



DISC Dinâmica de Equipa

Uma Avaliação dos Estilos Comportamentais

Sample Report

January 14, 2020

YOUR COMPANY
LOGO
APPEARS HERE

Introdução ao Relatório Dinâmica de Equipa

O Relatório Dinâmica de Equipa ajuda-o a perceber melhor a forma como a sua equipa funciona e o seu respetivo desempenho. Fornece uma visão geral da combinação dos diferentes estilos comportamentais dentro da equipa e tem como base o Perfil Individual DISC. Estes perfis medem as tendências de comportamento observável e emoção, com base no modelo DISC de frontal / indireto e reservado / aberto.

Os quatro estilos comportamentais medidos pelo modelo DISC são:

D = Dominante

A forma como a pessoa lida com **Problemas e Tarefas**.

I = Influenciador

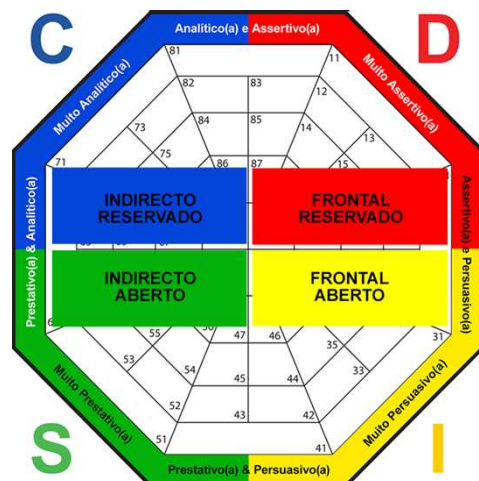
A forma como a pessoa lida com situações que envolvem **Pessoas e Contacto**.

S = eStável

A forma como a pessoa demonstra **Ritmo e Consistência**.

C = Consciencioso

A forma como a pessoa reage a **Procedimentos e Restrições**.



Além disso, no interior do relatório estão referências quer aos padrões do **Estilo Adaptado** quer do **Estilo Natural**:

- **Estilo Adaptado:** Trata-se da sua **perceção das tendências comportamentais que você acha que deve utilizar no seu ambiente atual para ter sucesso**. Este comportamento pode mudar consoante os diferentes ambientes, situações e funções.
- **Estilo Natural:** Trata-se da **auto-perceção do seu “verdadeiro eu” e dos comportamentos instintivos**. Estes são os comportamentos que a pessoa tem mais tendência a revelar em situações stressantes ou em situações em que se sente confortável e não está a tentar impressionar alguém. O Estilo Natural tende a ser bastante consistente, mesmo em ambientes diferentes.

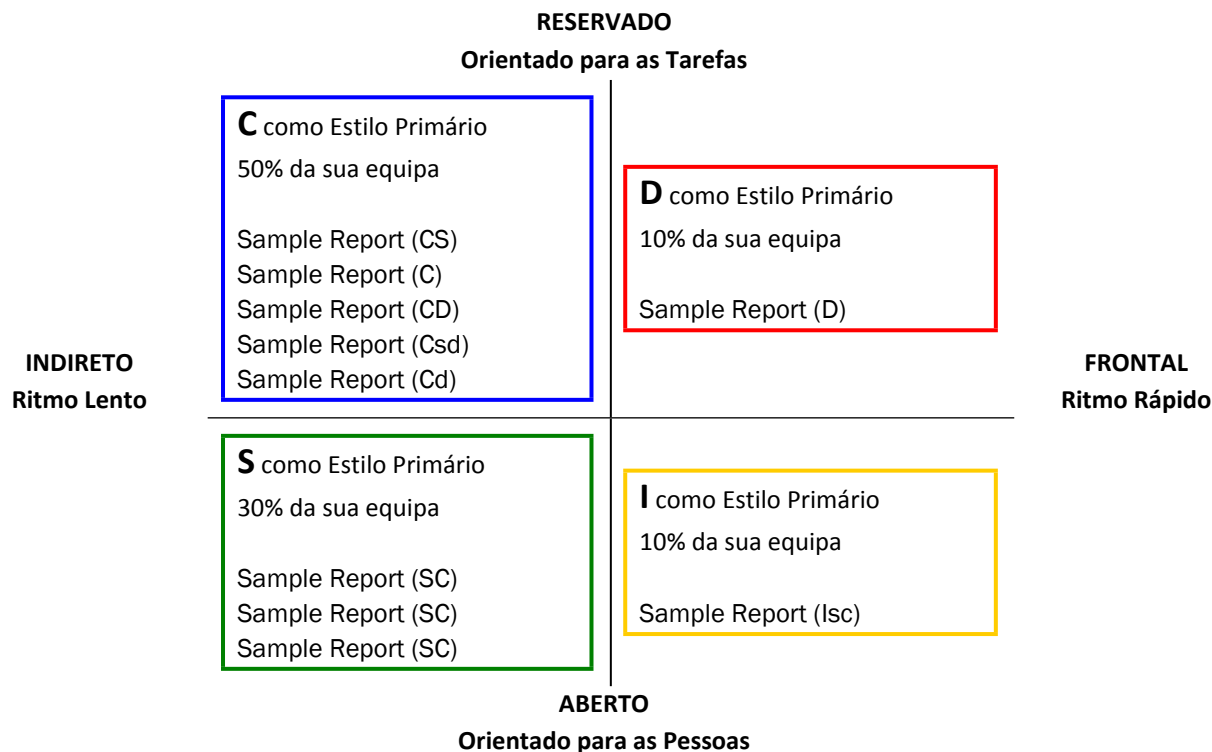
Os resultados que constam no presente relatório dependem da interpretação; aconselhamos a que fale com o seu consultor para mais informações ou solicite um relatório de esclarecimento para orientação.

No final do presente relatório, pode encontrar uma secção de recursos que lhe fornece informação relativamente à comunicação e adaptabilidade para os 4 estilos do DISC para sua referência e aplicação.

Resultados Dinâmica de Equipa 'NATURAL'

Estilos Naturais dentro dos Quatro Quadrantes do Modelo DISC – Parcela de Resultados Primários

O gráfico abaixo demonstra o estilo Natural de cada pessoa dentro dos quatro Quadrantes do modelo DISC. Ao lado do nome da pessoa está as preferências DISC primárias e secundárias.

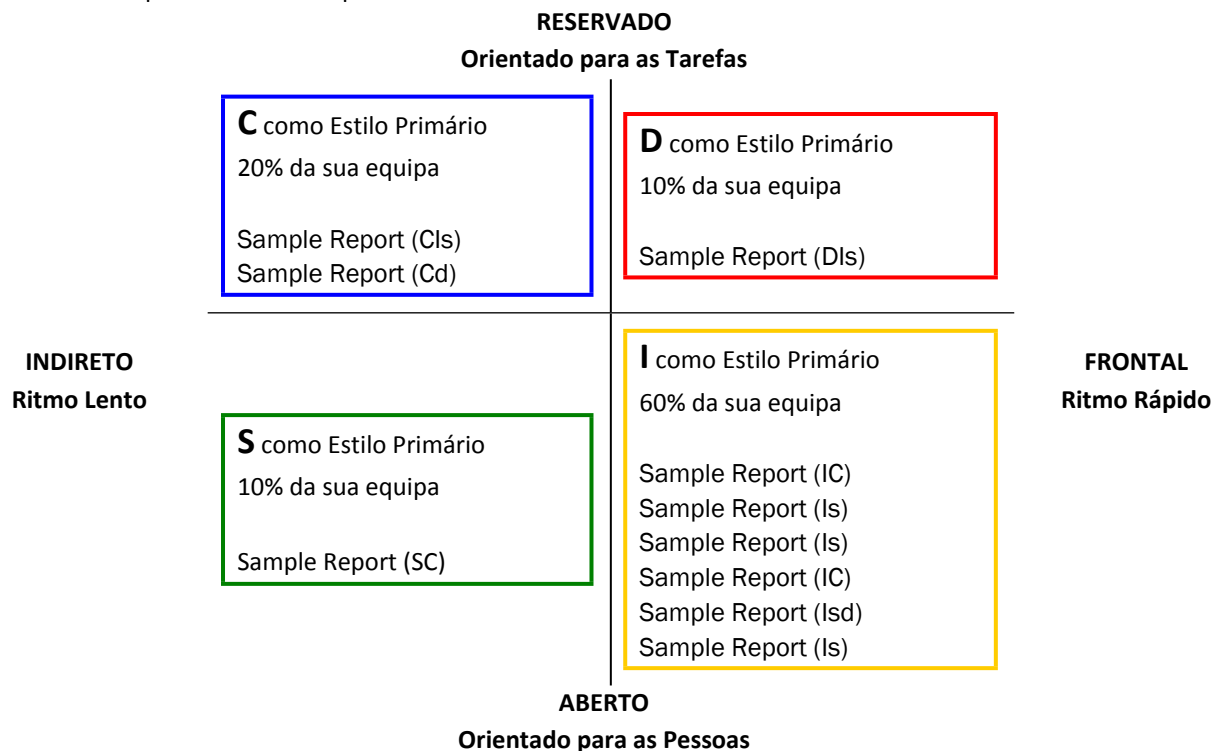


Observe as várias percentagens da sua equipa em cada quadrante para:

- Identificar potenciais benefícios de colaboração e desafios associados à rutura do estilo natural desta equipa.
- Considere o modo como as diferentes pessoas trabalham juntas dentro da equipa (positiva e negativamente). Acha que o estilo natural DISC individual pode ter consequências no aumento da cooperação ou não do trabalho da equipa?

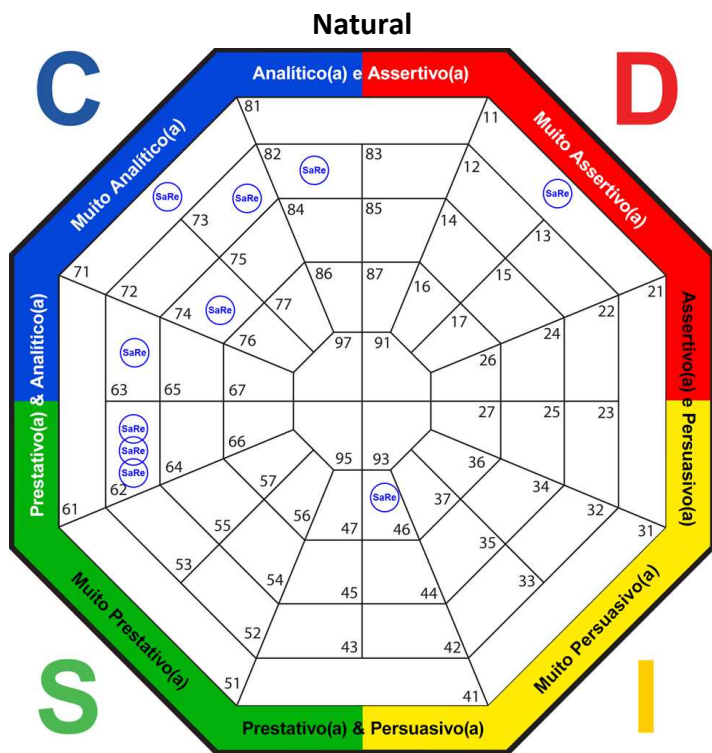
Resultados Dinâmica de Equipa 'ESTILO ADAPTADO'

O gráfico abaixo demonstra o estilo Adaptado de cada pessoa dentro dos quatro Quadrantes do modelo DISC. Ao lado do nome da pessoa está as preferências DISC primárias e secundárias.



Examine como o anterior difere do gráfico natural correspondente. Considere:

- Onde vê mudanças de estilos?
- Estão muitas pessoas a adaptarem-se ou poucas?
- Existe um tema comum com alguma das adaptações?
- O que acha que está a originar essas adaptações?
- Quais são os impactos mais prováveis dessas adaptações?



Compare este Estilo Natural da Equipe ao Estilo Adaptado abaixo:

Cada quadrante tem um estilo abrangente composto por um estilo Frontal ou Indireto e um estilo Aberto ou Reservado.

Estilo Frontal = motivador, competitivo e focado nos resultados

Estilo Indireto = reservado, cooperante e paciente

Estilo Aberto = desejo de construir uma ponte e conectar-se com os outros

Estilo Reservado = um estilo mais privado, específico, lógico e analítico

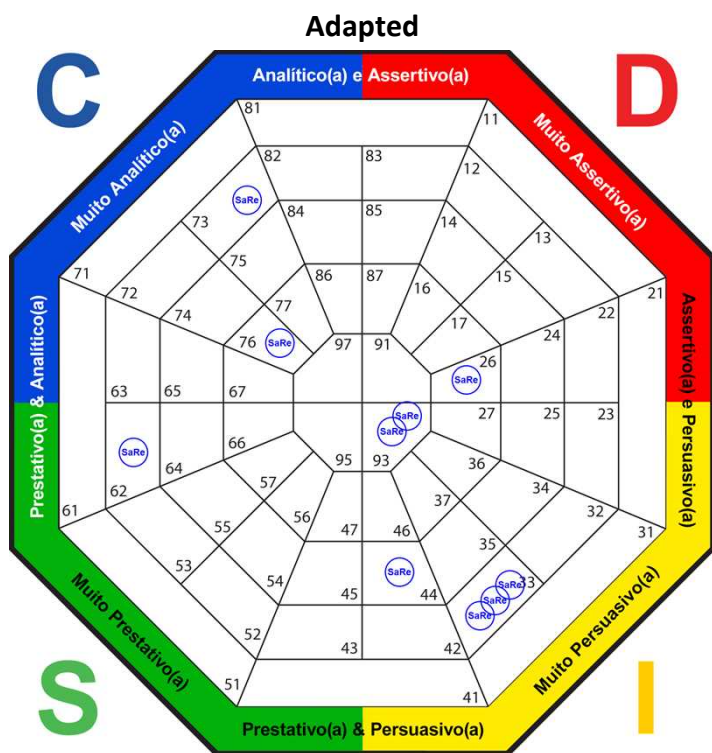
A equipe está a adaptar-se para ir ao encontro do(s) objetivo(s) de grupo?

A adaptação é necessária e eficaz?

A equipe está a adaptar-se em direção ao Líder ou está a afastar-se dele?

Existe alguma predominância ou sub-representação de algum estilo DISC em particular? Caso sim, quais serão as consequências mais prováveis?

Quais são as áreas que precisa de se focar mais para construir uma colaboração mais eficaz?



Init.	Nome	Adapt	Estilo	Nat	Estilo
SaRe	Sample Report	93	IC	11	D
SaRe	Sample Report	76	CIs	63	CS
SaRe	Sample Report	62	SC	62	SC
SaRe	Sample Report	33	Is	46	Isc
SaRe	Sample Report	33	Is	71	C
SaRe	Sample Report	26	DIs	82	CD
SaRe	Sample Report	93	IC	62	SC
SaRe	Sample Report	73	Cd	74	Csd
SaRe	Sample Report	44	Isd	62	SC
SaRe	Sample Report	33	Is	73	Cd

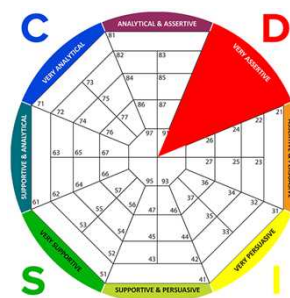
D – Muito Assertivo

Pontos Fortes:

- É competitivo e gosta de olhar para o futuro
- Procura problemas para os resolver
- É positivo e gosta do confronto
- Gosta do poder e da autoridade
- Gosta de respostas diretas
- Gosta de tarefas desafiadoras
- É bastante focado nos resultados

Limitações:

- Abusa da autoridade dentro da equipa
- Utiliza o medo como fator de motivação
- Tem o ego por vezes exagerado
- Não é bom ouvinte
- Falta-lhe tato e diplomacia
- Não gosta da rotina diária do trabalho
- Delega em demasia
- Toma decisões sem ter conhecimento de todos os factos



Natural: 1, 10%
Adaptado: 0, 0%

Utilize estas palavras e frases:

- Vamos avançar
- Aproveita as oportunidades
- Estás numa posição com alta visibilidade
- Desafiador
- Continua a ter resultados
- A sua opinião conta
- Faz com que as pessoas comecem a ouvir
- Sem interrupções
- Envolva-te em todas as grandes decisões

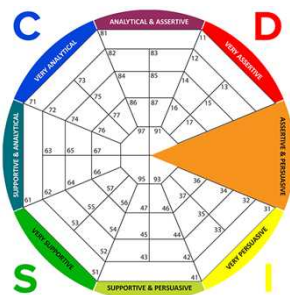
DI – Assertivo & Persuasivo

Pontos Fortes:

- Tem resultados obtidos através de outras pessoas
- A mudança é boa – motiva as outras pessoas
- Intuitivo – segue o seu instinto
- Os desafios torna-os agressivos e decisivos
- Não tem a iniciativa sozinho, convence os outros a terem a iniciativa
- Otimista em relação às expectativas da equipa e às suas conquistas
- Podem ser muito independentes

Limitações:

- As emoções influenciam as decisões
- Pouca tolerância para os conflitos dentro da equipa
- Não consegue gerir o seu tempo
- O seu entusiasmo excessivo pode ser contagiante
- Raramente termina o que começa
- Não dá o devido seguimento
- Pode tirar vantagem da sua posição dentro da equipa
- Dificuldade em cumprir prazos
- Assume demasiadas responsabilidades e tarefas o que acaba por confundir as prioridades



Natural: 0, 0%
Adaptado: 1, 10%

Utilize estas palavras e frases:

- Vamos tirar vantagem desta oportunidade
- O sucesso da nossa empresa depende de ti
- Nós aceitamos quem és e o que fazes
- Gere o negócio à tua maneira
- És tu quem decide
- Tu és respeitado por aquilo que trazes à equipa
- Produzes trabalho muito importante
- Respeitamos-te por seres tu próprio
- A mudança tem-te feito muito bem
- As pessoas precisam de recompensas frequentes

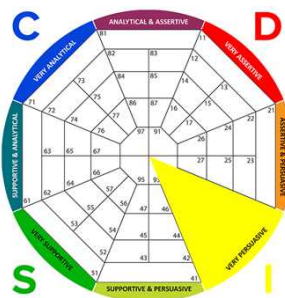
I – Muito Persuasivo

Pontos Fortes:

- Utiliza as suas competências sociais e verbais
- Traz coesão à equipa
- Utiliza as suas competências verbais e sociais para promover a equipa
- Gosta de inovar
- Atenua a tensão dentro da equipa
- Tem uma visão geral do produto/serviço e depois promove-o muito bem

Limitações:

- Desorganizado e confuso
- Emocional e age por impulso
- Irrealisticamente otimista relativamente à equipa
- Ineficiente
- Exagera na diversão
- Não reúne todos os fatos antes de agir
- Ouve apenas alguns elementos da equipa



Natural: 0,0%
Adaptado: 5, 50%

Utilize estas palavras e frases:

- Novo, único, conquista o respeito
- Reconhecimento
- Cria a imagem correta
- Não fiques preso no meio
- Adapta-o ao teu objetivo
- Faz com que as pessoas percebam o que estás a dizer
- Os objetivos e tarefas são razoáveis
- Estamos todos comprometidos com a abordagem da equipa

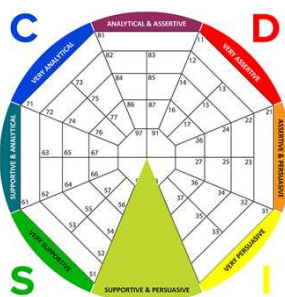
IS – Prestativo & Persuasivo

Pontos Fortes:

- Simpático e compreensivo, gosta de ajudar
- Leal à equipa, gosta de trabalhar em equipa
- Faz com que as pessoas se sintam importantes
- Promove e implementa as ideias da equipa
- Ajuda os outros a alcançar os seus objetivos
- Valoriza as pessoas
- Sensível para com os sentimentos dos outros
- Compreensível e amigo
- Bom ouvinte e comunicador
- Sensível aos sentimentos

Limitações:

- Vai evitar os confrontos dentro da equipa
- Falta-lhe o sentido de urgência
- Não questiona o *status quo*
- Por vezes é passivo e indeciso
- Nunca pisa o risco com os restantes membros da equipa
- Guarda ressentimentos
- Retira-se quando está sob stress
- Pode ser exageradamente simpático, compassivo e fácil de lidar



Natural: 1, 10%
Adaptado: 1, 10%

Utilize estas palavras e frases:

- Relação
- Conquistar o consenso
- Sem interrupção na integração
- Fundação sólida
- Segurança de conhecimento
- As coisas estão no caminho certo
- Fiabilidade comprovada
- Não depende do “fator humano”
- É melhor saber do que adivinhar
- Não haverá uma mudança radical
- Quantifica e mede tudo

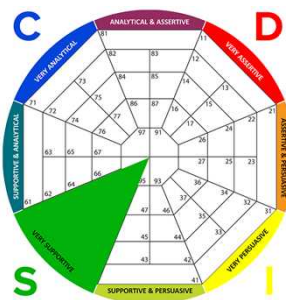
S – Muito Prestativo

Pontos Fortes:

- Gosta do ambiente de equipa, dos seus membros, é leal
- Excelente ouvinte
- Compreensivo
- Paciente e reconfortante
- Gosta de atividades em equipa
- Leal a uma equipa com quem se identifica
- Motivado para seguir procedimentos

Limitações:

- Pode ser algo passivo e indeciso
- Resistente à mudança
- Prefere ser ele(a) a fazer o trabalho, em vez de delegar
- Pode hesitar em vez de seguir em frente
- Falta-lhe o sentido de urgência
- Quer manter o status quo
- Retira-se e torna-se possessivo quando está sob stress
- Guarda ressentimentos



Natural: 0, 0%
Adaptado: 0, 0%

Utilize estas palavras e frases:

- Não há controvérsias
- Consistente com os standards da indústria
- Deixa as pessoas em paz
- Previsibilidade nas operações
- Protocolos amplamente aceites
- Manter os standards da indústria
- Não ficas com os créditos todos, por tudo o que fazes
- Abordas as preocupações de todos os membros da equipa
- Excelente jogador de equipa

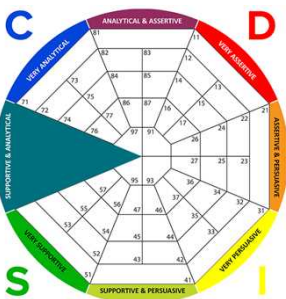
SC – Prestativo & Analítico

Pontos Fortes:

- Trabalha para um líder e uma causa
- Realiza altos padrões de trabalho e conduta
- Sensível aos problemas, regras, erros e procedimentos
- Consegue tomar decisões difíceis sem o lado emocional
- Focaliza-se na necessidade de ter sistemas de qualidade
- Auto-disciplinado
- Consegue implementar e afinar os planos
- Foca-se nos projetos até ao seu término

Limitações:

- Resistente à mudança
- Demonstra falta de confiança na equipa
- Sob stress pode tornar-se mais difícil
- Pode não discutir preocupações e sentimentos
- Pode inclusive esconder sentimentos verdadeiros
- Pode não se autopromover nem à equipa
- Pode abusar de procedimentos organizacionais



Natural: 4, 40%
Adaptado: 1, 10%

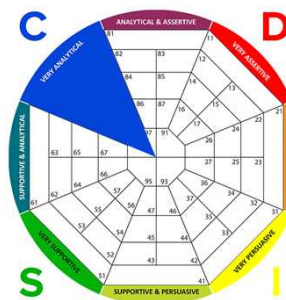
Utilize estas palavras e frases:

- Espalhamos o risco
- Sabes como é suposto fazer as coisas
- Mantém tudo no ritmo normal sem pressas
- Não há mais caos. Sem conflitos
- Nada de coisas absurdas e disparatadas
- Nada complexo
- Provado, testado e fácil de usar
- Não há relações conflituosas
- Discutir nunca resolve nada
- Convencional

C – Muito Analítico

Pontos Fortes:

- Pensamento crítico
- Muito preciso e minucioso
- Disciplinado
- Exigente, elevados padrões de desempenho
- A maneira correta de proceder é motivador
- Apoia as suas opiniões com fatos e dados
- Soluciona os problemas recorrendo a fatos e dados



Natural: 3, 30%
Adaptado: 2, 20%

Limitações:

- Não gosta de liderar
- Não delega, acumula trabalho
- Segue os procedimentos, nunca ultrapassa a linha
- Analisa muito, por vezes demasiado até
- Evita controvérsias
- Qualifica as suas próprias ideias
- Tem dificuldade em verbalizar os seus sentimentos

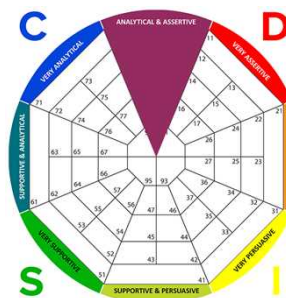
Utilize estas palavras e frases:

- Precisão provada
- Comprovada por investigadores
- Minimizar o risco
- Previsível
- Muito bem pensado
- Seguir padrões ao longo do tempo
- Evitar o erro humano
- Respeitamos a tua privacidade

CD – Analítico & Assertivo

Pontos Fortes:

- Traz ideias criativas
- Lento a começar mas rápido a terminar
- Vai tomar as decisões mais difíceis com discernimento, baseando-se nos factos
- Esforça-se para encontrar as soluções mais corretas e aceitáveis
- Desafia a equipa para elevar os padrões de performance
- Consciente do impacto dos erros na linha inferior
- Faz uma boa utilização do tempo da equipa



Natural: 1, 10%
Adaptado: 0, 0%

Limitações:

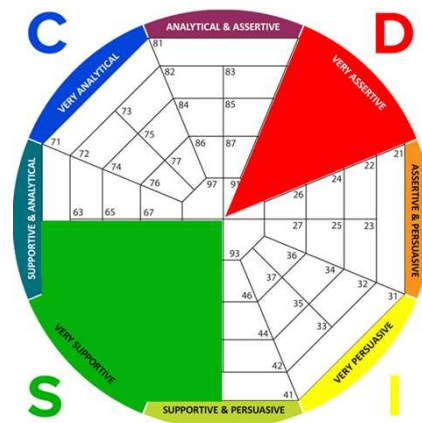
- Por vezes demora muito tempo
- Abusa dos fatos e dados
- Pode ser exageradamente franco e crítico
- Insensível aos sentimentos dos outros
- Visto como não sendo sincero
- Sob stress, pode ser exigente
- Desvaloriza a contribuição dos restantes membros da equipa
- Decisões inconstantes

Utilize estas palavras e frases:

- Quer as operações que as finanças foram contempladas
- Terá o controlo do projeto
- Terá o controlo dos resultados
- Mantenha o controlo do que é importante para si
- Utilize os seus ativos no seu potencial máximo

Misturar os Estilos da Equipe

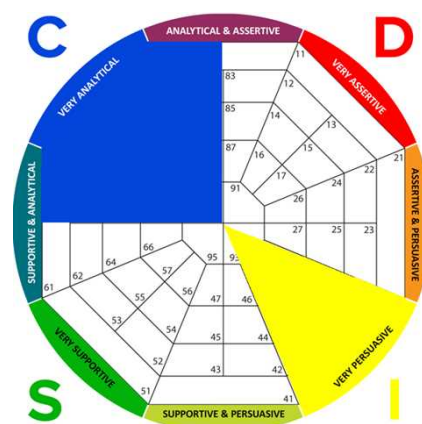
D (Muito Assertivo)	S, SI, SC (Prestativo, Prestativo Persuasivo/Analítico)
<ul style="list-style-type: none"> Ritmo acelerado Extrovertido Impaciente Provoca o conflito Responde com agressividade Elevado sentido de urgência Assume o risco 	<ul style="list-style-type: none"> Ritmo lento Introvertido Paciente Evita o conflito Não é expressivo Baixo sentido de urgência Aversão ao risco



Sugestões para esta mistura

- O D deve trabalhar para construir uma relação de confiança com o S
- O D precisa de estar atento e escutar; convidar o S para partilhar
- O S não deve levar a peito as críticas ou conflitos e deve reconhecer que o conflito pode ser produtivo
- O S pode precisar de aumentar o ritmo e sentido de urgência e manter-se focado no resultado para apoiar o D

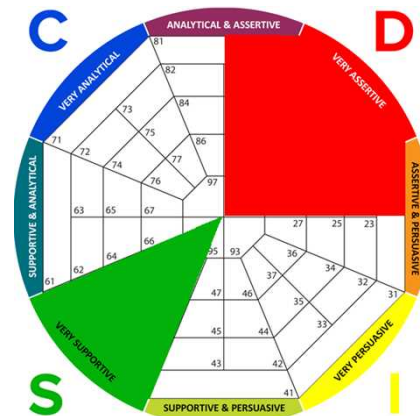
I (Muito Assertivo)	C, CD, CS (Analítico, Analítico Assertivo/Prestativo)
<ul style="list-style-type: none"> Otimista Extrovertido Sentimentos Focado nas pessoas Precisa de informação relevante Assume riscos 	<ul style="list-style-type: none"> Pessimista (ou realista) Introvertido Fatos Focado nas tarefas Precisa de muita informação Aversão ao risco



Sugestões para esta mistura

- O I vai precisar de abrandar o ritmo e monitorizar a expressão emocional
- O I deve gesticular menos e estar consciente do espaço pessoal do C
- O C vai precisar de aumentar o ritmo e estar mais envolvido
- O C e o I têm ritmos e prioridades diferentes (lento/rápido, tarefas/pessoas)

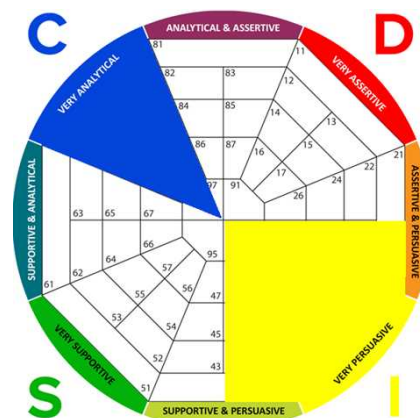
<p>S <i>(Muito Prestativo)</i></p>	<p>D, DC, DI <i>(Assertivo, Assertivo Analítico/Persuasivo)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cauteloso com as decisões • Ritmo lento • Indireto • Focado nas pessoas • Não-expressivo • Paciente • Baixo sentido de urgência 	<ul style="list-style-type: none"> • Decisões rápidas • Ritmo acelerado • Frontal • Focado nas tarefas • Responde com agressividade • Impaciente • Elevado sentido de urgência



Sugestões para esta mistura

- O S precisa de falar quando não concorda com alguma situação; eles preferem não dizer nada para não criar atrito
- O S deve fazer mais perguntas para perceber melhor as expetativas e agenda do D
- O D vai ter que abrandar o ritmo e recordar que é importante construir confiança antes de avançar
- O D deve dedicar tempo a interagir com o S antes de se focarem nas tarefas a fundo

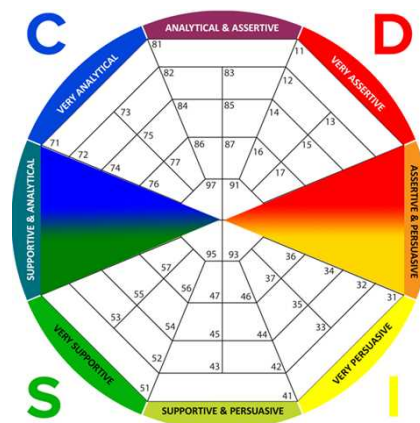
<p>C <i>(Muito Analítico)</i></p>	<p>I, ID, IS <i>(Persuasivo, Persuasivo Assertivo/Prestativo)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Pessimista (realista) • Cauteloso com as decisões • Introvertido • Ritmo lento • Aversão ao risco • Focado nas tarefas 	<ul style="list-style-type: none"> • Otimista • Rápido a decidir • Extrovertido • Ritmo acelerado • Assume o risco • Focado nas pessoas



Sugestões para esta mistura

- O C deve fazer perguntas para guiar a conversa de forma a alcançar a conclusão desejada
- O C deve envolver-se mais rapidamente e com energia reforçada
- O I precisa de controlar as suas emoções e gesticular menos bem como limitar o contato físico
- O I deve dar mais tempo para processar e responder, tentando não perder o interesse ou distrair-se

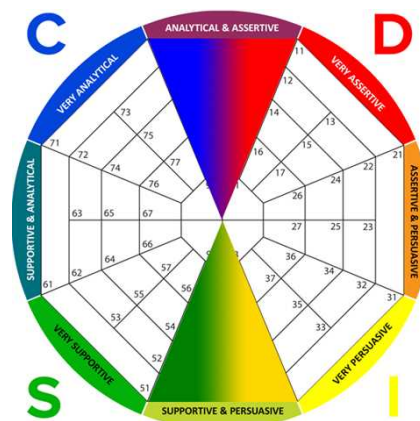
DI (Assertivo e Persuasivo)	SC (Prestativo e Analítico)
<ul style="list-style-type: none"> Gosta da mudança Gosta do conflito Extrovertido Animado Orientado para a ação Assume o risco 	<ul style="list-style-type: none"> Evita mudanças apressadas Evita o conflito Introvertido Reservado Orientado para o pensamento Aversão ao risco



Sugestões para esta mistura

- O DI deve delinear claramente as expectativas e resultados / objetivos para o SC, se possível por escrito
- O DI precisa de tentar fornecer clareza relativamente a passos e procedimentos, não apenas por alto
- O SC pode ficar frustrado com a falta de conclusão e término; pode precisar de pedir mais apoio por parte do DI
- O SC precisa de expressar as suas preocupações e/ou desacordos de forma concisa e direta (mas de forma bastante completa)

CD (Analítico e Assertivo)	SI (Prestativo e Persuasivo)
<ul style="list-style-type: none"> Direto Cético/Lento a ganhar confiança Focado nas tarefas Realizadores Pensamento e ação 	<ul style="list-style-type: none"> Indireto Aberto/Rápido a ganhar confiança Focado nas pessoas Relatores Sentimentos



Sugestões para esta mistura

- O CD deve ser mais atencioso e respeitador relativamente aos sentimentos e perspetivas dos outros
- O CD deve ser mais aberto no que diz respeito ao conhecimento dos indivíduos e dos seus esforços, menos contundente e desafiador
- O SI deve ser menos reservado e expressar os seus pensamentos e preocupações
- O SI deve lembrar-se que o conflito e as críticas não são pessoais; pode inclusive ser produtivo e necessário

Coaching para a Equipa

Fazer coaching a qualquer equipa pode ser desafiante, especialmente quando existe uma mistura de estilos, backgrounds e valores diferentes. Para a maior parte dos grupos, não é o “como” nem o “porquê” que impede as pessoas de efetivamente trabalharem juntas, nem tão pouco influencia a capacidade de recuperar de tarefas não planeadas, falta de tempo e recursos. É sim a incapacidade de identificar, compreender e alavancar os pontos fortes do grupo e trabalhar efetivamente com as vulnerabilidades de cada pessoa.

O objetivo é maximizar o potencial de cada um para melhor apoiar o grupo e alcançar os resultados esperados.

Reunir todo o grupo para aprenderem mais sobre cada um, dá à outra pessoa um conhecimento intelectual dos verdadeiros benefícios da colaboração. Se o grupo vir que a colaboração é válida e compreenderem a melhor forma de trabalharem em equipa, o grupo pode alcançar as melhores decisões possíveis e tomar ação num período de tempo relevante.

Sugestões para criar, construir, fomentar e melhorar o trabalho em equipa:

- Reveja o relatório Dinâmica de Equipa para **semelhanças e diferenças** nos estilos comportamentais.
- Considere os **pontos fortes e as limitações no estilo natural e adaptado** para cada membro da equipa, bem como da equipa enquanto grupo **coletivo**.
- Crie oportunidades para os membros dos grupos **interagirem com os outros membros** que são fortes nas **áreas que eles necessitam de desenvolver**. Baseie-se nos **pontos fortes e capacidades** de cada membro para ajudar os outros membros a crescer e desenvolverem-se.
- Avalie **áreas de oportunidade** para o grupo melhorar a colaboração e interação:
 - Todos os membros da equipa **são ouvidos** nas sessões de planeamento / reuniões
 - Todas as **perspetivas são tidas como válidas** pela equipa enquanto um todo?
 - Existem membros da equipa que de forma consistente **não falam e não são tidos em consideração**?
 - Todos os membros têm a noção **clara das expetativas e sabem qual o seu papel** na equipa?
 - Existe algum **conflito permanente, ressentimento ou falha na comunicação** que precisem ser abordados e falados?

Crie um DISC EQUIPA DE PODER

Não seria espetacular ter um DISC EQUIPA DE PODER em que todos os membros trouxessem para a mesa os seus melhores pontos fortes, e cada um dos membros pudesse ser ajudado por alguém cujo ponto forte fosse o nosso desafio?

Considerando os pontos fortes e os comportamentos no local de trabalho para cada estilo, quem seria o Membro ideal para o DISC EQUIPA DE PODER?

	ESTILO DOMINANTE	ESTILO INFLUENCIADOR	ESTILO ESTÁVEL	ESTILO CONSCIENCIOSO
PONTOS FORTES	Administração Liderança Pioneiro	Persuasão Motivação Entretenimento	Ouvir Trabalho em Equipa Acompanhamento	Planeamento Sistematização Orquestração
COMPORTAMENTOS NO LOCAL DE TRABALHO	Eficiente Ocupado Estruturado	Interativo Ocupado Pessoal	Amigo Funcional Pessoal	Formal Funcional Estruturado
MEMBRO (S) DA EQUIPA				

Para um projeto futuro, pense de que forma o seu DISC EQUIPA DE PODER poderia alcançar grandes feitos!

- Atribua as responsabilidades com base nos pontos fortes
- Determine que oportunidades ou desafios existem ou podem vir a existir
- Dê a cada Membro da Equipa a oportunidade de demonstrar as suas capacidades e experiência
- Confira com regularidade e discutam enquanto equipa a evolução do projeto
- Dê feedback consoante os papéis, pontos fortes, necessidades e algum apoio adicional que seja preciso

Recursos Adicionais do DISC

Os quatro estilos comportamentais medidos pelo modelo DISC são:

Dominante

O estilo Dominante (estilo D) mede e identifica a forma assertiva com que uma pessoa prefere lidar com os **PROBLEMAS** com que se depara. Uma pessoa com um “D elevado” enfrenta e ataca os problemas de forma ativa, enquanto que um “D baixo” será mais reservado e conservador a enfrentar as dificuldades, questões problemáticas e confrontos. **Os indivíduos que ocupam o quadrante superior direito do círculo comportamental (D) tendem a exibir um estilo comportamental mais assertivo, direto e orientado para resultados.**

Influenciador

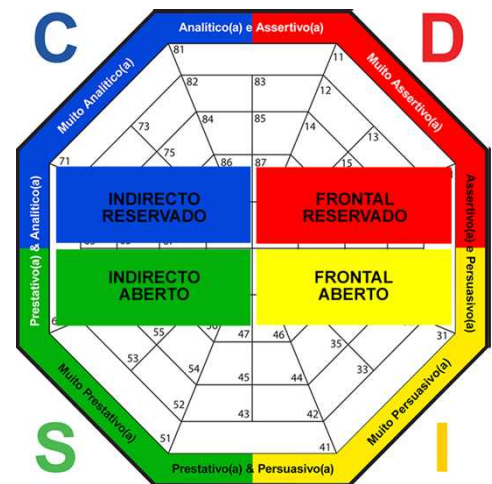
O estilo Influenciador (estilo I) mede e identifica a forma assertiva com que uma pessoa prefere lidar com as **PESSOAS** que encontra. Uma pessoa com um “I elevado” gosta do contato pessoal, é extrovertida e gosta de interagir com outras pessoas enquanto que uma pessoa com um “I baixo” será mais introvertida, reservada e menos inclinada para estabelecer contacto pessoal e interagir com outras pessoas. **Os indivíduos que ocupam o quadrante inferior direito do círculo comportamental (I) tendem a exibir um estilo comportamental mais orientado para as pessoas, direto e aberto.**

Estável

O estilo estável (estilo S) mede e identifica a forma como uma pessoa prefere lidar com o **NÍVEL DE ATIVIDADE** ou **RITMO** da sua agenda diária. Uma pessoa com um “S elevado” tem tendência a ser mais paciente e prefere uma carga de trabalho estável, focada e consistente, preferindo não mudar frequentemente as engrenagens e alterar a direção a meio do projeto. Por sua vez, uma pessoa com um “S baixo” tem tendência a ser pouco paciente e prefere uma agenda acelerada, rápida e multitarefa que oferece opções ativas, orientadas para a mudança e espontâneas. **Os indivíduos que ocupam o quadrante inferior esquerdo do círculo comportamental (S) tendem a exibir um estilo comportamental mais indireto mas aberto e particularmente focado na equipa.**

Consciencioso

O estilo Consciencioso (estilo C) mede e identifica a forma como uma pessoa prefere lidar com as **REGRAS**, atenção ao **detalhe, precisão e dados**. Uma pessoa com um “C elevado” vai insistir na precisão, fatos confiáveis e padrões elevados. Uma pessoa com um “C baixo” tem tendência a questionar as regras, pode ser bastante independente, opinativo e pode favorecer a persuasão emocional em detrimento de dados lógicos. **Os indivíduos que ocupam o quadrante superior esquerdo do círculo comportamental (C) tendem a exibir um estilo comportamental mais indireto e reservado, particularmente focado no detalhe e mito analítico.**



Visão do Padrão Comportamental

A VPC divide-se em oito zonas comportamentais. Cada zona identifica uma combinação diferente de traços comportamentais. Os descritores periféricos descrevem como as outras pessoas, de forma geral, vêem os indivíduos com o seu estilo. As tramas das partes externas do diamante identificam aquele fator (DISC) do seu estilo que vai dominar os outros três. À medida que se aproxima do centro do diamante, dois ou eventualmente três traços combinam-se para moderar a intensidade dos seus descritores de estilo dentro de uma zona comportamental específica.

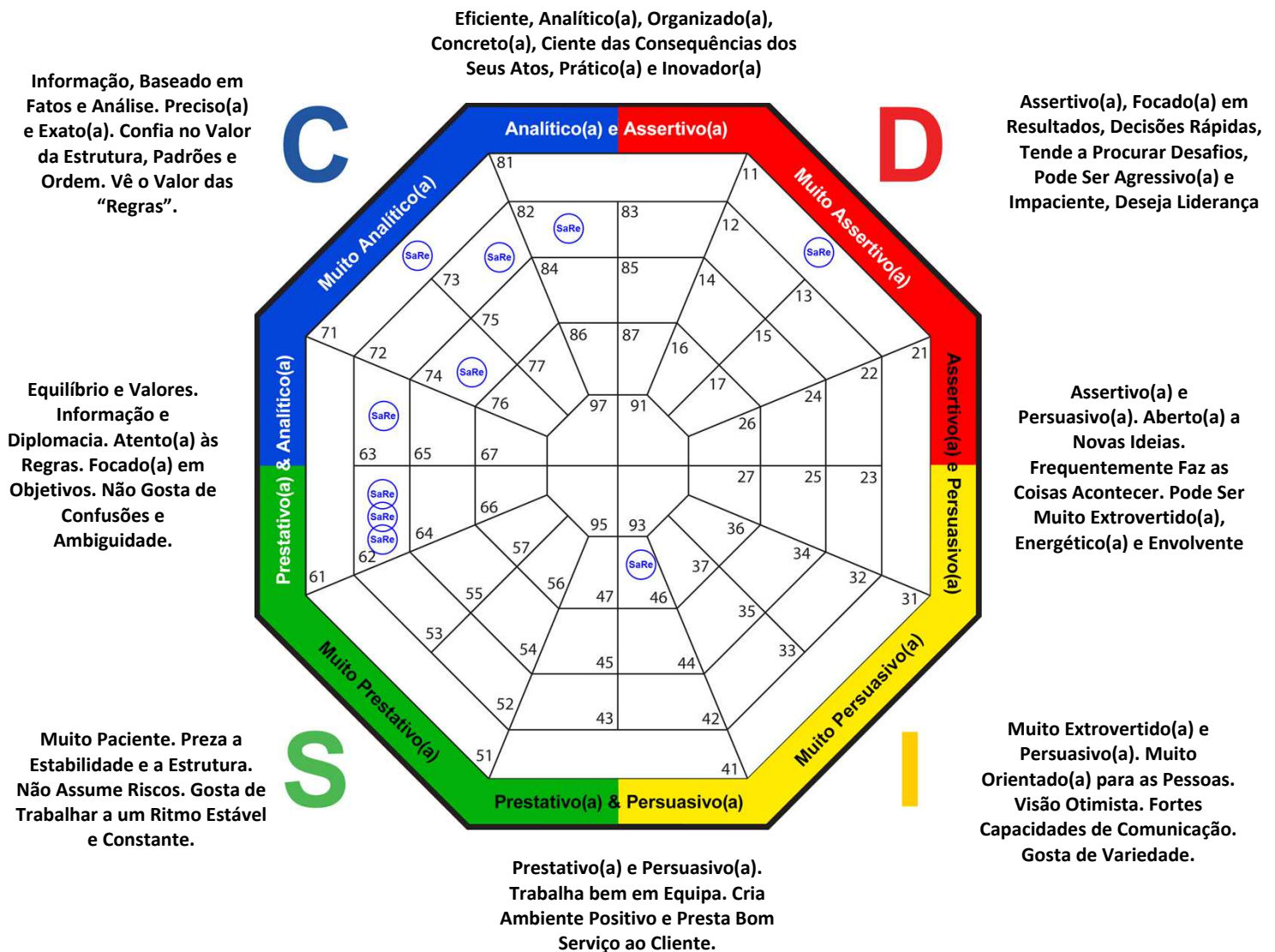
LEGENDA DA PONTUAÇÃO

D = Dominante: Como lida com os Problemas

I = Influenciador/Extrovertido: Como lida com outras Pessoas

S = eStável/Paciente: Como lida com o seu Nível de Atividade





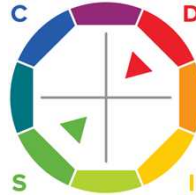

C = Conscioso/Conforme/Estrutura: Como lida com as “Regras Organizacionais” bem como o foco em detalhes, exatidão e precisão



Tensão Entre os Estilos

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

- D&C e I&S têm diferentes **VELOCIDADES**: os D e I têm um ritmo mais acelerado, enquanto os S e C têm um ritmo mais lento.
- D&I e S&C têm diferentes **PRIORIDADES**: os D e C são orientados para as tarefas, enquanto os I e S são orientados para as pessoas.
- D&S e I&C têm **VELOCIDADES E PRIORIDADES DIFERENTES**.

<p>VELOCIDADE</p> <p><i>Frontal, Ritmo Acelerado</i> vs. <i>Indireto(a), Ritmo Lento</i></p>	<p>PRIORIDADE</p> <p><i>Reservado(a), Orientado(a) para as Tarefas</i> vs. <i>Aberto(a), Orientado(a) para as Pessoas</i></p>	<p>VELOCIDADE & PRIORIDADE</p> <p><i>Direto(a), Ritmo Acelerado, Reservado(a), Orientado(a) para as Tarefas</i> vs. <i>Indireto(a), Ritmo Lento, Aberto(a), Orientado(a) para as Pessoas</i></p>
 <p>S Elevado + I Elevado (Quadrante Inferior Esquerdo vs. Inferior Direito).</p>  <p>C Elevado + D Elevado (Quadrante Superior Esquerdo vs. Superior Direito)</p>	 <p>D Elevado + I Elevado (Quadrante Superior Direito vs. Inferior Direito)</p>  <p>C Elevado + S Elevado (Quadrante Superior Esquerdo vs. Inferior Esquerdo)</p>	 <p>S Elevado + D Elevado (Quadrante Inferior Esquerdo vs. Superior Direito)</p>  <p>C Elevado + I Elevado (Quadrante Superior Esquerdo vs. Inferior Direito)</p>

Comunicar com o estilo **DOMINANTE**

CARACTERÍSTICAS DO D:	NESTE CASO, DEVERÁ...
Preocupado em ser o #1	Mostre-lhe como conquistar novas oportunidades
Pensa de forma lógica	Explique o raciocínio
Quer fatos e relevância	Forneça dados concretos
Esforça-se para obter resultados	Acordem os objetivos e limites, depois dê o devido apoio ou saia do caminho
Gosta de escolhas pessoais	Permita-lhes “fazer o que querem”, mas dentro de determinados limites
Gosta de mudanças	Saia da rotina
Prefere delegar	Ofereça-se para ajudar com a carga de trabalho, deixe-os decidir “como”
Gosta que os outros reconheçam os seus feitos	Elogie os seus feitos e conquistas
Tem a necessidade de estar no comando	Deixe-os assumir a liderança, quando apropriado, mas estabeleça limites
Tem tendência para o conflito	Se necessário, discuta com convicção sobre os pontos em que estão em desacordo, apoiado com fatos; não discuta com base na “personalidade”

Comunicar com o Estilo **INFLUENCIADOR**

CARACTERÍSTICAS DO I:	NESTE CASO, DEVERÁ...
Preocupado com a aprovação e aparência	Mostre-lhes que os admira e que gosta deles
Procura situações e pessoas entusiastas	Comporte-se de forma otimista e forneça ambiente positivo
Pensa de forma emocional	Apoie os seus sentimentos sempre que possível
Quer saber as expectativas em geral	Evite muitos detalhes, foque-se no geral
Precisa do contato humano e de se envolver	Participe e interaja com eles
Gosta de mudanças e inovações	Saia da rotina; evite as repetições a longo prazo
Quer que os outros reparem nele(a)	Elogie-os pessoalmente e com frequência
Muitas vezes precisa de ajuda para se organizar	Façam as coisas em conjunto
Procura ação e estímulos	Mantenha um ritmo rápido e animado
Gosta de se rodear de pessoas otimistas	Apoie as suas ideias e não seja desmancha prazeres; mostre-lhes o seu lado positivo
Gosta de feedback positivo	Mencione as suas realizações e progressos, elogie-os de forma genuína

Comunicar com o estilo **ESTÁVEL**

CARACTERÍSTICAS DE UM(A) S:	NESSE CASO, DEVERÁ...
Preocupado com a estabilidade	Mostre de que forma a sua ideia minimiza o risco
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio
Quer documentação e fatos	Forneça dados e provas
Gosta de envolvimento pessoal	Demonstre o seu interesse neles
Precisa de saber uma sequência passo a passo	Forneça instruções passo a passo e acompanhe-os durante este processo
Quer que os outros reparem na sua perseverança e paciência	Elogie a sua estabilidade ao longo de todo o processo
Não gosta de tomar riscos nem mudanças	Dê-lhes garantias pessoais, dê-lhes tempo para preparar a mudança
Evita os conflitos	Aja de forma não agressiva, foque-se no interesse comum ou no suporte necessário
É conciliador em relação aos outros	Permita-lhes fornecer ajuda ou suporte para os outros
Valoriza a calma e a paz	Ofereça um ambiente relaxante e amigável
Gosta do trabalho em equipa	Ofereça um grupo de trabalho cooperativo
Quer feedback sincero em como é apreciado	Reconheça o seu feitiço fácil e os esforços em ajudar, quando apropriado

Comunicar com o estilo **CONSCIENCIOSO**

CARACTERÍSTICAS DE UM(A) C:	NESSE CASO, DEVERÁ...
Não gosta de abordagens agressivas	Utilize uma abordagem não ameaçadora e indireta
Pensa de forma lógica	Mostre o seu raciocínio
Procura recolher dados	Forneça informações por escrito
Precisa de conhecer o processo	Forneça explicações e fundamentos
Age com cautela	Dê-lhes tempo para pensar, ponderar e analisar antes de tomarem qualquer decisão
Prefere fazer as coisas sozinho(a)	Ao delegar, deixe-os verificar os procedimentos e outros progressos e desempenhos antes de tomarem decisões
Quer que notem a sua precisão	Elogie-os relativamente à sua minuciosidade e precisão, quando apropriado
Atraído pelo controlo de qualidade	Deixe-os avaliar e participar no processo, quando possível
Evita os conflitos	Pergunte delicadamente esclarecimentos e alguma assistência que possa precisar
Precisa de estar correto(a)	Dê-lhes tempo para encontrar a melhor resposta ou a mais correta, dentro dos limites possíveis
Gosta de ponderar as situações	Diga-lhes o “porquê” e o “como”, dê-lhes tempo para pensar antes de responder

Como se Adaptar em Diferentes Situações: NO TRABALHO

ESTILO DOMINANTE

AJUDE-OS A:

- Avaliar de forma realista os riscos envolvidos
- Exercer mais cautela e reflexão antes da tomada de decisões
- Seguir as regras, regulamentos e expectativas pertinentes
- Reconhecer e pedir a contribuição de outras pessoas
- Explicar as razões das suas decisões
- Cultivar maior atenção e resposta às emoções

ESTILO INFLUENCIADOR

AJUDE-OS A:

- Priorizar e organizar
- Acompanhar as tarefas até à sua conclusão
- Ver as pessoas e tarefas de forma mais objetiva
- Evitar a prática excessivo de dar e receber conselhos
- Pôr as coisas por escrito

ESTILO ESTÁVEL

AJUDE-OS A:

- Utilizar atalhos e eliminar etapas desnecessárias
- Monitorizar o seu crescimento
- Evitar fazer as coisas da mesma forma
- Perceber que há mais do que uma forma de abordar tarefas
- Abrir-se mais a determinados riscos e mudanças
- Sentir-se verdadeiramente apreciado
- Expressar os seus sentimentos e pensamentos

ESTILO CONSCIENCIOSO

AJUDE-OS A:

- Partilhar o seu conhecimento e competências com os outros
- Afirmar-se junto de pessoas que preferem evitar
- Avançar com prazos e parâmetros realistas
- Olhar para as pessoas e tarefas de forma menos séria e crítica
- Equilibre as suas vidas com interação e tarefas
- Seguir em frente com as tarefas, menos verificação
- Manter elevadas expectativas para itens de elevada prioridade, não para tudo

Como se Adaptar em Diferentes Situações: VENDAS E SERVIÇOS

ESTILO DOMINANTE

- Planeie estar preparado(a), organizado(a), com ritmo rápido e vá direto ao assunto
- Comporte-se de forma profissional e competente
- Aprenda e estude as suas metas e objetivos – o que querem alcançar, o que os motiva atualmente e o que gostariam de mudar
- Sugira soluções com consequências claramente definidas e acordadas, bem como recompensas que estejam diretamente relacionadas com os objetivos deles
- Vá direto ao assunto
- Forneça opções e deixe-os tomar a decisão, quando possível

ESTILO INFLUENCIADOR

- Tome a iniciativa, apresentando-se de uma forma amigável e informal, e esteja aberto(a) a novos tópicos que pareçam ser do interesse deles
- Apoie os seus sonhos e objetivos
- Ilustre as suas ideias com histórias e descrições emocionais que eles possam relacionar com os seus objetivos ou interesses
- Resuma de forma clara os detalhes e direcione-os para objetivos mutuamente agradáveis e planos de ação
- Forneça incentivos para encorajar decisões mais rápidas
- Apresente testemunhos

ESTILO ESTÁVEL

- Conheça-os melhor em termos pessoais e aborde-os de uma forma não-ameaçadora, agradável e amigável mas também profissional
- Crie confiança, amizade e credibilidade a um ritmo relativamente lento
- Peça-lhes que identifiquem as suas próprias necessidades emocionais, bem como as suas expectativas para a tarefa ou para o negócio
- Envolve-os focando-se no fator humano... ou seja, na forma como algo os afeta e afeta as suas relações com os outros
- Evite apressá-los e dê-lhes garantias pessoais e concretas, quando apropriado
- Comunique com eles de uma forma consistente e regular

ESTILO CONSCIENCIOSO

- Prepare-se para que possa responder ao maior número de perguntas possível, tão breve quanto possível
- Saúde-os cordialmente, mas avance rapidamente para a tarefa, não comece com conversas pessoais
- Aperfeiçoe as suas competências em praticabilidade e lógica
- Faça perguntas que revelem uma orientação clara e que se encaixam no esquema geral das coisas
- Documente como e porquê algo se aplica
- Dê-lhes tempo para pensar; evite empurrá-los para uma decisão precipitada
- Explique os prós e os contras bem como a história completa
- Dê seguimento e entregue o que prometeu

Como se Adaptar em Diferentes Situações: EM CONTEXTOS SOCIAIS

ESTILO DOMINANTE

- Deixe claro que não pretende desperdiçar o tempo deles
- Transmita abertura e aceitação em relação a eles
- Ouça as suas sugestões
- Resuma as suas realizações e conquistas
- Dê-lhes o seu tempo e total atenção
- Elogie-os e reconheça-os quando possível

ESTILO INFLUENCIADOR

- Concentre-se numa abordagem calorosa, positiva e otimista
- Ouça os seus sentimentos e experiências
- Responda de forma aberta e agradável
- Evite discussões das situações negativas ou complicadas
- Faça sugestões que lhes permitam fazer boa figura
- Não exija muito follow-up, detalhes ou compromissos a longo prazo
- Dê-lhes atenção, tempo e presença

ESTILO ESTÁVEL

- Foque-se numa abordagem a um ritmo mais lento mas constante
- Evite discussões e conflitos
- Responda com sensibilidade e bom senso
- De forma privada, faça-lhes elogios específicos e creíveis
- Permita-lhes dar seguimento a tarefas concretas
- Mostre-lhes os procedimentos passo a passo
- Comporte-se de forma agradável e otimista
- Dê-lhes estabilidade e as mínimas mudanças possíveis

ESTILO CONSCIENCIOSO

- Utilize uma abordagem lógica
- Ouça as suas preocupações, raciocínio e sugestões
- Responda de forma formal e educada
- Discussões negativas são aceitáveis desde que não sejam dirigidas de forma pessoal
- Elogie-os em privado pela sua forma de pensar
- Foque-se em como está satisfeito(a) com os seus procedimentos
- Peça-lhes as suas opiniões e sugestões
- Mostre-lhes através do que faz, não pelo que diz

Como se Adaptar em Diferentes Situações: EM AMBIENTES DE APRENDIZAGEM

ESTILO DOMINANTE

- Gosta de aprender depressa; pode ficar frustrado com um ritmo lento
- Tem as suas próprias motivações, aprende pelas suas próprias razões, não pelas razões dos outros
- Pode gostar de estruturar o seu próprio estilo de aprendizagem
- Não se importa de estudar sozinho e aprender por si
- Define os seus próprios objetivos
- Pode ter pouca atenção

ESTILO INFLUENCIADOR

- Gosta de aprender em grupo
- Interage frequentemente com outras pessoas
- Responde a motivação extrínseca, elogios e encorajamento
- Precisa de estrutura por parte do facilitador; pode perder a noção do tempo
- Precisa de saber “o que fazer” e “quando fazer”
- Pode não cumprir os prazos se for deixado por sua conta e a aprendizagem pode ser concluída mais tarde

ESTILO ESTÁVEL

- Aceita um equilíbrio entre trabalho individual e trabalho em grupo
- Demonstra paciência com processos detalhados e técnicos
- Prefere instruções explícitas
- Quer saber quais as expectativas do desempenho e do resultado
- Pode precisar de ajuda para priorizar tarefas especialmente se for uma tarefa longa; pode levar as críticas de forma pessoal

ESTILO CONSCIENCIOSO

- Prefere o trabalho individual ao trabalho em grupo
- Aceita uma formação mais impessoal, como por exemplo remotamente ou online
- Tem expectativas elevadas do seu próprio desempenho
- Irá estruturar as suas próprias tarefas apenas quando os objetivos estiverem bem explícitos assim como os resultados
- Enfatiza detalhes, pensamento profundo e bases teóricas para a aprendizagem
- Pode ficar excessivamente atolado em detalhes, especialmente se o clima de aprendizagem está sob pressão