



# DISC

Perfil Comportamental  
Profile

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

## Descritivo das Áreas

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

---

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

---

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

---

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

---



**John Doe**

Data da Avaliação: 31/05/2019

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

### Olá, John, seja muito bem-vindo!

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

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

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

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

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

### Parabéns pelo seu resultado DISC.



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

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

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

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

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

## Nota Complementar

### COMPORTAMENTO

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

### PERSONALIDADE

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

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

### História e Fundamentação DISC

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

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

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

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

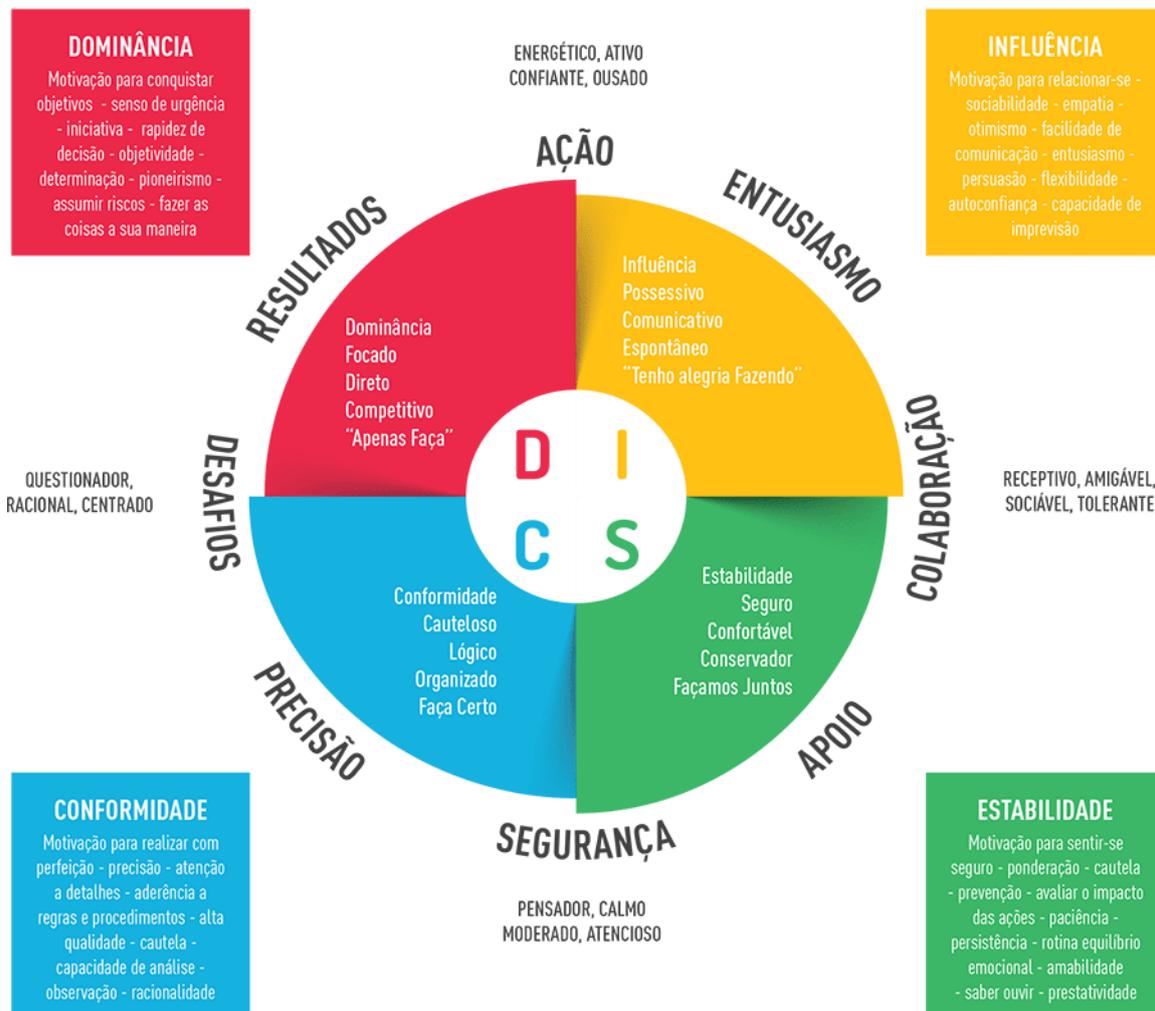
Assim, os Quatro Grupos de Comportamento Humano decorrem do desenvolvimento natural de estudos balizados. Os seus componentes representam as formas como as pessoas se comportam e relacionam-se entre si.

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

## INTRODUÇÃO

John Doe  
31/05/2019

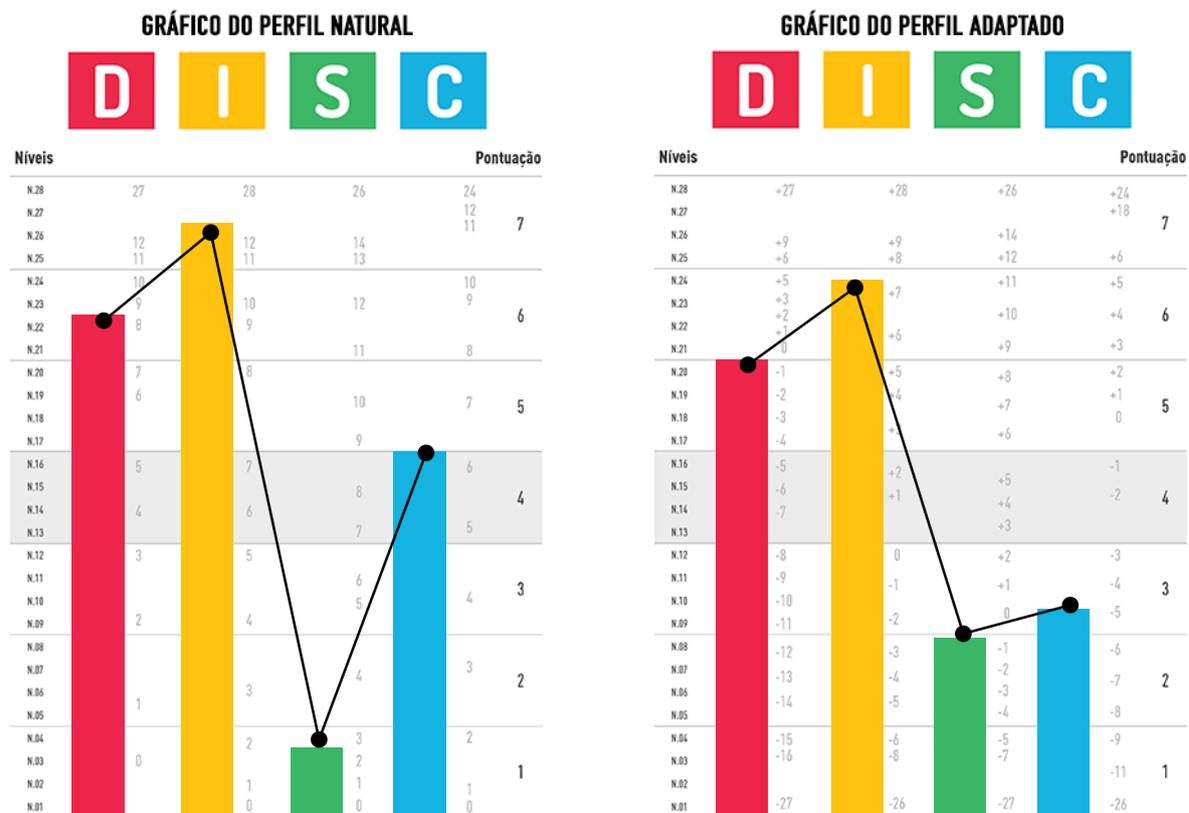
Apresentamos, a seguir, mais detalhes sobre a teoria e o modelo DISC por meio de um olhar “interno” ao indivíduo, dessa forma, observe que, enquanto os padrões “C” e “S” tendem a ser mais reflexivos, introvertidos e moderados, os padrões “D” e “I” possuem um ritmo mais energético, ativo, extrovertido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



## SEU ESTILO DISC, PERFIL NATURAL

John Doe  
31/05/2019

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



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

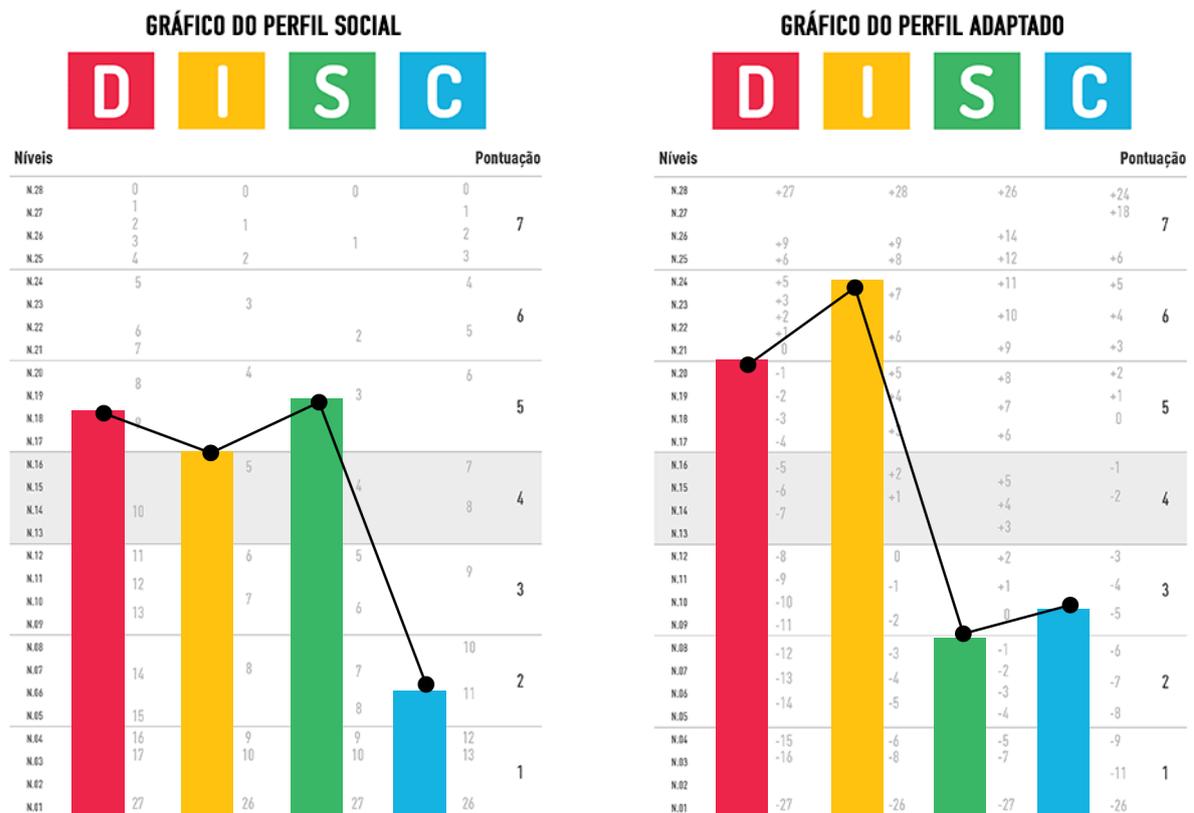
Normalmente, percebe-se este perfil em situações de estresse ou quando se está sob pressão.

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

## SEU ESTILO DISC, PERFIL SOCIAL

John Doe  
31/05/2019

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



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

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

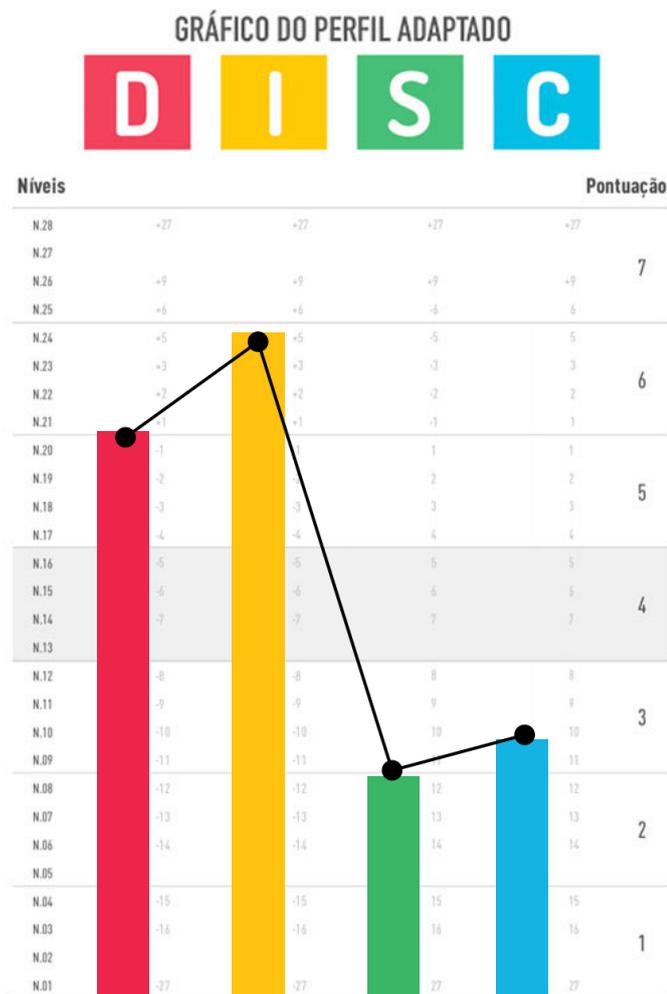
De acordo com a neurociência, o cérebro humano é social, foi desenvolvido para sociabilizar, por isso, este comportamento está ligado às nossas necessidades de interações sociais e de pertencer a algo social, e, a partir disso, realizamos nossa adaptação comportamental para o convívio social.

## SEU ESTILO DISC, CONVENCEDOR

John Doe  
31/05/2019

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

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



**PERFIL E ESTILO PREDOMINANTES**John Doe  
31/05/2019**John,**

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

**I = INFLUENTE e D = DOMINANTE**

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

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

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

## PERFIL E ESTILO PREDOMINANTES

John Doe  
31/05/2019

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

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

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

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

## Resumo do seu estilo Convencedor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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