



DISC
Perfil Comportamental
Standard

Rodrigo Oliboni
Data da Avaliação: 29/11/2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

França, Sullivan

DISC : perfil comportamental [livro eletrônico] :
standard / Sullivan França. -- 1. ed. -- São Paulo :
Humans Solutions, 2021.

PDF

ISBN 978-65-995282-3-1

1. Psicologia comportamental I. Título.

21-69166

CDD-150

Índices para catálogo sistemático:

1. Psicologia 150

Aline Graziele Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129



Descritivo das Áreas

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

Seu estilo DISC, Perfil Social - **p. 09**

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

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

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

Seu estilo DISC de ser - **p. 14**



Rodrigo Oliboni

Data da Avaliação: 29/11/2021

INTRODUÇÃO

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

Olá, Rodrigo, seja muito bem-vindo!

O relatório DISC standard 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

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

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

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

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

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

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.

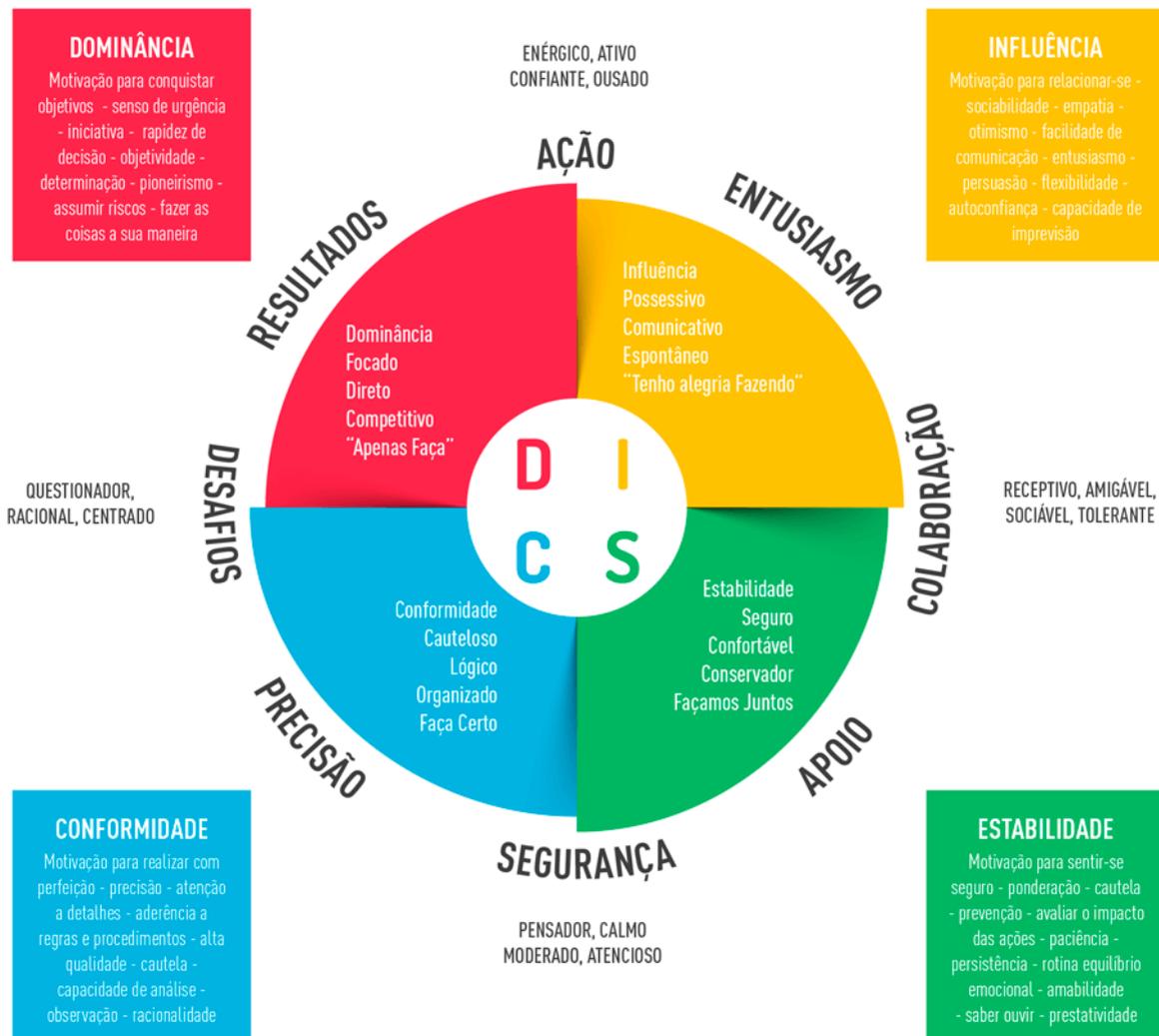
Assim, os Quatro Grupos de Comportamento Humano decorrem do desenvolvimento natural de estudos balizados. Os seus componentes representam as formas como as pessoas se comportam e relacionam-se entre si.

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

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

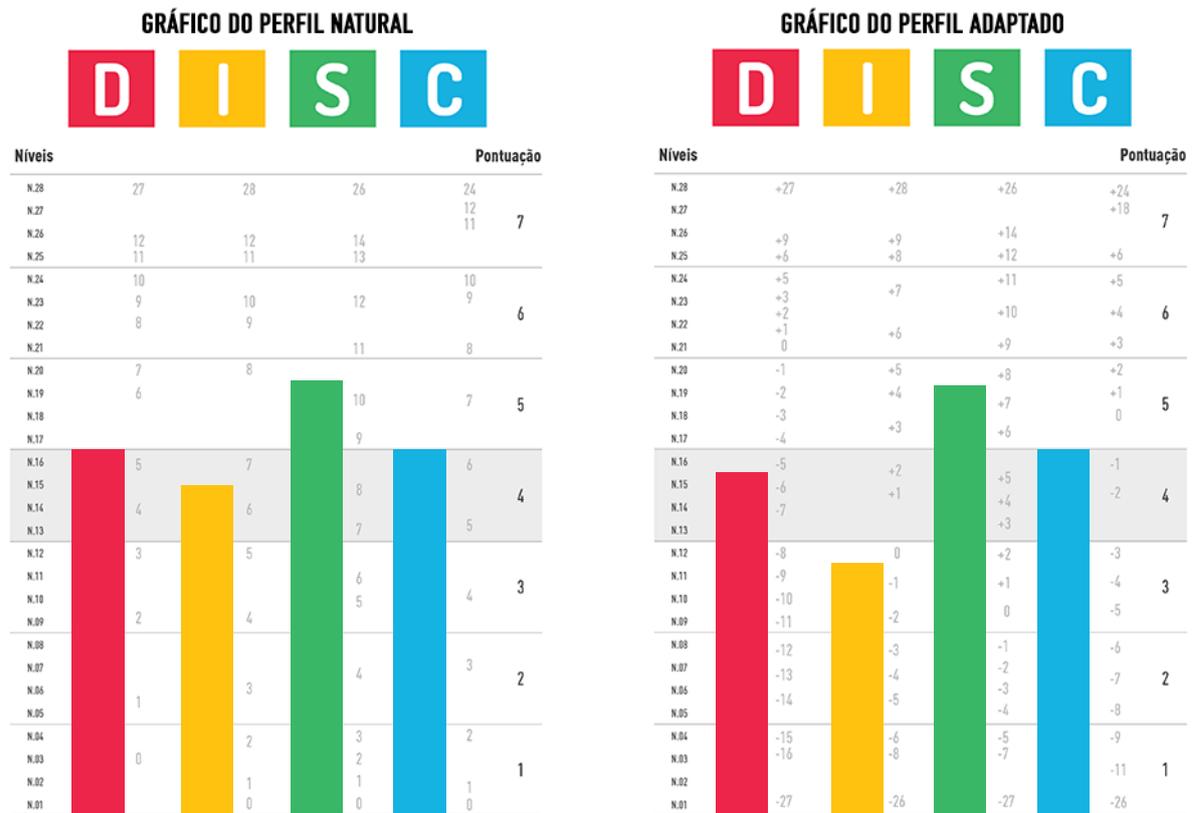
Apresentamos, a seguir, mais detalhes sobre a teoria e o modelo DISC por meio de um olhar “interno” ao indivíduo, dessa forma, observe que, enquanto os padrões “C” e “S” tendem a ser mais reflexivos, introvertidos e moderados, os padrões “D” e “I” possuem um ritmo mais enérgico, ativo, extrovertido e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



SEU ESTILO DISC, PERFIL NATURAL

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

A partir do resultado de suas respostas 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

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

A partir do resultado de suas respostas 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.

GRÁFICO DO PERFIL SOCIAL

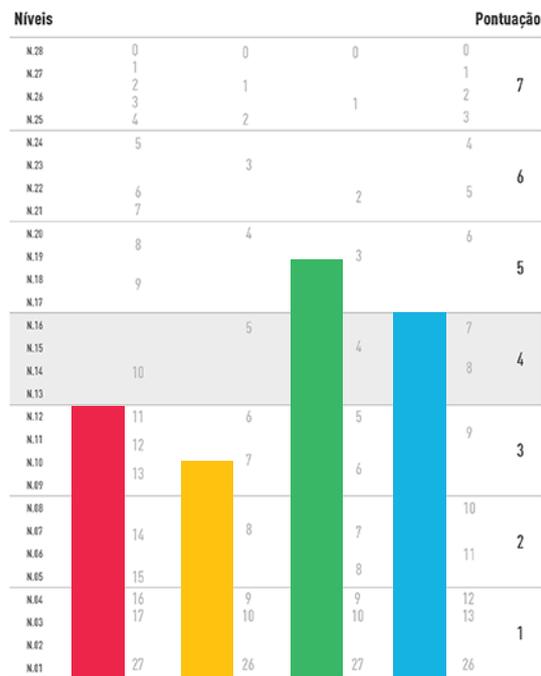
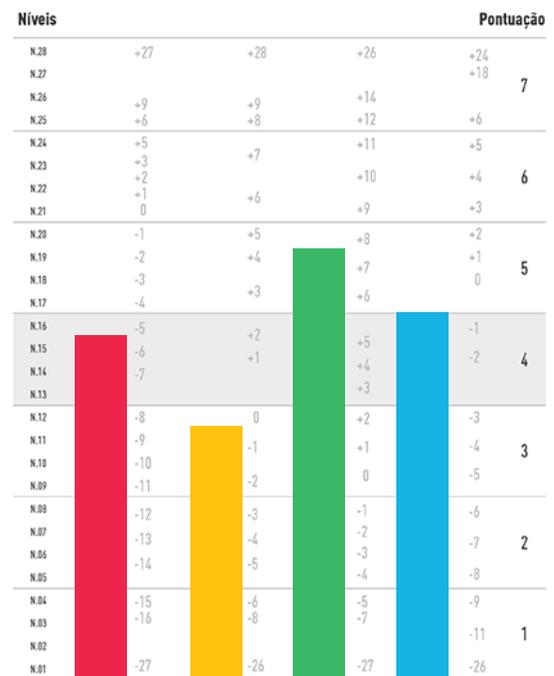


GRÁFICO DO PERFIL ADAPTADO



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.

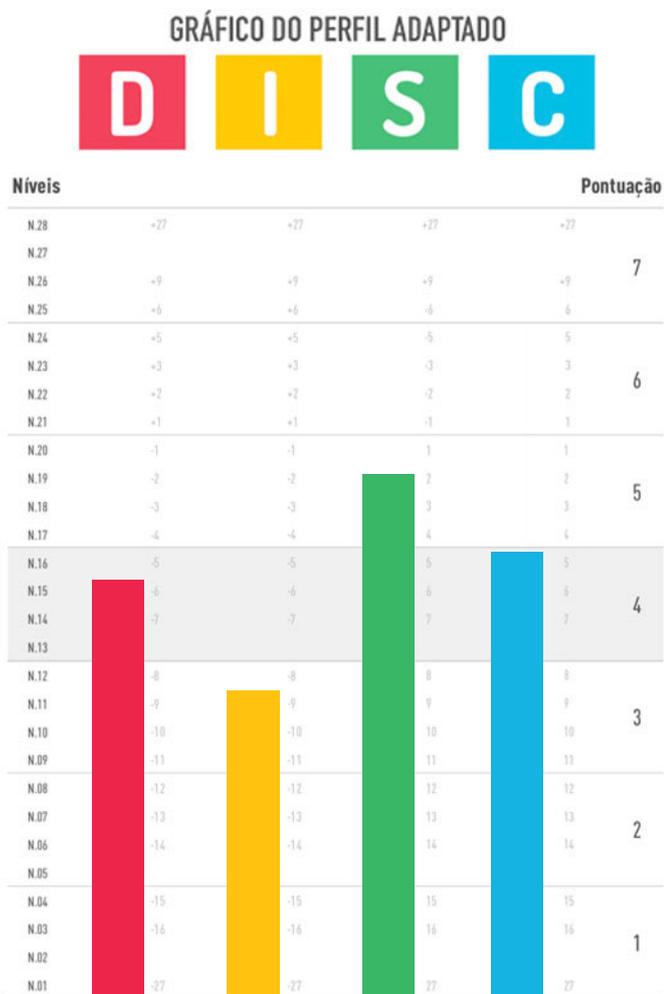
De acordo com a neurociência, o cérebro humano é social, foi desenvolvido para sociabilizar, por isso, este comportamento está ligado às nossas necessidades de interações sociais e de pertencer a algo social, e, a partir disso, realizamos nossa adaptação comportamental para o convívio social.

SEU ESTILO DISC, PERFIL ADAPTADO

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

A partir do resultado de suas respostas 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 **ALTRUÍSTA**.

Este perfil representa como você está hoje, dia 29 de novembro de 2021.



Rodrigo,

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 o padrão S = ESTÁVEL 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 seu padrão mais alto, que consiste em ser ESTÁVEL. Saiba como encaixá-lo na sua visão de mundo e como enxerga a si mesmo.

S = ESTÁVEL

Rodrigo, você possui pontuações elevadas no padrão ESTÁVEL, 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.

Pessoas com alta pontuação no padrão Estabilidade, normalmente, agem de maneira consistente e previsível. Preferem não causar problemas, procuram ajudar as demais e apreciam ser admiradas, tem a Necessidade de manter a estabilidade da situação atual e Tomar decisões de forma prudente. Pontuações relevantes no padrão CAUTELA retratam pessoas com habilidade para realização de tarefas, valorizando fatos concretos e clareza das informações.

Altas pontuações no padrão ESTABILIDADE retratam indivíduos que procuram se identificar com a equipe quando buscam um ambiente de trabalho com harmonia e estável. São pacientes e têm habilidade em ouvir; são ótimos para guardar segredo, pois têm orgulho de sua lealdade e de apoiar seus amigos e parceiros. Já pessoas com padrão CAUTELA significativo são um pouco mais introvertidas em alguns momentos do que outros estilos comportamentais; porém, demonstram diplomacia para evitar conflitos com as pessoas, procuram apresentar os fatos e de forma amigável.

Para uma pessoa com alto nível do padrão ESTABILIDADE ter sucesso, é muito importante que o ambiente tenha estabilidade e consistência. Um ambiente de constantes mudanças pode ser visto de forma desconfortável e desafiante, assim, é interessante que em um contexto onde o grupo é disposto a aceitar novos desafios e a fazer várias tarefas ao mesmo tempo, as tarefas do dia a dia fiquem sob responsabilidade de pessoas com alto padrão de ESTABILIDADE, pois são perfeitas para tal execução. Definir os objetivos de desempenho é essencial para aqueles que apresentam pontuação relevante no padrão CAUTELA; quase não gostam de surpresas e necessitam de feedback para saber como estão se saindo. Preferem um ambiente de trabalho reservado e profissional, com tempo suficiente para executar o que planejaram cuidadosamente.

PERFIL E ESTILO PREDOMINANTES

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

Para uma pessoa com alto S ter sucesso, é muito importante que o ambiente tenha estabilidade e consistência. O ambiente de muitas mudanças é um desafio para o alto "S", assim, é interessante que as outras pessoas à sua volta ajam com flexibilidade, de uma forma confortável durante o processo, respondendo ao inesperado de forma rápida. O alto S se sente mais à vontade apoiando as pessoas em um processo do que atuando para definir novos parâmetros. Em um ambiente onde o grupo está disposto a aceitar novos desafios e fazer várias tarefas ao mesmo tempo, as tarefas do dia a dia podem ficar sob responsabilidade do alto S, pois ele é perfeito para tal execução.

Devido à sua tendência a ser modesto em relação às suas habilidades e não se sentir à vontade em pressionar os demais, é interessante que você tenha pessoas à sua volta dispostas a promovê-lo e auxiliá-lo na conclusão de tarefas. Pode acontecer de você se prender a um problema repentino ou conflitos interpessoais de colegas. Assim, é interessante que uma pessoa incentive sua criatividade e ajude-o a adaptar-se aos problemas, mesmo considerando suas habilidades de realização de tarefas ou processos através de sua Dominância; seu estilo evita conflitos e, às vezes, poderia potencializar mais este aspecto.

Procurar entender como suas atribuições contribuem para o trabalho do grupo, pois, sem essa informação, tende a achar que não é apreciado o suficiente. Também é interessante ter parceiros com a mesma competência e sinceridade. Dessa forma, seu estilo tende a ter mais sucesso em validar suas próprias contribuições e valores para a empresa.

A sua habilidade em harmonizar o ambiente e ser um ótimo ouvinte pode ser um quesito muito importante para Gestão de pessoas.

Resumo do seu estilo Altruísta

O Altruísta se dá bem com as pessoas. Independente do estilo comportamental do grupo. É capaz de desenvolver um bom trabalho devido sua postura serena e modesta. A pessoa com este Estilo é atenciosa, paciente e sempre disposta a ajudar àqueles que considera amigos. Normalmente, cria relacionamento sinceros e duradouros com um grupo pequeno no ambiente de trabalho. Lealdade é uma característica muito forte em seus relacionamentos, sejam eles pessoais ou profissionais.

Os esforços desse estilo são sempre voltados para criar segurança e estabilidade ao seu redor, por isso tem a tendência a padronizar para que tudo fique previsivelmente na sua zona familiar de conforto. Tendo mais facilidades em áreas especializadas, o Altruísta planeja seu trabalho através de canais direcionados e atinge um desempenho muito consistente. Ter tempo para ouvir e falar com as pessoas ajuda a manter o nível de consistência.

O Altruísta tende a ser mais lento na adaptação das mudanças. Apresentar condições antecipadamente lhe dá tempo para mudar seus procedimentos enquanto mantém um nível consistente de desempenho. Pessoas do Estilo Altruísta, às vezes, pode precisar de ajuda para iniciar novos projetos e para desenvolver métodos simples para cumprir prazos. Os projetos finalizados são sempre deixados de lado para maiores revisões. Tem o costume de guardar arquivos antigos que não tem mais uso devido à dificuldade com processos que geram mudança e desapego..

Características marcantes: humildade e modéstia; cautela em correr riscos.

Objetivo: manter a situação atual; ter ambiente estável.

Emoções: serenidade e flexibilidade com os demais.

Sob pressão: torna-se adaptável àqueles com autoridade e pensa com o grupo.

Potencializa seus resultado com mais: discussão pública de suas ideias; autoconfiança baseada em feedback; métodos a curto prazo.

Julga as pessoas por meio de: padrões de amizade; competência.

Influencia por meio de: desempenho sólido; flexibilidade com os outros.

Importância para a organização: planeja a curto prazo; é previsível; mantém um ritmo contínuo.

Medo: mudanças, e desorganização

SEU ESTILO DISC DE SER

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

Quando combinamos as pontuações, os níveis dos padrões e todos os gráficos obtemos um relacionamento DISC, gerando especificidades para cada um dos padrões, DOMINANTE, INFLUENTE, ESTÁVEL e CAUTELOSO, o que também é conhecido por “Conformidade com as regras”, com os resultados desses comportamentos específicos gerados a partir dessas combinações, criaram-se diversos Estilos Comportamentais, que, após anos de pesquisas e estudos, por neurocientistas, terapeutas, profissionais de psicologia, RH e desenvolvimento humano, identificaram 15 padrões que foram provados mais suficientes para descrever e esclarecer todas as informações e características mais acentuadas, marcantes e importantes de cada um dos estilos DISC, assim, proporcionando um aproveitamento mais eficiente da conscientização comportamental, que é o primeiro passo para a mudança.

Rodrigo, seu Estilo Comportamental é Altruísta, leia atentamente as considerações sobre seu estilo para se conscientizar e desenvolver-se.

Visão de Mundo e forma de perceber a vida pessoal e profissional

Você gosta que lhe elogiem e admirem no do ambiente de trabalho. Você tende a receber bem um feedback e deveria procurar recebê-lo sempre. Afinal, um feedback positivo pode ajudar você a manter seu bom desempenho. Pedir a opinião dos seus colegas de trabalho também pode ajudá-lo a ser mais produtivo. Assim, você também poderia agir para aumentar a sua autoconfiança.

É provável que você se incomode com uma mudança. Por isso, pode acabar demorando em tomar decisões por avaliar a situação e os métodos para evitar riscos. Em alguns casos, você pode tentar preservar a situação atual, mesmo que entre em conflito com as melhorias necessárias. Em função dessa lentidão quanto à adaptação das mudanças, pode ser que você necessite solicitar ajuda ao começar novos projetos ou procedimentos.

Uma iniciativa que pode dar certo é solicitar a ajuda de colegas de trabalho sempre que tentar desenvolver métodos inovadores para cumprir com seus prazos. Essa assistência pode fazer com que sua programação siga corretamente o calendário da sua organização. Além de encontrar novos caminhos, você pode descobrir outra forma de realizar seus habituais resultados mais rápida e eficientemente.

Em alguns casos, você tende a ceder à pressão dos seus colegas de grupo. Aceitar o feedback também deve ter seus limites. Nesse sentido, seria interessante discutir mais ideias em público. É provável que, ao discuti-las antecipadamente, diminua as chances de você concordar com algo que não lhe agrada.

Rodrigo, você tende a ser uma pessoa compreensiva e atenciosa e seu desempenho uniforme pode trazer benefícios para qualquer organização.

Motivadores em sua vida pessoal e profissional

Por ter um Estilo Altruísta, você pode ser compreensivo, paciente e procura sempre um ambiente controlado. Você tende a analisar a abordagem mais lógica e vê as questões técnicas e disputas interpessoais de forma racional e calma. Ao ter um comportamento mais sólido e previsível, você tende a manter um ritmo constante, o que pode lhe ajudar no seu desejo de preservar a situação atual.

Provavelmente, para você, a modéstia é uma virtude e é provável que se arrisque pouco na sua vida pessoal ou profissional. Possivelmente, você receie mudanças e tenha reações um pouco passivas quanto a métodos inovadores.

Você tende a preferir uma postura moderada, tanto com pessoas quanto com projetos. E, normalmente, procura amizades de acordo com seus próprios padrões, buscando que seus confidentes tenham os mesmos critérios. Quando as pessoas adquirem o seu respeito, você tende a estar sempre disposto a ajudá-las.

Hábitos nos ambientes pessoal e profissional

Você, normalmente, trabalha de acordo com a programação e previsão. Por isso, as pessoas, quase sempre, podem contar com você na realização das tarefas dentro do prazo. Geralmente, você se esforça para prender-se a padrões ou ambientes familiares, e não aprecia perturbar o equilíbrio de uma situação.

É possível que, devido à sua abordagem conservadora, você tenha uma consistência que impressiona. É possível que você alcance resultados confiáveis constantemente e esteja disposto a mudar seus procedimentos caso seja extremamente necessário e tenha tempo para fazer ajustes. Porém, quando você altera seu sistema, ainda mantém um nível satisfatório de desempenho confiável.

Ao manifestar sua postura em determinado assunto, você, provavelmente, toma posições moderadas. Assim, demonstra um comportamento modesto e evita expor-se com um comportamento atrevido ou extrovertido. Essa abordagem deve ajudá-lo a satisfazer a vontade dos seus colegas. Em ambientes de equipe, sob pressão, você tende a tornar-se muito adaptável às pessoas com autoridade.

É provável que você crie relacionamentos íntimos com poucos colegas de trabalho, os quais julgue com base no seu nível de competência. Embora você se aproxime mais de determinado grupo, provavelmente, trabalha muito bem com pessoas de vários estilos comportamentais.

Sua forma de planejar projetos se dá por meio de canais específicos e de acordo com métodos precisos. Para você entender as complexidades de um determinado projeto, tende a fazer planos de curto prazo e manter um ritmo estável.

É muito provável que seja difícil para você dizer que um projeto está finalizado, pois tende a continuar revisando as soluções mesmo após a aprovação. Dessa forma, tudo indica que você seja a última pessoa a jogar fora arquivos antigos.

SEU ESTILO DISC, PERFIL
ADAPTADO

Rodrigo Oliboni
29/11/2021

CARACTERÍSTICAS E INTENSIDADES - TABELA REFERENCIAL

D	I	S	C
Egocêntrico	Entusiasta	Passivo	Perfeccionista
Direto	Social	Paciente	Preciso
Ousado	Persuasivo	Leal	Descobridor dos Fatos
Dominador	Impulsivo	Previsível	Diplomático
Exigente	Emocional	Pessoa de Equipe	Sistemático
Enérgico	Oferecido	Calmo	Convencional
Disposto a correr riscos	Confiante	Possessivo	Cordial
Aventureiro	Influente	Complacente	Cuidadoso
Decisivo	Agradável	Ocioso	Contido
Curioso	Sociável	Tranquilo	Altos Padrões
Autoconfiante	Generoso	Inexpressivo	Analítico
Competitivo	Equilibrado	Prudente	Sensível
Rápido	Encantador	Amigável	Maduro
Seguro de si	Confiável	Estável	Evasivo
Assume riscos calculados	Convincente	Versátil	"Ele mesmo"
Autocrítico	Observador	Extrovertido	Incontestável
Despretensioso	Seletivo	Alerta	Dogmático
Discreto	Ponderado	Entusiasmado	Persistente
Realista	Objetivo	Crítico	Independente
Pesa os prós e contras	Lógico	Descontente	Rígido
Manso	Controlado	Inquieto	Firme
Conservador	Recatado	Impetuoso	Teimoso
Pacífico	Desconfiado	Impaciente	Arbitrário
Maleável	Pessimista	Voltado para mudanças	Desobediente
Calmo	Distante	Busca defeitos	Rebelde
Incerto	Retraído	Espontâneo	Obstinado
Dependente	Inibido	Sempre frustrado	Sem tato
Modesto	Contido	Ativo	Sarcástico