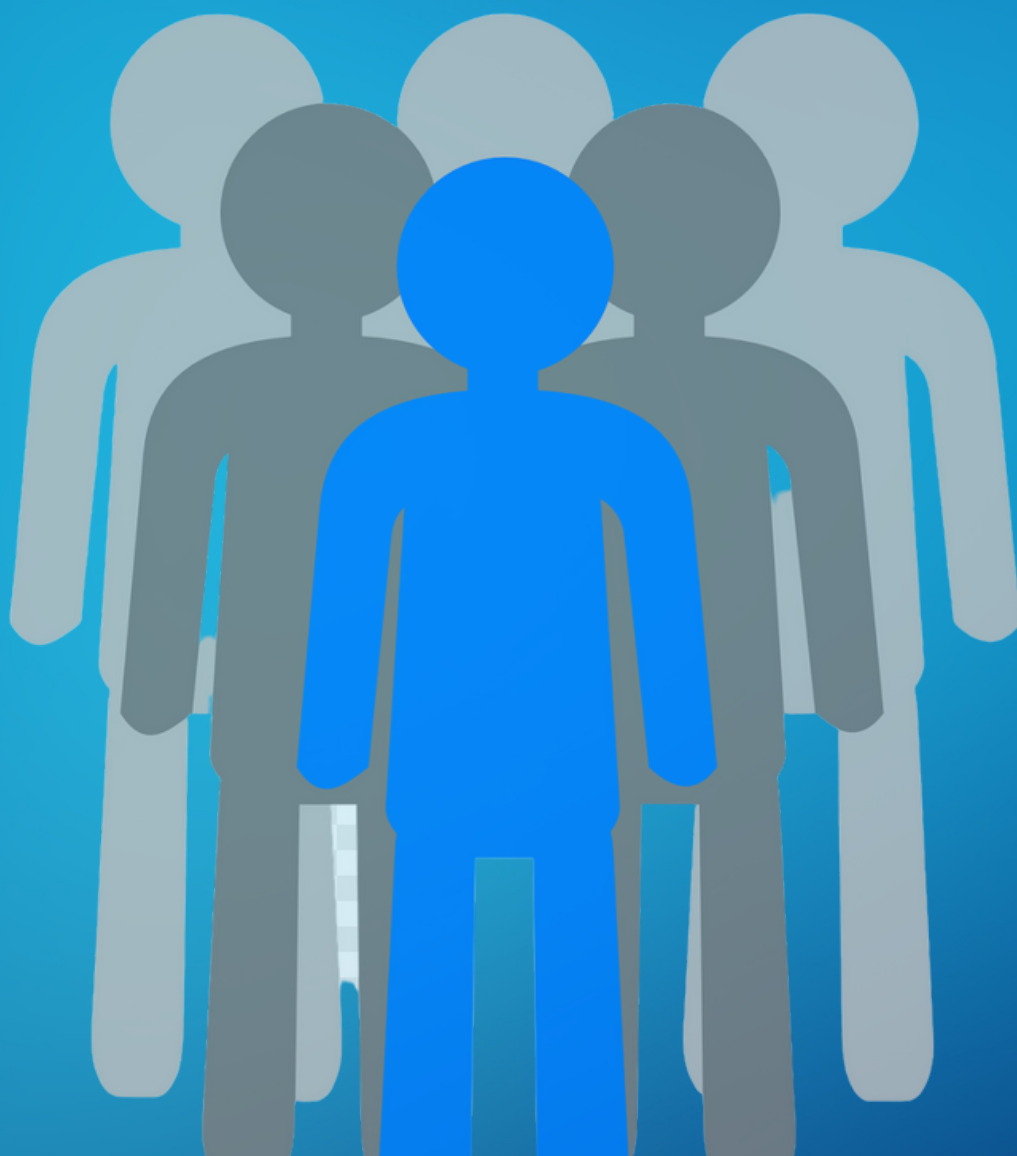


QUEM É o seu COLABORADOR NO MUNDO?



ARNALDO PINHO

PROEX

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
HUMANO E EMPRESARIAL

De acordo com a UNFPA (FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS), que é uma agência de desenvolvimento internacional da ONU (Organização das Nações Unidas), em novembro de 2022, a quantidade de pessoas no mundo chegou a 8 bilhões; mas por incrível que pareça, em se tratando de comportamento, toda essa gente é dividida em apenas 4 categorias: Os DOMINANTES, INFLUENTES, ESTÁVEIS e os CONFORMES (também chamados de Cautelosos). Observe que as iniciais dos Perfis Comportamentais em inglês, formam o acrônimo DISC (Dominance, Influence, Stability e Conformity).

Para você, líder, é de fundamental importância saber qual é o perfil de cada membro da sua equipe, caso contrário, você perderá energia, tempo e dinheiro tentando montar uma equipe de alta performance; imagine o desperdício em colocar, por exemplo, um alto influenciador, que são aqueles mais comunicadores e falastrões numa sala sozinho, tratando de planilhas, certamente ele perderá rápido a motivação pelo trabalho. Você pode pensar que esse é o perfil ideal para vendas, mas cuidado! Um alto influenciador, sem a orientação e o treinamento adequados, pode facilmente adentrar demasiadamente em assuntos pessoais e perder o foco da venda, pois o seu perfil naturalmente é mais focado em gerar conexão com as pessoas do que no resultado negocial em si. Tá vendo a importância de conhecer os perfis em detalhe dos membros da sua equipe? Esse foi apenas um exemplo do desperdício de pessoal que pode estar acontecendo no seu negócio nesse momento.

Você pode estar se perguntando agora: Mas então, qual o perfil ideal para vendas? E para os outros setores? Continue a leitura que você terá a capacidade de identificar os perfis da sua equipe e, assim, saberá alocá-los sempre na melhor função, aonde ele trabalhará em algo mais condizente com sua personalidade, deixando-o mais feliz, motivado e produtivo.

Neste e-book, você conhecerá o maravilhoso mundo dos Perfis Comportamentais e conhecerá as características positivas e pontos de melhoria de cada pessoa do seu convívio, inclusive o seu próprio, o que resultará em um elevado grau de autoconhecimento.

ENTENDA O QUE É DISC:

Você já pode ter ouvido falar no DISC, pois muitas empresas e recrutadores de Recursos Humanos utilizam esta ferramenta para mapear o perfil do candidato que está almejando uma vaga de emprego ou estágio. Utilizam também na equipe já estabelecida, quando precisam identificar os talentos para uma determinada função e readequar seus colaboradores de forma correta, aproveitando de forma natural seus talentos para que suas chances de sucesso sejam indiscutivelmente maiores. No mais, além de uma ferramenta de seleção e recrutamento, o DISC é uma ferramenta de autoconhecimento; na verdade, hoje em dia é a mais aceita pelas empresas, pois seu grau de acerto é de 95%.

O DISC é um teste (a forma mais utilizada para se aplicar esse teste é um sistema de computador com uma programação específica), que mapeia as competências comportamentais, indicando quais competências o indivíduo já possui naturalmente e quais precisa melhorar. Esse teste apresenta em forma de percentual, quais perfis são mais predominantes em cada pessoa.

Vale ressaltar que todos possuímos características dos 4 perfis, pois a depender do meio e da pessoa com a qual estivermos interagindo, adaptamos nosso perfil à situação, mas sempre existe 1 ou 2 perfis (normalmente são 2), que mais se destacam, que são mais predominantes. Outra situação observada é que, dependendo da fase da vida, os percentuais dos perfis oscilam, podem aumentar o percentual em algum perfil e diminuir em outro. Pense da seguinte forma: suponhamos que alguém fez o DISC há 6 meses e deu como perfis predominantes: o **DOMINANTE** em primeiro e **INFLUENTE** em segundo. Passado esses 6 meses, essa mesma pessoa refaz o teste, mas ela está numa fase de grandes mudanças em sua vida, está mudando de emprego, de cidade, de renda, sua esposa está grávida; neste exemplo, pode acontecer do perfil **CONFORMIDADE** apresentar percentual maior do que da última vez, pois ela está numa fase maior de planejamento. Seu DISC poderá apresentar como resultado **DOMINANTE** em primeiro e **CONFORMIDADE** em segundo, por exemplo. Como ele estará passando por um processo de mudanças, naturalmente precisará estar mais introspectivo, fazendo seu lado **INFLUENCIADOR** ir para o terceiro lugar.

Ressalto ainda que existem várias combinações em diferentes níveis para os 4 perfis, que geram personalidades únicas, gerando maneiras de ver o mundo de forma individualizada, reforçando, portanto, o fato de que cada pessoa é única, mesmo sendo de uma categoria específica.

O DISC proporciona, de uma forma muito eficiente, um nível de autoconhecimento muito elevado, o que é indispensável para todo aquele que busca aprimorar suas competências, habilidades e descobrir quais são as suas aptidões naturais.

Quais são as principais vantagens do DISC?

- É uma ferramenta rápida e de baixo custo;
- Mapeia o perfil comportamental, trazendo informações preciosas sobre as tendências de ação, reação, estímulos, competências, talentos, estilo de liderar, forma de tomar decisão e percepções sobre o indivíduo como um todo;
- Melhora a relação do funcionário com a empresa e seu líder, devido à demonstração de respeito às suas tendências naturais ao alocá-lo em função mais adequada ao seu perfil;
- Melhora os resultados do colaborador, pois este melhor aproveitado trabalhará muito mais motivado;
- Eleva o nível de autoconhecimento, que é a base para todo e qualquer processo de desenvolvimento profissional e pessoal;
- Economiza para a empresa tempo e dinheiro nos processos de seleção, pois as pessoas certas já serão colocadas nos lugares certos desde o início.



Quer fazer o teste DISC e descobrir qual é o seu perfil comportamental e o dos membros da sua equipe?

Então, fale com nossos especialistas hoje mesmo no WhatsApp (75) 99114-5960

ORIGEM DO DISC

Desde muito tempo busca-se compreender o comportamento humano e desde lá, todos os estudiosos sempre chagavam a 4 perfis básicos de comportamento.

Em 590 a.C. o profeta Ezequiel dividia a humanidade em “4 criaturas viventes”: O leão, o boi, o homem e a águia, cada criatura representava um padrão de comportamento identificado em seus estudos.

Já os gregos, atribuíram inicialmente os elementos da natureza aos comportamentos: Fogo, água, terra e ar. Já Hipócrates, pai da medicina, propôs no Séc. IV a.C. que nosso temperamento é determinado pelos 4 fluídos corpóreos (sangue, bile negra, bile amarela e fleuma), dando origem a 4 tipos de temperamentos/humores, daí surgiu o conceito de coléricos, sanguíneos, fleumáticos e melancólicos.

Já na idade moderna, Carl Jung, médico psiquiatra suíço, traçou a humanidade em Produtor, Sensitivo, Intuitivo e Analítico. Trazendo, a partir do seu trabalho, uma linguagem adaptada ao campo empresarial.

O DISC, como conhecemos hoje, foi desenvolvido no início dos anos 20 pelo Psicólogo norte-americano William Moulton Marston. Com muita pesquisa, que incluía instrumentos estatísticos, conhecimento em biofísica e um profundo conhecimento em comportamento humano, ele criou o modelo DISC e traçou os perfis Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Seus estudos foram amplamente divulgados pelo mundo e o ambiente corporativo passou a fazer uso desta ferramenta pelo seu alto grau de confiabilidade.

QUAIS SÃO OS 4 PERFIS COMPORTAMENTAIS DA HUMANIDADE?

Já foi falado neste e-book que todos temos os quatro perfis, portanto, o somatório desses, define o nosso comportamento. ISSO É FATO! O que é sabido também, é que algumas características de um perfil pode ser diminuído ou até mesmo eliminado dependendo do percentual dos outros perfis. Por exemplo: Pense em uma pessoa que seja **DOMINADORA**, ou seja, você verá logo abaixo, que ela tende a possuir naturalmente a característica de ser explosiva, pavio curto, todavia, se ela também tiver um percentual de **INFLUENTE** próximo ou equivalente ao de **DOMINADOR**, essa característica poderá ser diminuída ou mesmo anulada, pois o **INFLUENTE** busca relacionamento. Essa pessoa, em seu processo de amadurecimento, percebeu que se ela se deixar levar pelo seu lado **DOMINANTE** e explodir com uma certa frequência com os demais, não terá os relacionamentos duráveis e sadios que seu lado **INFLUENTE** busca. Conseguiu perceber? Não obstante, para melhor entendimento das características de cada perfil, descreveremos abaixo cada um sem considerar esse equilíbrio. Vamos considerar cada perfil em uma situação hipotética como sendo único ou mesmo muito alto. Perfil alto é quando ele é predominante, não sofrendo grandes influências dos demais. Isso acontece quando um único perfil no teste DISC resulta em 50%, 60%, 70% ou mesmo 80%, ficando o restante do percentual distribuído para os outros 3, sendo assim, a pessoa apresentará fortemente tanto as características positivas, quanto as negativas do seu perfil predominante.

Vamos agora conhecer melhor cada perfil:



DOMINÂNCIA

Frases que definem quem é desse perfil:

- Eu sei o que quero!
- Eu vou chegar lá!
- Sucesso e dinheiro são importantes para mim!
- Aceito o desafio!
- Meu foco é no resultado!

CARACTERÍSTICAS POSITIVAS: São líderes, sabem lidar com desafios, não tem medo de assumir riscos, são competitivos, práticos, otimistas, rápidos, ativos e objetivos, não gostam de perder tempo, possuem muita força de vontade, são determinados, ousados, destemidos, diretos, desenvoltos, autoconfiantes, tem grande disposição física, são determinados e perseverantes, não desanimam facilmente, possuem senso de urgência. São independentes e realizadores. Sabem motivar os outros. Tem raciocínio rápido e tomam decisões rapidamente. São responsáveis, tarefa dada é tarefa cumprida.

Na sua equipe são bons para: Tarefas que necessitam de iniciativa e determinação, desde que tenham o suporte de alguém muito bom em planejamento.

PONTOS DE MELHORIA: Não planejam e já vão fazendo, vão errando e aprendendo no processo (poderiam se preparar melhor para evitar pausas para ajustes e retrabalho em alguns momentos); são exigentes, dominadores, duros, centralizadores, inflexíveis, podem amedrontar os colegas, algumas vezes sentem-se autossuficientes, ou seja, sentem que não precisam dos outros. Falam sem pensar. Buscam resolver os problemas do seu jeito, sem pegar opinião dos demais e, às vezes, tomam decisões sobre questões alheias. São multitarefas e, ocasionalmente, não dão conta. Tendem a ser explosivos, pavio curto, impacientes, intolerantes, mandões, arrogantes, vingativos, perseguidores, não são bons ouvintes, correm muitos riscos, forçam os outros a concordar com seu plano de trabalho, tendem a ser insensíveis com o problema do outro e não recebem bem feedbacks.

Quem da sua equipe é assim? Você lembrou de alguém enquanto lia as características dos DOMINADORES, tanto as positivas, quanto as de melhoria? Não precisa ter todas, mas a maioria.



INFLUÊNCIA

Frases que definem quem é desse perfil:

- Juntos somos mais fortes!
- Que venham as mudanças!
- Adorei te conhecer!
- Estreitar relacionamento é muito importante!
- Não consigo guardar minhas opiniões, preciso expressá-las!

CARACTERÍSTICAS POSITIVAS: São extrovertidos, sociáveis, carismáticos, políticos, animados, ativos, amigáveis, são mais felizes, calorosos, descontraídos, gostam de dançar, conversar. São otimistas, atenciosos, inspirados, interativos e interessantes. Tem tendência a influenciar as pessoas devido a seu alto poder de persuasão. Se adaptam bem às mudanças. Gostam de trabalhar com autonomia, precisam de contato interpessoal, tendem a ser líderes, são empáticos, autoconfiantes, afáveis e sorridentes.

Na sua equipe são bons para: Tarefas que necessitam de relacionamento e comunicação. Visita a clientes externos, desde que treinados em fechamento de venda.

PONTOS DE MELHORIA: Por gostarem muito de conversar, podem ser mal vistos dentro da empresa; tendem a falar rápido, são muito emocionais, desorganizados, não gostam de rotina, são impulsivos e insistentes. Sua prioridade é fazer relacionamento e não fechar negócios, tem dificuldade de terminar projetos. Necessitam constantemente de reconhecimento social, são emocionalmente imprevisíveis, tomam decisões no calor da emoção, as vezes podem parecer falsos, são ingênuos e infantis. Falam sem pensar, são demasiadamente otimistas, o que faz não se programarem o bastante para quando a resultado não é o esperado. São indiretos na comunicação para não ofender. Não são bons em acabar projetos, tem pouca vontade e convicção. Esquecem compromissos, não são bons para cumprir horários, sempre arranjam desculpas para suas negligências e perdem muito tempo com bate papo aleatório ao invés de estarem trabalhando. Precisam de monitoramento, pois perdem o foco facilmente.

Quem do seu círculo você identifica sendo assim?

ESTABILIDADE

Frases que definem quem é desse perfil:

- Vamos fazer juntos!
- Não precisamos fazer com pressa!
- Precisamos ouvir todos!
- Sim, vamos fazer! (mesmo que não vá fazer de fato)
- Calma pessoal!

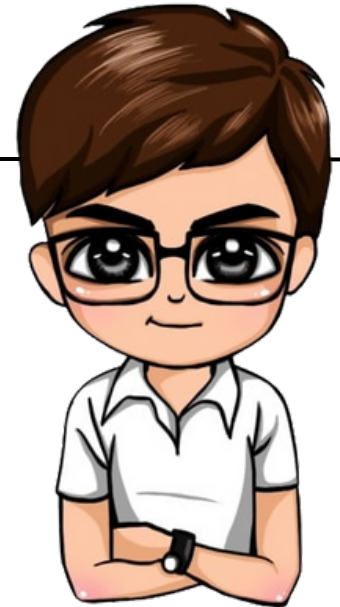


CARACTERÍSTICAS POSITIVAS: Calmos, tranquilos, pacifistas, gentis, simpáticos, sinceros, transmitem paz, pacientes, conciliadores, prudentes, servidores, autocontrolados, leais, persistentes, previsíveis, lidam bem com rotinas, são solidários e cuidadosos com as palavras, pensam antes de falar e não agem por impulso. Seguem as normas e regras estabelecidas. Buscam o equilíbrio e a harmonia nos relacionamentos e ambientes. São responsáveis com horário, sentem-se bem quando estão com pessoas ativas, alegres e dinâmicas. São constantes, disciplinados, observadores e dignos de confiança. São de fácil relacionamento, planejam antes de iniciar uma tarefa e são ótimos ouvintes.

Na sua equipe são bons para: Trabalhos que exigem qualidade, desde que não sejam urgentes. Trabalhos que exigem paciência e que não possa haver conflito entre os envolvidos, mas precisam da liderança de outro perfil.

PONTOS DE MELHORIA: Tem dificuldade em dizer não, são lentos, sossegados demais, possuem baixo senso de urgência, são desorganizados, indecisos, possessivos quanto às pessoas e ambientes, abandonam quando o ambiente não é favorável, resistente à mudança, ciumentos e guardam rancor. São tolerantes demais e poucos criativos. Dificuldade em cumprir prazos, são inseguros, temerosos, não são autoconfiantes, são passivos, pessimistas, preocupados excessivamente, podem vir a desencorajar os colegas, não gostam de liderar, não gostam de desafios, tem dificuldade de se se automotivar. Fazem uma coisa por vez, correm pouquíssimos riscos e não são ambiciosos.

Então, lembrou de alguém?



CONFORMIDADE

Frases que definem quem é desse perfil:

- Gosto de fazer as coisas do jeito certo!
- Vamos aperfeiçoar isso!
- Preciso pensar melhor!
- Precisamos tomar cuidado!
- Preciso estudar mais sobre o assunto!

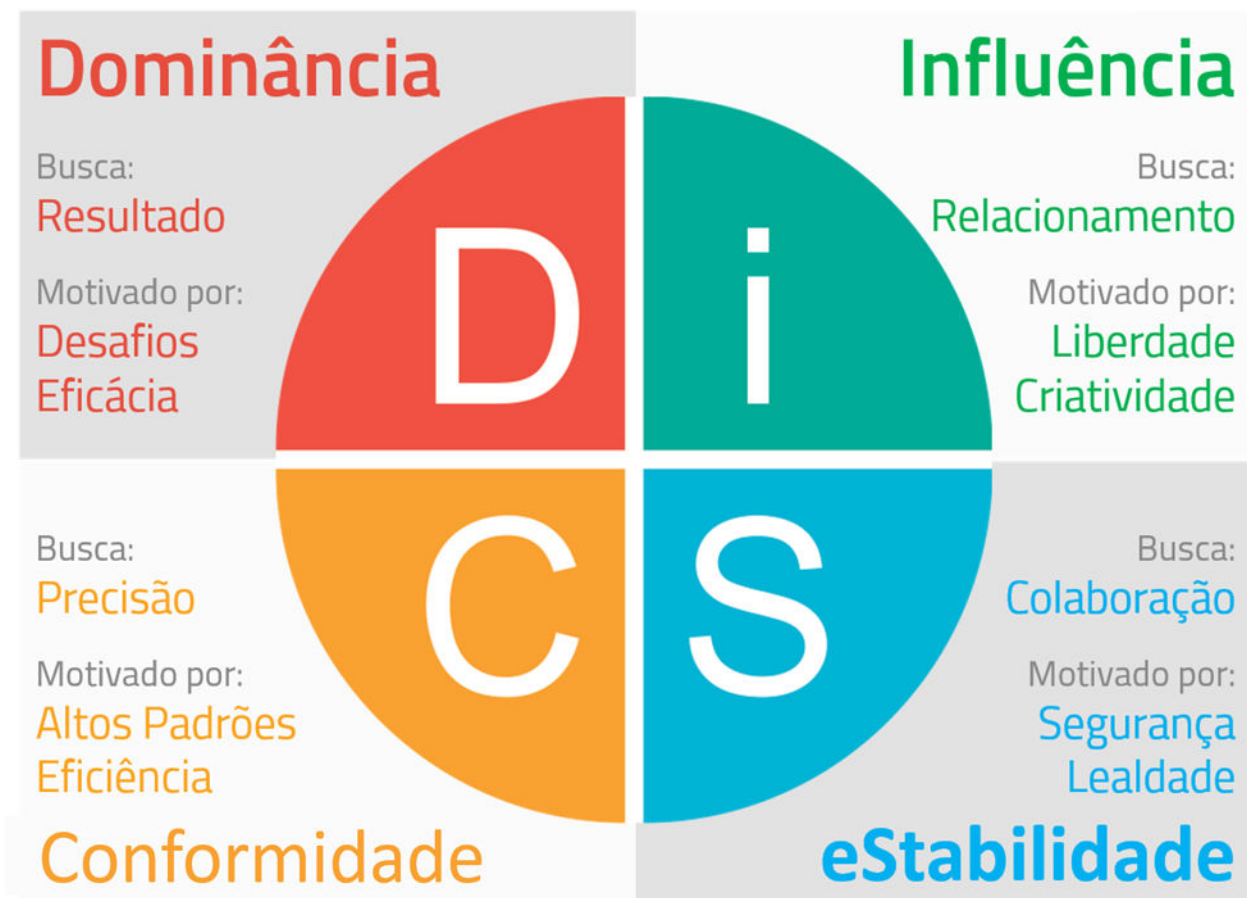
CARACTERÍSTICAS POSITIVAS: São detalhistas, firmes, precisos, confiáveis, calmos, organizados, cumpridores ao pé da letra das regras e processos. São ótimos acabadores e pensam objetivamente. Buscam qualidade acima da média, são cuidadosos, realistas, lógicos, conscientes, cautelosos, sistemáticos, organizados e disciplinados. Gostam de música e arte, possuem alta capacidade analítica e são pensadores profundos. São discretos, mas ágeis no trabalho, possuem habilidade com tarefas detalhadas, apresentam soluções para problemas complexos, fazem boas perguntas, são criativos, leais e comprometidos com o trabalho, os regulamentos e procedimentos. Não fazem nada sem pensar e pesquisar bem. Buscam melhoria contínua em tudo.

Na sua equipe são bons para: Trabalhos que exigem precisão, exatidão, especialização, mas precisam de alguém para ajuda-los a definir o que de fato será implantado.

PONTOS DE MELHORIA: Tendem a ser calados e retraídos, são centralizadores, possuem senso de superioridade, metódicos, perfeccionistas, indecisos, lentos, pois requerem muitas informações para tomar decisões. Muito conservadores, pragmáticos, inflexíveis, frios e exigentes. Correm poucos riscos, perdem muito tempo em pesquisa e revisam muitas vezes seu trabalho buscando sempre aprimorá-lo. Não confiam nas pessoas, são demasiadamente preocupados e pessimistas. Buscam a intelectualidade acima dos resultados, são muito teóricos e pouco práticos. Pouco senso de coleguismos, são sensíveis e magoa-se com certa facilidade, tendem a ser avaros, podem apresentar-se tristes e depressivos. São introspectivos, orgulhosos, críticos dos defeitos dos outros e de seus próprios (mas não externaliza para as pessoas seus defeitos), julgam tudo e todos de acordo com seu ponto de vista, são pouco empáticos.

E aqui, lembrou de alguém com essas características?

COMPÊNDIO DOS PERFIS



ALGUNS MEDOS DE CADA PERFIL:

DOMINÂNCIA

- Medo de não ter o controle da situação;
- Medo de fracassar;
- Medo de perder posição;
- Medo de sua opinião não ser a escolhida.

INFLUÊNCIA

- Medo de solidão;
- Medo de não ser aceito;
- Medo de não poder expressar sua opinião;
- Medo de perder a liberdade de fazer o que gosta.

ESTABILIDADE

- Medo das mudanças;
- Medo de machucar o outro emitindo opinião contrária;
- Medo de perder o controle emocional;
- Medo de ficar sozinho.

CONFORMIDADE

- Medo de errar;
- Medo da opinião dos outros a seu respeito, principalmente quanto a sua competência;
- Medo de não fazer perfeito;
- Medo de reprovação.

PORQUE É IMPORTANTE O LÍDER CONHECER O PERFIL COMPORTAMENTAL DO SEU TIME?

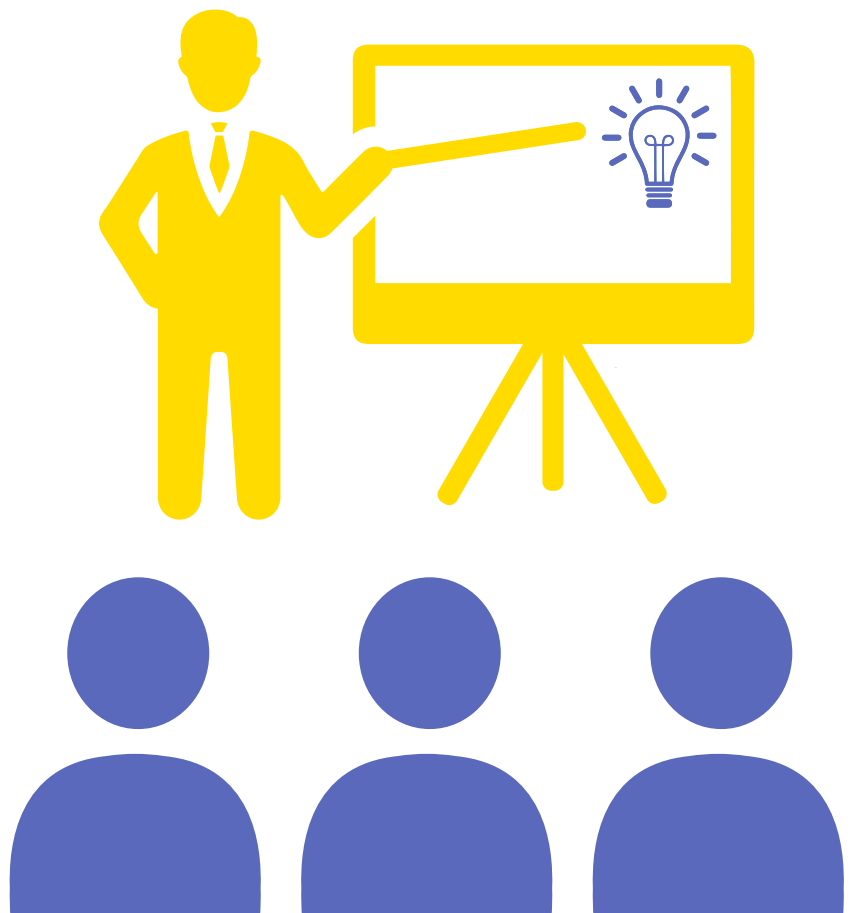
- **Para direcionar talentos:** Usar a ferramenta durante um processo seletivo ou uma reestruturação da empresa faz com que se identifique qual profissional melhor se alinha ao cargo, resultando em mais rapidez no processo de adaptação.
- **Aprimorar o trabalho de grupo:** Com perfis distintos e bem distribuídos a equipe ganha com a pluralidade, de forma que as pessoas ali se complementem. Um membro que tem uma deficiência numa área, deve trabalhar próximo a outro que lhe dará todo apoio naquele quesito. Imagine a situação: Um vendedor DOMINANTE e INFLUENTE, muito bom em fechamento de vendas, mas por outro lado muito desorganizado, não consegue fazer a gestão de suas vendas para acompanhamento e controle. Muitas vezes, a empresa quer colocar como seu assistente alguém com perfil parecido, por achar que assim terão mais conexão, no entanto, em qual momento teríamos o controle dos dados? Pois se o assistente tem o mesmo perfil do vendedor, ele também tende a possuir as mesmas deficiências. Neste caso, para montarmos uma equipe de alta performance, fará muito mais sentido, que o assistente seja do perfil CAUTELOSO, que é o perfil das pessoas organizadas, metódicas, controladas e minuciosas, assim, poderá organizar as vendas do seu líder vendedor, dando-lhe maior tranquilidade e liberdade para trabalhar.

**Percebe a importância de conhecer os perfis da sua equipe?
É como um jogo de xadrez, tem que saber colocar as peças certas, nos lugares certos e na hora certa.**



- **Desenvolvimento pessoal e de liderança:** O teste DISC ajuda no processo de autoconhecimento, ajudando a perceber as forças e pontos de melhoria. Além de lhe fazer entender a forma correta de despertar a motivação na sua equipe. Lembre-se:
 - **DOMINANTES** motivam-se com resultados;
 - **INFLUENTES** com relacionamentos;
 - **ESTÁVEIS** com colaboração e ambiente harmonioso;
 - **CAUTELOSOS** com a forma correta de fazer as coisas.

Você deve focar nesses temas na hora de motivar as pessoas de cada perfil.



- **Resolução de conflitos:** Sabendo das principais diferenças de cada personalidade, o líder vai identificar de forma mais clara o ponto de vista de cada um e saberá conduzir o conflito para uma solução que satisfaça aos anseios do grupo e os individuais, baseando-se na necessidade de cada perfil.
- **Na hora do seu time vender:** Tão importante quanto o líder conhecer sobre perfil comportamental, é imprescindível que seu time seja treinado sobre esse tema para identificar no momento da venda qual é o perfil do seu cliente, adequando sua forma de atender ao perfil do mesmo. Para cada tipo de cliente, seu time apresentará o produto/serviço de uma forma específica e, dependendo do perfil do comprador, ele terá objeções distintas.

Os melhores profissionais de vendas identificam, mesmo que de forma inconsciente, qual é o padrão de comportamento do cliente e se adequa a ele instantaneamente. Quando treinados no DISC, esses vendedores elevam seu nível e viram verdadeiros negociadores profissionais.

ALÉM DO PERFIL COMPORTAMENTAL, QUAIS OUTRAS CARACTERÍSTICAS O TESTE DISC IDENTIFICA?

O teste DISC identifica, com base na análise do perfil comportamental, outras tendências do indivíduo. Vamos ver abaixo quais são elas:

1. ESTILO DE LIDERANÇA:

O DISC não identifica qual perfil é melhor para liderar, porque mesmo alguns perfis tendo maior tendência a liderar do que outros, na história temos grandes líderes de todos os perfis; o que os diferencia são suas atitudes e autoconhecimento, pois assim, tornam-se capazes de entender a si mesmos e fazer ajustes em sua forma de atuar para lidar com diferentes tipos de pessoas e ambientes. O que o teste DISC identifica é, com base no perfil comportamental do líder, o seu estilo de liderança, a sua forma de conduzir a equipe ao resultado. São esses os estilos de liderança: (OBSERVAÇÃO: Os Perfis de Liderança não seguem as mesmas nomenclaturas dos Perfis Comportamentais, mesmo baseando-se neles. Apenas o termo “DOMINÂNCIA” se mantém)

DOMINÂNCIA

Assumem postura de comando, de autoridade, tem pulso, são ousados, tomam decisões rápidas, expõe-se a mais riscos, lidam bem com mudanças. Não são muito abertos a sugestões.

INFORMALIDADE

Lideram por conexão. São mais alegres, voltado para pessoas e seu bem estar. Gosta de interagir com seus liderados, são mais abertos, motivadores e descontraídos. Alcançam seus objetivos através do diálogo e relacionamentos.

FORMALIDADE

São focados, perfeccionistas, exigentes, racionais e organizados. Lideram pelo controle e seguem as regras do jogo ao pé da letra. Sua liderança é mais formal e objetiva. Não gostam de perder tempo com assuntos alheios ao trabalho.

CONDESCENDÊNCIA

Lideram por planejamento, são mais aberta a opiniões e sugestões. Não gostam de se expor a riscos. São pessoas mais introspectivas. Tem foco. Exercem liderança direcionando a equipe, não emitem ordens imperativas. São pacientes, conservadores e buscam o consenso.

2. PERCEPÇÕES DO COLABORADOR QUANTO A SUA / AO SEU:

- **Energia:** Demonstra como está a força e o pique para o trabalho;
- **Índice de Exigência do Meio (IEM):** Refere-se à percepção de pressão que uma pessoa ou equipe sente. DICA: O IEM quando avaliado em conjunto com o índice anterior (Energia), traz informações importantes sobre a situação do colaborador. Seguem exemplos:
 1. Se o IEM estiver alto e o índice Energia estiver Normal à Alta, significa que o avaliado está passando por momentos de pressão em seu trabalho ou vida pessoal (um líder mais exigente, uma troca recente de função, algum problema em casa ou outro motivo qualquer), mas está lidando bem com isso;
 2. Se o IEM for alto e a Energia Baixa, o colaborador está passando por estresse, que está impactando seu desempenho no trabalho;
 3. Se o IEM for muito alto e a Energia Muito Baixa, o DISC está nos informando que é hora de reduzir as cobranças sobre esse colaborador, pois ele está desgastado emocionalmente e desmotivado. Se essa situação permanecer desse jeito por algum tempo, existe grande chance dele se desligar da empresa.
- **Índice de Aproveitamento:** é o quanto a pessoa percebe que suas competências, habilidades e aptidões estão sendo aproveitadas, seja no ambiente corporativo ou pessoal. Um índice de aproveitamento baixo, causa no colaborador um sentimento de subaproveitamento, o que o desmotiva e gera diminuição no seu índice de Energia (pique para o trabalho);
- **Moral:** indica o nível de autoaceitação da pessoa quanto ao seu desempenho profissional ou pessoal, e o quanto ele confia em suas habilidades. Mede autoconfiança e autoaprovação. Quando esse índice está num nível baixo, significa que o profissional está necessitando se aprimorar ou passar por um processo de desenvolvimento individual para evitar desmotivação futura e desligamento da empresa;

- **Índice de Positividade:** Este índice mede o nível de autoestima do colaborador, principalmente quanto às questões de caráter pessoal, mas que, como consequência, impactam no seu desempenho profissional.
- **Amplitude:** Mede o quanto a presença da pessoa influencia o ambiente. É um índice importante quanto a clima organizacional e identificação daqueles que influenciam a equipe.
- **Tempo de Resposta:** Indica o tempo que o colaborador levou para responder o teste DISC no sistema. Esse tempo fala muito sobre o nível de autoconhecimento e autocrítica do colaborador.
- **Índice de Flexibilidade:** Assinala a capacidade de adaptação às mudanças, além de indicar com que facilidade ele absorve novos conceitos.
- **Índice de Incitabilidade:** Avalia o quanto a pessoa reage a estímulos. O quanto ela se movimenta, se envolve, se excita, se anima quando diante de um novo desafio ou ideia. Mede a velocidade de reação, a rapidez para fazer, o seu senso de urgência.



3. ÁREA DE TALENTO:

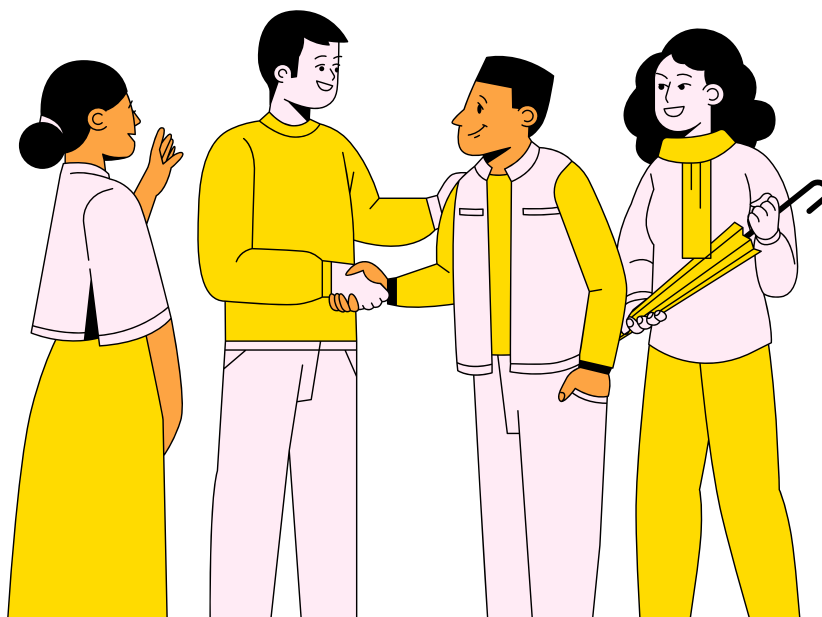
O teste DISC, como ferramenta de mapeamento do comportamento humano, vem se aperfeiçoando por décadas, e através dos seus dados analíticos e estatístico chegou à percepção, que dependendo de como os percentuais dos 4 perfis se apresentam num indivíduo, ele pode ter determinado talento para exercer atividades específicas.

Baseando-se na área de talento de um colaborador, o líder deve alocar os funcionários para funções que necessitem desses talentos naturais para que haja maior adaptação e entrega de resultados. Os perfis com base nos talentos, são:

- **Comandante:** Pessoas empreendedoras, autônomas, exigentes com os outros e com ela própria. São ótimos líderes de equipe, irá direcionar a equipe para o resultado;
- **Competidor:** Não consegue viver sem um bom desafio. Tem prazer em competir e busca a vitória nas simples coisas do dia a dia. São excelentes vendedores Farmer, engenheiros, atletas e treinadores. Buscam se especializar em áreas mais técnicas;
- **Administrador:** Muito bom para potencializar o talento dos outros para trazerem os resultados. Tem talento em gerenciar pessoas e sistemas. São ótimos gerentes;
- **Motivador:** Consegue motivar as pessoas para fazerem as coisas com vontade. Ajuda as pessoas a progredirem. São muito bons em comunicação. São ótimos vendedores e palestrantes;



- **Diplomata:** Solucionadores natos de conflitos, sabem ouvir e possuem bom senso. Podem ser professores, instrutores, gestores de RH, possuem habilidades para negociação, excelentes para visitar grandes clientes;
- **Aconselhador:** Alta capacidade de aconselhamento e influência sobre grupos. São voltados para interesses do coletivo, são calmos, agradáveis, conselheiros, articuladores e pacíficos. Habilidade para serviços sociais, professorais;
- **Atendente:** Sabem ouvir, processar e repassar informação. São muito discretos. Orienta os demais para que as expectativas sejam atendidas. Facilidade em criar relacionamentos e esforçam-se para criar um ambiente harmonioso. Se dão bem em funções como telefonista, atendente, recepcionista, secretária;
- **Professoral:** Ficam felizes quando estão preparando e auxiliando pessoas. Ótimos para pós-venda e suporte técnico;



- **Técnico/Analista:** Excelentes resolvedores de problemas complexos. Trabalham com segurança, pois se arriscam pouco. São ótimos profissionais de TI e Auxiliares Administrativos (controle de custo, controle estoque, bons em planilhas e gráficos);
- **Especialista:** Busca precisão. Seguem estritamente às regras. São bons secretários, mecânicos, operadores de máquina, engenheiros, programadores de sistema, contadores, caixas;
- **Estrategista:** Procuram e acham oportunidades no caos. Excelentes para alta administração, executivos, áreas fiscais e analíticas, mas também são ótimos inventores e arquivistas;
- **Controlador:** Distribui tarefas, mas controla e cobra para o bom andamento do trabalho. São eficientes, disciplinados e de pouca comunicação. Se dão bem quando são Gerentes de Projetos e trabalhos que exijam maior controle de pessoal para uma entrega mais rápida e sem perder a qualidade.



4. TOMADA DE DECISÃO:

Demonstra qual é a tendência natural do indivíduo tomar suas decisões, se mais racional ou se as toma baseando-se em suas emoções. O teste DISC apresenta a proporção do seu campo racional e emocional que utiliza na tomada de decisão. Indica como o profissional reagirá perante os acontecimentos do dia a dia, tanto com decisões simples, quanto as mais complexas. Aponta ainda o tempo que leva para tomada de decisão, se de forma comedida ou rápida.

5. GRÁFICO DE ANÁLISES DAS COMPETÊNCIAS:

Esse gráfico avalia 21 competências do indivíduo, mensurando o seu nível de evolução em cada uma delas. Através da visualização desse gráfico, conseguimos mapear áreas do comportamento em que o colaborador vai bem e áreas em que precisa se desenvolver. O gráfico vai de 0 a 100 em cada área e quanto mais perto do 0 significa maior necessidade de desenvolvimento naquele comportamento. Através da análise desse gráfico, a empresa tem uma fonte riquíssima de dados, pois ao avaliar as competências que apresentam menores evolução na maioria de seus colaboradores, poderá contratar treinamentos para desenvolver assertivamente seu time. As competências representadas no gráfico são:

DESENVOLVIMENTO POR RELACIONAMENTO
FACILIDADE DE MUDANÇAS
EXTROVERSÃO
DOMINÂNCIA
DESENVOLVIMENTO POR TRABALHO
FORMALIDADE
CONDESCENDÊNCIA
CONCENTRAÇÃO
PERFIL TÉCNICO
EXATIDÃO

DETALHISMO
PERFIL ARTÍSTICO
PACIÊNCIA
EMPATIA
SOCIABILIDADE
ENTUSIASMO
CAPACIDADE DE SONHAR
AUTOMOTIVAÇÃO
MULTITAREFAS
INDEPENDÊNCIA

AONDE FAZER O DISC?

Agora que você já sabe o quão importante é conhecer o seu perfil e o perfil dos membros da sua equipe para alocar as pessoas certas nos lugares certos e, como consequência, economizar tempo, dinheiro, aumentar a motivação do seu time e diminuir o turnover, você deve estar se perguntando: Aonde eu faço o teste DISC?

Nós do Instituto PROEX temos parceria com os desenvolvedores da melhor ferramenta do país para análise de Perfil Comportamental. Em cerca de 15 minutos, o sistema emite o relatório sobre a forma de trabalho geral do indivíduo, o que o motiva e que o desmotiva, quais são os seus talentos naturais, o seu nível de estresse e muitas outras informações conforme apresentadas neste e-book.

Após a emissão do relatório, um Profissional DISC Profiler do Instituto PROEX, fará uma sessão de devolutiva com o avaliado (presencial ou on-line), aonde irá explicar todas as informações ali presentes e, em conjunto com o analisado, irão formular as estratégias para seu desenvolvimento profissional e pessoal. O preço de uma avaliação DISC é infinitamente menor do que tudo o que é entregue no relatório final e na sessão de devolutiva, não fique sem consultar! Não perca mais tempo, aprimore e engaje sua equipe! Melhore seus resultados!

**FALE COM UM DE NOSSOS CONSULTORES HOJE MESMO PELO
WHATSAPP E AGENDE SEU TESTE DISC!**

(75) 9 9114-5960

SOBRE NÓS

O Instituto PROEX nasceu da necessidade de pessoas e negócios se desenvolverem. Entendemos que todos possuem vários níveis de evolução e nada os impede de avançarem para níveis superiores, exceto suas próprias crenças de capacidade e merecimento. ESSE É NOSSO FOCO DE ATUAÇÃO! Agimos sobre o comportamento das pessoas, tanto em caráter profissional, quanto pessoal.

MISSÃO

Contribuir com o desenvolvimento de novos padrões de comportamento em pessoas e negócios para que possam ir para o próximo nível e entreguem melhores resultados.

VISÃO

Ser reconhecido no território nacional como o Instituto de Desenvolvimento Humano e Empresarial que mais transforma pessoas e negócios.

VALORES

Proatividade, Excelência, Assertividade, Compromisso, Cooperação, Credibilidade, Entusiasmo, Perseverança, Pertencimento, Realização e Relacionamento. As iniciais de PROatividade e EXcelência, os dois valores mais importantes para nós, formam o acrônimo que resulta em nosso nome: PROEX.

QUEM É ARNALDO PINHO?

Arnaldo Pinho traz para o mundo das Palestras, Treinamentos e Consultoria toda sua experiência de mais de 12 anos em função gerencial no setor de relacionamento dos maiores bancos do país.

Sempre atuou desenvolvendo e treinando líderes e equipes e já treinou e dividiu palco com os nomes mais conhecidos do Brasil.

É especialista em gestão e mudança comportamental, tem a missão de levar conhecimento e auxiliar pessoas a encontrarem dentro de si os recursos necessários para que criem suas próprias transformações.

Com esse objetivo fundou o PROEX, um Instituto de Desenvolvimento Humano e Empresarial, que atende pessoas e negócios com Treinamentos abertos e corporativos, Palestras e Consultoria Organizacional.



Quando amamos o que fazemos, valorizamos as pessoas e os processos. Assim, conseguimos motivar e impactar vidas, e juntos, lapidar ideias e negócios."

Arnaldo Pinho
Idealizador e Líder do Instituto PROEX



**INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
HUMANO E EMPRESARIAL**

**VISITE NOSSO SITE
www.institutoproex.com.br**