



DISC Self

Uma Avaliação de Estilo Comportamental

Relatório de: **Sample Report**

Estilo: **CI/CS**

Data: **3/26/2025**



Índice de Conteúdo

Introdução ao Relatório Online DISCstyles.....	3
PARTE I Compreendendo o DISC	
Visão Geral dos Perfis Comportamentais	4
Ritmo e Prioridade de cada Estilo	5
Uma visão mais ampla dos quatro Estilos DISC	6
Comunicando com cada Estilo DISC	7
PARTE II Compreendendo a si mesmo	
Características Gerais	9
Visão Geral do Seu Estilo	10
Sumário de Palavras: Estilo Adaptado	11
Sumário de Palavras: Estilo Natural.....	12
Seus Gráficos Personalizados	13
Visão do seu Padrão Comportamental	14
Dicas de Comunicação para os Outros	15
Suas Motivações: Desejos e Necessidades.....	16
O que você traz para a Organização	17
Seu Comportamento e Necessidades sob Stress.....	18
Áreas Potenciais de Melhorias	19
As 12 Tendências Comportamentais	20
Resumo do Seu Estilo	25
PARTE III Compreendendo os Outros e a Adaptabilidade	
Introdução	26
O que é Adaptabilidade?	27
Reconhecendo o Estilo Comportamental de outra pessoa	28
Comunicando-se com cada Estilo	29
Tensão entre os Estilos	29
Modificando a Objetividade e a Abertura	30
Modificando o Ritmo e a Prioridade.....	31
Adaptando-se em Diferentes Situações	32
Atividades de Aplicação.....	36
E agora?	39

Por que a precisão desta avaliação é importante?



Uma revisão recente revelou **que uma maioria significativa dos Assessments disponíveis hoje estavam ausentes de estudos e relatórios para confirmar sua precisão.** Da pequena minoria que reivindicou a notificação, a maioria significativa delas foi conduzida em particular; muitas vezes pelo próprio provedor do assessment, em vez de um terceiro neutro e cientificamente qualificado. No entanto, estamos liderando pelo exemplo nesta indústria não regulamentada. Como estamos fazendo isso? Ao submeter nossos Assessments a uma bateria objetiva e independente de testes: Validade de Construto, Confiabilidade e Impacto Díspar - tudo por uma autoridade científica qualificada (*Assessment Standards Institute*). Nosso objetivo? Garantir a confiança e a segurança de nossos usuários produzindo as avaliações mais precisas e protegidas do setor. Por favor, recorrem à última página deste relatório para saber mais sobre este tema, e os passos que tomamos para salvaguardar a precisão científica desta avaliação.

Bem Vindo ao Relatório Online DISCstyles™

Introdução

O DISC é um modelo simples, prático, fácil de lembrar e universalmente aplicável. Foca-se em padrões individuais de comportamentos externos, observáveis e mede a intensidade das características, usando escalas de objetividade e abertura para cada um dos quatro estilos: **Dominante, Influyente, Estável e Cauteloso**.

Usando o modelo DISC, é fácil identificar e entender nosso próprio Estilo, reconhecer e se adaptar cognitivamente a diferentes estilos, e desenvolver um processo para se comunicar de forma mais eficaz com os outros.

COMO USAR ESTE RELATÓRIO

O relatório DISC é dividido em 3 partes que introduzem o modelo DISC, ajudando você a entender seu próprio estilo e identificar maneiras de aplicar os pontos fortes do seu estilo ou modificar suas fraquezas, a fim de atender às necessidades dos outros.

- **Parte I** foca-se na compreensão de cada um dos estilos DISC e características de identificação, incluindo as tendências de cada estilo comportamental
- **Parte II** é sobre entender a si mesmo e vai revelar informações sobre as tendências que fazem você único
- **Parte III** examina e explora a adaptabilidade, oferecendo recomendações acionáveis para você e outros que interagem com você

Com este relatório personalizado e compreensível, o inventário DISC oferece ferramentas para ajudá-lo a se tornar uma melhor versão de você - para desenvolver e usar mais de suas forças naturais, reconhecendo, melhorando e modificando suas limitações. Então, como podemos facilmente ver e ouvir esses comportamentos, podemos "ler" outras pessoas de forma rápida e precisa e usar nossos conhecimentos para melhorar a nossa comunicação e nossos relacionamentos.

Fique atento: Quaisquer descrições comportamentais mencionadas neste relatório são apenas **tendências** para o seu grupo de estilo e podem ou não se aplicar especificamente a você pessoalmente.

Parte I Compreendendo o DISC

ESTILOS COMPORTAMENTAIS

Pesquisas históricas e contemporâneas revelam mais de uma dúzia de modelos de nossas diferenças comportamentais, mas muitos compartilham um fio comum: o agrupamento do comportamento em quatro **categorias básicas**.

Os estilos DISC são **Dominante, Influyente, Estável e Cauteloso**. Não há um estilo "melhor". Cada estilo tem seus pontos fortes e oportunidades únicas para melhoria e crescimento contínuos.

O Assessment DISCstyles™ examina comportamentos externos e facilmente observáveis e mede tendências usando escalas de objetividade e abertura que cada estilo exhibe.

DESCRITORES DE COMPORTAMENTO DE CADA PERFIL

DOMINANTE	INFLUENTE	ESTÁVEL	CAUTELOSO
Decisivo	Encantador	Tranquilo	Acurado
Competitivo	Confiante	Amigável	Preciso
Audacioso	Convincente	Bom Ouvinte	Análítico
Direto	Entusiástico	Paciente	Dócil
Inovador	Inspirador	Relaxado	Cortês
Persistente	Otimista	Sincero	Diplomata
Aventureiro	Persuasivo	Calmo	Reservado
Solucionador de Problemas	Sociável	Harmonioso	Focado em fatos
Orientado a Resultados	Confiável	Jogador de Equipe	Objetivo

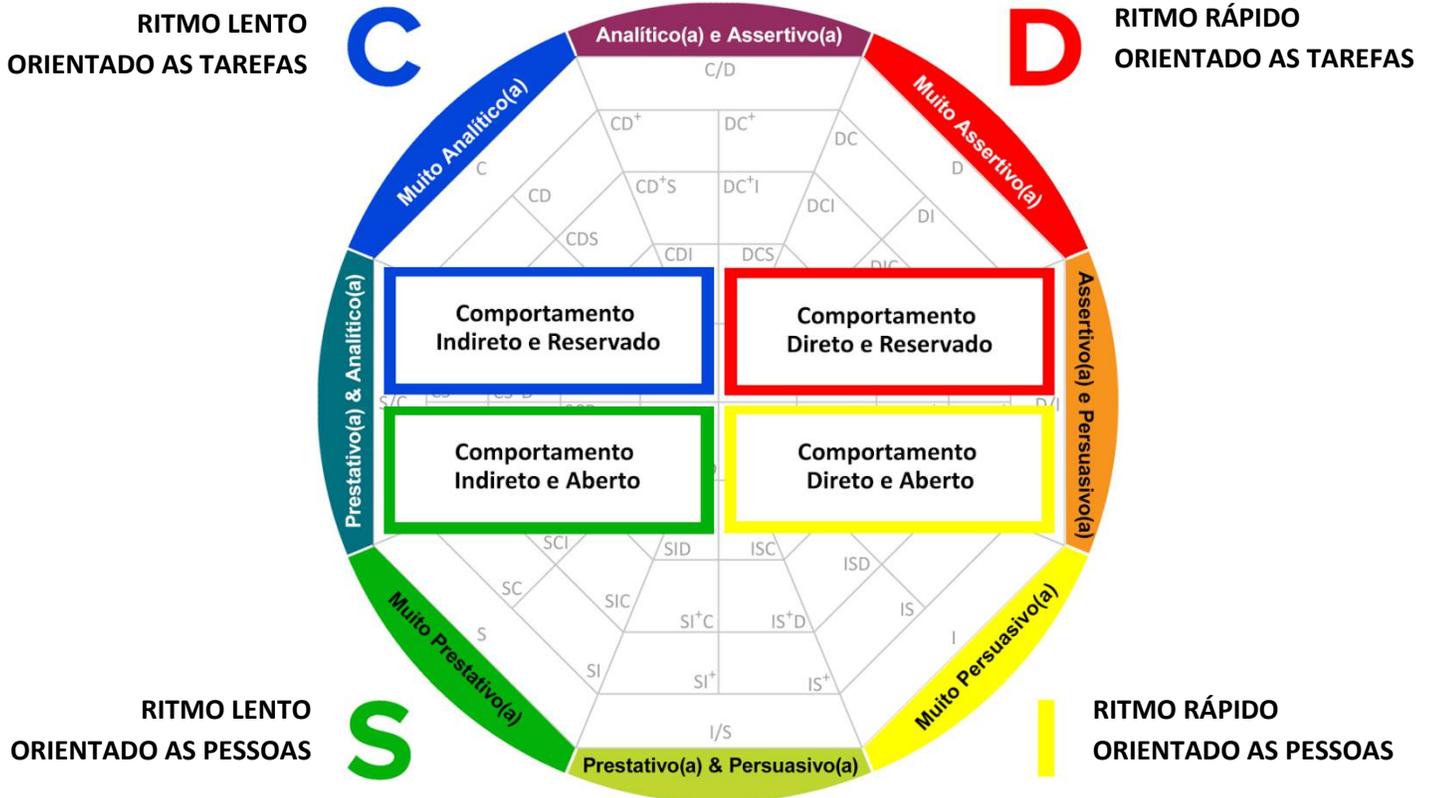
OBJETIVIDADE E ABERTURA DE CADA ESTILO

ESTILO	TENDÊNCIAS
DOMINANTE	Tende a ser direto e reservado
INFLUENTE	Tende a ser direto e aberto
ESTÁVEL	Tende a ser indireto e aberto
CAUTELOSO	Tende a ser indireto e reservado

RITMO E PRIORIDADE DE CADA ESTILO

ESTILO	TENDÊNCIAS
DOMINANTE	Ritmo rápido e orientado as tarefas
INFLUENTE	Ritmo rápido e orientado as pessoas
ESTÁVEL	Ritmo lento e orientado as pessoas
CAUTELOSO	Ritmo lento e orientado as tarefas

RITMO E PRIORIDADE DE CADA ESTILO



RITMO E PRIORIDADE representam duas das principais fontes de tensão entre os estilos.

- D&C e I&S têm **RITMOS** diferentes: D e I são mais rápidos, e S e C são mais lentos.
- D&I e S&C têm **PRIORIDADES** diferentes: D e C são orientados para tarefas, e I e S são orientados as pessoas.
- D&S e I&C têm **DIFERENÇA DE AMBOS, RITMO E PRIORIDADE**.

Uma visão mais ampla dos quatro estilos DISCstyles™

Abaixo está um gráfico para ajudá-lo a entender algumas das características de cada um dos Quatro Estilos Básicos do DISC, para que você possa interagir com cada estilo de forma mais eficaz. Embora o estilo comportamental seja apenas uma descrição parcial da personalidade, é bastante útil ao descrever como uma pessoa se comporta, e é percebida, em situações pessoais, sociais e de trabalho.

	ESTILO ALTO DOMINANTE	ESTILO ALTO INFLUENTE	ESTILO ALTO ESTÁVEL	ESTILO ALTO CAUTELOSO
Tende a agir	Assertivo	Persuasivo	Paciente	Contemplativo
Quando em Conflito, este Estilo	Demanda	Ataca	Concorda	Evita
Necessidades	Controle	Aprovação	Rotina	Padrões
Busca Primária	Independência	Interação	Estabilidade	Exatidão
Tarefas Preferidas	Desafiadora	Relacionada a Pessoas	Agendada	Estruturada
Confortável com	Sendo decisivo	Simpatia social	Fazer parte de uma equipe	Ordem e planejamento
Força Pessoal	Solucionador de Problemas	Encorajador	Apoiador	Organizador
Força sobrestendida	Preocupação - metas sobre as pessoas	Falar sem pensar	Procrastinação no enfrentamento da mudança	Analisando demais tudo
Limitação Pessoal	Muito direto e intenso	Muito desorganizado e não tradicional	Muito indeciso e indireto	Muito detalhista e impessoal
Desejos Pessoais	Controle, Variedade	Aprovação, Menos Estrutura	Rotina, Harmonia	Padrões, Lógica
Medo Pessoal	Perder	Rejeição	Mudança Súbita	Estar Errado
Pontos Cegos	Ser responsabilizado	Seguir em frente com os compromissos	Abraçar a necessidade de mudança	Lutar para tomar decisões sem analisar demais
Precisa trabalhar	Empatia, Paciência	Controlar as emoções, seguir em frente	Ser assertivo quando pressionado	Preocupar-se menos com tudo
Medindo a maturidade	Desistir do controle	Lidar melhor com a rejeição	Defender-se quando confrontado	Não ser defensivo quando criticado
Sob estresse pode se tornar	Ditatorial, crítico	Sarcástico, superficial	Submisso, indeciso	Ausente, teimoso
Medidas que valem a pena	Impacto ou resultados	Reconhecimento, Elogio	Compatibilidade, Contribuições	Precisão, qualidade dos resultados

COMUNICANDO-SE COM OS ESTILOS DISCstyles™

Comunicando-se com o estilo **DOMINANTE**

CARACTERÍSTICAS ALTO D:	ENTÃO VOCÊ DEVE...
Preocupado em ser o nº. 1	Mostre a eles como ganhar, obter novas oportunidades
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio e racionalidade
Quer fatos e destaques	Forneça dados concisos
Esforça-se para obter resultados	Concorde com metas e limites, senão saia do seu caminho
Gosta apenas de suas escolhas	Permita-os “fazer suas coisas,” dentro dos limites
Gosta de mudanças	Varie a rotina
Prefere delegar	Procure oportunidades para modificar seu foco em carga de trabalho
Quer que notem suas conquistas	Cumprimente-os pela conquista
Precisa estar no comando	Deixe que liderem, quando apropriado, mas estabeleça limites
Tendência para conflitos	Se necessário, discuta com convicção, baseado em fatos; não brigue baseado em emoções

Comunicando-se com o estilo **INFLUENTE**

CARACTERÍSTICAS ALTO I:	ENTÃO VOCÊ DEVE...
Preocupado com aprovação e aparências	Mostre a eles sua apreciação e admiração
Busca situações e pessoas entusiasmadas	Comporte-se de forma otimista e forneça cenários positivos
Pensa de forma emocional	Apoie seus sentimentos quando possível
Quer saber as expectativas gerais	Evite detalhes, foque no “quadro geral”
Precisa de envolvimento e contato com pessoas	Interaja e participe com eles
Gosta de mudanças e inovações	Varie a rotina; evite exigir tarefas repetitivas de longo prazo
Gosta de ser notado	Cumprimente-os pessoalmente e com frequência
Geralmente precisa de ajuda para se organizar	Ajude-o
Busca por movimento e estimulação	Mantenha um ritmo rápido e animado
Cercam-se de otimismo	Apoie suas ideias e não crie obstáculos para seus sonhos; mostre seu lado positivo
Gostam de feedbacks positivos	Mencione seu progresso e suas realizações; demonstre apreciação

Comunicando-se com o estilo **ESTÁVEL**

CARACTERÍSTICAS ALTO S:	ENTÃO VOCÊ DEVE...
Preocupado com estabilidade	Mostre como suas ideias minimizam riscos
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio e racionalidade
Quer fatos e documentações	Forneça dados e provas
Gosta de envolvimento pessoal	Demonstre seu interesse por eles
Precisa saber a sequência passo a passo	Forneça instruções passo a passo e acompanhe-o durante este processo
Gosta que notem sua paciência e perseverança	Elogie sua estabilidade constante
Evita riscos e mudanças	Dê-lhes garantias pessoais
Não gosta de conflitos	Aja de forma não agressiva e foque em interesses comuns ou no suporte necessário
Acomoda os outros	Permita-lhes fornecer ajuda ou suporte para as pessoas
Procura calma e paz	Forneça um ambiente tranquilo e relaxante
Gosta de trabalhar em equipe	Forneça um grupo de trabalho cooperativo
Querem feedbacks sinceros de que são apreciadas	Elogie sua maneira de ser e seus esforços, quando apropriado

Comunicando-se com o estilo **CAUTELOSO**

CARACTERÍSTICAS ALTO C:	ENTÃO VOCÊ DEVE...
Preocupado com abordagens agressivas	Aborde-os de forma indireta e não ameaçadora
Pensa de forma lógica	Mostre sua racionalidade
Quer dados	Forneça dados em relatórios estruturados
Precisa saber/entender o processo	Forneça explicações e justificativas
Age com cautela	Permita-os pensar e questionar antes de tomar uma decisão
Prefere fazer as coisas sozinho, por conta própria	Ao delegar, deixe-os verificar os processos, progresso e desempenho antes de tomar qualquer decisão
Quer que notem sua precisão	Elogie-os por sua exatidão, quando for o caso
Fortemente atraído por controle de qualidade	Envolve-os no processo, sempre que possível
Evita conflitos	Solicite explicações ou assistência de forma delicada
Precisa estar certo	Dê-lhes tempo para encontrar a resposta “correta” dentro dos limites possíveis
Gostar de analisar e ponderar situações	Diga a eles “por quê” e “como”

O primeiro passo para se construir uma comunicação mais forte é a conscientização. Ao identificar como somos semelhantes e diferentes, podemos fazer escolhas conscientes ao interagir para criar relações mais fortes e engajadas.

Parte II Entendendo a si mesmo

Características Gerais

A descrição abaixo serve como uma visão geral de suas tendências comportamentais. Ele prepara o cenário para o relatório que se segue, e fornece um quadro geral para entender e refletir sobre seus resultados. Ocasionalmente, fornecemos algumas ideias de coaching para que você possa aproveitar seus pontos fortes sempre que possível para maximizar seu sucesso pessoal.

Você tende a avaliar os outros pela forma como implementam e executam procedimentos, normas e ações de qualidade. Você espera dos outros os mesmos elevados padrões de qualidade que mantém para si próprio(a). Aqueles que demonstram estes altos padrões (como sabe, são um pouco raros) são indivíduos que você tenderá a estimar.

Você tende a julgar os outros com critérios objetivos, e prefere também ser avaliado(a) por critérios específicos, de preferência por escrito. Para si, as coisas são mais claras e bem definidas quando postas por escrito. Quando chega a altura das avaliações, você prefere uma lista de critérios específicos, ou um procedimento que seja específico e evidente.

Você estabelece elevados padrões de desempenho para si mesmo(a) e para os outros e espera que todos estejam à altura destes padrões. Você tem notáveis capacidades de controle de qualidade e um elevado grau de paciência. Estas características combinam-se para permitir que você aponte as suas aspirações mais alto do que alguns dos outros membros da equipe. Você lidera dando o exemplo, em vez de delegar nos outros e depois afastar-se.

Você gosta que o seu espaço esteja limpo e bem organizado. Quando a sua área de trabalho está limpa e livre de tralha você tem mais facilidade em se concentrar no projeto que tem em mãos.

Você tende a tomar decisões devagar e cuidadosamente, apenas após consideração de todas as variáveis e contribuições dos outros. Dos muitos padrões de estilos de comportamento, o seu coloca-o entre uma minoria da população (uma minoria positiva) que apresenta a característica de seguir um processo de decisão cuidadoso e deliberado quando se trata de decisões importantes. Especificamos 'importante' porque você poderá tomar decisões de rotina rapidamente.

Sample, o seu lema poderia ser, 'Há uma forma correta e uma forma errada de completar todos os projetos. Vamos concluí-lo da maneira correta.' A sua pontuação é consistente com a daqueles que lêem as instruções dos novos eletrodomésticos e computadores. Quer em casa quer no escritório você gosta de fazer as coisas de forma correta. Ao escrever, você raramente precisa de correção ortográfica ou revisão gramatical.

Você é muito consciencioso(a) e atento(a) ao acompanhar o processo de trabalho em projetos detalhados e tarefas complexas. Outras pessoas da equipe podem depender de si e dos seus esforços para tornar o projeto num sucesso. Algumas pessoas da equipe podem não ter consciência de todo o trabalho que você fez, e de toda a reflexão que dedicou ao projeto, porque muito do trabalho pode ter sido feito nos bastidores. Para manter o seu próprio sentido de realização, assegure-se de que os outros membros da equipe sabem o que você está a fazer na retaguarda. A sua modéstia pode tornar isto num desafio, mas você deve sempre encontrar um momento e lugar para se certificar de que os seus esforços estão sendo reconhecidos.

O seu padrão de respostas indica que você aprecia a segurança de sistemas e procedimentos eficientes, e que se esforça por os manter ou melhorar de forma a atingir o mais elevado padrão de qualidade possível. Isto também pode significar que você gasta mais tempo a pensar sobre os diferentes processos e procedimentos do que as outras pessoas da equipe, e que, como resultado, poderá agir como um oráculo para aqueles que tenham dúvidas. Eles perguntam-lhe porque sabem que você terá a resposta correta, mas você poderá interrogar-se sobre a razão por que eles não aprenderam o procedimento correto por eles próprios.

Visão Geral do Estilo

O DISC descreve você com base em seu comportamento observável que pode fornecer insights para outros sobre suas preferências de comunicação e como você provavelmente interagirá e responderá a elas.

Através deste relatório você tem a oportunidade de descobrir (observar e avaliar) suas respostas comportamentais em diversos ambientes. Você pode explorar suas reações a uma variedade de situações e contextos, incluindo as ações e reações dos outros, para determinar a estratégia de comunicação mais eficaz ou curso de ação.

Seu Estilo Comportamental: Formais

Os formalistas contribuem com um notável senso de atenção aos detalhes, precisão e manutenção da estabilidade dentro de seus limites de capacidade. Diante de expectativas claras, cronograma e recursos de qualidade, os formalistas fornecerão resultados de qualidade. São cautelosos em assumir riscos e seguirão em frente apenas quando fatos, detalhes e lógica indicarem o caminho. Embora possam não ser extrovertidos verbalmente, contribuem com um pensamento crítico profundo por trás de suas decisões. Eles devem ser encorajados a contribuir mais abertamente com suas ideias e análises.

Abaixo estão alguns dos principais insights comportamentais para ter em mente e compartilhar com outros para fortalecer seus relacionamentos.

- **Direção pessoal:** Concentra-se em alcançar metas de maneira estável e confiável
- **Pontos fortes oferecidos:** Adota e apoia resultados de alta qualidade, incluindo os detalhes importantes, para atingir metas
- **Características gerais:** Movido pelo alto grau de consciência dos detalhes e o acompanhamento de tarefas e projetos
- **Contribuição para a equipe:** Informações completas, detalhadas e precisas sobre os esforços e objetivos de outras pessoas
- **Relacionamento com os membros da equipe:** Concentra-se na estabilidade e precisão das tarefas concluídas
- **Quando estressado:** Pode se envolver em manobras excessivamente cautelosas e recair em muitas negociações
- **Tenha em mente:** Pode confiar demais em velhas maneiras de fazer as coisas e hesitar em aceitar novos métodos
- **Observações adicionais:** Alto grau de precisão e acompanhamento, mas pode ficar preso a detalhes como um porto seguro

SUMÁRIO DE PALAVRAS - Estilo Adaptado

O DISC é um instrumento observável "motivado por necessidades" baseado na ideia de que emoções e comportamentos não são nem "bons" nem "ruins". Em vez disso, os comportamentos revelam as necessidades que motivam esse comportamento. Portanto, uma vez que podemos observar com precisão as ações, é mais fácil "ler" e antecipar seus prováveis motivadores e necessidades.

Este gráfico mostra seu gráfico DISC adaptado como um "Sumário de Palavra". Use-o com exemplos para descrever por que você faz o que você faz e o que é importante para você quando se trata de (D)omínio dos Problemas, (I)nfluência de Pessoas, e (S)tabilidade do Ambiente ou (C)autela com os Procedimentos. Compartilhe mais sobre as necessidades específicas que o impulsionam em cada área do FOCO. Se a intensidade do seu DISC estiver nos níveis 1 e 2, suas emoções e necessidades são oposto daquelas nos Níveis 5 e 6 nessa área.

DISC Focus	D Problemas/Desafios	I Pessoas/Contatos	S Ritmo/Consistência	C Procedimentos/Restrições
Necessidades	Desafios para resolver, Autoridade	Relações sociais, ambiente amigável	Sistemas, equipes, ambiente estável	Regras a seguir, Dados para analisar
Emoções	Raiva, impaciência	Otimismo, Confiança	Paciência, Não-Expressão	Medo, Preocupação
Medos	Ser aproveitado/falta de controle	Ser deixado de fora/perder aprovação social	Mudança repentina/perda de estabilidade e segurança	Ser criticado/perda de precisão e qualidade
6	Argumentativo(a) Audaz Exigente Decisivo(a) Dominador(a) Egocêntrico(a)	Emocional Entusiasta Gregário(a) Impulsivo(a) Optimista Persuasivo(a)	Calmo(a) Leal Paciente Pacífico(a) Seren(a) Membro de equipe	Rigoroso(a) Conservador(a) Oneroso(a) Descobridor de fatos Preciso(a) Sistemático(a)
5	Aventureiro(a) Ousado(a) Direto(a) Determinado(a)	Encantador(a) Influente Gregário(a) Não-desconfiado(a)	Consistente Cooperador(a) Possessivo(a) Descontraído(a)	Consciente Cortês Focado(a) Padrões elevados
4	Assertivo(a) Competitivo(a) Determinado(a) Seguro(a)-de-si	Confiante Amigável Generoso(a) Gracioso(a)	Controlado(a) Deliberado(a) Estável Consistente	Análítico(a) Limpo(a) Sensível Ponderado(a)
3	Riscos calculados Moderado(a) Questionador(a) Desprezencioso(a)	Controlado(a) Discriminador(a) Racional Reflexivo(a)	Alerta Decidido(a) Flexível Móvel	Senhor(a)de si próprio(a) Seguro(a) de si Pomposo(a) Persistente
2	Suave Bom senso Discreto(a) Pesa pros/contras	Calmo(a) Verdadeiro Lógico(a) Recatado(a)	Insatisfeito(a) Energético(a) Inquieto(a) Impetuoso(a)	Autônomo(a) Independente Firme Teimoso(a)
1	Concordante Cauteloso(a) Conservador(a) Contemplativo(a) Modesto(a) Reservado(a)	Introspectivo(a) Pessimista Calado(a) Absorto(a) Reticente Desconfiado(a)	Activo(a) Orientado(a) para a mudança Crítico(a) Impaciente Inquieto(a) Espontâneo(a)	Arbitrário(a) Resistente Destemido(a) Obstinado(a) Rebelde Sarcástico(a)

SUMÁRIO DE PALAVRAS - Estilo Natural

O DISC é um instrumento observável "motivado por necessidades" baseado na ideia de que emoções e comportamentos não são nem "bons" nem "ruins". Em vez disso, os comportamentos revelam as necessidades que motivam esse comportamento. Portanto, uma vez que podemos observar com precisão as ações, é mais fácil "ler" e antecipar seus prováveis motivadores e necessidades.

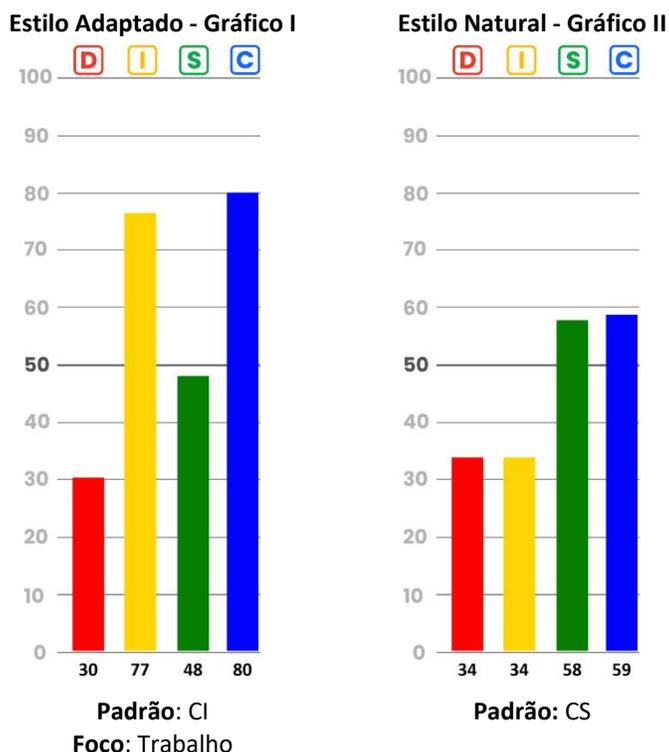
Este gráfico mostra seu gráfico de disco adaptado como um "Sumário de Palavra". Use-o com exemplos para descrever por que você faz o que você faz e o que é importante para você quando se trata de (D)omínio dos Problemas, (I)nfluência de Pessoas, e (S)tabilidade da Paz ou (C)auteloso com os Procedimentos. Compartilhe mais sobre as necessidades específicas que o impulsionam em cada área do FOCO. Se a intensidade do seu DISC estiver nos níveis 1 e 2, suas emoções e necessidades são o oposto daquelas nos Níveis 5 e 6 nessa área..

	D	I	S	C
DISC Focus	Problemas/Desafios	Pessoas/Contatos	Ritmo/Consistência	Procedimentos/Restrições
Necessidades	Desafios para resolver, Autoridade	Relações sociais, ambiente amigável	Sistemas, equipes, ambiente estável	Regras a seguir, Dados para analisar
Emoções	Raiva, impaciência	Otimismo, Confiança	Paciência, Não-Expressão	Medo, Preocupação
Medos	Ser aproveitado/falta de controle	Ser deixado de fora/perder aprovação social	Mudança repentina/perda de estabilidade e segurança	Ser criticado/perda de precisão e qualidade
6	Argumentativo(a) Audaz Exigente Decisivo(a) Dominador(a) Egocêntrico(a)	Emocional Entusiasta Gregário(a) Impulsivo(a) Optimista Persuasivo(a)	Calmo(a) Leal Paciente Pacífico(a) Seren(a) Membro de equipe	Rigoroso(a) Conservador(a) Oneroso(a) Descobridor de fatos Preciso(a) Sistemático(a)
5	Aventureiro(a) Ousado(a) Direto(a) Determinado(a)	Encantador(a) Influente Gregário(a) Não-desconfiado(a)	Consistente Cooperador(a) Possessivo(a) Descontraído(a)	Consciente Cortês Focado(a) Padrões elevados
4	Assertivo(a) Competitivo(a) Determinado(a) Seguro(a)-de-si	Confiante Amigável Generoso(a) Gracioso(a)	Controlado(a) Deliberado(a) Estável Consistente	Analítico(a) Limpo(a) Sensível Ponderado(a)
3	Riscos calculados Moderado(a) Questionador(a) Desprezencioso(a)	Controlado(a) Discriminador(a) Racional Reflexivo(a)	Alerta Decidido(a) Flexível Móvel	Senhor(a)de si próprio(a) Seguro(a) de si Pomposo(a) Persistente
2	Suave Bom senso Discreto(a) Pesa pros/contras	Calmo(a) Verdadeiro Lógico(a) Recatado(a)	Insatisfeito(a) Energético(a) Inquieto(a) Impetuoso(a)	Autônomo(a) Independente Firme Teimoso(a)
1	Concordante Cauteloso(a) Conservador(a) Contemplativo(a) Modesto(a) Reservado(a)	Introspectivo(a) Pessimista Calado(a) Absorto(a) Reticente Desconfiado(a)	Activo(a) Orientado(a) para a mudança Crítico(a) Impaciente Inquieto(a) Espontâneo(a)	Arbitrário(a) Resistente Destemido(a) Obstinado(a) Rebelde Sarcástico(a)

Gráficos DISCstyles para Sample Report

Seu estilo adaptado indica que você tende a usar os traços comportamentais do estilo CI com Foco Trabalho. Seu estilo natural indica que você naturalmente tende a usar os traços comportamentais do estilo CS.

Seu estilo adaptado é o gráfico exibido à esquerda. É a sua percepção das tendências comportamentais que você acha que deve usar em seu foco selecionado (trabalho, social ou familiar). Este gráfico pode mudar quando você muda de funções ou situações. O gráfico à direita é o seu estilo natural e indica a intensidade de seus comportamentos e motivadores instintivos. Muitas vezes é um indicador melhor do "você real" ou comportamento instintivo. É assim que você age quando se sente confortável em seu ambiente doméstico e não está tentando impressionar ninguém. É também o que aparece em situações estressantes. Este gráfico tende a ser bastante consistente, mesmo em ambientes diferentes.



Se você tem pontuações abaixo de 10 ou mais de 90, estas são pontuações estendidas onde o comportamento se torna uma **necessidade**. Se expressar este comportamento não for possível, você provavelmente criará situações em que essa necessidade **comportamental** possa ser atendida.

Se as barras são semelhantes, significa que você tende a usar seus comportamentos naturais em qualquer ambiente. Se o seu estilo adaptado for diferente do seu estilo natural, isso pode causar estresse por um longo período de tempo. Significa que você está usando comportamentos que não são tão confortáveis ou naturais para você.

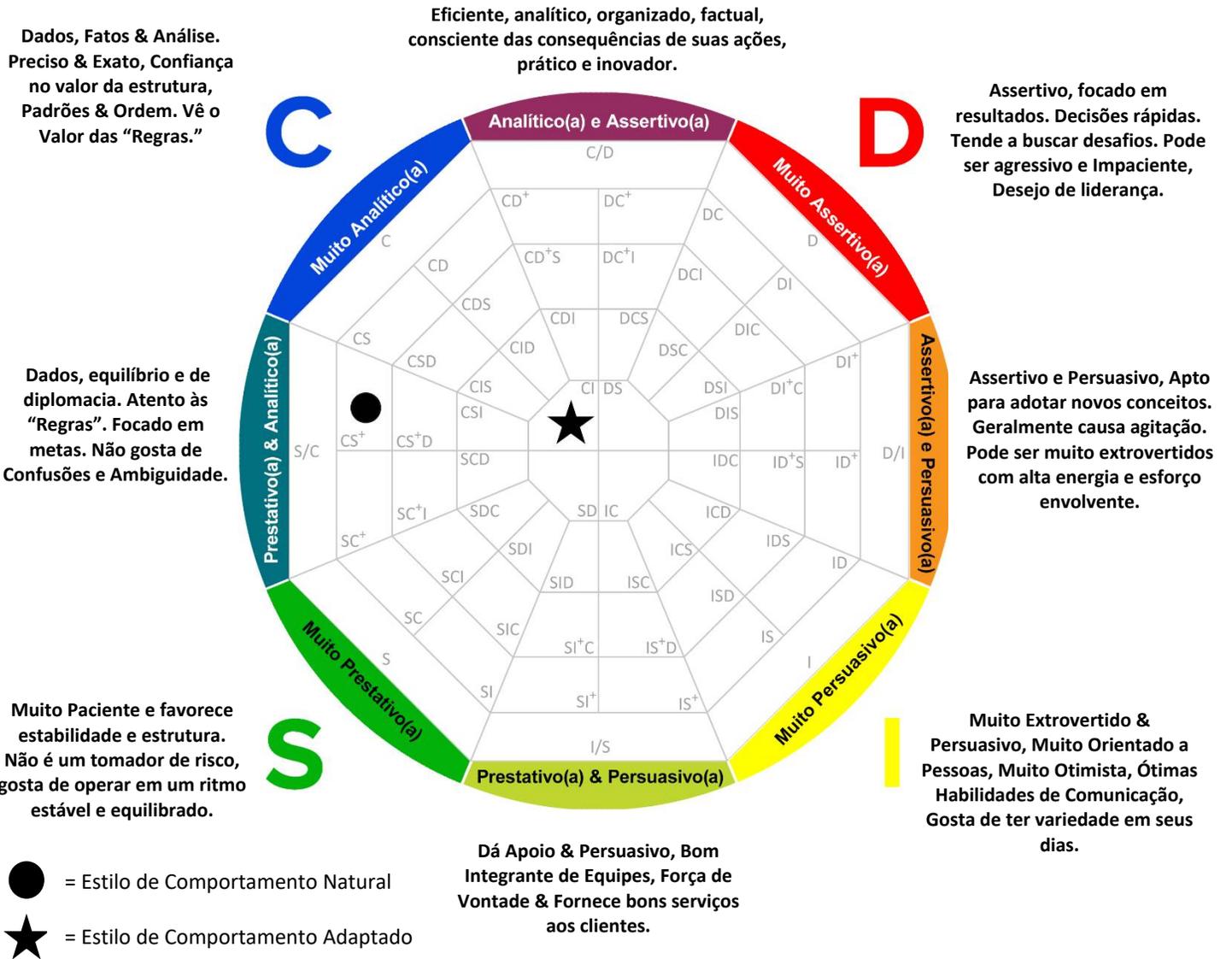
Quanto maior ou menor cada ponto D, I, S, C no seu gráfico, quanto maior ou menor o seu comportamento impactará nos seus resultados no trabalho e em outros ao seu redor. Uma vez ciente, você pode adaptar seu estilo para ser mais eficaz. Você pode mudar? É claro! Você faz isso todos os dias dependendo das situações. No entanto, a mudança comportamental permanente só vem com consciência e prática.

Visão de Padrão Comportamental

A VPC tem oito zonas comportamentais. Cada zona identifica uma combinação diferente de traços comportamentais. Os descritores periféricos descrevem como outros normalmente vêem indivíduos com seu estilo. Padrões situados nas bordas externas do VPC identificam que um fator (DISC) do seu estilo dominará os outros três. À medida que você se move em direção ao centro do VPC, dois e, eventualmente, três características combinam para moderar a intensidade de seus descritores de estilo dentro de uma zona comportamental específica. O sinal de mais (+) indica que a pontuação de estilo anterior é maior, aproximando-o dessa zona de estilo (por exemplo : CD+S, a pontuação D é mais forte do que no CDS para que ela se aproxime da zona comportamental D).

LEGENDA DA PONTUAÇÃO

- D = Dominante:** Como você lida com problemas e desafios
- I = Influyente:** Como você lida com pessoas e contatos
- S = Estável:** Como você lida com ritmo e consistência
- C = Cauteloso/Conscioso/Estrutura:** Como você lida com procedimentos e restrições



Dicas de Comunicação para Outras Pessoas

As seguintes sugestões podem ajudar as pessoas que interagem com você a entender e ficarem atentas às suas preferências de comunicação. Para utilizar essas informações de forma efetiva, compartilhe-as com os outros e também discuta quais são as preferências dessas pessoas.

Verifique os dois tópicos mais importantes quando as pessoas se comunicam com você (faça e não faça) e as coloque na página de **Resumo do Seu Estilo**

Quando se comunicar com Sample, FAÇA:

- Assegure-se de que a informação que possui é credível.
- Faça perguntas orientadas para 'como' para recolher opiniões de <MergeHisHerLowerCase>.
- Liste os prós e contras das sugestões que faz.
- Faça o seu trabalho de casa, porque Sample terá já feito a parte de <MergeHisHerLowerCase>.
- Assegure-se de que as responsabilidades individuais estão claras e de que não há ambigüidades.
- Apresente as suas idéias e opiniões de uma forma não ameaçadora.
- Assegure a <MergeHimHerLowerCase> que não haverá surpresas inesperadas.

Quando se comunicar com Sample, NÃO FAÇA:

- Ser vago(a) sobre o que é esperado do grupo.
- Ser mal-educado(a), brusco(a) ou muito rápido(a) na sua comunicação.
- Oferecer segurança e garantias que não pode cumprir.
- Deixar as coisas no ar, ou decidir aleatoriamente.
- Tomar decisões por <MergeHimHerLowerCase>.
- Deixar uma idéia ou plano sem suporte.
- Apressar as questões ou o processo de tomada de decisão.

Suas Motivações: Desejos e Necessidades

Motivação é o entusiasmo ou a vontade de fazer alguma coisa. Todos podem se motivar; no entanto, as pessoas são motivadas pelas suas próprias razões, não pelas das outras pessoas. Simplesmente, as pessoas são motivadas pelo que querem.

Nossos comportamentos também são impulsionados por nossas necessidades. Cada estilo tem necessidades diferentes. Se uma pessoa está estressada, ela pode precisar de tempo tranquilo sozinha; outra pode precisar de tempo social em torno de outras pessoas. Cada um tem maneiras diferentes de satisfazer suas necessidades. Quanto mais plenamente nossas necessidades são atendidas, mais fácil é executar em um nível ideal

Escolha os dois desejos mais importantes e as duas necessidades mais importantes e transfira-as para a página Resumo do Seu Estilo.

Você tende a ser motivado por:

- Apreço pela competência e ética de trabalho demonstradas ao longo de todo o percurso.
- Uma ligação a algumas das tradições que construíram sucesso no passado.
- Tarefas que são concluídas corretamente na primeira vez, para que não haja necessidade de corrigir erros mais tarde.
- Sinceridade por parte dos seus pares e colegas de trabalho.
- Uma vida familiar que é solidária com as exigências do trabalho.
- A garantia de que as mudanças são feitas de forma pensada, com cuidado, e apenas quando se comprova a sua necessidade.
- Elevados padrões de controle de qualidade que são respeitados por todos os membros da organização, e não apenas por algumas pessoas.

Pessoas com padrões como você tendem a precisar:

- Maior autoridade para delegar as tarefas e procedimentos de rotina a uma equipe de apoio de confiança, especialmente quando a cultura de trabalho está sob pressão.
- Confiança de que as longas horas que você dedica a projetos são bem empregadas para construir um resultado de sucesso.
- Confiança de que as suas contribuições são relevantes para o sucesso da equipe.
- Um método para ser transmitido a novos grupos de pessoas ou associações de negócios.
- Uma crescente urgência para tirar partido das oportunidades.
- Explicações completas dos processos e dos sistemas internos utilizados para levar o projeto até ao fim.
- Opções para aumentar a eficiência de certos métodos ou procedimentos.

O que você traz para a Organização

Esta página fornece insights úteis para seu trabalho ou como você trabalha em conjunto em um projeto de equipe ou em família. Estes são os talentos e tendências que você traz. Quando usados em ambientes em que você é mais eficaz, é provável que você seja auto motivado para realizar grandes coisas. É possível que você nem sempre esteja em um ambiente que lhe permita ser o seu melhor. Recomendamos que você fale com seu líder para ver o que pode ser incorporado ao seu ambiente atual para ajudar a manter sua motivação. Confira os dois pontos fortes mais importantes, as duas tendências de estilo de trabalho mais importantes e os dois fatores ambientais mais importantes e transfira-os para a página Resumo do Seu Estilo.

Seus pontos fortes:

- Você é um(a) forte defensor(a) de padrões de controle de qualidade e procedimentos.
- Você pode ser procurado(a) por outros membros da equipe devido ao seu completo conhecimento dos processos e procedimentos.
- Você mantém um elevado grau de precisão, enquanto mantém a atenção nos prazos do projeto.
- Você tem um estilo de escuta excelente, empático, analítico.
- Você é diplomático(a) a explicar idéias que podem ter impacto em outros membros da equipe.
- Você é paciente a trabalhar com outras pessoas da equipe e demonstrar métodos detalhados para a finalização de um projeto.
- Você leva as suas responsabilidades a sério e exerce a sua autoridade de uma forma sincera e conscienciosa.

Suas tendências de estilo de trabalho:

- Você pondera cuidadosamente todas as variáveis e contribuições para um projeto. Este processo pode levar um pouco mais de tempo, mas irá produzir um resultado de qualidade.
- Você pode ficar atolado(a) em detalhes devido à sua tendência para manter a 'porta da informação' aberta para receber mais dados demasiado tempo. Você preocupa-se sempre que haja mais informação para chegar que possa impactar o sentido da decisão.
- Em projetos relacionados com trabalho, você tende a ser contido(a) e reticente com as suas emoções. Você pode não verbalizar abertamente a sua opinião numa reunião de equipe ou da organização, exceto se esta lhe for solicitada, ou se o assunto for da mais alta importância para si.
- Você tende a avaliar os outros no trabalho através de parâmetros objetivos e prefere ser avaliado(a) da mesma forma.
- Você aprecia uma palavra ocasional de confiança vinda do seu supervisor ou conselho de administração, desde que seja uma contribuição sincera.
- Naturalmente sensível ao tempo, você mantém um olho atento sobre os cronogramas da organização e uma consciência das prioridades e prazos.
- Você é muito consciencioso(a) e pode confiar-se em si para dar seguimento aos detalhes de um projeto e tarefas complexas.

Você tende a ser mais eficaz em ambientes que fornecem:

- Atividades que possam ser monitorizadas desde o início até ao fim.
- Um ambiente de trabalho relativamente livre de conflito interpessoal e hostilidade.
- Uma situação de trabalho segura.
- Identificação com a equipe ou organização em geral.
- Um grupo coeso de pessoas com as quais desenvolveu confiança mútua, empatia e credibilidade.
- Práticas, procedimentos e protocolos estabelecidos.
- Poucos choques súbitos, problemas inesperados ou crises.

O Estilo C

Sob Estresse - Percepções, Comportamento e Necessidades para o C

Estresse é inevitável. As percepções de nosso comportamento podem ter um impacto significativo em nossa eficácia - tanto na forma como nos percebemos quanto na forma como os outros nos percebem. A maneira como nos comportamos sob estresse pode criar uma percepção que não é o que pretendemos. As descrições abaixo das percepções de outros podem parecer um pouco extremas às vezes (especialmente se nosso comportamento é uma força excessivamente estendida que se torna uma fraqueza ou limitação). À medida que você entende essas percepções com mais clareza, você é capaz de modificar seu comportamento para maximizar sua própria eficácia e garantir que outros o vejam como você gostaria.

Auto percepção potencial:

- Sempre acerta na primeira vez
- Faz o dever de casa necessário
- Modesto e cuidadoso com o trabalho
- Emocionalmente estável e sob controle

Sob estresse, pode ser percebido por outros:

- Assume muito, não compartilha o trabalho
- Pensamento muito "caxias"
- Fechado a novas ideias
- Indeciso sob pressão

Sob estresse você precisa:

- Ritmo lento para 'processamento' da informação
- Garantia de que está certo
- Rigor

Seus comportamentos típicos em conflito:

- Como tende a focar-se na qualidade e nos seus altos padrões de desempenho, pode tornar-se exigente para assegurar o cumprimento dos padrões.
- Você aparenta aceitar às exigências dos outros e assim evita conflitos. No entanto, na realidade você está a recolher-se para se poder preparar para uma futura, provavelmente sub-reptícia tentativa de reestabelecer a sua posição.
- Você sente-se bastante desconfortável com conflito aberto, agressividade e ira. Fará tudo o que puder para evitar tais situações bem como para evitar indivíduos com quem tem divergências de opinião.

Estratégias para reduzir conflitos e aumentar a harmonia:

- Seja mais aberto com os seus amigos e colegas partilhando sentimentos, necessidades e preocupações com eles.
- Assegure-se de que partilha o raciocínio por detrás das suas decisões. Não o fazer faz as decisões parecer arbitrarias.
- Inclua todas as pessoas envolvidas num projeto no seu processo de decisão. Peça sugestões para além de informações.

Áreas Potenciais de Melhoria

Todo mundo tem lutas, limitações ou fraquezas. Muitas vezes, é simplesmente uma superextensão de nossas forças que pode se tornar uma fraqueza. Por exemplo, a franqueza de um Alto D pode ser uma força em certos ambientes, mas quando sobrecarregados eles podem se tornar mandões.

À medida que você considera maneiras de continuar a melhorar como comunicador, recomendamos que você se concentre em não mais do que duas áreas de cada vez, pratique e fortaleça-os, e depois escolha outra área para se concentrar e desenvolver.

Verifique as duas áreas mais importantes que você está comprometido a melhorar e transfira-as para a página Resumo do Seu Estilo.

Áreas Potenciais de Melhoria:

- Você pode ser percebido(a) como lento(a) a tomar decisões e hesitante quando se trata de fazer mudanças.
- Você poderia demonstrar mais flexibilidade em relação a novas idéias e inovações.
- Você pode estar demasiado ligado(a) a procedimentos estabelecidos e tradição, mesmo quando métodos mais eficientes e efetivos ficam disponíveis.
- Você poderia beneficiar de um maior grau de auto-confiança e de um maior sentido de urgência para realizar tarefas num mais curto espaço de tempo.
- Você pode ter tendência a gastar mais tempo do que o necessário em certos detalhes, com medo de ser visto(a) como pouco preparado(a).
- Você pode estar excessivamente dependente de algumas pessoas que partilham um foco semelhante levando à exclusão de outros membros da equipe que poderiam dar um valioso contributo.
- Você pode por vezes usar fatos, números e detalhes como uma 'almofada de segurança' para evitar confronto ou hostilidade.

As 12 Tendências Comportamentais - Resumo

Os estilos primários - **D, I, S e C** - são influenciados pelos outros três estilos em nossa expressão comportamental. Você não manifesta apenas **um** desses estilos; seu comportamento é o resultado de todos os quatro, combinando e afetando um ao outro. As seguintes tendências comportamentais são pontuadas com base na forma como seus estilos de DISC combinam e influenciam uns aos outros. Nesta página você verá todas as 12 Tendências Comportamentais em Resumo, e as páginas a seguir fornecem mais detalhes sobre cada uma dessas medidas.

Comportamentos	Natural	Adaptado
Definição de prioridades <i>Como o indivíduo elenca prioridades com base em regras e estruturas estabelecidas.</i>	Segue as regras	Segue as regras
Linha de raciocínio <i>Como o indivíduo se utiliza de evidências para pensar e resolver problemas.</i>	Baseado em evidências	Situacional
Disponibilidade para mudanças <i>Como o indivíduo responde às situações que envolvem mudanças.</i>	Relutante a mudanças	Situacional
Tomada de decisão <i>Como o indivíduo aborda decisões e ações.</i>	Cauteloso	Impulsivo
Busca por exatidão <i>Como o indivíduo se concentra para acertar e ser exato.</i>	Situacional	Precisão
Independência <i>Como o indivíduo se posiciona frente ao trabalho em equipe.</i>	Situacional	Colaborativo
Conexão <i>Como o indivíduo se conecta com os outros.</i>	Situacional	Focado em relações
Atuação junto aos processos de trabalho <i>Como o indivíduo se concentra no processo de fluir com o trabalho.</i>	Situacional	Atua com precisão
Motivação <i>Como o indivíduo se motiva a seguir metas e levar as coisas adiante.</i>	Motivado pelos outros	Situacional
Interação com clientes e times <i>Como o indivíduo interage com clientes e times.</i>	Apoia e dá suporte	Cativante
Instrução <i>Como o indivíduo instrui, direciona e estabelece expectativas.</i>	Reservado e detalhado	Reservado e detalhado
Forma de expressão <i>Como o indivíduo se sente mais confortável ao se expressar.</i>	Estruturado em dados e análises	Situacional

As 12 Tendências Comportamentais – Detalhes & Gráficos

Para cada um dos 12, você verá um gráfico e uma instrução personalizada para o seu estilo Natural e Adaptado. Essas pontuações e declarações revelam quais das combinações de estilo são mais observáveis e descrevem como você expressa essa tendência com base na sua mistura de DISC.

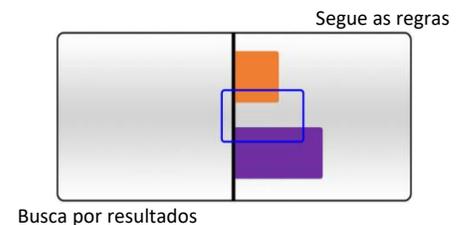
Notas de Interpretação:

- Frequência Observada:** As tendências comportamentais são apresentadas na ordem de Mais Frequentemente Observadas (HI) para Menos Frequentemente Observadas (LOW).
 - **HI** – Claramente observado na maioria das situações, visto com mais frequência
 - **HM** – Frequentemente observado em muitas situações
 - **MOD** – Pode ou não ser observado dependendo da situação
 - **LM** – Às vezes observado em algumas situações
 - **LOW** – Ausência do comportamento na maioria das situações
- Direção da sua pontuação** – À medida que o gráfico se move para a **direita ou para a esquerda**, ele mostra como você provavelmente expressará o comportamento. Se os gráficos estiverem perto do centro, o resultado é um efeito comportamental de equilíbrio que dependerá da situação.
- Comparação Populacional Geral** – A caixa **azul** representa a população em geral nessa tendência comportamental. Aproximadamente 68% das pessoas pontuam nessa faixa.

Definição de prioridades

Natural (HM): Você geralmente se concentra em seguir diretrizes estruturais e procedimentos para garantir resultados de alta qualidade com ênfase na exatidão, ordem e precisão. É provável que priorize regras e não resultados. Embora regras e procedimentos sejam prioridades e componentes-chave para o sucesso, certifique-se do resultado final.

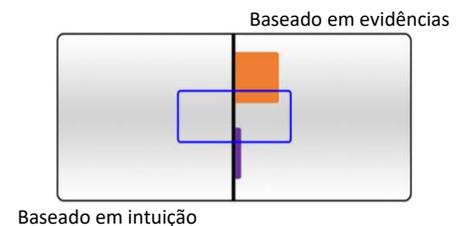
Adaptado (HM): Consistente com o Estilo Natural



Linha de raciocínio

Natural (HM): Você costuma confiar em dados e evidências para garantir decisões acertadas. Frequentemente, buscará a verificação de dados para emitir julgamentos completos e precisos. É provável que pense de forma cuidadosa e ponderada, analisando riscos, examinando provas e dados para tomar decisões. Lembre-se, o cérebro e o coração juntos formam uma grande equipe.

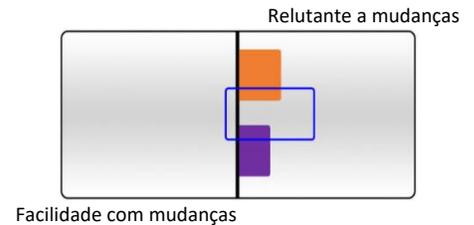
Adaptado (MOD): Você confia um pouco em seus sentimentos e interações com os outros para tomar decisões e escolher o que pode ser considerado aceitável. Porém, irá fazer julgamentos com base em evidências e verificações. Ao raciocinar, provavelmente confiará em abordagens que equilibram razão e emoção. Observa as circunstâncias sob uma perspectiva lógica e também mantém a atenção ao que parece correto.



Disponibilidade para mudanças

Natural (HM): Você é orientado para mudanças desde que possa se preparar e entender as expectativas e razões para os ajustes. Para compreender o processo, é provável que lide primeiro com a mudança e somente depois planeje como navegar com êxito no futuro. Nem sempre terá tempo de preparo frente às inusitadas direções que os projetos podem tomar.

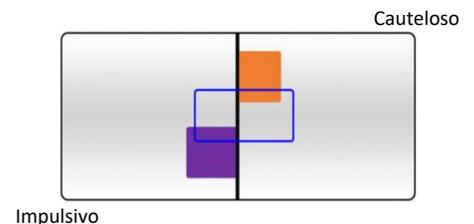
Adaptado (MOD): É provável que você demore para incluir em seus pensamentos a abertura a mudanças, responsabilidades e comprometermos. Isso vai depender do nível de risco e dos resultados esperados. Em alguns momentos, poderá aceitar e se envolver ativamente com mudanças. Em outros, sentirá necessidade de mais informações e planejamento. É provável que esteja pronto, desde que as coisas façam sentido para você.



Tomada de decisão

Natural (HM): Muitas vezes, você pondera cuidadosamente riscos e benefícios enquanto pesa os prós e os contras, preparando-se para o resultado. É provável que se aproxime das decisões com ponderação antes de seguir em frente. Há momentos em que pode ser apropriado fazer o que "parece" certo. Não deixe que a lógica seja a única guia a influenciá-lo.

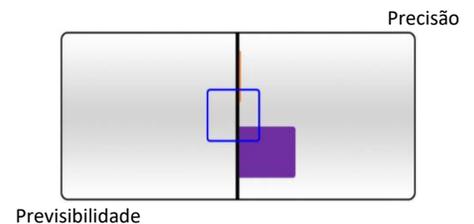
Adaptado (LM): Você é impulsivo, influenciado por sentimentos, e não se dedica a considerar riscos e consequências. É provável que decida de maneira espontânea e emocional, confiando no instinto e agindo do modo que "parece" certo. Às vezes, também é importante trazer a lógica aos pensamentos e não se prender somente às sensações.



Busca por exatidão

Natural (MOD): Seus planos representam uma combinação de ponderações cuidadosas visando à garantia de resultados com qualidade. Você está envolvido com sistemas e processos que permitem avanços em ambientes estáveis. Ao fazer planos, encontra-se ciente das qualidades da previsibilidade e precisão. Gosta de obter resultados positivos a partir de planejamentos equilibrados.

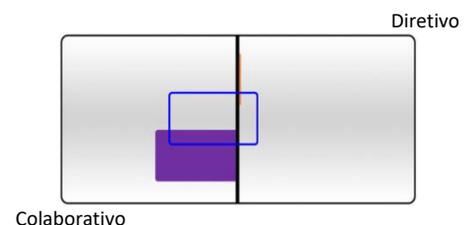
Adaptado (HM): Você frequentemente foca em garantir, de forma cuidadosa e ponderada, resultados de alta qualidade com ênfase na precisão, estrutura e ordem. É provável que se concentre em ser correto e realizar tarefas da maneira certa. Embora essa característica possa impactar o sucesso de forma dramática, é útil apresentar confiabilidade e uniformidade nos processos de planejamento.



Independência

Natural (MOD): Você equilibra resultados e interação, executando as tarefas eficientemente. Porém, envolve outras pessoas no trabalho para que seja realizado de forma mais eficaz. É provável que se torne produtivo e eficiente (em trabalhos independentes ou em colaboração com outros), dependendo das circunstâncias e variáveis do trabalho.

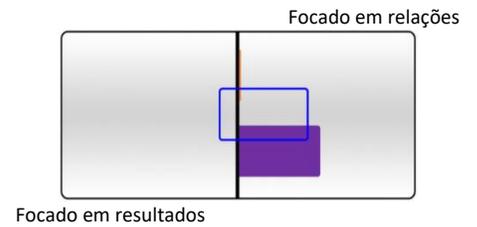
Adaptado (LM): Você se preocupa com o envolvimento de outras pessoas. Prefere alcançar resultados juntos, o que pode afetar a eficiência do processo. Provavelmente, irá realizar o seu melhor trabalho em colaboração com a equipe. Esteja ciente de que interação em excesso poderá interferir na produtividade ou eficiência.



Conexão

Natural (MOD): Suas interações são motivadas tanto pelo desejo de conexão social quanto pela realização de trabalhos e alcance de resultados. Seria perfeito se pudesse fazer as duas coisas ao mesmo tempo!

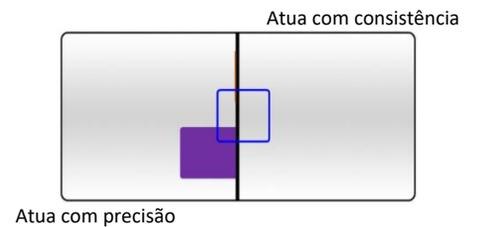
Adaptado (HM): Você é sociável e propenso a focar na construção de relacionamentos e conexões em vez de realizar metas ou concluir tarefas. Não se esqueça de que, às vezes, há coisas que precisam ser feitas.



Atuação junto aos processos de trabalho

Natural (MOD): Seu processo e desenvolvimento se equilibram na manutenção de padrões de qualidade e estabilidade visando a certificação sobre a precisão e exatidão dos projetos. É possível que surjam momentos de processamento de informações com ênfase em precisão e consistência. Quando equilibradas, essas duas qualidades irão garantir ótimos resultados.

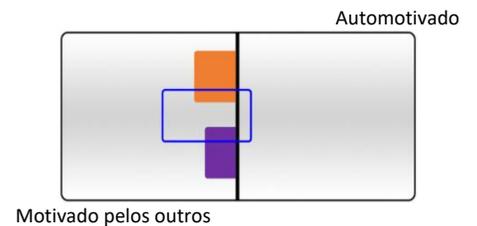
Adaptado (LM): Seu processo e desenvolvimento geralmente são conduzidos pela manutenção de padrões de qualidade visando a garantia de precisão e exatidão. É provável que apresente foco em processar informações e em fluir nos projetos com exatidão e precisão. Há momentos em que a consistência é tão importante quanto a precisão. Não se esqueça de equilibrá-los.



Motivação

Natural (LM): Sua determinação é sólida, acolhedora e pouco imediatista. É comum que considere as consequências dos relacionamentos antes de agir. Provavelmente será conduzido a agir com base nas expectativas dos outros, o que poderá fazê-lo assumir cargas excessivas ou se esforçar demais nos compromissos.

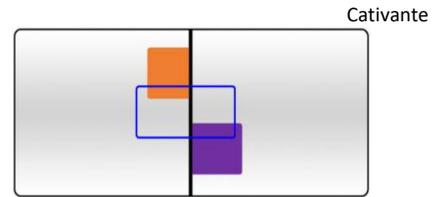
Adaptado (MOD): Sua determinação encontra equilíbrio entre a abordagem autodirigida e a orientada para outras pessoas. Concentra-se em ações que tragam resultados com consciência de riscos e consequências. É provável que atenda às próprias necessidades e motivações, além de apoiar e ajudar os outros no processo.



Interação com clientes e times

Natural (LM): É provável que sua presença acalme e apoie os outros. Muitas vezes, você cuida das necessidades alheias gerando convicção e confiança em seu serviço. É mais provável que se dedique ao máximo para garantir que os outros sejam atendidos e obtenham o que desejam. É importante que esteja atento também às necessidades do negócio.

Adaptado (HM): Você é cativante, encantador, persuasivo e influente. Muitas vezes, conecta-se aos outros de forma a gerar confiança e segurança. É provável que mantenha a intenção de criar relacionamentos e amizades visando parcerias diretas em trabalhos futuros. Às vezes, negócios, não devem sair da esfera dos negócios.

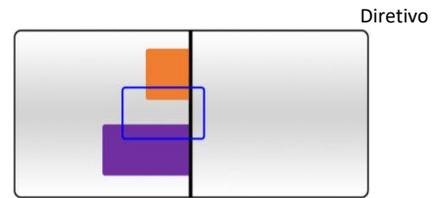


Apoia e dá suporte

Instrução

Natural (LM): É mais provável que siga com precisão as diretrizes estruturais e procedimentos estabelecidos. Esteja ciente da necessidade de precisão e conformidade com determinadas diretrizes e protocolos.

Adaptado (LM): Consistente com o Estilo Natural

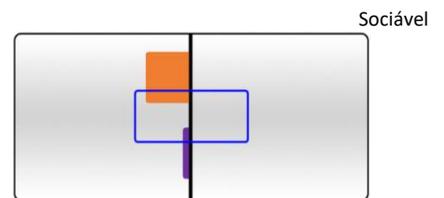


Reservado e detalhado

Forma de expressão

Natural (LM): Você se sente confortável quando está focado em estrutura, detalhes e precisão. Prefere sempre dispor de tempo para planejar e considerar as consequências antes de agir. É provável que se sinta mais confiante com dados, informações e procedimentos que garantam exatidão e precisão. Lembre-se de que criar conexões com outras pessoas também poderá impulsioná-lo.

Adaptado (MOD): Seu conforto encontra equilíbrio na capacidade de interagir com os outros e na construção pessoal para obter conexões. Ao mesmo tempo, mantém foco em estrutura, detalhes e precisão. Poderá lutar para manter consistência em ritmo ou foco. Você poderá confiar tanto em interações sociais quanto em informações de apoio à própria perspectiva.



Estruturado em dados e análises

Resumo do Estilo de Sample Report

Comunicação é um processo bidirecional. Incentive os outros a completar suas próprias avaliações on-line do DISCstyles e, em seguida, compartilhar a Folha de Resumo entre si. Ao discutir preferências, necessidades e desejos das pessoas com quem trabalha, socializa e convive, você pode melhorar essas relações e transformar o que poderia ter sido uma relação estressante em uma relação mais eficaz apenas por entender e aplicar as informações do DISCstyles. Preencha a planilha abaixo com as informações das páginas anteriores deste relatório.

COMUNICAÇÃO **FAÇA & NÃO FAÇA**

1. _____
2. _____

SUAS MOTIVAÇÕES: DESEJOS

1. _____
2. _____

SUAS MOTIVAÇÕES: NECESSIDADES

1. _____
2. _____

SEUS PONTOS FORTES

1. _____
2. _____

SUAS TENDÊNCIAS DE ESTILO DE TRABALHO

1. _____
2. _____

AMBIENTE EFICAZ

1. _____
2. _____

ÁREAS POTENCIAIS PARA MELHORIA

1. _____
2. _____

PARTE III ENTENDENDO OS OUTROS E A ADAPTABILIDADE

Entender seu próprio estilo comportamental é apenas o primeiro passo para melhorar as relações. Para realmente começar a usar o poder dos estilos comportamentais, você também precisa saber como aplicar as informações a outras pessoas e em outras situações. Bons relacionamentos podem melhorar e relacionamentos desafiadores podem se tornar bons

As pessoas querem ser tratadas de acordo como estilo comportamental delas, não do seu.

As pessoas geralmente cometem o erro de assumir que os outros interagem e pensam da mesma maneira que fazem, e qualquer um de nós cresceu acreditando na Regra de Ouro: tratando os outros da maneira que você gostaria de ser tratado. Em vez disso, encorajamos uma regra prática para viver - o que o Dr. Tony Alessandra chama de Regra de Platina®: tratar os outros da maneira que eles querem ser tratados. Essa prática requer ajustes estratégicos feitos caso a caso, e ajustar seu próprio comportamento para que as pessoas se sintam mais à vontade com você é o que chamamos Adaptabilidade.

É importante lembrar que adaptar nosso estilo nem sempre é fácil! Pode levar algum tempo, você pode sentir que é difícil ou parecer especialmente estranho em certas situações. Invista tempo, prática, paciência e diligência e você verá os benefícios nos seus relacionamentos.

ADAPTABILIDADE

ESTA SEÇÃO INCLUI:

- O que é adaptabilidade?
- Como identificar o estilo comportamental de outra pessoa
- Comunicando-se com cada estilo
- Como se adaptar aos diferentes estilos comportamentais
 - Modificando a Objetividade (Direto e Indireto)
 - Modificando a Abertura (Aberto e Reservado)
 - Modificando o Ritmo e a Prioridade
- Adaptação em diferentes situações
 - No Trabalho
 - Em Vendas e Serviços
 - Em Ambientes Sociais
 - Em Ambientes de Aprendizagem
- Atividades de aplicação

O que é Adaptabilidade?

A adaptabilidade é baseada em dois elementos: **Flexibilidade e Aptidão**. Flexibilidade é sua **Vontade** e Aptidão é sua **Capacidade** de ajustar sua abordagem ou estratégia com base nas necessidades particulares da situação ou relacionamento em um determinado momento. É algo que você deve cognitivamente escolher para aplicar a si mesmo (aos seus padrões, atitudes e hábitos), e não esperar dos outros a mesma coisa.

Nós praticamos adaptabilidade cada vez que desaceleramos para um Estilo C ou S; ou quando nos movemos um pouco mais rápido para o Estilo D ou I. Também ocorre quando os Estilos D ou C investem tempo para construir relação com os Estilos S ou I, ou quando os Estilos I ou S concentram-se em fatos ou buscam entendê-los como faz os Estilos D ou C.

Adaptabilidade não significa uma "imitação" do estilo da outra pessoa. Significa ajustar sua abertura, objetividade, ritmo e prioridade na direção da preferência da outra pessoa, mantendo sua própria identidade. Pessoas adaptáveis sabem negociar relacionamentos de uma maneira que todos ganham.

Seu nível de adaptabilidade influencia como os outros julgam a relação com você. Adaptação aumentará a confiança e a credibilidade; se você diminuir sua adaptabilidade, sua confiança e credibilidade diminuirão. Ser mais adaptável permite que você interaja de forma mais produtiva com pessoas difíceis e ajuda você a evitar ou gerenciar situações tensas.

Considerações Importantes:

- A adaptabilidade é importante para **todos** os relacionamentos bem sucedidos.
- Nenhum estilo é naturalmente mais adaptável do que outro.
- Adaptabilidade é uma escolha:
 - Você pode optar por ser adaptável com uma pessoa e com outras não.
 - Você pode optar por ser bastante adaptável com uma pessoa hoje e menos adaptável com essa mesma pessoa amanhã.
- Muitas vezes, as pessoas adotam um estilo diferente em suas vidas profissionais do que em suas vidas sociais e pessoais.
 - Tendemos a ser mais adaptáveis no trabalho e com pessoas que conhecemos menos.

Tendemos a ser menos adaptáveis em casa e com pessoas que conhecemos melhor.

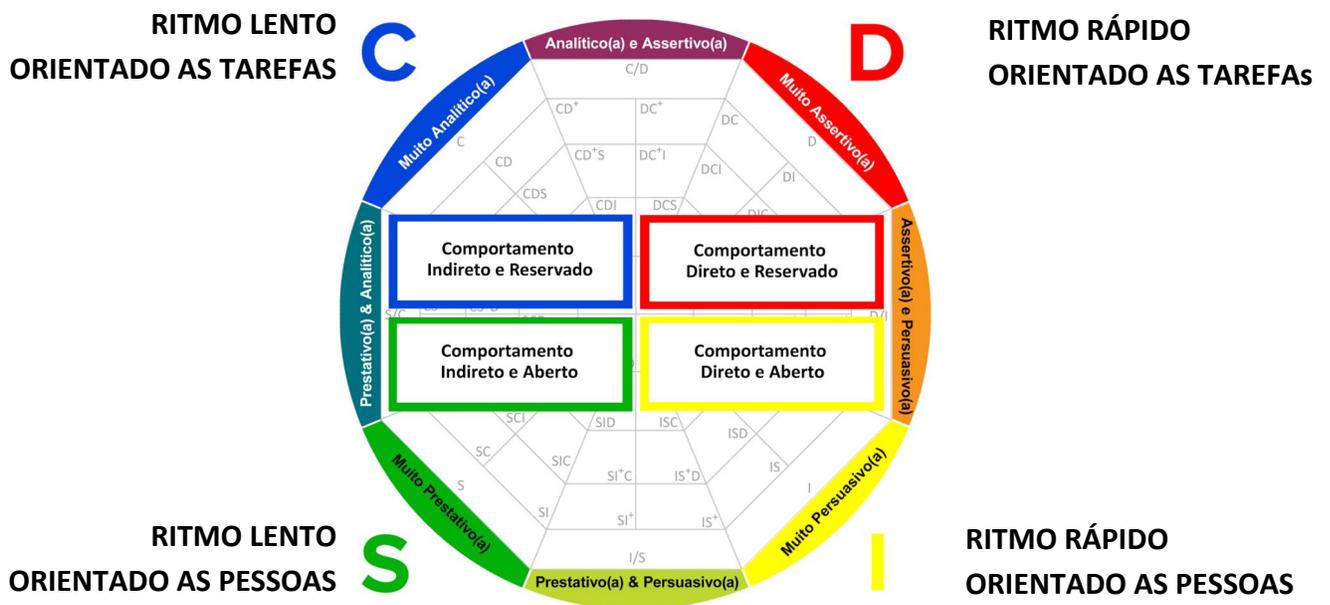
Atenção:

Adaptabilidade ao extremo pode parecer fingimento e duas caras. Uma pessoa que mantém alta adaptabilidade em todas as situações pode não ser capaz de evitar estresse e ineficiência. Há também o perigo de se desenvolver tensão a partir do estresse de se comportar em um estilo "estranho". Normalmente, isso é temporário e pode valer a pena se você melhorar o relacionamento com os outros. Na outra ponta do contínuo, nenhuma adaptabilidade faria com que outros julgassem alguém como rígido e intransigente porque insistem em se comportar de acordo com seu próprio ritmo natural e prioridade.

Reconhecendo o estilo comportamental de outra pessoa

2 Perguntas Poderosas:

1. Eles são **DIRETOS/RÁPIDOS** ou **INDIRETOS/MAIS LENTO** em suas comunicações?
(Objetividade é o 1º preditor do Estilo. Anote os Diretos à direita e Indiretos à esquerda).
2. Eles são **RESERVADOS/ORIENTADOS AS TAREFAS** ou **ABERTOS/ORIENTADOS AS PESSOAS** em suas comunicações?
(Abertura é o 2º preditor do Estilo. Anote os Abertos na parte inferior e os Reservados no topo).



Quando integramos tanto a tendência natural de ser DIRETO ou INDIRETO como a tendência natural de ser RESERVADO ou ABERTO, ele forma a fundação e a base para traçar cada um dos quatro estilos comportamentais diferentes do DISC:

Objetividade & Abertura	Ritmo & Prioridade
D Tende a ser direto e reservado	Ritmo rápido e orientado as tarefas
I Tende a ser direto e aberto	Ritmo rápido e orientado as pessoas
S Tende a ser indireto e aberto	Ritmo lento e orientado as pessoas
C Tende a ser indireto e reservado	Ritmo lentos e orientado as tarefas

A intensidade do comportamental de objetividade ou abertura é mostrada no quadrante que você desenha. As posições mais nos extremos do VPC refletem **MAIS INTENSIDADE** e aqueles que se aproximam do centro refletem **INTENSIDADE MODERADA** de ambas as características.

Comunicando-se com cada estilo

Com Estilos D	Com Estilo I	Com Estilos S	Com Estilos C
<ul style="list-style-type: none"> • Mostre-lhes como ganhar • Raciocínio lógico • Forneça dados conciso • Concorde com metas e limites • Varie a rotina • Elogie-os pelo que fizeram • De oportunidades para liderarem e impactarem os resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Mostre a eles que você admira e gosta deles • Seja otimista • Apoie seus sentimentos e ideias • Evite detalhes desnecessários • Concentre-se no quadro geral • Interaja e participe com eles – faça junto • Forneça reconhecimentos e elogios 	<ul style="list-style-type: none"> • Mostre como sua ideia minimiza o risco • Demonstre interesse neles • Elogie-os • Dê garantias pessoais • Forneça uma atmosfera relaxante, amigável e estável • Aja de forma não agressiva, foque em interesses comuns • Ofereça oportunidades de contribuição e trabalho em equipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Use abordagem indireta e não ameaçadora • Mostre seu raciocínio lógico, dê dados por escrito • Permita-lhes pensar, perguntar e verificar antes de tomar decisões • Diga a eles "por quê" e "como" • Ofereça oportunidades de demonstrar precisão e planejamento para resultados de qualidade

Tensão Entre os Estilos

RITMO	PRIORIDADE	RITMO & PRIORIDADE
<p><i>Direto e Rápido</i> vs. <i>Indireto e Lento</i></p>	<p><i>Reservado e Orientado as Tarefas</i> vs. <i>Aberto e Orientado as Pessoas</i></p>	<p><i>Direto, Rápido, Reservado e Orientado as Tarefas</i> vs. <i>Indireto, Lento, Aberto e Orientado as Pessoas</i></p>
<p>Alto S + Alto I (Inferior Esquerdo vs. Inferior Direito).</p>	<p>Alto D + Alto I (Superior Direito vs. Inferior Direito)</p>	<p>Alto S + Alto D (Inferior Esquerdo vs. Superior Direito)</p>
<p>Alto C + Alto D (Superior Esquerdo vs. Superior Direito)</p>	<p>Alto C + Alto S (Superior Esquerdo vs. Inferior Esquerdo)</p>	<p>Alto C + Alto I (Superior Esquerdo vs. Inferior Direito)</p>

Modificando a Objetividade e a Abertura

DIRETO/INDIRETO

Com Estilo D DIRETO	Com Estilo I DIRETO	Com Estilo S INDIRETO	Com Estilo C INDIRETO
<ul style="list-style-type: none"> • Use uma voz forte e confiante • Use declarações diretas em vez de perguntas retóricas • Enfrente o conflito abertamente, desafie e discorde quando apropriado • Dê atenção total 	<ul style="list-style-type: none"> • Tome decisões em um ritmo mais rápido • Seja otimista, positivo, caloroso • Inicie a conversa • Dê recomendações • Não entre em conflito com a pessoa, mas enfrente o conflito abertamente 	<ul style="list-style-type: none"> • Tome decisões mais lentamente • Evite discussões e conflitos • Compartilhe a tomada de decisão • Seja agradável e estável • Responda com sensibilidade e carinho 	<ul style="list-style-type: none"> • Não interrompa • Busque e reconheça suas opiniões • Evite criticar, desafiar ou agir como insistência – especialmente pessoalmente

RESERVADO/ABERTO

Com Estilo D RESERVADO	Com Estilo I ABERTO	Com Estilo S ABERTO	Com Estilo C RESERVADO
<ul style="list-style-type: none"> • Vá direto ao ponto • Mantenha-se na agenda • Não perca tempo • Use linguagem de negócios • Demonstre interesse • Ouça suas sugestões 	<ul style="list-style-type: none"> • Compartilhe sentimentos, mostre mais emoção • Responda à expressão de seus sentimentos • Ofereça elogios pessoais • Esteja disposto a se desviar da agenda 	<ul style="list-style-type: none"> • Tire um tempo para desenvolver a relação • Comunique-se de maneira relaxada • Use linguagem amigável • Mostre interesse neles • Ofereça reconhecimentos privados 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenha orientação lógica e factual • Reconheça seu pensamento • Minimize o entusiasmo e o movimento do corpo • Responda formalmente e educadamente

Modificando o Ritmo e a Prioridade

RITMO

Com Estilo D RÁPIDO	Com Estilo I RÁPIDO	Com Estilo S LENTO	Com Estilo C LENTO
<ul style="list-style-type: none"> Esteja preparado, organizado Chegue ao ponto rapidamente Fale, mova-se em um ritmo mais rápido Não perca tempo Dê tempo e atenção sem distração Cuidado com as mudanças de assunto e varie o modo de apresentação 	<ul style="list-style-type: none"> Não se apresse nas tarefas Fique animado com eles Fale, mova-se em um ritmo mais rápido Mude o tema da conversa com frequência Resuma os detalhes Seja otimista, positivo Dê-lhes atenção 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolva confiança e credibilidade ao longo do tempo, não force a barra Fale, mova-se em um ritmo mais lento Concentre-se em uma abordagem constante Dê tempo para eles acompanharem as tarefas Dê-lhes instruções passo a passo Seja paciente, evite apressá-los 	<ul style="list-style-type: none"> Esteja preparado para responder perguntas Fale, mova-se em um ritmo mais lento Cumprimente cordialmente, e prossiga imediatamente para a tarefa (sem conversa social) Dê-lhes tempo para pensar, não pressione por decisões precipitadas

PRIORIDADE

Com Estilo D TAREFA	Com Estilo I PESSOA	Com Estilo S PESSOA	Com Estilo C TAREFA
<ul style="list-style-type: none"> Vá direto para a tarefa Forneça opções e deixe-os decidir Permita-lhes definir metas e objetivos Forneça acompanhamento de alto nível 	<ul style="list-style-type: none"> Arrume tempo para socializar Tome iniciativa para se apresentar ou iniciar a conversa Seja aberto e amigável, e permita entusiasmo e animação Deixe-os falar Faça sugestões que lhes permitam ficar bem Não exija muito acompanhamento, detalhes ou compromissos de longo prazo 	<ul style="list-style-type: none"> Conheça-os pessoalmente Aproxime-se deles de forma amigável, mas profissional Envolve-os focando em como seu trabalho os afeta e seus relacionamentos Ajude-os a priorizar as tarefas Tenha cuidado para não criticar pessoalmente, mantenha-se específico e focado 	<ul style="list-style-type: none"> Prepare-se com a lógica e a praticidade Siga regras, regulamentos e procedimentos Ajude-os a definir prazos e parâmetros realistas Forneça prós e contras e a história completa Dê tempo para compartilhamento de detalhes e dados Esteja aberto a uma análise minuciosa

Adaptando-se em diferentes situações: NO TRABALHO

ESTILO DOMINANTE

- Seja mais realista e meça melhor os riscos
- Tenha mais cautela e deliberação antes de tomar decisões
- Siga as regras, regulamentos e expectativas pertinentes
- Reconheça e solicite as contribuições dos outros
- Diga aos outros as razões das suas decisões
- Cultive mais atenção/receptividade às emoções dos outros

ESTILO INFLUENTE

- Priorize e organize melhor suas atividades
- Acompanhe as tarefas até a conclusão
- Veja as pessoas e as tarefas de forma mais objetiva
- Evite o uso excessivo de dar e receber conselhos
- Anote as coisas importantes

ESTILO ESTÁVEL

- Utilize atalhos e descarte etapas desnecessárias
- Acompanhe seu crescimento
- Evite fazer as coisas da mesma maneira
- Perceba que há mais de uma abordagem para tarefas
- Torne-se mais aberto a alguns riscos e mudanças
- Sinta-se sinceramente apreciado
- Fale e expresse seus pensamentos e sentimentos

ESTILO CAUTELOSO

- Compartilhe seus conhecimentos e expertise com os outros
- Aborde as pessoas que prefere evitar
- Estabeleça prazos e parâmetros realistas
- Veja pessoas e tarefas de maneira menos séria e crítica
- Equilibre sua vida com interação social e realização de tarefas
- Mantenha-se em curso com as tarefas, menos verificação constante
- Mantenha as altas expectativas para os itens de alta prioridade, não tudo

Adaptando-se em diferentes situações: VENDAS E SERVIÇOS

ESTILO DOMINANTE

- Planeje-se para estar preparado, organizado e rápido
- Conheça-os de forma profissional e empresarial
- Aprenda e estude seus objetivos e metas – o que eles querem realizar, como eles estão atualmente motivados a fazer as coisas e o que eles gostariam de mudar
- Sugira soluções com consequências claramente definidas e acordadas, bem como recompensas que se relacionam especificamente com seus objetivos
- Vá direto ao ponto
- Forneça opções e deixe-os tomar a decisão, quando possível

ESTILO INFLUENTE

- Tome a iniciativa apresentando-se de forma amigável e informal e esteja aberto a novos tópicos que parecem interessar-lhes
- Apoie seus sonhos e objetivos
- Ilustre suas ideias com histórias e descrições emocionais que eles podem relacionar com seus objetivos ou interesses
- Resuma claramente os detalhes e direcionando-os para objetivos mutuamente agradáveis e itens de ação
- Forneça incentivos para encorajar decisões mais rápidas
- Dê-lhes testemunhos

ESTILO ESTÁVEL

- Conheça-os mais pessoalmente e aproxime-os de uma forma não ameaçadora, agradável e tranquila, mas profissional
- Desenvolva confiança, amizade e credibilidade em um ritmo relativamente lento
- Peça-lhes para identificar suas próprias necessidades emocionais, bem como suas expectativas de tarefa ou negócios
- Envolve-os focando no elemento humano... ou seja, como algo os afeta e suas relações com os outros
- Evite apressá-los e dê-lhes garantias pessoais e concretas
- Comunique-se com eles de forma consistente e regularmente

ESTILO CAUTELOSO

- Prepare-se para que você possa responder o máximo de suas perguntas o mais rápido possível
- Cumprimente-os cordialmente, mas vá rapidamente para a tarefa; não comece com conversa pessoal ou social
- Aprimore suas habilidades em praticidade e lógica
- Faça perguntas que revelem uma direção clara e que se encaixam no esquema geral das coisas
- Documente como e por que algo se aplica
- Dê-lhes tempo para pensar; evite empurrá-los para uma decisão precipitada
- Conte a eles os prós e contras e a história completa
- Siga em frente e entregue o que promete

Adaptando-se em diferentes situações: AMBIENTES SOCIAIS

ESTILO DOMINANTE

- Deixe-os saber que você não pretende perder o tempo deles
- Transmita abertura e aceitação deles
- Ouça suas sugestões
- Resuma suas conquistas e realizações
- Dê a eles seu tempo e atenção total
- Valorize-os e reconheça-os quando possível

ESTILO INFLUENTE

- Concentre-se em uma abordagem positiva, otimista e calorosa
- Ouça seus sentimentos e experiências pessoais
- Responda-os de forma aberta e agradável
- Evite discussões negativas ou confusas sobre problemas
- Faça sugestões que lhes permitam ficar bem
- Não exija muito acompanhamento, detalhes ou compromissos de longo prazo
- Dê a eles sua atenção, tempo e presença

ESTILO ESTÁVEL

- Concentre-se em uma abordagem mais lenta e constante
- Evite discussões e conflitos
- Responda com sensibilidade e carinho
- Reconheça-os privadamente com elogios específicos e críveis
- Permita-lhes seguir em tarefas concretas
- Mostre-lhes os procedimentos passo a passo
- Comporte-se de forma agradável e otimista
- Dê-lhes estabilidade e o mínimo de mudança

ESTILO CAUTELOSO

- Use uma abordagem lógica
- Ouça suas preocupações, raciocínio e sugestões
- Responda formalmente e educadamente
- Discussões negativas são ok, desde que não sejam pessoais
- Reconheça-os privadamente sobre seu pensamento
- Concentre-se em como você está satisfeito com seus procedimentos
- Solicite seus insights e sugestões
- Mostre-lhes pelo que você faz, não pelo que você diz

Adaptando-se em diferentes situações: AMBIENTES DE APRENDIZAGEM

ESTILO DOMINANTE

- Gosta de aprender rapidamente; pode se frustrar com um ritmo mais lento
- Tem o próprio relógio de motivação interna, aprende por suas próprias razões, não por razões alheias
- Pode gostar de estruturar seu próprio projeto de aprendizagem
- Lida bem com auto estudo independente
- Define as próprias metas
- Pode ter um curto período de atenção

ESTILO INFLUENTE

- Gosta de aprender em grupos
- Interage frequentemente com os outros
- Responde à motivação extrínseca, elogios e encorajamento
- Precisa de estrutura do facilitador; pode perder a noção do tempo
- Precisa de "o que fazer" e "quando fazer"
- Pode exceder prazos se deixado por conta própria e o aprendizado pode ser concluído com atraso

ESTILO ESTÁVEL

- Aceita um equilíbrio entre trabalho individual e em grupo
- Mostra paciência com processos detalhados ou técnicos
- Gosta de diários e seguimentos
- Prefere instruções explícitas
- Quer saber os resultados e expectativas de desempenho
- Pode precisar de ajuda para priorizar tarefas longas; pode levar críticas para o lado pessoal

ESTILO CAUTELOSO

- Prefere trabalho individual ao invés de em grupo
- Aceita treinamento mais impessoal, como remoto ou on-line
- Tem altas expectativas de seu próprio desempenho
- Estruturará suas próprias atividades apenas com metas e resultados explícitos estabelecidos
- Enfatiza detalhes, pensamento profundo e bases teóricas para o aprendizado
- Pode ficar excessivamente atolado em detalhes, especialmente sob pressão

Atividades de Aplicação

Prática de adaptabilidade

Passa algum tempo com pessoas em casa e no trabalho que você conhece e confia e que tenham estilos diferentes do seu. Explore maneiras de se comunicar de forma mais eficaz com eles. Peça suporte e feedback enquanto tenta novas formas de se comunicar. Lembre-se: diga a eles que esta é uma habilidade que você está construindo para que eles não se surpreendam quando você estiver se comportando de forma diferente.

- **Pratique a Identificação do Estilo do outro com base no comportamento observável**
- **Pratique a Modificação da sua Objetividade e Abertura** em conversa com os outros
- **Pratique a Modificação seu Ritmo e Prioridade**
- **Peça feedback** sobre sua eficácia na comunicação com eles
- **Tire um tempo para refletir sobre sua experiência** e o que funcionou ou não funcionou para você e para eles
- **Considere** o que você deve repetir e o que você precisa modificar mais para se comunicar da forma mais eficaz possível.

À medida que você começa a se sentir mais confortável com a adaptabilidade e as necessidades de um estilo, experimente com os outros!

Atividade de adaptabilidade

Selecione um relacionamento em que as coisas não tenham corrido tão bem quanto você gostaria. Tenha um compromisso de aproveitar o tempo para entender o estilo comportamental da outra pessoa e dar alguns passos para adaptar seu comportamento para melhorar este relacionamento.

- 1** Identifique o estilo comportamental da outra pessoa usando as 2 Perguntas Poderosas:
 - São DIRETOS ou INDIRETOS em sua comunicação?
 - Eles são RESERVADOS ou ABERTOS em sua comunicação?
- 2** Revise seu estilo e veja maneiras de adaptar sua **Objetividade e Abertura** ao lidar com eles.
- 3** Para entender melhor a tensão que pode existir na relação, observe a diferença de preferência no **Ritmo e Prioridade** e modifique o que for necessário.
- 4** Pratique abordagens da maneira que você acha que **ELES gostariam de ser tratados**. Lembre-se, pode parecer desconfortável no início, mas com a prática e a dedicação para se adaptar, você ficará surpreso com a diferença.



Exercício de Tensão Entre os Estilos

Mesmo que você tenha a maior consideração por uma pessoa, a tensão pode existir em uma relação onde os estilos são diferentes. Se isso estiver relacionado ao comportamento, aplique a Regra da Platina® - Tratar os outros da maneira que ELES querem ser tratados - pode ser útil. Complete este exercício para obter insights sobre como melhorar um relacionamento tenso. Se você se sentir confortável, você pode discutir com outras pessoas ações que você pode fazer para aliviar a tensão.

Meu

Estilo: _____

Meu

Ritmo: _____

Minha

Prioridade: _____

RELACIONAMENTO

Nome: *John Doe*

Estilo: *Alto I*

Ritmo: *Rápido*

Prioridade: *Orientado as Pessoas*

Diferença: *Ritmo e Prioridade*

Estratégia: *Seja mais amável, social, otimista e rápido com John*

SAMPLE

RELACIONAMENTO 1

Nome: _____

Estilo: _____

Ritmo: _____

Prioridade: _____

Diferença: _____

Estratégia: _____

RELACIONAMENTO 2

Nome: _____

Estilo: _____

Ritmo: _____

Prioridade: _____

Diferença: _____

Estratégia: _____

Crie um DISC POWER TEAM

Não seria incrível ter um POWER TEAM DISC onde todos os membros trouxessem seus melhores pontos fortes para a mesa, e cada um dos nossos desafios poderia ser apoiado por alguém que seja habilidoso nas áreas que lutamos?

Considerando os pontos fortes e comportamentos no local de trabalho para cada estilo, quem seria um membro ideal do seu DISC POWER TEAM?

	ESTILO DOMINANTE	ESTILO INFLUENTE	ESTILO ESTÁVEL	ESTILO CAUTELOSO
FORTALEZAS	Supervisão Liderança Pioneirismo	Persuasão Motivação Diversão	Escuta Espírito de equipe Seguimento	Planeamento Sistematização Orquestração
COMPORTAMENTOS NO LOCAL DE TRABALHO	Eficiente Ocupado Estruturado	Interação Ocupado Relacionamento	Amigável Funcional Pessoal	Formal Funcional Estruturado
MEMBRO DA EQUIPE				

Para um próximo projeto, considere como seu DISC POWER TEAM pode realizar grandes feitos!

- Atribua responsabilidades com base em pontos fortes
- Determine quais oportunidades ou desafios existem ou podem surgir
- Dê a cada Membro da Equipe a oportunidade de mostrar suas habilidades e experiência
- Verifique regularmente e discuta como a equipe está indo
- Forneça feedback sobre funções, pontos fortes, necessidades e qualquer suporte adicional necessário

E agora?

Este relatório está repleto de informações sobre seu estilo comportamental e os estilos que você encontrará em outros. Existem muitas sugestões na seção de aplicação deste relatório para que você aplique essas informações. Dê o próximo passo e FAÇA os exercícios. Não coloque este relatório em uma prateleira ou em um arquivo. Conhecer seu próprio estilo é apenas o começo - você deve ser capaz de aplicar essas informações para melhorar todos os seus relacionamentos.

Use continuamente este relatório como uma ferramenta de referência. Ele contém muita informação e não foi feito para ser digerido em uma única leitura. Experimente fazer algumas mudanças em seu comportamento e examine os resultados. Você pode se surpreender!

Aviso Legal

Não há garantias, expressas ou implícitas, em relação à avaliação on-line do DISCstyles. Você assume total responsabilidade, os autores, a empresa de avaliação e seus agentes, distribuidores, diretores, funcionários, representantes, empresas relacionadas ou afiliadas e sucessores, e a empresa que solicitar que você complete esta Avaliação DISCstyles (THE GROUP) não será responsável por, (i) seu uso e aplicação da Avaliação de Estilos DISC, (ii) a adequação, exatidão, interpretação ou utilidade da Avaliação dos ESTILOS DISC, e (iii) os resultados ou informações desenvolvidos a partir de seu uso ou aplicação da Avaliação de Estilos DISCstyles.

Você renuncia a qualquer reclamação ou direito de recurso por conta de reclamações contra a THE GROUP, seja por conta de reclamações contra a THE GROUP ou por terceiros. Você deve indenizar e manter a THE GRUPO livre de quaisquer reclamações, passivos, exigências ou processos de terceiros.

A renúncia e a indenização anteriores se aplicam a quaisquer reivindicações, direitos de recurso, responsabilidade, demanda ou ação por danos pessoais, danos materiais ou qualquer outro dano, perda ou responsabilidade, direta ou indiretamente decorrentes, resultantes ou de qualquer forma relacionadas com a Avaliação de ESTILOS DO DISC, ou o uso, aplicação, adequação, precisão, interpretação, utilidade ou gerenciamento da Avaliação de DisCstyles, ou os resultados ou informações desenvolvidas a partir de qualquer uso ou aplicação da Avaliação de ESTILOS DISC, e se com base na obrigação contratual, responsabilidade do delito (incluindo negligência) ou de outra forma.

Em nenhum caso, a THE GROUP será responsável por quaisquer lucros perdidos ou outros danos consequentes, ou por qualquer reclamação contra você por terceiros, mesmo que um ou mais da THE GROUP tenha sido avisado da possibilidade de tais danos.

(continuação a partir da página 2)

Como garantir a precisão da avaliação? Testes independentes e qualificados em padrões definidos pela APA e EEOC

*"... esta avaliação DISC tem uma das maiores pontuações cronbach do mercado."
- Assessment Standards Institute*

O Passado e o Presente da Indústria de Assessments

Os Assessments têm sido usados desde meados do século XX, inicialmente confiados pela Fortune 500s e calculadas por PhDs altamente qualificados e produzidas por apenas um punhado de desenvolvedores confiáveis. Com o advento da internet na década de 1990, a capacidade de produzir, comercializar e vender assessment tornou-se exponencialmente mais fácil e menos cara. Desde então, desenvolveu-se em uma espécie de "indústria global de assessment" com centenas de novos desenvolvedores, produzindo milhares de assessments diferentes. Cada desenvolvedor pretende que suas avaliações sejam instrumentos cientificamente precisos - vendidos, revendidos e usados por indivíduos e organizações de todos os tipos; incluindo muitas de nossas maiores instituições como a Fortune 500s, grandes universidades, governos mundiais e até militares. Assustadoramente, essa "indústria global de assessment", que produz dados confiados por milhões, é totalmente desregulamentada sem nada para garantir que seus consumidores estejam recebendo o que estão sendo contados e vendidos. Não há requisitos, salvaguardas, leis ou regulamentos que garantam que o consumidor receba um instrumento cientificamente preciso - ou mesmo comprove o que os desenvolvedores e vendedores afirmam.

A Solução? Testes independentes e verificáveis por uma instituição qualificada

O Assessment Standards Institute (ASI) avaliou nossas avaliações com testes e relatórios objetivos verificáveis que atendem aos padrões estabelecidos pela **American Psychological Association (APA)** e pela **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)**. Esta bateria de testes é voluntária e auditável de maneira transparente. Nosso objetivo? Garantir o mérito profissional desta avaliação e a precisão científica para você, o usuário. Esses relatórios estão prontamente disponíveis mediante solicitação e incluem:

Validade de Construto (Padrões APA)

A validade do construto é um dos conceitos mais centrais da psicologia. É o grau em que um teste mede o que afirma, ou pretende estar medindo. Os pesquisadores geralmente estabelecem a validade construtiva de uma medida, correlacionando-a com uma série de outras medidas e argumentando a partir do padrão de correlações que a medida está associada a essas variáveis de forma teoricamente previsível.

Confiabilidade - Alfa de Cronbach (Padrões APA)

Esta técnica é considerada uma das medidas mais robustas de confiabilidade e apresenta a maior 'barra' a partir da qual se compara. Os leitores devem notar que o Alfa de Cronbach é o método selecionado para este instrumento, devido aos seus altos padrões. O leitor é encorajado a comparar coeficientes de confiabilidade aqui apresentados a outros fornecedores e também a perguntar aos fornecedores quais fórmulas de confiabilidade eles usaram para calcular seus coeficientes de confiabilidade. O Alfa de Cronbach uma medida usada para avaliar a confiabilidade ou consistência interna, de um conjunto de itens de escala ou teste. Em outras palavras, a confiabilidade de qualquer medição se refere à medida em que é uma medida consistente de um conceito, e o alfa de Cronbach é uma maneira de medir a força dessa consistência

Impacto Díspar (Diretrizes do EEOC)

Os empregadores geralmente usam testes e outros procedimentos de seleção para selecionar candidatos para contratação e funcionários para promoção. O uso de provas e outros procedimentos seletivos pode ser um meio muito eficaz de determinar quais candidatos ou funcionários estão mais qualificados para uma vaga. No entanto, o uso dessas ferramentas também pode violar as Diretrizes do EEOC se elas excluírem desproporcionalmente as pessoas em um grupo protegido por classe, raça, sexo ou outra base coberta. É importante ressaltar que a lei permite que os procedimentos seletivos selecionem os melhores candidatos com base nos requisitos relacionados ao trabalho. Se o processo seletivo tiver um impacto díspar com base na raça, cor, religião, sexo ou origem nacional, o empregador é obrigado a mostrar que o processo de seleção é relacionado ao trabalho e consistente com a necessidade do negócio. Se existe discriminação, a política ou prática contestada deve, portanto, estar associada às habilidades necessárias para realizar o trabalho com sucesso.