



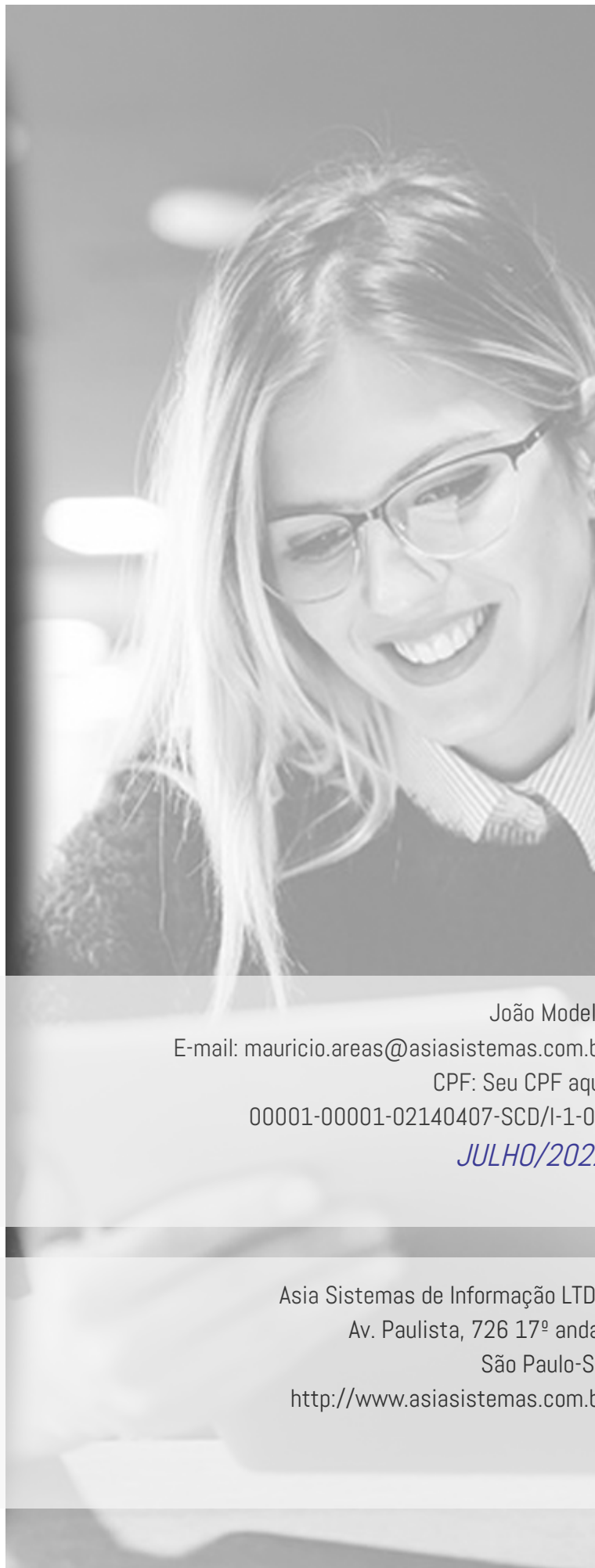
PERFIL 360°

O presente relatório avalia todos os aspectos importantes do indivíduo. A avaliação se dá tanto do ponto de vista pessoal como profissional, além de aprofundar questões como o valor para a empresa e estilo de comunicação entre outros.

Ele aborda, também questões conjunturais como "Momento Atual" e "Comportamento Sob Pressão".

RELATÓRIO DE USO PRIVADO E CONFIDENCIAL

©Copyright - O perfil definido neste relatório, pertence ao indivíduo que preencheu o questionário DISCMATCH, entretanto, os textos e imagens que fazem parte do mesmo, são propriedade intelectual da @Asia Sistemas de Informação.



João Modelo

E-mail: mauricio.areas@asiasistemas.com.br

CPF: Seu CPF aqui

00001-00001-02140407-SCD/I-1-02

JULHO/2022

Asia Sistemas de Informação LTDA

Av. Paulista, 726 17º andar

São Paulo-SP

<http://www.asiasistemas.com.br>



ÍNDICE DO RELATÓRIO

Tópicos disponíveis no presente relatório.

1 SIGNIFICADO DOS FATORES DISC

Saiba o que significam as letras D,I,S,C ou fatores DISC. Todas as pessoas possuem os quatro fatores, porém em medidas diferentes.

2 O QUE DEVEMOS SABER PRIMEIRO

Indica as características mais relevantes dessa pessoa, ou seja, aqueles fatores que orientam seu comportamento, suas motivações e moldam seus relacionamentos.

3 GRÁFICOS PADRÃO

Detalha os significados de cada um dos gráficos do perfil.

4 GRÁFICOS COMPLEMENTARES

Detalha as funcionalidades de cada tipo de gráfico complementar oferecido pelo sistema.

5 NÍVEL DE ENERGIA

Este tópico fala sobre o nível de energia e disposição para a tomada de decisões do indivíduo.

6 PERFIL GRÁFICO

Permite visualizar o perfil gráfico do indivíduo e ainda comparar os percentuais dos fatores com o de outros indivíduos.

7 MOTIVADORES

Descreve os motivadores do indivíduo, aquilo que o faz tomar decisões e o que o faz sentir-se seguro.

8 COMPORTAMENTO GERAL

Explicação genérica sobre os diversos aspectos do comportamento do indivíduo.

9 COMO ESPERA SER PERCEBIDO

Descreve eventuais adaptações comportamentais do indivíduo, ou seja, aqueles comportamentos que ele julga serem mais apropriados em seus relacionamentos de trabalho.

10 COMPORTAMENTO SOB PRESSÃO

Esta seção compara a forma de interagir deste indivíduo numa situação habitual de trabalho (ou mesmo numa situação descontraída) com seu comportamento numa situação de estresse, problemas ou pressão.

11 MOMENTO ATUAL

Retrata o momento atual vivido pelo indivíduo, tais como tensão, estresse ou mudanças.

12 LIDERANDO ESTA PESSOA

Aborda o comportamento e as ações ideais que o líder dessa pessoa deverá estimular para conseguir desenvolver todo seu potencial.

13 DICAS PARA SEU LÍDER

Mostra as ações ideais que o líder deste indivíduo deve praticar para alcançar o máximo de sua produtividade.

14 MOTIVAÇÕES E AMBIENTE IDEAL

Esta seção identifica as condições ideais de trabalho para @. Pessoas adaptáveis sentem-se confortáveis mesmo em condições não ideais, porém algumas pessoas poderão se sentir muito pressionadas caso as condições ideais não sejam encontradas, portanto seu melhor desempenho será em um ambiente que proporcione ou permita os itens listados nesta seção.

15 TOMADA DE DECISÃO

Exibe os aspectos relevantes que este indivíduo considera nos momentos de tomada de decisão.

16 VALOR PARA A EMPRESA

Este tópico retrata o comportamento e os talentos que o indivíduo pode trazer para a empresa. Mediante esta avaliação é possível identificar qual seria seu melhor papel na organização e valorizar seu desempenho.

17 ESTILO DE COMUNICAÇÃO

Apresenta o estilo de comunicação mais adotado por este indivíduo para se relacionar.

18 ESTILO DE LIDERANÇA

Descreve o estilo de liderança que o indivíduo prefere adotar para conduzir seus projetos e colaboradores.

19 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Detalha a maneira como este indivíduo estabelece e mantém relacionamentos interpessoais em sua vida.

20 ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Descreve a relação do indivíduo quanto à questão da organização e do planejamento em sua vida.

21 PONTOS A MELHORAR

Apona os aspectos comportamentais a serem desenvolvidos por este indivíduo a partir das deficiências identificadas na análise de seu perfil.

22 LIMITAÇÕES

Apresenta as possíveis limitações de pessoas com este estilo de personalidade. Para entender como corrigir essas limitações, leia o relatório "Plano de Ação".

23 PREFERE EVITAR

Esta seção relaciona as atividades e/ou situações que essa pessoa tende naturalmente a evitar, seja por desagrado ou por medo do que possa estar envolvido nisso.

24 GUIA PARA ENTREVISTA

Este guia foi criado para uso dos Consultores DISCMATCH durante as entrevistas de seleção de pessoal. Ele inclui sugestões de perguntas associadas a cada um dos eixos DISC e darão ao Consultor uma excelente visão geral do perfil comportamental do indivíduo. Fique atento as guias de interpretação das respostas.

1 SIGNIFICADO DOS FATORES DISC

Saiba o que significam as letras D,I,S,C ou fatores DISC. Todas as pessoas possuem os quatro fatores, porém em medidas diferentes.

D	I	S	C
DOMINÂNCIA	INFLUÊNCIA	ESTABILIDADE	CONFORMIDADE
<i>Como aborda e responde aos problemas, desafios e ao exercício do poder</i>	<i>Como influencia e interage com as outras pessoas</i>	<i>Como reage à mudanças, à variação e ao ritmo do ambiente</i>	<i>Como responde às regras, regulamentos e a autoridade</i>
QUANDO ALTO -Direto -Impaciente -Competitivo -Arrojado -Determinado	QUANDO ALTO -Confiante -Persuasivo -Extrovertido -Comunicativo -Otimista	QUANDO ALTO -Paciente -Constante -Moderado -Leal -Cordial	QUANDO ALTO -Preciso -Exato -Reservado -Cauteloso -Formal
QUANDO BAIXO -Reservado -Moderado -Diplomático -Despretensioso -Cuidadoso	QUANDO BAIXO -Cético -Formal -Reservado -Retraído -Racional	QUANDO BAIXO -Volúvel -Adaptável -Vigoroso -Energético -Flexível	QUANDO BAIXO -Firme -Independente -Irreverente -Assume riscos -Impulsivo

2 O QUE DEVEMOS SABER PRIMEIRO

Indica as características mais relevantes dessa pessoa, ou seja, aqueles fatores que orientam seu comportamento, suas motivações e moldam seus relacionamentos.

PONTOS QUE REQUEREM ATENÇÃO IMEDIATA

- Área Periférica 😊 Sem ocorrências
- Mudança 😊 Hiperatividade-Gráfico 1
- Hesitação 😊 Sem ocorrências
- Estresse 😊 Nível médio

PONTOS PARA IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL

- Fator de motivação → Segurança da situação
- Valor organizacional → Suporte e serviços
- Força de vendas → Atendimento e apoio
- Medo básico → Mudanças
- Palavra chave → Reflexão

3 GRÁFICOS PADRÃO

Detalha os significados de cada um dos gráficos do perfil.

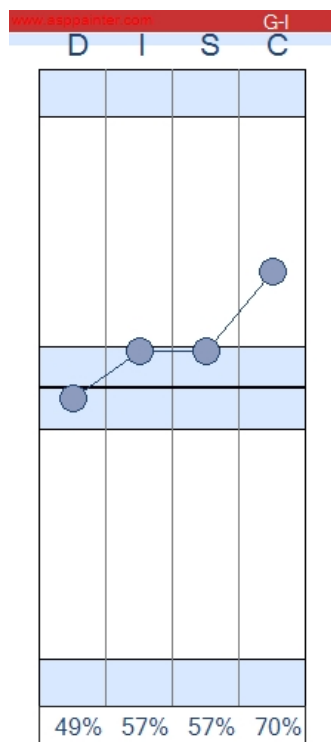


IMAGEM PÚBLICA

Gráfico que representa a forma como o indivíduo se apresenta para as outras pessoas. Ou seja, descreve a percepção que o indivíduo tem sobre o tipo de comportamento que deve idealmente projetar.

- É como esperamos ser percebidos.
- Indica nosso comportamento no ambiente de trabalho.
- É o gráfico do comportamento adaptado, aquele que pode mudar e evoluir ao longo da vida.

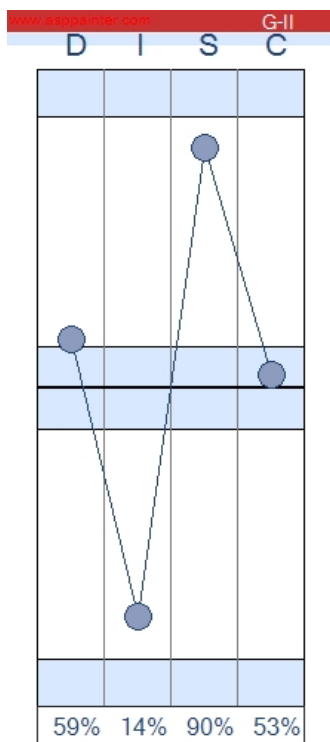
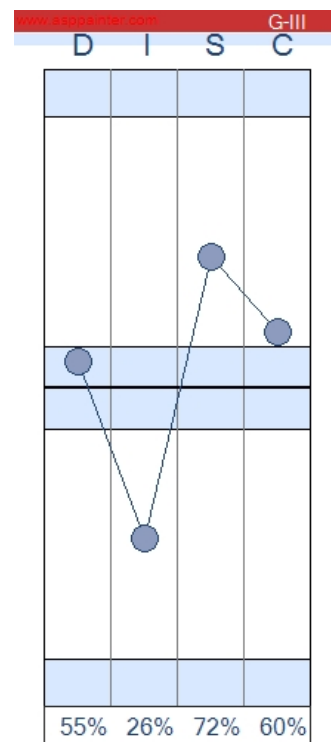


IMAGEM INTERNA

O gráfico "Imagem Interna" reflete as reais motivações do indivíduo além de seus desejos. Este é o tipo de comportamento que geralmente aparece quando um indivíduo está fora de seu ambiente de trabalho ou mesmo quando é colocado sob pressão.

- Indica o comportamento natural.
- Gráfico que representa como somos realmente.
- Representa nosso comportamento sob pressão.
- Indica nosso comportamento no ambiente familiar e pessoal.



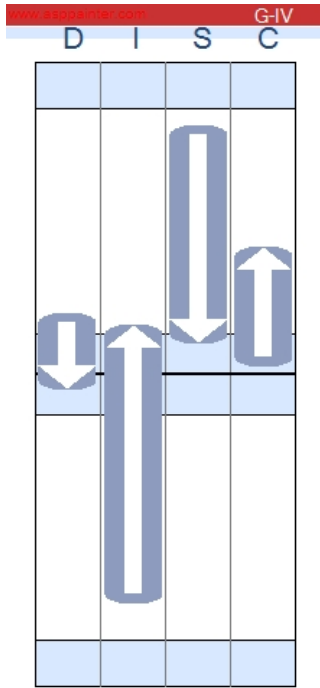
AUTO IMAGEM

Como na realidade os indivíduos agem de maneira coerente com os elementos de ambos os perfis, o gráfico "Auto Imagem" é uma combinação dos dois outros gráficos descrevendo o comportamento geral mais provável de um indivíduo.

- Gráfico que melhor representa nosso comportamento potencial.
- Nosso comportamento quando avaliado no longo prazo.
- É uma média dos gráfico I e II.

4 GRÁFICOS COMPLEMENTARES

Detalha as funcionalidades de cada tipo de gráfico complementar oferecido pelo sistema.



ADAPTAÇÃO/MUDANÇA

O gráfico "Adaptação" mostra as diferenças e a direção entre "Imagem Pública" e "Imagem Interna", assim destaca os ajustes e as adaptações que o indivíduo está fazendo ao seu comportamento, geralmente motivado pelo seu ambiente.



RODA DO TALENTO

O gráfico Roda do Talento é orientado por competências. As barras em cores fortes indicam o nível destas competências no perfil do indivíduo.

5 NÍVEL DE ENERGIA

Este tópico fala sobre o nível de energia e disposição para a tomada de decisões do indivíduo.

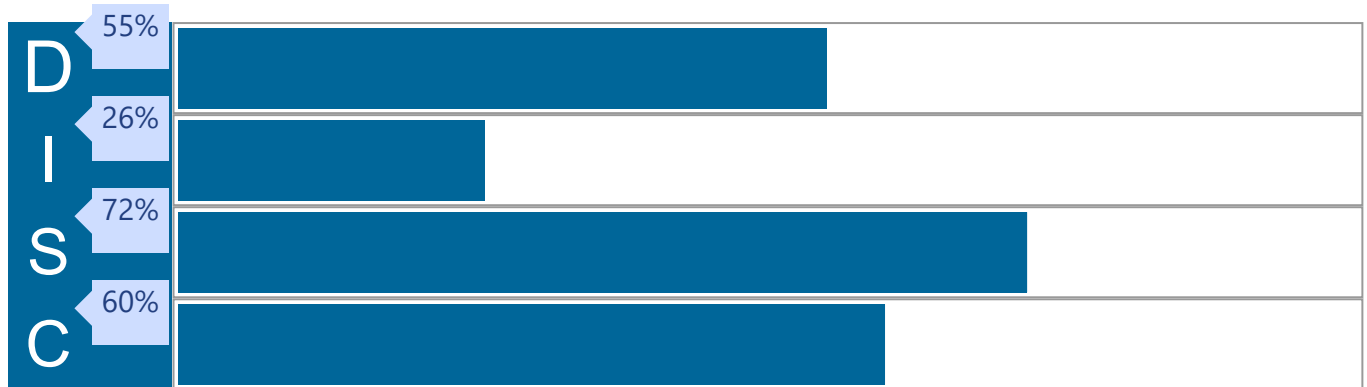


Parece haver um problema com o preenchimento do questionário. O tempo cronometrado pelo sistema é tão curto que não parece ser possível que tenha ocorrido.

Se isso de fato ocorreu, essa pessoa não teve tempo para ler as opções. Se essa pessoa está sendo considerada para um cargo, recomendamos uma entrevista específica com o objetivo de esclarecer as condições de preenchimento do questionário.

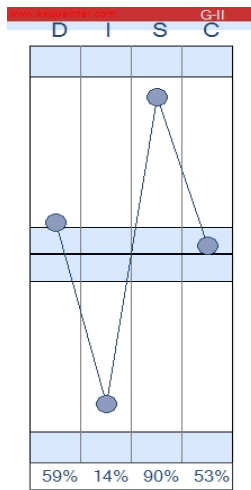
6 PERFIL GRÁFICO

Permite visualizar o perfil gráfico do indivíduo e ainda comparar os percentuais dos fatores com o de outros indivíduos.



7 MOTIVADORES

Descreve os motivadores do indivíduo, aquilo que o faz tomar decisões e o que o faz sentir-se seguro.



Esta pessoa é extremamente reservada e discreta, que preza por sua privacidade em todas as esferas da vida. Ela é muito objetiva em suas decisões e sempre busca a lógica e a ponderação antes de agir. Sua formalidade e seriedade são características marcantes, mas também refletem o alto grau de perfeccionismo que ela possui.

Ela é uma pessoa extremamente racional, que usa sua lógica aguçada para tomar decisões importantes em sua vida. Ela é muito assertiva em suas atitudes e possui autocontrole emocional, o que a torna capaz de lidar com situações difíceis sem se perder em emoções descontroladas.

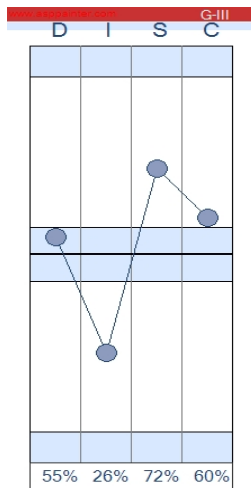
Um dos maiores medos dela é a dificuldade em iniciar relacionamentos e, por isso, ela tende a ser cética quanto a novas amizades. No entanto, quando ela se sente confortável o suficiente para se abrir com alguém, ela se torna uma amiga leal e companheira.

Ela é alguém que preza a obediência às regras e a previsibilidade em sua vida, o que pode torná-la um pouco resistente a mudanças bruscas em sua rotina. No entanto, ela é muito organizada e isso tem um papel fundamental em sua motivação, já que ela se sente motivada por ter um controle completo em sua vida.

A motivação dela vem principalmente de sua perfeição e precisão em tudo que faz, além de sua busca incansável por lógica e objetividade em suas escolhas pessoais e profissionais. Ela é uma pessoa extremamente dedicada, que busca sempre o melhor em tudo que se propõe a fazer, e isso a mantém estimulada em sua vida diária.

8 COMPORTAMENTO GERAL

Explicação genérica sobre os diversos aspectos do comportamento do indivíduo.



João atua buscando precisão em tudo e em todos. Esta característica está diretamente relacionada a necessidade de precaver-se pois odeia cometer erros e se sujeitar a riscos desnecessários. Ele jamais age por impulso evitando assim, segundo sua compreensão ser irresponsável ou inconseqüente.

É possível observar que João começa a apresentar sinais de desconforto, indicando uma necessidade crescente de adaptar seu comportamento. Essa demanda parece ser influenciada tanto por fatores relacionados à sua vida pessoal quanto profissional, sugerindo uma interação complexa entre essas duas esferas.

João é ponderado e planeja cuidadosamente suas palavras e ações e nunca atua impulsivamente. Prazos e outros tipos de restrições são negociações difíceis para João. Sua vantagem, no entanto, é a confiança e a estabilidade que traz para seu trabalho, no entanto é altamente resistente a mudanças.

João tende a pensar, planejar e ponderar mais do que outras pessoas. Comumente, também se preocupa com o sentimento alheio. João irá preferir ponderar e planejar a agir diretamente.

As análises apontam que, sob pressão ela poderia adotar uma postura mais racional e cética, sendo menos persuasiva e mais cautelosa em suas interações. Seu estilo de comunicação seria mais formal e reservado, evitando excessos e demonstrando uma maior preferência por ouvir opiniões antes de se manifestar.

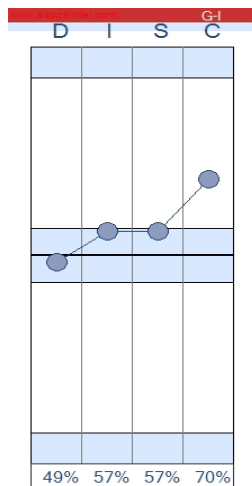
Observar e refletir cuidadosamente sobre tudo que acontece a sua volta faz com que João desenvolva uma percepção refinada e um conceito consistente sobre as pessoas. Sua postura e atuação são pautadas por integridade e coerência nas suas atitudes.

Perseverante, João não desiste enquanto ainda for capaz de um esforço a mais pois acredita que nada termina até o momento em que se deixa de tentar. Ao ser avaliado, João espera receber na maioria das vezes um conceito positivo, pois ele acredita que será sempre valorizado se as pessoas perceberem que é sincero.

João não tem medo de aprender, ao contrário busca obter conhecimento em tudo que faz. É uma pessoa receptiva e prefere captar com atenção as informações, metodologias, raciocínios e conclusões para avaliar e aplicar posteriormente de acordo com a necessidade. O processo de aprendizagem para João é fácil e interessante.

9 COMO ESPERA SER PERCEBIDO

Descreve eventuais adaptações comportamentais do indivíduo, ou seja, aqueles comportamentos que ele julga serem mais apropriados em seus relacionamentos de trabalho.



João prefere trabalhar em seu próprio ritmo. É concentrado nos detalhes de uma tarefa e mostra empenho em assegurar-se de que o resultado final de um trabalho seja de alta qualidade. Por essa razão, encontrará dificuldades em trabalhar com prazos, preferindo um ambiente mais permissivo em que possa desenvolver seus próprios padrões.

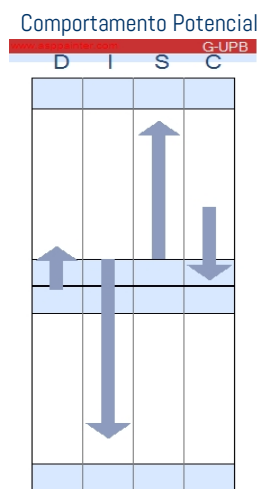
João não é exatamente um modelo de ambição, raramente coloca para si mesmo objetivos e metas visíveis na vida. Ao contrário, prefere simplesmente construir relacionamentos significativos com outras pessoas e juntar seus esforços com os do grupo. Dessa forma, trabalhará com naturalidade como integrante de uma equipe ou de um grupo, pois possui um estilo amigável e cooperativo disposto sempre a aceitar novas ideias.

Contudo, esses pontos podem não ser claramente visíveis em seu comportamento pois existem indicações sugerindo que em situação de trabalho, ele parece demonstrar uma certa ansiedade.

Esta situação parece estar ligada a sua vida profissional e pode afetar, até certo ponto a forma como as pessoas interpretam seu comportamento. João pode estar se esforçando para ser algo que não é.

10 COMPORTAMENTO SOB PRESSÃO

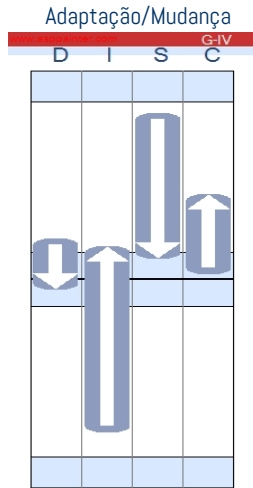
Esta seção compara a forma de interagir deste indivíduo numa situação habitual de trabalho (ou mesmo numa situação descontraída) com seu comportamento numa situação de estresse, problemas ou pressão.



Esta pessoa parece não apresentar mudanças em seu comportamento mesmo quando submetida a pressão e estresse. Parece reduzir significativamente seu fator de amistosidade e persuasão e exibir um comportamento irritável, temperamental e mal humorado. Esta pessoa, sob pressão, poderia apresentar uma redução significativa em suas características de Influência, tornando-se ainda mais contida e reservada. Ela poderia evitar se destacar e buscar a aprovação dos outros, tornando-se mais retraída e independente. Adicionalmente podemos dizer que João pode estar num caminho que leva ao desgaste e estresse emocional. Esta situação parece estar ligada ao trabalho e uma leitura do tópico "Momento Atual" é altamente recomendada.

11 MOMENTO ATUAL

Retrata o momento atual vivido pelo indivíduo, tais como tensão, estresse ou mudanças.



João parece estar sentindo necessidade de adaptar seu comportamento e isto parece estar relacionado tanto com sua vida pessoal como profissional.

Em alguns casos essas mudanças podem gerar frustrações, entretanto os indicadores apontam para um nível apenas moderado de estresse.

Entretanto, as respostas ao questionário sugerem que João, em sua situação de trabalho pode estar prestes a ultrapassar seus limites.

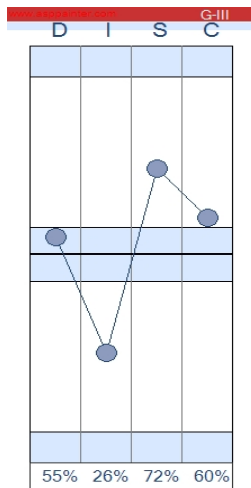
Se ele está participando de um processo seletivo ou sendo considerado para um novo cargo, geralmente isto reflete nada mais do que ansiedade e uma certa confusão de sua parte. Neste caso, pode ser que ele esteja inseguro a respeito de como deveria se comportar. Isto pode ocorrer em processos de recrutamento onde o candidato tem uma noção indefinida sobre a situação

em questão.

Pode ser, inclusive que ele esteja tentando atender as expectativas do selecionador. Uma atenção especial pode ser necessária neste caso.

12 LIDERANDO ESTA PESSOA

Aborda o comportamento e as ações ideais que o líder dessa pessoa deverá estimular para conseguir desenvolver todo seu potencial.



Como membro de uma equipe, João espera encontrar em seus superiores o seguinte conjunto de competências gerenciais: expectativas claras e consistentes, que se importe com o seu desempenho, valorize suas qualidades e encoraje seu desenvolvimento.

Ele entende que seu líder deve refletir sobre as questões do cotidiano e contribuir para esclarecer metas e procedimentos, colocando regras e estabelecendo determinados padrões de comportamento esperados, evitando assim causar problemas em função de desentendimentos.

Identifica-se melhor com uma liderança autocrática, no sentido de fornecer a sua área de atuação uma dinâmica padronizada e previsível. Seu líder pode contar com seu comprometimento oferecendo-lhe continuamente um apoio individual e sabendo valorizar seu desempenho sem que ele tenha que promovê-lo ou colocá-lo em evidência.

13 DICAS PARA SEU LÍDER

Mostra as ações ideais que o líder deste indivíduo deve praticar para alcançar o máximo de sua produtividade.

- Estabeleça em conjunto as metas pessoais dele e forneça o apoio necessário para atingi-las
- Ouça pacientemente e procure ser sensível
- Demonstre um interesse sincero como pessoa
- Proporcione um relacionamento aberto e descubra os interesses em comum
- Apóie o esforço dele
- Procure identificar se não há um tom de ressentimentos pessoais ao criticá-lo
- Ao argumentar forneça provas tangíveis e razões claras
- Caso seja apropriado permita que ele exponha suas idéias de forma detalhada
- Por ser naturalmente desconfiado, precisará de algum tempo para confirmar a credibilidade de suas ações
- Prefira sempre uma abordagem ortodoxa e realista
- Invista em sua credibilidade enumerando os prós e contras de suas sugestões ou planejamentos
- Ao apoiar os princípios que ele defende você ganhará credibilidade
- Defina de forma clara suas metas e o que se espera dele
- Prefira documentar seu planejamento com relação a ele e evite surpresas

14 MOTIVAÇÕES E AMBIENTE IDEAL

Esta seção identifica as condições ideais de trabalho para João. Pessoas adaptáveis sentem-se confortáveis mesmo em condições não ideais, porém algumas pessoas poderão se sentir muito pressionadas caso as condições ideais não sejam encontradas, portanto seu melhor desempenho será em um ambiente que proporcione ou permita os itens listados nesta seção.

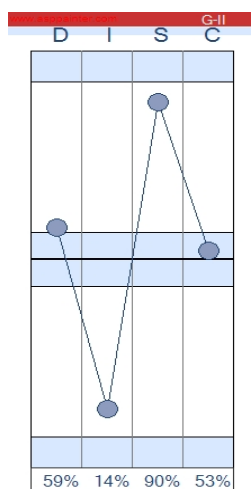
- Segurança da situação
- Tempo para se ajustar a eventuais mudanças
- Relações livres de conflitos
- Ambiente de trabalho estável
- Participação em equipes
- Possibilidade de dirigir as atividades de outras pessoas
- Prestígio e desafio
- Oportunidade para realização individual
- Ausência de detalhes
- Inovação e foco no futuro

Em menor grau, mas também importantes, são os seguintes pontos:

- Expectativas claramente definidas do desempenho
- Valorizar a qualidade e a exatidão
- Oportunidade de demonstrar conhecimentos técnicos
- Controle sobre os aspectos que afetam a performance
- Ambiente de trabalho calmo e sem pressão

15 TOMADA DE DECISÃO

Exibe os aspectos relevantes que este indivíduo considera nos momentos de tomada de decisão.

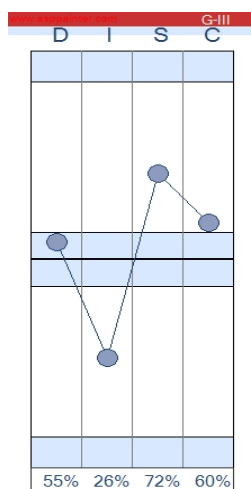


Persistente e algumas vezes exigente, João é capaz de garantir que uma vez a decisão tomada, ela será mantida de maneira contínua e eficiente. Quando pressionado a decidir rapidamente, pode se mostrar indeciso e apegado a detalhes.

Embora apresente a tendência a atuar nas tomadas de decisão concentrando-se em detalhes e praticidades, não significa que seja insensível às necessidades alheias, sendo inclusive capaz de considerá-las no processo de decisão. A implementação de suas conclusões, entretanto, pode ser um problema se depender de influenciar outras pessoas à favor de seu ponto de vista.

16 VALOR PARA A EMPRESA

Este tópico retrata o comportamento e os talentos que o indivíduo pode trazer para a empresa. Mediante esta avaliação é possível identificar qual seria seu melhor papel na organização e valorizar seu desempenho.



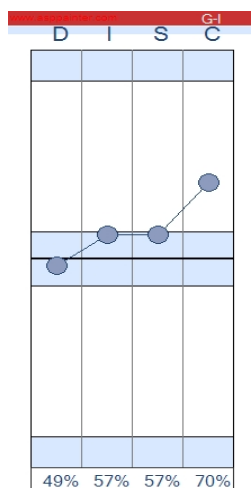
João possui uma mentalidade reflexiva e analítica tão marcante que revela sua facilidade para definir claramente dentro de todo o contexto, por mais confuso ou caótico que possa parecer aos olhos de outras pessoas o que é o problema em si, quais são as causas, os sintomas, as implicações, os obstáculos e a solução.

Apresenta no seu perfil comportamental muita coerência entre aquilo que fala e aquilo que faz indicando ser autêntico nas suas atitudes. Isto fundamenta inclusive sua tendência a aceitar ou não as pessoas segundo uma avaliação daquilo que realmente elas são e não do que aparentam ser. Sendo assim, ele constrói seus conceitos pessoais baseando-se muito mais na observação e percepção apurada do que nos contatos estabelecidos.

Sua abordagem disciplinada e sua preocupação em aliar razão e emoção para superar medos e situações difíceis ao longo do caminho, fazem dele uma pessoa de aparência calma e postura adequada, demonstra equilíbrio emocional, seriedade e boa adaptação às regras e estruturas estabelecidas.

17 ESTILO DE COMUNICAÇÃO

Apresenta o estilo de comunicação mais adotado por este indivíduo para se relacionar.



Para indivíduos com este perfil, estabelecer relações afetivas com as pessoas ao redor é muito importante. Logo, podem reagir com hostilidade e frieza ao sentirem-se rejeitados.

João possui um estilo de personalidade sensível e receptivo e pode ter facilidade em perceber animosidade de outras pessoas. Porém, sua natureza amigável e polida geralmente possibilitará a superação de tais sentimentos, permitindo que desenvolva relações positivas na maioria das vezes.

Especialmente nas situações em que se sentir autoconfiante e descontraído – por exemplo, ao conhecer bem fatos necessários para a resolução de problemas ou pessoas à sua volta –

João mostrará o aspecto mais extrovertido e otimista de sua personalidade. Entretanto, em

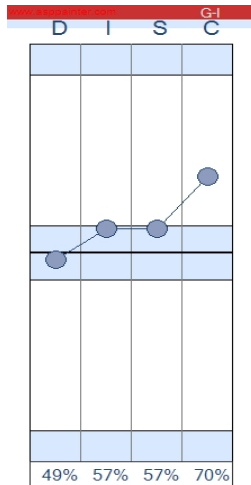
circunstâncias muito formais ou quando colocado sob pressão pode tornar-se evasivo e distante.

Contudo, esses pontos podem não ser claramente visíveis em seu comportamento pois existem indicações sugerindo que em situação de trabalho, ele parece demonstrar uma certa ansiedade.

Esta situação parece estar ligada a sua vida profissional e pode afetar, até certo ponto a forma como as pessoas interpretam seu comportamento. João pode estar se esforçando para ser algo que não é.

18 ESTILO DE LIDERANÇA

Descreve o estilo de liderança que o indivíduo prefere adotar para conduzir seus projetos e colaboradores.



João é voltado para o trabalho em grupo, o que o fará realizar o esforço necessário para consolidar os laços entre os membros de sua equipe. Aberto e receptivo, percebe-se mais como um conciliador em situações de litígio do que exatamente como uma figura de autoridade. Por isso, pode perder terreno para colaboradores mais ambiciosos e assertivos.

João prefere exercer sua liderança através da realização de reuniões que favoreçam a troca de ideias entre os envolvidos. Não devem ser esperadas, ao se lidar com este tipo de pessoa, ações enérgicas e impositivas. Ao contrário, ele deve empenhar-se na construção de uma equipe unida, focada em resultados e que portanto, caminhe com autonomia e cooperação.

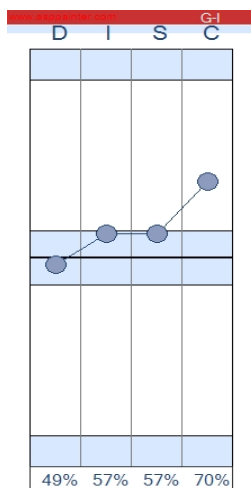
João questiona trabalhos de qualidade inferior ou medíocre. Preocupa-se menos com a eficiência do que com a qualidade, podendo até mesmo desconsiderar um cronograma de produção em função de seu alto padrão.

Contudo, esses pontos podem não ser claramente visíveis em seu comportamento pois existem indicações sugerindo que em situação de trabalho, ele parece demonstrar uma certa ansiedade.

Esta situação parece estar ligada a sua vida profissional e pode afetar, até certo ponto a forma como as pessoas interpretam seu comportamento. João pode estar se esforçando para ser algo que não é.

19 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Detalha a maneira como este indivíduo estabelece e mantém relacionamentos interpessoais em sua vida.



A maneira como João irá se relacionar com outras pessoas dependerá das circunstâncias em que ocorrem tais interações, em um círculo de amigos ou em um clima íntimo, por exemplo, ele é capaz de comportar-se de modo autoconfiante e extrovertido, no entanto, em ambientes formais de trabalho ou sob pressão - tais como uma entrevista de emprego - esta autoconfiança aparentemente diminuirá e sua personalidade poderá assumir um aspecto mais cauteloso e contido.

No entanto, depois de formado seu círculo de amizades no trabalho, João procurará influenciar as pessoas de maneira positiva, encorajando-as e estimulando-as na execução de suas tarefas rotineiras.

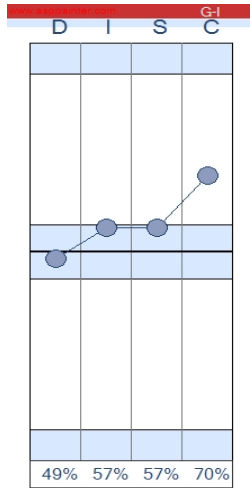
Para efetuar transações iniciais em vendas, por exemplo, João possui um perfil adequado, já que é comunicativo e gosta de dominar um assunto em todos os seus detalhes.

sugerindo que em situação de trabalho, ele parece demonstrar uma certa ansiedade.

Esta situação parece estar ligada a sua vida profissional e pode afetar, até certo ponto a forma como as pessoas interpretam seu comportamento. João pode estar se esforçando para ser algo que não é.

20 ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO

Descreve a relação do indivíduo quanto à questão da organização e do planejamento em sua vida.



João trabalha mais facilmente como parte de uma equipe de planejamento do que de maneira individual e independente.

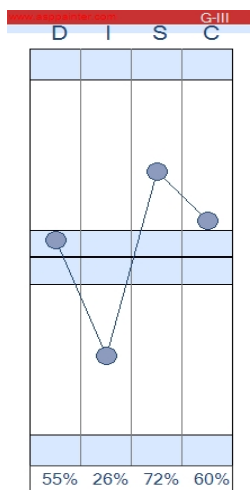
Geralmente responderá bem à estrutura e à organização, contanto que isso não signifique ser limitado por elas. Embora prefira contar com uma equipe confiável e de longa data, João possui alguma flexibilidade e disposição para adaptar-se eficientemente às situações inesperadas. No dia-a-dia, sob circunstâncias em que sintam-se produtivo e seguro, segue regras, aceita rotinas e aprecia o convívio grupal.

Contudo, esses pontos podem não ser claramente visíveis em seu comportamento pois existem indicações sugerindo que em situação de trabalho, ele parece demonstrar uma certa ansiedade.

Esta situação parece estar ligada a sua vida profissional e pode afetar, até certo ponto a forma como as pessoas interpretam seu comportamento. João pode estar se esforçando para ser algo que não é.

21 PONTOS A MELHORAR

Aponta os aspectos comportamentais a serem desenvolvidos por este indivíduo a partir das deficiências identificadas na análise de seu perfil.



João teme admitir que não é perfeito e não se inibe em demonstrar sua aversão a enfrentar riscos. Rejeita a possibilidade de se desenvolver através da vivência de situações nas quais, correr riscos seja o aspecto mais importante para sair vitorioso.

Quando muitas vezes a negociação se esgota quanto aos aspectos concretos e requer uma ação mais sutil ou até mesmo sedutora, ele pode ter dificuldade em obter um bom êxito, pois não consegue ser persuasivo através de uma forma pessoal ou especial para conduzir seus contatos.

Tem poucas possibilidades de convencer as pessoas através de influência, de uma atitude simpática ou mesmo explorando vínculos de proximidade. Frente a uma necessidade de obter o apoio de outras pessoas para alguma questão rejeitada, por exemplo, procura demonstrar suas convicções e conclusões com seu estilo de comunicação cauteloso e

baseando-se na razão e nos fatos.

Quando consciente desta sua inabilidade ao tentar conquistar pessoas, ele procura desenvolver um estilo de comunicação e de relacionamento mais eficaz, no entanto sua maior dificuldade encontra-se justamente na comunicação e na expressão da espontaneidade a fim de criar empatia com as demais pessoas.

22 LIMITAÇÕES

Apresenta as possíveis limitações de pessoas com este estilo de personalidade. Para entender como corrigir essas limitações, leia o relatório "Plano de Ação".

- Resiste a mudanças no status quo
- Pode levar muito tempo para se ajustar a mudanças
- Pode ter problemas no cumprimento de prazos
- Pode precisar de ajuda para iniciar atividades diferentes
- É despreocupado e conformado com as coisas do jeito como estão
- Pode ser excessivamente ligado a regras e regulamentos
- Pode hesitar se for necessário tomar ações sem precedentes
- Tende a ser limitado por procedimentos e métodos
- Pode se atrapalhar com prazos por causa do excesso de detalhes
- Pode resistir a assumir responsabilidades

Em menor grau, mas também importantes, são os seguintes pontos:

- Pode passar por cima de prerrogativas
- Age impacientemente
- Pode inspirar medo nos outros
- Pode passar por cima das outras pessoas
- Pode ser rude ou sarcástico

23 PREFERE EVITAR

Esta seção relaciona as atividades e/ou situações que essa pessoa tende naturalmente a evitar, seja por desgosto ou por medo do que possa estar envolvido nisso.

- Mudança do "Status Quo"
- Situações de confronto direto
- Assumir o comando da situação
- Ambientes instáveis e acelerados
- Contatos iniciais
- Situações onde não tem controle sobre os fatos
- Parecer fraco ou fragilizado
- Ter que informar detalhadamente como pretende realizar a tarefa
- Participar de equipes
- Ambientes com horários rígidos

Em menor grau, mas também importantes, são os seguintes pontos:

- Manifestações de forma direta
- Ser criticado
- Decisões apressadas
- Ações impulsivas
- A relevância de questões subjetivas

24 GUIA PARA ENTREVISTA

Este guia foi criado para uso dos Consultores DISCMATCH durante as entrevistas de seleção de pessoal. Ele inclui sugestões de perguntas associadas a cada um dos eixos DISC e darão ao Consultor uma excelente visão geral do perfil comportamental do indivíduo. Fique atento as guias de interpretação das respostas.

Perguntas definidas pelo evento

1- Com a vida agitada que levamos hoje, somos exigidos em todas as horas do dia. Temos que levar as crianças na escola, cumprir compromissos de trabalho, as vezes temos faculdade a noite e ainda compromissos familiares e com amigos. As vezes temos que atender a todas essas circunstâncias com um sorriso no rosto! Isso ocorre com você? Como você lida com isso?

R:

Existem indicações sugerindo que o candidato, em sua vida pessoal, pode estar ultrapassando seus limites. Verifique se é possível perceber a tentativa de atender a objetivos difíceis ou inalcançáveis na resposta.

Perguntas definidas pelo perfil

2- Método é importante para você ou prefere ir realizando o trabalho conforme ele aparece?

R:

Confirme se método e estabilidade são importantes.

3- Quando foi a última vez que você participou de atividade em equipe? Como você interagiu? Qual era seu papel?

R:

É possível determinar se há desejo de contribuir, participar e interagir?

4- Quando foi a última vez que você tomou uma decisão importante em um momento crítico? Qual foi o resultado?

R:

Consegue tomar decisões sob pressão?