funcionais:** ser competente tem a ver com ser ágil, eficiente e atingir os resultados no menor tempo possível. E como é assim que você mantém e evolui o seu posto, o seu senso de urgência é acima da média e você realmente se preocupa com os prazos a serem cumpridos. Resta saber, portanto, se a sua carreira ou instituição irá lhe fornecer as condições necessárias para que as coisas aconteçam de forma rápida e eficiente.

Reflexão: você consegue ver as coisas acontecendo de forma rápida e eficiente em sua carreira ou instituição? Você terá condições de construir ou de trabalhar com uma equipe composta de pessoas dinâmicas e acostumadas a tomar providências imediatas? A tecnologia e metodologia utilizadas o ajudarão a ganhar tempo? Os equipamentos estarão sempre funcionando?

**7- Desafios constantes:** nada melhor do que um desafio após o outro para você. Parece, inclusive, que as palavras “fugir”, “relutar” e “procrastinar” sumiram do seu dicionário. Assim, você é do tipo que gosta de vencer grandes obstáculos e conquistar novos troféus. Obviamente, é importante analisar se a sua carreira ou instituição irão lhe propor constantemente novos desafios.

Reflexão: você consegue se imaginar vencendo novos desafios com frequência em sua carreira? A organização da qual você fará parte é do tipo que propõe metas desafiadoras? Você se sente motivado quando imagina os obstáculos e barreiras que deverão ser superados?

**8- Reconhecimento por dinamismo e resultados:** você sabe que é somente sendo competente e cobrando a mesma competência de seus liderados, que você provará o seu valor, será reconhecido e crescerá profissionalmente. Por isso, você costuma impor um ritmo mais dinâmico e concentra as suas ações nos objetivos a serem atingidos e na solução dos problemas. Obviamente, você se sentirá motivado se for reconhecido por esse dinamismo e por sua contribuição nos resultados obtidos.

Reflexão: você consegue se enxergar contribuindo de forma determinante para o alcance dos resultados e objetivos esperados em sua carreira ou organização? Você se vê sendo reconhecido constantemente por seu dinamismo e competência? A sua empresa ou organização lhe dará condições para que você atinja os resultados esperados? Você trabalhará com pessoas competentes em sua equipe?

**9- Exclusividade e pioneirismo:** você certamente não é do tipo que se contenta em ser mais um no meio de muitos. Está sempre em busca de ocupar uma posição de destaque e isso tem a ver com chegar na frente, ser o primeiro ou ser o único. Vale analisar se a sua carreira irá lhe permitir desbravar o desconhecido, explorar novos horizontes e conquistar categorias, representações ou posições com caráter de exclusividade.

Reflexão: você se imagina chegando na frente e ocupando posições de destaque em sua carreira? Poderá explorar novos horizontes e conquistar uma posição de exclusividade em determinada categoria, região ou negócio? Conseguirá se tornar o único no meio de muitos?

**10- Autossuperação:** prezar pela competência e dinamismo, focar nos objetivos a serem atingidos, vencer desafios constantemente e obter grandes conquistas, tudo isso tem a ver com superar marcas e atingir um novo nível. Se olharmos por essa ótica, talvez o seu principal adversário seja você mesmo.

Reflexão: você consegue visualizar muitas oportunidades para superar as suas próprias marcas e melhorar cada vez mais os seus resultados na carreira escolhida?

**11- Empreendedorismo e inovação:** ser dono do seu próprio negócio significa

praticamente criar o ambiente mais adequado para extravasar a sua necessidade de poder, autonomia e independência. Por outro lado, empreender significa também criar novos negócios ou produtos, propor inovações, mudanças e correr riscos, mesmo que não seja em sua própria empresa. Um prato cheio para você degustar e sentir motivado.

Reflexão: você será dono do seu próprio negócio ou terá liberdade para empreender dentro da sua instituição? Consegue se ver propondo inovações, criando novos produtos e correndo os riscos que envolvem o empreendedorismo em sua carreira?

## **Tomada de Decisão**

O perfil comportamental influencia diretamente na forma que cada pessoa toma as suas decisões. Existem pessoas que tomam decisões mais racionais, baseadas em fatos concretos e argumentos lógicos e que, por isso, costumam não considerar ou compreender muito bem os sentimentos e as reações das pessoas em consequência de suas decisões. O mesmo não ocorre com pessoas que tomam decisões mais emocionais e que, portanto, são mais baseadas em argumentos subjetivos e influenciadas pelas reações e sentimentos alheios. As decisões podem também ser classificadas quanto à sua velocidade, podendo ser mais cautelosas, mais rápidas ou com velocidade normal. É interessante fazer uma relação da sua tomada de decisão com o ambiente em que você desempenha suas funções e com a exigência do meio.

### **Forma como você toma decisões:**

Rápida, mais individual do que compartilhada e de forma bem racional, levando em consideração fatos, números e argumentos concretos.



## Tabela de pontos fortes x Pontos limitantes

A tabela retrata a quantidade de pontos fortes e pontos limitantes que você afirma possuir em cada dimensão DISC a partir das fases 1 e 2 do questionário do seu mapeamento de perfil. Dessa forma, é possível também definir a sua média geral de pontos fortes e de pontos limitantes nas quatro dimensões. Uma média geral de pontos fortes alta (acima de 65%), por exemplo, pode estar relacionada com uma alta autoestima ou com a possibilidade de você ter se apresentado mais com os comportamentos que deseja possuir do que com aqueles que realmente possui. Por outro lado, é possível também identificar se você afirma que não possui nenhum ou possui poucos comportamentos limitantes a serem trabalhados, seja porque realmente acredita que não os possui ou porque não se sentiu à vontade para revelá-los no momento do preenchimento do seu questionário.

### Percentuais isolados de pontos fortes

Perfil	Porcentagem (%)	Média Geral
Dominante	92.73%	
Influente	38.24%	
Estável	30.00%	
Analítico	42.73%	<b>50.93%</b>

### Percentuais isolados de pontos limitantes

Perfil	Porcentagem (%)	Média Geral
Dominante	50.00%	
Influente	12.50%	
Estável	16.67%	
Analítico	33.33%	<b>28.13%</b>

## Índice de Tendência da Autoestima

O índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A** - pode ser indicado pela análise conjunta de outros quatro fatores ou índices com pesos diferentes. O primeiro fator é a média de pontos fortes que você percebe em si mesmo nas dimensões determinantes do seu perfil, ou seja, se você é Influente Dominante, por exemplo, conta-se apenas o percentual de pontos fortes na Influência e na Dominância. O segundo fator é o Índice de Positividade Seletiva – **I.P.S** – que deve ser somado ao fator 1 para determinar a média aritmética e a pontuação positiva inicial do **I.T.A**. O terceiro fator é a média de pontos limitantes nas quatro dimensões DISC que, se for alta, pode reduzir a pontuação do **I.T.A** em até 10%. Por último, o fator 4 que é o índice de Discrepância da Autopercepção (**I.D.A**), pois vários estudos e artigos defendem que a autoestima e o autoconhecimento são conceitos interrelacionados. Portanto, se o **I.D.A** estiver muito alto pode reduzir o **I.T.A** em até mais 5%.

**I.T.A**

78.95%

(Média Alta)



## Índice de Pontos de Melhoria

O Índice de Pontos de Melhoria - **I.P.M** - é determinado pela média aritmética de dois índices percentuais do seu relatório de mapeamento: a quantidade e intensidade de comportamentos que você acredita que precisa desenvolver, extraída da fase 3 do questionário (sobreposição dos mapas), com a quantidade de características comportamentais desfavoráveis que você acredita que precisa diminuir ou eliminar, extraída da fase 4. Um **I.P.M** muito **alto** pode significar que você possui muitos pontos a desenvolver e que, portanto, precise de um plano de ação mais estruturado. Por outro lado, um **I.P.M nulo** ou **muito baixo** pode significar que, ou você realmente não reconhece em si pontos a serem desenvolvidos, ou não se sentiu à vontade para apresentá-los durante o preenchimento do questionário.

**I.P.M**

20.72%  
(Normal)



## Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

- Buscar expressar minha frustração de forma não agressiva quando minhas expectativas não são atendidas;
- Não ser tão autossuficiente ou competitivo(a) e valorizar mais o trabalho em grupo;
- Dedicar mais tempo ao planejamento e à organização de projetos que exijam mais qualidade;
- Ser menos impulsivo(a) ou vingativo(a) com as pessoas, principalmente com as que discordam do meu ponto de vista;
- Ser mais prudente, principalmente nas decisões mais importantes;
- Não ser tão inflexível e buscar entender as razões daqueles que não concordam comigo;
- Buscar ser franco(a) e firme sem intimidar ou usar de agressividade;
- Não ser tão crítico(a) e intolerante, buscando reconhecer também as minhas próprias falhas;
- Ser menos autoritário(a) ou controlador(a);
- Ter mais paciência, principalmente com as pessoas que não têm o raciocínio tão rápido quanto o meu;
- Delegar mais e evitar centralizar tantas tarefas e decisões em mim mesmo(a), observando os meus limites e os sinais de possível estresse;
- Estar mais aberto(a) e receptivo(a) para ouvir as opiniões, sugestões e ideias das outras pessoas, principalmente as da minha equipe;
- Prestar mais atenção nos detalhes que fazem a diferença;
- Compartilhar decisões e buscar o consenso do grupo ao invés de tomar muitas decisões sozinho(a);
- Ter mais cuidado para explicar os “porquês” de minhas propostas;
- Ter mais cuidado com o meu tom de voz e com a linguagem corporal para evitar mensagens de agressividade;
- Desenvolver mais as habilidades interpessoais, fazendo um esforço para reconhecer os sentimentos e desejos dos outros;
- Compreender que pode ser difícil para as outras pessoas conviver com alguém tão direto(a) e objetivo(a), buscando ser mais amigável, acessível e flexível.

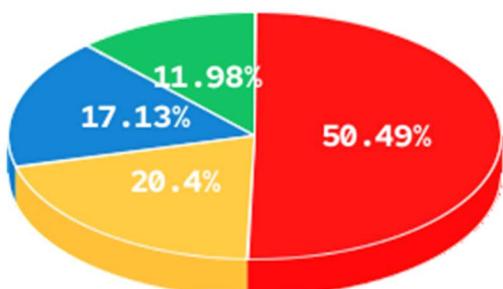
## Índice de Discrepância da Autopercepção

Na fase 1 do questionário do seu mapeamento do perfil, você foi obrigado a colocar um adjetivo abaixo do outro e, por isso, ficou impossibilitado de afirmar que possui, na mesma medida, 4 características positivas ao mesmo tempo. Já na fase 2, você ficou livre para se identificar com todos os adjetivos e características presentes. O Índice de Discrepância da Autopercepção - **I.D.A** - é definido, portanto, pela diferença de como você se apresentou na fase 1 em relação à fase 2 e, quando **alto** ou **muito alto**, pode indicar algumas situações, dentre elas, a possibilidade de você ter apresentado na fase 2, mais os comportamentos que gostaria de possuir ou desenvolver do que os que você realmente possui, como reflexo do seu desejo ou da autoconfiança no processo de adaptação comportamental; ou a possibilidade de você estar passando por um período de estresse ou de necessitar trabalhar o seu nível de autoconhecimento. Por outro lado, um **I.D.A baixo** irá configurar uma maior congruência entre os resultados da fase 1 e fase 2 e pode estar associado a um preenchimento do questionário de forma mais intuitiva e a um maior nível de autoconhecimento.

**I.D.A**

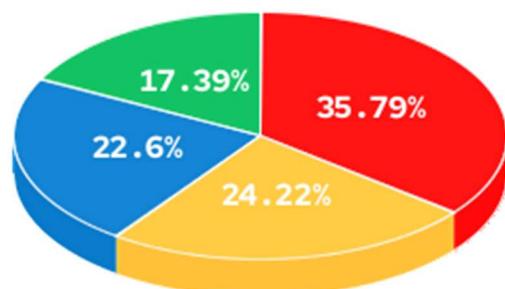
29.40%  
(Alto)

Autopercepção Fase 1



Perfil  
Dominante

Autopercepção Fase 2



Perfil  
Dominante

## Índice de Positividade Seletiva

O Índice de Positividade Seletiva - **I . P. S** - indica a quantidade e a intensidade de características positivas que você afirmou possuir na fase 2 do seu mapeamento de perfil. É importante observar que, ao contrário do que ocorre na fase 1, em que você foi obrigado a se posicionar, colocando os adjetivos em ordem de identificação, na fase 2 você ficou livre para afirmar que possui muitas ou até mesmo o máximo de características positivas em todas as dimensões DISC, seja porque você realmente as possui ou porque, quem sabe, desejou se apresentar de forma mais positiva e com muitas qualidades. Portanto, quanto mais próximo de 100% estiver o seu índice, mais características você afirmou possuir na fase 2 do questionário e isso pode estar relacionado, também, a uma alta autoestima. Por outro lado, um **I.P.S muito baixo** pode ser indicativo de uma tendência a baixa autoestima, que deve ser confirmada com o Índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A.**

**I.P.S**

69.17%



## Índice de Influência do Ambiente

O **I.I.A** indica o quanto que o ambiente de trabalho é importante para o seu desempenho, ou seja, se você possui um **I.I.A alto** ou **muito alto** quer dizer que um ambiente adequado ao seu perfil é essencial para que você alcance o máximo do seu potencial. Por outro lado, um **I.I.A baixo** indica que as características do ambiente não são relevantes a ponto de influenciar no seu desempenho. Todos nós possuímos um ambiente de preferência, mas quando o **I.I.A está normal**, é bem provável que a pessoa não se incomode de esporadicamente atuar em um ambiente diferente.

**I.I.A**

75.00%

(Normal alto)

## Ambiente favorável para um melhor desempenho

Os ambientes dinâmicos e funcionais são os mais favoráveis ao seu perfil. A organização pode até não estar cem por cento, mas tudo deve estar funcionando da maneira mais rápida possível, inclusive a equipe que deve ser composta de pessoas competentes e dinâmicas acostumada a ações rápidas e imediatas. Também é importante que o ambiente proporcione desafios constantes com prazos e metas arrojados e que lhe permita se expressar e satisfazer a sua necessidade de autonomia, liderança e comando. Se você está trabalhando com muitas pessoas ou sem muita autonomia e isto está lhe tirando do sério, talvez trabalhar de forma mais independente ou ser o(a) proprietário(a) do seu próprio negócio, mesmo que pequeno, pode ser uma boa pedida.

## Tempo Consumido no Mapeamento

O Tempo Consumido no Mapeamento - **T.C.M** - indica o tempo total que você gastou para finalizar o preenchimento do seu questionário de mapeamento de perfil, sem levar em consideração o possível preenchimento da fase opcional que permite o convite de participantes para o feedback comportamental. A média geral de tempo consumido varia de **14 a 20 minutos**, para o questionário completo, e de **11 a 15 minutos** para o questionário simplificado. Entretanto, esse tempo pode variar dependendo de alguns fatores, como o seu nível de autoconhecimento e de comprometimento do mapeado em ler as instruções e preencher atentamente o questionário. O estilo comportamental pode também influenciar. Uma pessoa mais analítica, por exemplo, provavelmente demorará mais tempo que uma pessoa mais dominante. Um **T.C.M acima da média** pode estar relacionado com dificuldades para identificar o perfil ou com um excesso de reflexão, o que pode indicar que o questionário não foi preenchido de forma mais intuitiva e que a pessoa pode ter se identificado mais com os comportamentos que gostaria de desenvolver do que com os que realmente possui. Por outro lado, um **T.C.M abaixo da média** pode indicar um baixo nível de atenção e comprometimento da pessoa com o processo que, por sua vez, levará a resultados incongruentes.

**T.C.M**

10min 58s  
(Normal baixo)

## Como prefere que as pessoas se relacionem com você

- Você não gosta de muitos detalhes e espera que a pessoa vá direto ao ponto, sendo objetiva, assim como você;
- Você não gosta de analisar propostas e planejamentos extensos e espera que as pessoas, ao invés de enumerar os pontos que possam acarretar falhas, foquem na solução do problema;
- Como o seu senso de urgência é aguçado, você espera que as pessoas sejam rápidas e deixem claro que também estão preocupadas com os prazos envolvidos;
- Tempo é muito importante para você e, portanto, você espera que as pessoas não o(a) deixem esperando e sejam o mais pontual possível. A simples sensação de estar perdendo tempo pode lhe deixar bem impaciente;
- Você gosta de pessoas confiantes, decididas e focadas nos resultados e objetivos, assim como você. Pessoas inseguras, pacatas e acomodadas perdem espaço com você;
- Durante uma apresentação ou projeto, você prefere que as pessoas se concentrem mais nos resultados e nos números ao invés de focarem nos métodos, aspectos sociais e pessoas envolvidas. Para você, o mais importante é focar no 'O quê e quando fazer' e não no 'Como e com quem fazer';
- Você valoriza as pessoas que, com segurança, apontam o caminho certo a seguir. Também é importante que as pessoas lhe deem autonomia para fazer as coisas do seu jeito. Tirar a sua autonomia ou dizer exatamente o que fazer sem escutar a sua opinião o(a) deixará desmotivado(a);
- Você gosta de sentir que está no comando. Se não conseguirem apresentar a opção mais eficaz, é melhor que evidenciem um leque de possibilidades, deixando que você mesmo(a) escolha a opção mais significativa;
- Como você é mais reservado(a) e voltado(a) aos seus objetivos e resultados, espera que as pessoas não o(a) façam perder tempo com excesso de sociabilidade e descontração, principalmente em momentos inoportunos;
- Você é uma pessoa firme, forte e sem rodeios. Excesso de sentimentalismo ou sensibilidade podem lhe causar algum incômodo.