DISCstyles™ Relatório Online

Relatório Personalizado para:

Sample Report

Foco: Trabalho

13-06-2016

Indice

Introdução ao Relatório Online DISCstyles 3

PARTE I COMPREENDER-SE A SI PRÓPRIO(A)

Características Gerais 4
Os Seus Pontos Fortes: O Que Traz para a Organização 6
As Suas Motivações (o que Quer) e Necessidades 7
As Suas Motivações: Ambiente de Trabalho Ideal 8
O Seu Comportamento e Necessidades Sob Stress 9
Planos de Comunicação 10
Areas Potenciais para Melhoria 13
Sumário do Seu Estilo 14
Mapa de Palavras: Estilo Adaptado 15
Mapa de Palavras: Estilo Natural 16
Os Seus Gráficos Personalizados 17
As 12 Relações Integradas de Estilos DISC 18
Visão do Seu Padrão de Comportamento 22

PARTE II APLICAÇÃO DOS ESTILOS DISC

Aplicação, Aplicação, Aplicação 23
Visão Geral dos Quatro Estilos Básicos DISC 24
Como Identificar o Estilo de Comportamento de Outra Pessoa 25
O Que é Adaptabilidade Comportamental? 27
Como Modificar a Sua Frontalidade e Abertura 28
Tensão Entre os Estilos 29
Como se Adaptar aos Diferentes Estilos de Comportamento 32
Então e Agora? 36
Recursos DISC Adicionais 37
Exoneração de Responsabilidade 38

Introdução ao Relatório Online DISCstyles™

Parabéns pela sua decisão de fazer o Teste DISC Online.

Muitos de nós crescemos acreditando nas virtudes da sabedoria de tratar os outros da forma que nós gostaríamos de ser tratados - a Regra de Ouro. Mas em breve nos apercebemos de que uma outra regra a seguir parecia ser aquilo a que o Dr. Tony Alessandra chama a Regra de Platina (The Platinum Rule®) — Trate os outros como ELES querem ser tratados.

Com este relatório DISC personalizado e abrangente, você tem as ferramentas para o(a) ajudar a tornar-se uma melhor versão de si mesmo(a) e para o(a) ajudar a comportar-se de uma forma mais madura e produtiva. Depois você pode desenvolver e utilizar mais os seus pontos fortes naturais, ao mesmo tempo que reconhece, melhora e modifica as suas limitações. Este relatório não lida com valores ou julgamentos. Em vez disso, concentra-se nas suas tendências naturais que influenciam o seu comportamento.

O nosso Sistema DISC Online foca-se nos padrões de comportamentos observáveis externos, usando escalas de frontalidade e abertura que cada um dos estilos exibe. Porque podemos ver e ouvir estes comportamentos externos, torna-se muito mais fácil 'ler' as pessoas. Este modelo é simples, práctico, fácil de lembrar e de usar. Veja a secção deste relatório que tem o Quadro Visão Geral dos Quatro Estilos Básicos DISC para ter um resumo de cada um dos estilos.

ESTILOS DE COMPORTAMENTO

Investigação histórica e contemporânea revela mais do que uma dúzia de diferentes modelos das nossas diferenças comportamentais, mas muitas partilham um traço comum: o agrupamento dos comportamentos em quatro categorias básicas. O sistema *DISCstyles* foca-se nos padrões externos de comportamento observável, usando escalas de frontalidade e abertura que cada estilo exibe. Consulte a tabela abaixo. Porque podemos ver e ouvir estes comportamentos externos, torna-se muito mais fácil 'ler' as pessoas. Este modelo é simples, práctico, fácil de lembrar e de usar. Consulte a página 24 deste relatório para ver um resumo de cada um dos estilos.

ESTILO	TENDÊNCIAS
Dominante	Tende a ser frontal e reservado
Influenciador	Tende a ser frontal e aberto
eStável	Tende a ser indirecto e aberto
Consciencioso	Tende a ser indirecto e reservado

COMO USAR ESTE RELATÓRIO

Este relatório DISC está dividido em duas partes. A **Parte I** foca-se em compreender as características do seu estilo DISC. Por favor note que não existe nenhum estilo 'melhor' do que os outros. Cada estilo tem os seus pontos fortes únicos e oportunidades de melhoria contínua e crescimento. Quaisquer descrições comportamentais mencionadas no presente relatório são apenas tendências do grupo que tem o seu estilo e podem ou não aplicar-se especificamente à sua personalidade. A **Parte II** discute o conceito de adaptabilidade e oferece vários planos de acção para si e para os outros que interagem consigo.

ADAPTABILIDADE

Para além de compreender o seu estilo, o relatório identificará formas de aplicar os pontos fortes do seu estilo ou modificar as fraquezas deste de modo a corresponder às necessidade de um determinado cliente ou potencial cliente. A isto chama-se adaptabilidade. Cientistas sociais chamam-lhe 'inteligência social'. Muita coisa tem sido escrita ultimamente sobre como a sua inteligência social é tão importante quanto o quociente de inteligência (QI) para ser bem-sucedido(a) no mundo de hoje. Em alguns casos, inteligência social é ainda mais importante que o QI. O conceito de adaptabilidade é discutido em detalhe na secção **O Que é Adaptabilidade Comportamental?** deste relatório.

Parte I COMPREENDER-SE A SI PRÓPRIO(A)

Características Gerais

A narrativa abaixo serve como uma visão geral das suas tendência comportamentais. Cria o ambiente para o relatório que se segue e fornece um enquadramento para compreender e reflectir sobre os seus resultados. Ocasionalmente incluímos algumas sugestões de coaching para que possa alavancar os seus pontos fortes sempre que possível para maximizer o seu sucesso pessoal.

Os outros podem tender a procurá-lo(a) para obter assistência ou conselhos. Isto acontece porque o percepcionam como sendo sensível às necessidades deles, e porque você lhes oferece um ponto de vista estável e consistente. Você pode ser visto(a) como um(a) orientador(a) ou conselheiro(a) com quem eles podem contar para ouvir idéias e sugestões. Isto é bom, desde que não prejudique a sua capacidade de completar as suas próprias tarefas.

Sample, as respostas que deu indicam que você tende a ser altruísta e sensível às necessidades dos outros. Este é um raro tipo de generosidade que vem sem reservas, motivos ocultos ou segundas intenções. Pessoas com pontuações consistentes com a sua têm verdadeiro prazer em ajudar os outros. Éste é o lado positivo. A desvantagem é que você pode necessitar de se controlar para se assegurar de que não está a tentar fazer demasiadas coisas ao mesmo tempo no seu esforço de agradar a toda a gente.

Você tem uma pontuação consistente com a daqueles que preferem estabelecer relacionamentos de longo prazo, em vez de relações breves e superficiais. Isto talvez provenha da sua preferência por estabilidade na sua vida, e do facto de relações de longo prazo poderem trazer essa estabilidade. As amizades e relacionaimentos que estabeleceu no passado são importantes para si, até hoje.

Você demonstra capacidade para estabelecer contacto com pessoas novas de forma fácil e confiante. Algumas pessoas mostram-se reticentes em conhecer pessoas, mas você tem um estilo acolhedor e confortável que torna o conhecer pessoas novas fácil para si. O seu inerente optimismo também ajuda a emanar auto-confiança sem esta ser percepcionada como arrogância. É um dom raro demonstrar confiança ao mesmo tempo que se mantém o ego sob controle e as outras pessoas estarão provavelmente receptivas a este estilo.

Características Gerais (continuação)

Você tem uma pontuação consistente com a daqueles que são socialmente equilibrados sem ser excessivamente controladores. Você tem a capacidade de projectar confiança e equilíbrio que são percepcionados como sinceros e genuinos. Os outros provavelmente notarão isto, permitindo-lhe facilmente desenvolver confiança e credibilidade junto deles.

Você demonstra uma rara capacidade para se relacionar com uma grande variedade de pessoas. Isto advém do seu interesse sincero pelas pessoas e da sua paciência inata ao trabalhar com os outros. Você pode conseguir mobilizar vários indivíduos que de outra forma talvez não cooperassem.

Sample, o seu padrão de pontuação sugere um elevado grau de persistência e paciência para trabalhar em projectos. Isto pode ser particularmente importante quando as incumbências são longas, detalhadas e envolvem uma multiplicidade de tarefas pessoais ou complexas. Onde outros poderão perder a paciência e talvez permitir que a qualidade global sofra, você traz um controle e ritmo únicos que podem servir como um modelo para os outros.

Você tende a ter um pavio longo e raramente fica visivelmente irritado(a) ou agitado(a). Pode esconder raiva contida, mas tende a não a verbalizar para os que estão envolvidos, em vez disso, talvez a partilhe com terceiros não envolvidos no projecto. De modo geral você tende a não procurar confronto directo em relação ao que o(a) está a perturbar, o que é uma coisa boa desde que não deixe que esses conflitos venham à superfície.

Os Seus Pontos Fortes O Que Traz para a Organização

Você terá grande probabilidade de mostrar os pontos fortes que o(a) caracterizam de uma forma bastante consistente. De um modo geral estas qualidaes tendem a melhorar a sua eficácia no seio da sua organização. Preferências de Estilo de Trabalho fornecem percepções úteis de como funciona num contexto de trabalho ou como trabalha no seio de uma equipa ou projecto familiar. São os talentos e tendências que você traz para a função. Veja os dois pontos fortes mais importantes e as duas tendências de estilo de trabalho mais importantes e transfira-os para a página ***Sumário do Seu Estilo****.*

Os Seus Pontos Fortes:

- Você traz um elevado 'factor de sinceridade' para o clima da equipa.
- Você possui um sentido de humor positivo e nunca faz piadas à custa dos outros.
- Você demonstra um elevado grau de paciência para trabalhar com os outros.
- Você é um(a) bom(a) ouvinte.
- Você é capaz de construir relações positivas com pessoas que partilham interesses comuns quer dentro quer fora da empresa.
- O seu excelente estilo de escuta activa é um modelo para os outros observarem e seguirem.
- Você é muito orientado(a) para as pessoas e, como resultado, é capaz de falar com pessoas novas com muita facilidade, quer em grupos pequenos quer em grandes audiências.

As Suas Tendências de Trabalho Que Traz Para a Função:

- Você tende a não impor as suas idéias aos outros com ordens, mas em vez disso oferecendo sugestões cuidadosamente pensadas.
- A sua natureza empática e sensibilidade para com as pessoas podem levar os outros a procurar o seu apoio como coach ou conselheiro(a), ou a pedir ajuda com um problema pessoal ou da equipa.
- No trabalho, você tem uma forte necessidade de ser paciente, educado(a) e de criar um ambiente de boa-vontade entre todas as partes envolvidas, quer internas quer externas.
- No trabalho, você tende a ter muita paciência e a não se irritar facilmente, embora possa levar alguma raiva para libertar em casa.
- Você é percepcionado(a) pelos outros membros da equipa como bom(a) ouvinte.
- No trabalho, você tende a dizer 'sim' mais frequentemente do que 'não' quando lhe pedem ajuda com um projecto ou problema de um colega.
- Você é optimista e motivado(a) para ser excelente a trabalhar em equipa, capaz de pôr o seu ego de lado ao trabalhar com outros que podem preferir ter mais controle sobre a situação.

As Suas Motivações (o que Quer) e Necessidades

O que é que o(a) motiva? As pessoas são motivadas por aquilo que elas querem. O que você realmente quer? Os nossos comportamentos são também motivados pelas nossas necessidades. Cada estilo tem necessidades diferentes. Se uma pessoa estiver stressada, ela pode precisar de algum tempo sozinha em silêncio; outra pode precisar de socializar com um grande número de pessoas. Cada pessoa é diferente da outra e estão simplesmente a atender às suas necessidades. Quanto mais plenamente as nossas necessidades estiverem satisfeitas, mais fácil será ter um desempenho de alto nível. Veja os dois motivadores (o que quer) mais importantes e as duas necessidades mais importantes e transfira-os para a página ***Sumário do Seu Estilo****.*

Você Tende a Ser Motivado(a) por:

- Uma cultura de trabalho que apoia as actividades e compromissos para com a família.
- Projectos e tarefas que proporcionem contacto interpessoal e a oportunidade de ajudar as partes envolvidas quer interna quer externamente.
- Prova de que um novo processo foi bem-sucedido em aplicações semelhantes.
- Identificação com a organização, equipa e outros com quem foi estabelecido um espírito de responsabilidade de trabalho.
- Um supervisor, gestor ou membro do conselho de administração que pratique uma liderança democrática.
- Aceitação como membro positivo e solidário da organização e da equipa.
- Flexibilidade para circular e conversar com uma grande variedade de pessoas.

Alguém com um Padrão como o Seu Tende a Precisar de:

- Ser mais realista e ambicioso(a) na definição de prazos para projectos de equipa.
- Maior direccionamento para tarefas de trabalho e menor foco em conversa e convívio.
- Incentivo para manter o espírito positivo e optimismo quando sob pressão.
- Aprender dizer 'não' mais frequentemente aos pedidos de outros para evitar tentar fazer demasiadas coisas ao mesmo tempo.
- Delegação detalhada de responsabilidades de modo a reduzir ambiguidades e confusão.
- Ser mantido(a) a par da informação respeitante a projectos e iniciativas no seio da organização.
- Maior urgência no processo de tomada de decisão.

As Suas Motivações **Ambiente de Trabalho Ideal**

Todas as pessoas têm motivação... no entanto, elas estão motivadas pelas suas próprias razões, não as razões de outras pessoas. Ao compreender melhor as suas motivações, você pode criar um ambiente onde é mais provável que esteja auto-motivado(a). Veja os dois factores de ambiente mais importantes e transfira-os para a página ***Sumário do Seu Estilo****.*

Você Tende a Ser Mais Eficaz em Ambientes que Proporcionem:

- Uma cultura de trabalho que se orgulha dos sistemas, processos e pessoas que trabalham nos bastidores.
- Apoio e apreço pelos seus esforços individuais.
- Responsabilidade e hierarquia claras para evitar confusões ou iniciativas que se sobreponham.
- Um equilíbrio entre algumas actividades estáveis, previsíveis e alguma variedade e mudança numa base regular.
- Uma gestão ou conselho de administração participativos com quem uma relação de trabalho democrática foi estabelecida.
- Um cultura de trabalho onde existe pouca hostilidade, confrontos, ira ou pressão.
- Tarefas especializadas que também envolvem trabalhar e comunicar com uma variedade de pessoas.

O Comportamento I e Necessidades Sob Stress

Sob Stress Você Pode Parecer:

- Desperdiçador de tempo
- Irrealista
- Demasiado desejoso(a)
- Inconsistente
- Manipulativo(a)

Sob Stress Você Precisa de:

- Prestígio
- Acção e interacção
- Ritmo acelerado para estímulo e excitação

O Seus Comportamentos Típicos em Situações de Conflito:

- Pode sentir um desejo de vingança se alguém interfere numa parte significativa da sua agenda pessoal; contudo, não é muito provável que passe à acção. Pode optar por deixar passar o assunto para preservar a relação ou simplesmente ter uma explosão de ira.
- Quando experiencia um momento de infelicidade, pode parecer ávido(a), impulsivo(a), sarcástico(a) e reevindicativo(a) ignorando os factos ou o que é dito.
- A sua ira é geralmente uma resposta a um ataque pessoal ou, possivelmente, à falta de apoio de alguém de quem estava realmente à espera de apoio. É claro que pode interpretar um comentário dirigido a um problema com a execução de uma tarefa como um ataque pessoal, especialmente se se tratar do seu contributo para o problema.

Estratégias para Reduzir Conflito e Aumentar a Harmonia:

- Evite dar aos outros uma falsa impressão em relação ao nível de apoio que lhes dará. Quando prometer ajudar, torne claro exactamente aquilo que irá fazer.
- Invista tempo em clarificar os compromissos e expectativas dos outros. Não faça assunções acerca do que os outros farão. Obtenha sempre compromissos específicos.
- Você tem tendência de 'pensar em voz alta.' Outros podem interpretar este 'brainstorming' de ideias como compromissos reais e ficar aborrecidos quando estes 'compromissos' não são cumpridos. Avise primeiro os outros quando estiver apenas a explorar ideias e opções e não a comprometer-se com acções.

Dicas e Planos de Comunicação para Outros

As seguintes sugestões podem ajudar outras pessoas que interagem consigo a entender e estar ciente das suas preferências de comunicação. Para usar esta informação de forma eficaz, partilhe-a com outras pessoas e discuta também as preferências delas.

Veja as duas idéias mais importantes quando outras pessoas comunicam consigo (sims e nãos) e transfira-as para a página ***Sumário do Seu Estilo****.*

Ao Comunicar com Sample, SIM:

- Moste interesse nele(a) como pessoa.
- Assegure-se de que conclui a conversa com palavras de acção e instruções específicas em relação ao próximo passo.
- Intervenha mencionando alguns nomes importantes e fale de forma positiva sobre as pessoas e seus objectivos.
- Coloque os detalhes por escrito, mas não planeie discuti-los detalhadamente.
- Peça a sua opinião sobre as pessoas e tarefas específicas.
- Quebre o gelo com um breve comentário pessoal.
- Forneça segurança sobre a sua contribuição e decisões.

Ao Comunicar com Sample, NÃO:

- Deixe a idéia ou plano sem suporte.
- O(a) manipule ou pressione a concordar.
- Seja impessoal ou crítico(a).
- O(a) rebaixe.
- Deixe a discussão prender-se demasiado em sonhos, sob pena de perder tempo.
- Seja demasiado focado(a) nas tarefas.
- Seja vago(a) ou ambíguo(a).

Plano de Comunicação com o Estilo DOMINANTE

CARACTERÍSTICAS:	ENTÃO VOCÊ…
Preocupado em ser o nº 1	Mostre-lhes como ganhar, obter novas oportunidades
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio e racionalidade
Quer factos e destaques	Forneça informação concisa
Esforça-se por obter resultados	Concorde com metas e limites, apoie ou saia do caminho
Gosta de escolhas pessoais	Permita-lhes 'fazer o que querem', dentro dos limites
Gosta de mudanças	Varie a rotina
Prefere delegar	Procure oportunidades para alterar o seu foco na carga de trabalho
Quer que os outros notem os seus feitos	Elogie-os pelo que conseguiram
Precisa de estar no comando	Deixe que liderem, quando apropriado, mas estabeleça limites
Tendência para conflitos	Se necessário, discuta com convicção os pontos de divergência corroborados por factos; não discuta com base em 'personalidade'

Plano de Comunicação com o Estilo INFLUENCADOR

CARACTERÍSTICAS:	ENTÃO VOCÊ…
Preocupado com aprovação e aparências	Mostre-lhes que os admira e que gosta deles
Procura pessoas entusiastas e situações entusiasmantes	Comporte-se de forma optimista e forneça ambiente positivo
Pensa de forma emocional	Apoie os seus sentimentos sempre que possível
Quer saber as expectativas gerais	Evite detalhes, foque-se na visão geral
Precisa de envolvimento e contacto com pessoas	Interaja e participe com eles
Gosta de mudanças e inovações	Varie a rotina; evite exigir-lhes tarefas repetitivas de longo prazo
Gosta de ser notado	Elogie-os pessoalmente e com frequência
Geralmente precisa de ajuda para se organizar	Façam as coisas em conjunto
Procura acção e estímulos	Mantenha um ritmo rápido, animado
Cerca-se de optimismo	Apoie as idéias deles e não crie obstáculos para os seus sonhos; mostre o seu lado positivo
Gosta de feedback positivo	Mencione as suas realizações, progresso e demonstre o seu apreço

Plano de Comunicação com o Estilo ESTÁVEL

CARACTERÍSTICAS:	ENTÃO VOCÊ…
Preocupado com estabilidade	Mostre como as suas idéias minimizam riscos
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio e racionalidade
Quer documentação e factos	Forneça informação e provas
Gosta de envolvimento pessoal	Demonstre o seu interesse por eles
Precisa de saber a sequência passo a passo	Forneça instruções passo a passo e acompanhe-os durante este processo
Quer que notem a sua paciência e perseverança	Elogie a sua estabilidade ao longo de todo o processo
Evita riscos e mudanças	Dê-lhes garantias pessoais
Não gosta de conflito	Aja de forma não agressiva, foque-se nos interesses comuns ou no suporte necessário
É conciliador em relação aos outros	Permita-lhes fornecer ajuda ou suporte para os outros
Procura calma e paz	Ofereça um ambiente amigável e relaxante
Gosta de trabalhar em equipa	Ofereça um grupo de trabalho cooperativo
Quer feedback sincero de que é apreciado	Elogie a sua maneira de ser despreocupada e os seus esforços de ajuda, quando apropriado

Plano de Comunicação com o Estilo CONSCIENCIOSO

CARACTERÍSTICAS:	ENTÃO VOCÊ…
Preocupado com abordagens agressivas	Aborde-os de forma indireta e não ameaçadora
Pensa de forma lógica	Mostre o seu raciocínio, racionalidade
Procura informação	Forneça informação por escrito
Precisa de saber/entender o processo	Forneça explicações e justificações
Age com cautela	Deixe-os pensar, questionar e verificar antes de tomar decisões
Prefere fazer as coisas ele próprio	Ao delegar, deixe-os verificar os procedimentos, progresso e desempenho antes de tomar decisões
Quer que notem a sua precisão	Elogie-os por serem exaustivos e correctos, quando apropriado
Atraído por controle de qualidade	Deixe-os ter acesso ao processo e estar envolvidos sempre que possível
Evita conflito	Solicite as explicações ou assistência que precisar com tacto
Tem necessidade de estar certo	Dê-lhes tempo para encontrar a melhor ou mais ‘correcta’ resposta, dentro dos limites possíveis
Gosta de ponderar as situações	Diga-lhes ‘porquê’ e ‘como’

Áreas Potenciais para Melhoria

Todos possuem algum tipo de dificuldades, limitações ou pontos fracos. Muitas vezes trata-se apenas de uma extensão ou exagero de algum ponto forte, que se pode tornar num ponto fraco. Por exemplo, a Frontalidade de um perfil D (Dominante) elevado pode ser um ponto forte em alguns ambientes, mas quando exagerada pode transformar-se em autoritarismo.

Verifique as duas principais áreas em que está empenhado(a) a melhorar e e transfira-as para a página ***Sumário do Seu Estilo****.*

Áreas Potenciais para Melhoria:

- Você pode precisar de algum coaching em gestão de tempo; por exemplo na definição de prazos mais ambiciosos.
- Você pode hesitar em corrigir ou disciplinar aqueles que reportam a si, por medo de ofender alguém.
- Você pode ter tendência a tomar críticas construtivas como um ataque pessoal, perdendo possivelmente a perspectiva da forma como se relacionam com a tarefa.
- Você pode guardar um pouco de ressentimento para com aqueles que fizeram críticas.
- Você pode ter dificuldade em tomar decisões rápidas por causa da necessidade que tem de considerar o 'lado pessoal' de todas as questões.
- Você pode dar instruções de uma forma bastante indirecta porque não quer impor a sua vontade aos outros.
- Você pode mostrar menos ênfase na produtividade e mais ênfase no lado pessoal de um projecto.

Sumário do Estilo de Sample Report

A comunicação é um processo que tem dois sentidos. Encoraje as outras pessoas a preencherem a sua própria Avaliação DISCstyles Online e depois partilhe o conteúdo da folha de Sumário do Seu Estilo com os outros. Ao discutir as preferências, necessidades e desejos das pessoas com quem você trabalha, com quem socializa ou vive, você pode melhorar estas relações e transformar o que poderia ser uma relação complicada e stressante numa relação mais eficaz, apenas compreendendo e aplicando as informações do DISCstyles. Complete a folha abaixo de acordo com as páginas anteriores deste relatório.

OS SEUS PONTOS FORTES: O QUE TRAZ PARA A ORGANIZAÇÃO

1._____

2._____

AS SUAS TENDÊNCIAS DE TRABALHO

1._____

2._____

AS SUAS MOTIVAÇÕES (o que QUER)

1._____

2._____

AS SUAS NECESSIDADES

1._____

2._____

AS SUAS MOTIVAÇÕES: AMBIENTE DE TRABALHO IDEAL

1._____

2._____

COISAS A FAZER E A NÃO FAZER EM COMUNICAÇÃO

1._____

2._____

ÁREAS POTENCIAIS PARA MELHORIA

1._____

2._____

MAPA DE PALAVRAS **Estilo Adaptado**

DISC é um instrumento que observa a motivação pela necessidade e se baseia na idéia de que as emoções e comportamentos não são 'bons' nem 'maus'. *Em vez disso, os comportamentos revelam as necessidades que motivam determinado comportamento. Assim, uma vez que podemos observar com precisão as acções de uma pessoa, torna-se mais fácil 'ler' e antecipar as suas prováveis motivações e necessidades. Isto permite-nos prever o que lhes vai ou não agradar, o que contribui para melhores relacionamentos e um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo! Este mapa mostra o seu estilo* ***DISC ADAPTADO*** *como um 'Mapa de Palavras'. Utilize-o com exemplos para descrever porque você faz o que faz e o que é importante para si quando se trata de ser* ***(D)****ominante em relação a Problemas,* ***(I)****nfluenciador(a) de Outras Pessoas, E****(S)****tável no ritmo, ou* ***(C)****onsciencioso(a) nos Processos e Regras. Partilhe mais sobre as necessidades específicas (talvez hábitos) que o levam para cada área de* ***FOCO****. Os seus níveis de pontuação DISC estão em 1 e 2? Então as suas emoções e necessidades são o oposto daqueles que apresentam níveis 5 e 6 na mesma área.*

	D	I	S	C
Foco DISC →	**PROBLEMAS/TAREFAS**	**PESSOAS**	**RITMO (do ambiente)**	**PROCEDIMENTOS**
Necessidades →	Desafios para resolver, Autoridade	Relações sociais, Ambiente amigável	Sistemas, equipas, ambiente estável	Regras para seguir Informação para analisar
Emoções →	Decisivo(a), corre riscos	Optimista, confia nos outros	Paciente, não expressivo(a)	Cauteloso(a), decisões ponderadas
Medos →	Ser enganado(a) / falta de controle	Ser deixado(a) de fora / perda de aprovação social	Mudança repentina / perda de estabilidade e segurança	Ser criticado(a) / perda de precisão e qualidade
6	Argumentativo(a) Audaz Exigente Decisivo(a) Dominador(a) Egocêntrico(a)	Emocional Entusiasta Gregário(a) Impulsivo(a) Optimista Persuasivo(a)	Calmante Leal Paciente Pacífico(a) Sereno(a) Membro da equipa	Rigoroso(a) Conservador(a) Oneroso(a) Descobridor de factos Preciso(a) Sistemático(a)
5	Aventureiro(a) Ousado(a) Directo(a) Resoluto(a)	Encantador(a) Influente Gregário(a) Não-desconfiado(a)	Consistente Cooperante Possessivo(a) Descontraído(a)	Consciencioso(a) Cortês Focado(a) Padrões elevados
4	Assertivo(a) Competitivo(a) Determinado(a) Seguro(a)-de-si	Confiante Amigável Generoso(a) Gracioso(a)	Controlado(a) Deliberado(a) Estável Consistente	Analítico(a) Limpo(a) Sensível Ponderado(a)
3	Riscos calculados Moderado(a) Questionador(a) Despretencioso(a)	Controlado(a) Descriminador(a) Racional Reflectivo(a)	Alerta Desejoso(a) Flexível Móvel	Senhor(a)de si Seguro(a) de si Pomposo(a) Persistente
2	Suave Prucura consenso Discreto(a) Pesa pros/contras	Contemplativo(a) Factual Lógico(a) Recatado(a)	Insatisfeito(a) Energético(a) Inquieto(a) Impetuoso(a)	Autónomo(a) Independente Firme Teimoso(a)
1	Concordante Cauteloso(a) Conservador(a) Contemplativo(a) Modesto(a) Comedido(a)	Introspectivo(a) Pessimista Calado(a) Absorto(a) Reticente Desconfiado(a)	Activo(a) Orientado(a) para a mudança Crítico(a) Impaciente Inquieto(a) Espontâneo(a)	Arbitrário(a) Resistente Destemido(a) Obstinado(a) Rebelde Sarcástico(a)

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

MAPA DE PALAVRAS **Estilo Natural**

DISC é um instrumento que observa a motivação pela necessidade e se baseia na idéia de que as emoções e comportamentos não são 'bons' nem 'maus'. *Em vez disso, os comportamentos revelam as necessidades que motivam determinado comportamento. Assim, uma vez que podemos observar com precisão as acções de uma pessoa, torna-se mais fácil 'ler' e antecipar as suas prováveis motivações e necessidades. Isto permite-nos prever o que lhes vai ou não agradar, o que contribui para melhores relacionamentos e um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo! Este mapa mostra o seu estilo DISC NATURAL como um 'Mapa de Palavras'. Utilize-o com exemplos para descrever porque você faz o que faz e o que é importante para si quando se trata de ser* ***(D)****ominante em relação a Problemas,* ***(I)****nfluenciador(a) de Outras Pessoas, E****(S)****tável no ritmo, ou* ***(C)****onsciencioso(a) nos Processos e Regras. Partilhe mais sobre as necessidades específicas (talvez hábitos) que o levam para cada área de FOCO. Os seus níveis de pontuação DISC estão em 1 e 2? Então as suas emoções e necessidades são o oposto daqueles que apresentam níveis 5 e 6 na mesma área.*

	D	I	S	C
Foco DISC →	**PROBLEMAS/TAREFAS**	**PESSOAS**	**RITMO (do ambiente)**	**PROCEDIMENTOS**
Necessidades →	Desafios para resolver, Autoridade	Relações sociais, Ambiente amigável	Sistemas, equipas, ambiente estável	Regras para seguir Informação para analisar
Emoções →	Decisivo(a), corre riscos	Optimista, confia nos outros	Paciente, não expressivo(a)	Cauteloso(a), decisões ponderadas
Medos →	Ser enganado(a) / falta de controle	Ser deixado(a) de fora / perda de aprovação social	Mudança repentina / perda de estabilidade e segurança	Ser criticado(a) / perda de precisão e qualidade
6	Argumentativo(a) Audaz Exigente Decisivo(a) Dominador(a) Egocêntrico(a)	Emocional Entusiasta Gregário(a) Impulsivo(a) Optimista Persuasivo(a)	Calmante Leal Paciente Pacífico(a) Sereno(a) Membro da equipa	Rigoroso(a) Conservador(a) Oneroso(a) Descobridor de factos Preciso(a) Sistemático(a)
5	Aventureiro(a) Ousado(a) Directo(a) Resoluto(a)	Encantador(a) Influente Gregário(a) Não-desconfiado(a)	Consistente Cooperante Possessivo(a) Descontraído(a)	Consciencioso(a) Cortês Focado(a) Padrões elevados
4	Assertivo(a) Competitivo(a) Determinado(a) Seguro(a)-de-si	Confiante Amigável Generoso(a) Gracioso(a)	Controlado(a) Deliberado(a) Estável Consistente	Analítico(a) Limpo(a) Sensível Ponderado(a)
3	Riscos calculados Moderado(a) Questionador(a) Despretencioso(a)	Controlado(a) Descriminador(a) Racional Reflectivo(a)	Alerta Desejoso(a) Flexível Móvel	Senhor(a)de si Seguro(a) de si Pomposo(a) Persistente
2	Suave Prucura consenso Discreto(a) Pesa pros/contras	Contemplativo(a) Factual Lógico(a) Recatado(a)	Insatisfeito(a) Energético(a) Inquieto(a) Impetuoso(a)	Autónomo(a) Independente Firme Teimoso(a)
1	Concordante Cauteloso(a) Conservador(a) Contemplativo(a) Modesto(a) Comedido(a)	Introspectivo(a) Pessimista Calado(a) Absorto(a) Reticente Desconfiado(a)	Activo(a) Orientado(a) para a mudança Crítico(a) Impaciente Inquieto(a) Espontâneo(a)	Arbitrário(a) Resistente Destemido(a) Obstinado(a) Rebelde Sarcástico(a)

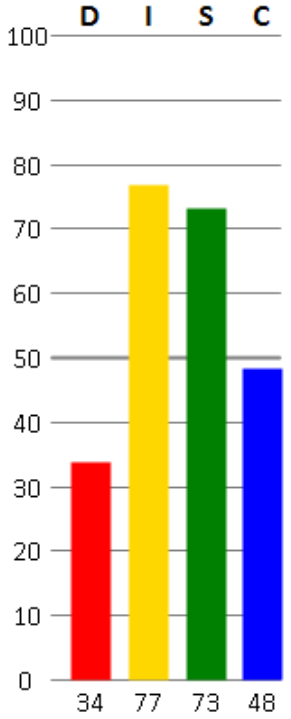
Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Gráficos DISCstyles para Sample Report

O seu estilo adaptado indica que você tende a utilizar as características comportamentais do(s) estilo(s) IS no seu foco Trabalho. O seu Estilo Natural indica que você tende naturalmente a utilizar as características comportamentais do(s) estilo(s) Isc.

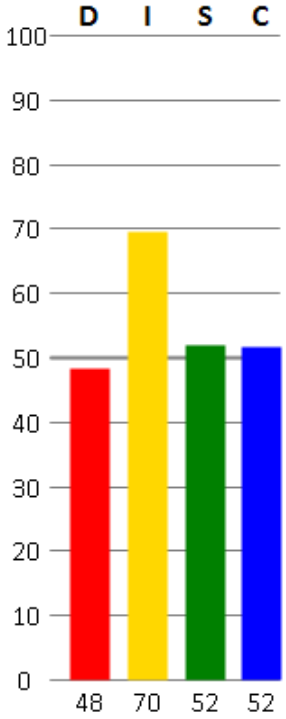
O seu **Estilo Adaptado** corresponde ao gráfico da esquerda. O gráfico mostra a sua percepção das tendências comportamentais que você acha que deve utilizar no foco selecionado (trabalho, social ou família). Este gráfico pode variar dependendo do papel desempenhado por si ou da situação. O gráfico à direita mostra o seu **Estilo Natural** e indica a intensidade dos seus comportamentos instintivos e motivadores. Este é, geralmente, um melhor indicador do seu 'verdadeiro eu' e da sua reação automática baseada em comportamentos instintivos. Esta é a forma como age quando se sente confortável em sua casa e não está a tentar impressionar alguém. Este é também o comportamento que emerge em situações de stress. Este gráfico tende a ser bastante consistente, mesmo em ambientes variados.

Estilo Adaptado - Gráfico I

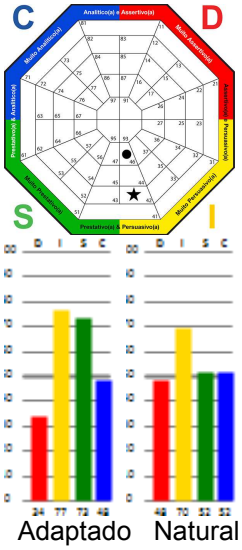


Padrão: IS (2553)
Foco: Trabalho

Estilo Natural - Gráfico II



Padrão: Isc (3544)



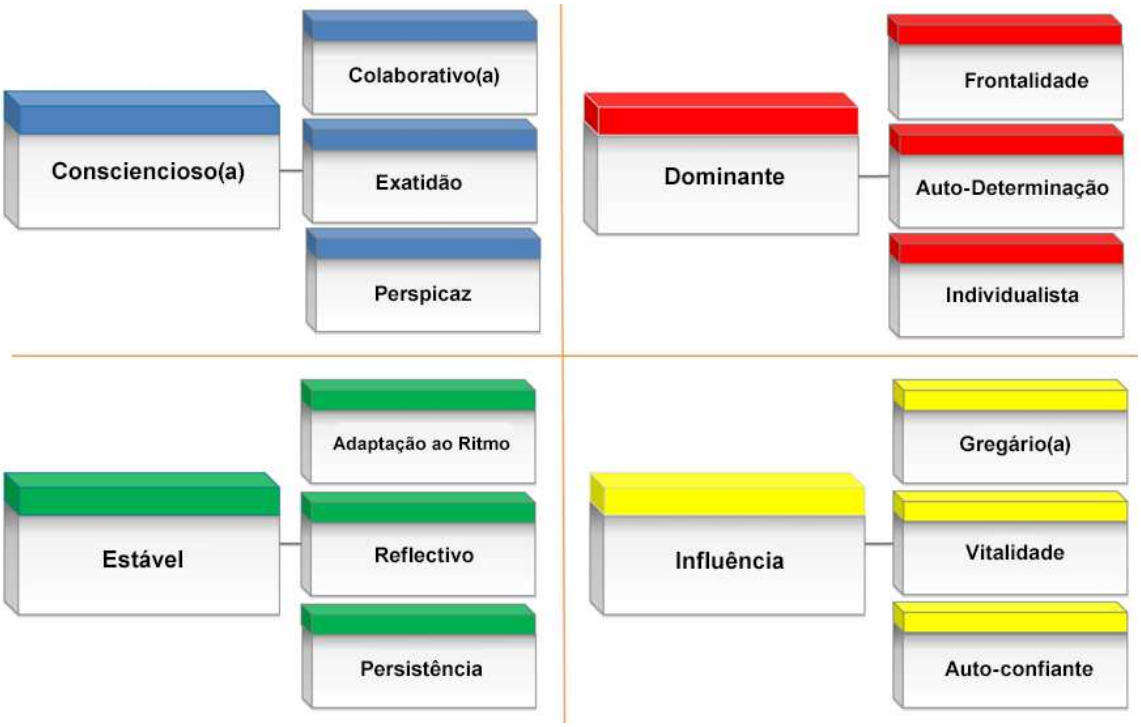
Se as barras de ambas os gráficos forem semelhantes, isto significa que você tende a usar o seu comportamento natural no ambiente em questão. Se o seu Estilo Adaptado é diferente do seu Estilo Natural, isto pode causar-lhe stress se a situação durar um longo período de tempo. Neste caso, você estará a utilizar comportamentos que não são confortáveis ou naturais para si.

O número de quatro dígitos (por baixo dos gráficos) representa o seu número de segmento por ordem DISC e determina os adjectivos destacados nas páginas dos Mapas de Palavras.

Quanto mais alto ou mais baixo cada ponto DISC estiver nos seus gráficos, mais ou menos o seu comportamento motivado por necessidades impacta os seus resultados no trabalho e as pessoas à sua volta. Uma vez ciente disto, você pode adaptar o seu estilo. Você pode mudar? Claro! Já faz isto todos os dias dependendo das situações. No entanto, mudanças comportamentais permanentes só são conseguidas com consciência da situação e prática. Estude e pratique usando os gráficos de Adaptabilidade Comportamental deste relatório para adquirir maior flexibilidade comportamental. Para perguntas ou coaching personalizado entre em contacto com o seu consultor.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

As 12 Relações Integradas de Estilos DISC



Para um entendimento mais completo do estilo global de comportamento de uma pessoa, pode ver como cada um dos quatro factores DISC principais interagem entre si, produzindo doze comportamentos integrados.

Ao comparar cada um dos quatro factores DISC básicos com os outros, um grupo de doze factores comportamentais individuais pode ser identificado. Cada pessoa demonstrará alguns destes factores de uma forma mais forte do que as outras pessoas.

A cada um dos doze (12) factores foi associado um determinado descritor para o ajudar a associar naturalmente o factor a um comportamento específico. A habilidade de identificar e medir a interacção relativa dos doze factores representa uma melhoria dramática no uso e aplicação do DISC para uma melhor compreensão do comportamento humano no ambiente de trabalho.

Podemos medir a intensidade de um factor no estilo de comportamental global de uma pessoa analizando o nível de pontuação. A intensidade é a medida da contribuição relativa de um factor específico para os comportamentos naturais observáveis de uma pessoa, que são geralmente demonstrados na maioria das situações.

Os cinco (5) níveis de intensidade variam de Baixo (ausente na maioria das situações) até Alto (claramente demonstrado na maioria das situações). Esta visão de comportamentos integrados representa uma melhoria que contribui para um entendimento global do comportamento humano. Os comportamentos definem a forma como expressamos os nossos pensamentos ao mundo.

Recomendamos que adicione esta poderosa nova visão ao seu kit de ferramentas e a utilize para o(a) ajudar a compreender porquê e como as pessoas moldam a sua comunicação e conexões com as outras pessoas da sua vida.

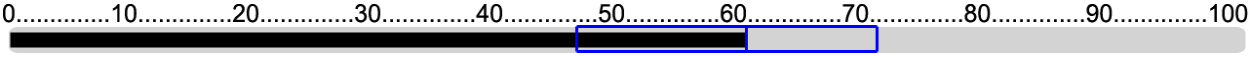
Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

Esta lista de doze (12) factores DISC integrados revela como os quatro (4) principais comportamentos DISC se combinam e trabalham de forma integrada para criar os comportamentos sociais que os outros observam e vivenciam. O comprimento da **barra preta** demonstra a influência relativa dos factores DISC no estilo de comportamento global observável de uma pessoa.

- Esta caixa identifica a *Amplitude de todas as pontuações na População Global para cada comportamento integrado.* Metade pontua abaixo da pontuação mediana (linha vertical) e a outra metade acima. Ao contrário da MÉDIA, a pontuação mediana nem sempre mostrará um espaço igual de ambos os lados da linha.

1. Comportamento Sociável (I/D) [Intensidade Alta-Moderada]

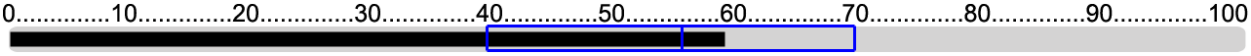
0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como a necessidade de interacção social desta pessoa é impactada pela sua assertividade e desejo de resultados imediatos". O Comportamento Sociável mede a forma COMO a intensidade da preferência desta pessoa por cordial interacção social e conecção com pessoas é influenciada pela sua necessidade de resultados imediatos. Pontuações Altas reflectem um ênfase em procurar, construir e manter relações pessoais, enquanto que pontuações Baixas reflectem um foco muito maior na competitividade e 'resultados agora', com menor esforço em criar consenso e construir relações.

2. Comportamento Auto-Confiante (I/C) [Intensidade Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como a extroversão deste indivíduo orientado para as pessoas é impactada pela sua necessidade de rigor e estrutura". O Comportamento Auto-Confiante mede a forma COMO a intensidade da extroversão desta pessoa e o desejo de ligação pessoal com os outros são influenciadas pela sua necessidade de estrutura, detalhe e rigorosa evidência antes de entrar em acção. Pontuações Altas podem por vezes levar a excesso de confiança com uma propensão para improvisar e agir de forma espontânea em vez de planeada, enquanto que pontuações Baixas reflectem uma abordagem cautelosa e conscienciosa que procura tomar acções que sejam suportadas por tácticas confiáveis, informação fidedigna e sucessos passados.

3. Comportamento Vigoroso (I/S) [Intensidade Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A forma como o comportamento extrovertido e focado nas pessoas deste indivíduo é impactado pelo seu ritmo preferencial e nível de actividade". O Comportamento Vigoroso mede a forma COMO a intensidade do desejo desta pessoa de conexões interpessoais é influenciada pelo seu grau de urgência, ritmo preferencial e nível de actividade. Pontuações Altas reflectem uma energia elevada, um estilo despreocupado, confiante e mobilizador que facilmente adoptará novas idéias e conceitos, enquanto que pontuações Baixas reflectem ponderação e cuidado quer nas palavras quer nos actos à medida que se caminha consistentemente na direcção do objectivo.

4. Comportamento Conciliador (S/D) [Intensidade Moderada]

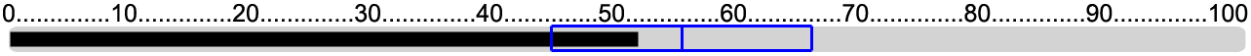
0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A forma como a necessidade desta pessoa funcionar a um ritmo constante e a sua paciência nata são impactadas pelo sua necessidade de obter resultados imediatos". O Comportamento Conciliador mede a forma COMO a intensidade do grau de paciência e nível de actividade desta pessoa é influenciada pela intensidade do seu desejo de liderar, comandar e dirigir actividades focadas em resultados e soluções imediatas. Pontuações Altas reflectem uma vontade de considerar, conciliar e apoiar soluções e idéias alternativas, enquanto que pontuações Baixas reflectem uma propensão para tomar decisões difíceis, se manter firme a apoiá-las e defendê-las através de um forte foco em alcançar resultados imediatos e atingir objectivos estabelecidos.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

5. Comportamento Regras vs. Resultados (C/D) [Intensidade Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como a necessidade de rigor, precisão e linhas de orientação desta pessoa é impactada pela sua necessidade de resultados imediatos". O Comportamento Regras vs. Resultados mede a forma COMO a intensidade da necessidade desta pessoa seguir com precisão orientações estruturais e processuais estabelecidas, padrões e códigos é influenciada pelo seu desejo de acções directas com 'resultados agora' que visam resultados imediatos. Pontuações Altas identificam uma forte necessidade de perseguir objectivos com orientação e confiança numa estrutura estabelecida, regras, protocolos e políticas organizacionais, enquanto que pontuações Baixas sugerem um foco mais directo e imediato em 'resultados agora' que não tenderá a ser restringido por protocolos, procedimentos e políticas estabelecidos.

6. Comportamento Persistente (S/C) [Intensidade Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A forma como a necessidade de ritmo e paciência desta pessoa é impactada pelo sua necessidade de rigor, precisão e planeamento". O Comportamento Persistente mede a forma COMO a intensidade da paciência, nível de actividade e apoio da equipa desta pessoa são influenciadas pelo sua necessidade de rigor, precisão e estrutura. Pontuações Altas reflectem um ênfase em apoiar esforços planeados de grupos e equipas, enquanto que pontuações Baixas reflectem uma necessidade de seguir políticas e procedimentos estabelecidos, mesmo se necessitar de ir em sentido contrário ao da equipa que pode estar a defender acções alternativas ou mesmo potencialmente arriscadas.

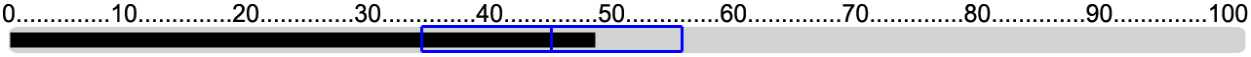
7. Comportamento Preciso (C/S) [Intensidade Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

A forma como a necessidade de rigor, precisão e planeamento desta pessoa é impactada pelo seu desejo de apoio por parte da equipa e busca de consenso". O Comportamento Preciso mede a forma COMO a intensidade da necessidade de estrutura, rigor, ordem e precisão desta pessoa é influenciada pelo seu ritmo, paciência e nível de adaptação da equipa. Pontuações Altas reflectem um desejo de operar num ambiente onde é seguro falhar, suportado por informação precisa e preparação, enquanto que pontuações Baixas sugerem progresso a um ritmo constante, forte apoio, consideração e adaptação à direcção geral da equipa.

8. Comportamento Individualista (D/C) [Intensidade Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

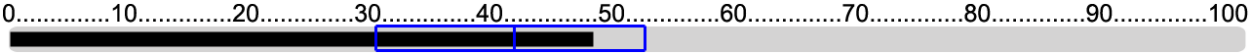


A forma como a assertividade desta pessoa focada nos 'resultados agora' é impactada pelo seu desejo de ser rigorosa, analítica e estruturada." O Comportamento Individualista mede a forma COMO a intensidade da frontalidade, assertividade e foco nos 'resultados agora' desta pessoa é influenciada pela sua necessidade de seguir à letra orientações estruturais e processuais estabelecidas enquanto persegue os seus objectivos. Pontuações Altas não tenderão a ser influenciadas por eventuais constrangimentos ou políticas estabelecidas, especialmente se forem percepcionadas como impedimento de resultados imediatos, enquanto que pontuações Baixas favorecerão forte e completa adesão à estrutura, regras, políticas e procedimentos estabelecidos.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

9. Comportamento Auto-Determinado (D/S) [Intensidade Moderada]

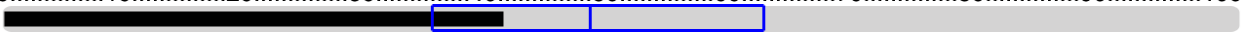
0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como a assertividade desta pessoa focada em 'resultados agora' é impactada pelo seu nível de paciência." O Comportamento Auto-Determinado mede a forma COMO a intensidade do comportamento assertivo e orientado para 'resultados agora' desta pessoa é influenciada pelo seu grau de paciência e ritmo preferencial. Pontuações Altas identificam uma preferência por um ritmo mais orientado para o 'agora' que é direccionado para a tomada de acções que alcançam resultados e objectivos imediatos, enquanto que pontuações Baixas identificam um ritmo mais constante e menos urgente que privelegia o planeamento e consideração cuidada das consequências antes de passar à acção.

10. Comportamento de Interacção Pessoal (S/I) [Intensidade Moderada]

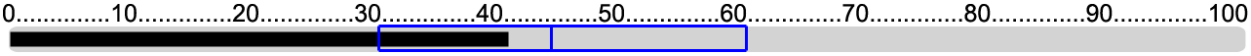
0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como a necessidade desta pessoa ter um ritmo constante e ser paciente é impactada pelo seu desejo de estabelecer contacto e interagir socialmente com os outros". O Comportamento de Interacção Pessoal mede a forma COMO a intensidade do grau de paciência e nível de actividade desta pessoa é influenciada pela intensidade da sua extroversão e pelo desejo de interagir socialmente e ser conciliadora. Pontuações Altas reflectem um elevado grau de cuidado e consideração ao escolher as palavras e acções que têm impacto sobre os outros, enquanto que pontuações Baixas reflectem uma despreocupação e crença confiante de que a maior parte, senão todas as situações de interacção social podem ser geridas de improviso.

11. Comportamento de Apoio à Equipa (C/I) [Intensidade Moderada]

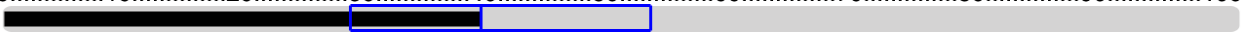
0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como a necessidade que esta pessoa tem de rigor, precisão e aderência a procedimentos estabelecidos é impactada pelo seu desejo de conexão social e interacção." O Comportamento de Apoio à Equipa mede a forma COMO a intensidade do desejo de rigor, estrutura, regras e padrões desta pessoa é influenciada pela intensidade do seu desejo de interagir, construir relações e integrar outras pessoas. Pontuações Altas mostram confiança na estrutura, lógica, factos e informação credível, procedimentos e protocolos, enquanto que pontuações Baixas mostram um estilo de comunicação mais cordial, mobilizador e consensual, com menos foco em procedimentos estabelecidos.

12. Comportamento Frontal (D/I) [Intensidade Baixa-Moderada]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100



A forma como o comportamento dominante e o 'foco nos resultados' desta pessoa é impactada pelo seu desejo de interagir, de se ligar e relacionar com os outros". O Comportamento Frontal mede a forma COMO a intensidade do estilo de comunicação frontal, assertivo e orientado para os resultados desta pessoa é influenciada pelo seu desejo de construir relações e se ligar aos outros. Pontuações Altas identificam uma vontade de tomar e defender decisões difíceis e mesmo impopulares, enquanto que pontuações Baixas identificam uma propensão para procurar uma solução mais participativa, popular e consensual.

Legenda do Nível de Intensidade – A Intensidade do Modelo DISC Style é uma medida de como você provavelmente demonstrará o comportamento específico ao interagir e comunicar com as outras pessoas na maioria das situações.

- **Intensidade Baixa** – Pontuações de Intensidade Baixa indicam a AUSÊNCIA deste comportamento na MAIORIA das situações.
- **Intensidade Baixa-Moderada** – Pontuações de Intensidade Baixa-Moderada indicam que o comportamento é observável ÀS VEZES em ALGUMAS situações.
- **Intensidade Moderada** – Pontuações de Intensidade Moderada não significam 'suave'. Moderada significa que o comportamento é flexível e pode ou não ser observável dependendo das exigências da situação específica.
- **Intensidade Alta-Moderada** – Pontuações de Intensidade Alta-Moderada indicam comportamentos frequentemente observáveis em muitas situações.
- **Intensidade Alta** – Pontuações de Intensidade Alta indicam comportamentos claramente observáveis, assumidos com grande frequência e perceptíveis na maioria das situações.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Visão do Seu Padrão de Comportamento

A VPC possui oito zonas de comportamento. Cada zona identifica uma combinação diferente de traços comportamentais. Os descritores periféricos descrevem como os outros costumam ver as pessoas com o seu estilo. Pontos nas áreas mais periféricas do diamante identificam que um factor (DISC) do seu estilo dominará os outros três. À medida que se move em direção ao centro do diamante, dois ou eventualmente três traços combinam-se para moderar a intensidade dos seus descritores dentro de uma zona de comportamento específica.

LEGENDA DE PONTUAÇÃO

D = Dominante: Como você lida com problemas
I = Influenciador/Extrovertido: Como você lida com outras pessoas
S = Estável/Paciente: Como você lida com seu nível de atividades
C = Consciencioso/Conforme/Estrutura: Como você lida com as "Regras Organizacionais" bem como o foco em detalhes, exatidão e precisão

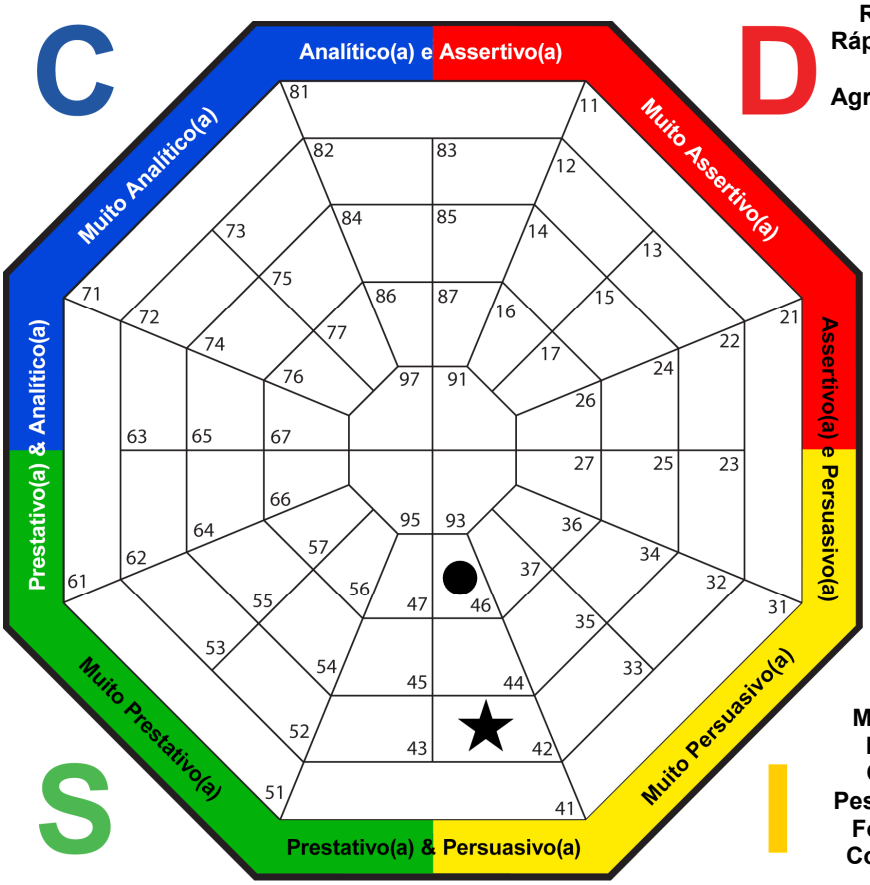
Eficiente, Analítico(a), Organizado(a), Concreto(a), Ciente das Consequências dos Seus Actos, Prático(a) e Inovador(a).

Informação, Baseado em Factos e Análise. Preciso(a) e Exacto(a), Confia no Valor da Estrutura, Padrões e Ordem. Vê o Valor das 'Regras'.

Assertivo(a), Focado(a) em Resultados, Decisões Rápidas, Tende a Procurar Desafios, Pode ser Agressivo(a) e Impaciente, Deseja Liderança.

Equilíbrio e Valores. Informação e Diplomacia, Atento(a) às 'Regras'. Focado(a) em Objectivos, Não Gosta de Confusões e Ambiguidade.

Assertivo(a) e Persuasivo(a), Aberto(a) a Novas Idéias, Frequentemente Faz as Coisas Acontecer, Pode ser Muito Extrovertido(a), Energético(a) e Envolvente



Muito Paciente, Preza Estabilidade e Estrutura. Não Assume Riscos, Gosta de Trabalhar a um Ritmo Estável e Constante.

Muito Extrovertido(a) e Persuasivo(a), Muito Orientado(a) para as Pessoas, Visão Optimista, Fortes Capacidades de Comunicação, Gosta de Variedade.

● = Estilo de Comportamento <u>Natural</u>

★ = Estilo de Comportamento <u>Adaptado</u>

Prestativo(a) e Persuasivo(a), Trabalha bem em Equipa, Cria Ambiente Positivo e Presta Bom Serviço ao Cliente

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

PARTE II Aplicação dos Estilos DISC

Compreender o seu próprio estilo comportamental é apenas o primeiro passo para melhorar os seus relacionamentos. Todo o conhecimento do mundo não tem muito significado se você não sabe como aplicá-lo em situações da vida real. O resto deste relatório é precisamente sobre isto.

Para realmente começar a utilizar o poder dos estilos de comportamento, você também precisa de saber como aplicar a informação a pessoas e situações. Lembre-se, as pessoas querem ser tratadas de acordo com o estilo comportamental delas, não o seu!

ESTA SECÇÃO DE APLICAÇÃO INCLUI:

- Visão Geral dos Quatro Estilos Básicos DISC
- Como Identificar o Estilo de Comportamento de Outra Pessoa
- O Que é Adaptabilidade Comportamental?
- Como Modificar o Seu Estilo
- Tensão Entre os Estilos
- Como se Adaptar aos Diferentes Estilos de Comportamento

Esta secção irá ajudá-lo(a) a entender como ser mais eficaz nos relacionamentos e situações. Bons relacionamentos podem ficar ainda melhores e relações que apresentam desafios podem tornar-se boas.

Depois de analisar a informação, escolha uma relação em que as coisas não têm corrido tão bem quanto gostaria. Tome o compromisso de, pelo menos, investir o tempo necessário para compreender o estilo de comportamento da outra pessoa e dar alguns passos para adaptar o seu comportamento no sentido de melhorar o relacionamento. Aqui está como fazê-lo:

1 Identifique o estilo de comportamento da outra pessoa usando a secção **'Como Identificar o Estilo de Comportamento de Outra Pessoa'**. Você pode ler sobre o seu estilo na '**Visão Geral dos Quatro Estilos Básicos DISC'**. A secção sobre '**O Que é Adaptabilidade Comportamental?**' dá-lhe uma visão profunda sobre o que é adaptabilidade, sobre o que não é, e por que é tão importante para todos os seus relacionamentos interpessoais.

2 Uma vez que saiba o seu estilo e as preferências relativamente a frontalidade e/ou abertura, você pode usar a secção **'Como Modificar a Sua Frontalidade e Abertura'** para ajustar estas áreas ao relacionar-se com essa pessoa. Você ficará surpreendido(a) com a diferença.

3 Para entender ainda melhor a tensão que pode existir na relação, pode consultar a secção '**Tensão Entre os Estilos'** e completar a **Folha de Trabalho 'Tensão Entre os Estilos'**. Estar consciente das diferenças de preferências, ritmo e prioridades, e modificar o comportamento como consequência disto pode fazer uma grande diferença nos relacionamentos repletos de tensão.

4 Finalmente, a última secção '**Como se Adaptar aos Diferentes Estilos de Comportamento'**, vai dar-lhe sugestões para lidar com cada um dos quatro estilos básicos.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Visão Geral dos Quatro Estilos Básicos DISC

Abaixo está um quadro para o(a) ajudar a compreender algumas das características de cada um dos Quatro Estilos DISC Básicos, para que possa interagir com cada estilo de forma mais eficaz. Embora o estilo de comportamento seja apenas uma descripção parcial da personalidade, é bastante útil a descrever o comportamento de uma pessoa e é perceptível em situações pessoais, sociais e no contexto de trabalho.

	ESTILO DOMINANTE ALTO	ESTILO INFLUENCIADOR ALTO	ESTILO ESTÁVEL ALTO	ESTILO CONSCIENCIOSO ALTO
RITMO	Rápido/Decisivo	Rápido/Espontâneo	Lento/Relaxado	Lento/Sistemático
PRIORIDADE	Objectivo	Pessoas	Relacionamento	Tarefa
PROCURA	Produtividade Controle	Participação Aplauso	Aceitação	Exatidão Precisão
PONTOS FORTES	Administração Liderança Pioneiro(a)	Persuasor(a) Motivador(a) Divertido(a)	Escuta activa Trabalho em equipa Seguimento	Planeamento Sistematização Coordenação
AREAS DE CRESCIMENTO	Impaciente Insensível aos outros Mau ouvinte	Pouca atenção ao detalhe Dificuldade de concentração Fraco acompanhamento	Susceptível Demora a entrar em acção Falta de perspectiva global	Perfeccionista Crítico(a) Fechado(a)
MEDOS	Ser enganado(a)	Perda de reconhecimento social	Mudanças bruscas Instabilidade	Crítica personalizada dos esforços no trabalho
IRRITAÇÕES	Ineficiência Indecisão	Rotina Complexidade	Falta de sensibilidade Impaciência	Desorganização Desonestidade
SOB STRESS PODE TORNAR-SE	Dictatorial Crítico(a)	Sarcástico(a) Superficial	Submisso(a) Indeciso(a)	Ausente Teimoso(a)
GANHA SEGURANÇA COM	Controle Liderança	Diversão Aprovação dos outros	Amizade Cooperação	Preparação Exaustividade
MEDE O VALOR PESSOAL ATRAVÉS DE	Impacto ou resultados História passada e criações	Créditos atribuídos Aplauso Elogios	Compatibilidade com os outros Extensão da contribuição	Precisão Exatidão Qualidade dos resultados
AMBIENTE DE TRABALHO	Eficiente Atarefado Estruturado	Interactivo Atarefado Pessoal	Amigável Funcional Pessoal	Formal Funcional Estruturado(a)

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Como Identificar o Estilo de Comportamento de Outra Pessoa

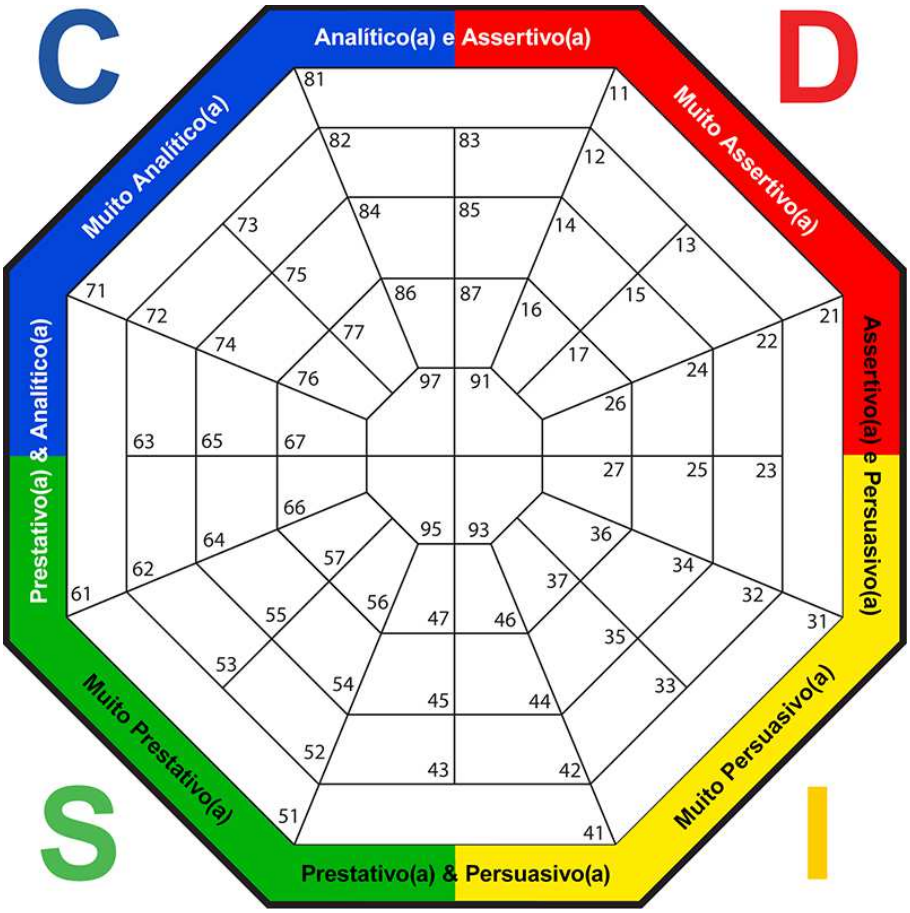
Como é que se identifica rapidamente e com precisão cada um dos quatro estilos de comportamento, a fim de praticar a adaptabilidade comportamental? Isto pode ser feito concentrando-nos em duas áreas de comportamento - FRONTALIDADE e ABERTURA. Assim, para rapidamente identificar o estilo das outras pessoas faça as perguntas da página seguinte.

Quando combinar as duas escalas, você está a criar os quatro diferentes estilos de comportamento. Indivíduos que apresentam comportamentos reservaodos e frontais são Estilos Dominantes; comportamentos frontais e abertos são Estilos Influenciadores; comportamentos abertos e indirectos são Estilos eStáveis; e comportamentos indirectos e reservados são Estilos Conscienciosos.

O Quadro Completo

RESERVADO
ORIENTADO PARA A TAREFA

INDIRECTO
RITMO LENTO



FRONTAL
RITMO RÁPIDO

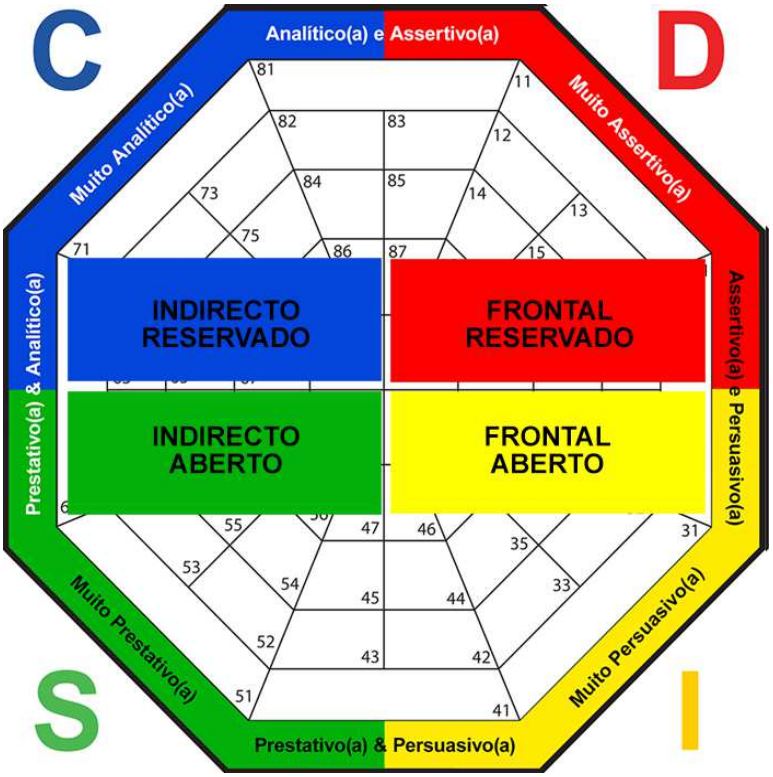
ABERTO
ORIENTADO PARA AS PESSOAS

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

Reconhecer o Estilo de Comportamento de outra pessoa - 2 Perguntas Poderosas:

1. **São <u>FRONTAIS ou INDIRECTOS</u> nas suas comunicações?**
   (Frontalidade é o 1º Previsor de Estilo. Frontal marque à Direita, Indirecto à Esquerda).

2. **São <u>RESERVADOS ou ABERTOS</u> nas suas comunicações?**
   (Abertura é o 2º Previsor de Estilo. Aberto marque em Baixo, Reservado em Cima).



Quando integramos simultaneamente a tendência natural para ser FRONTAL ou INDIRECTO com a tendência natural de ser ou RESERVADO ou ABERTO isto forma a fundação e a base para marcar cada um dos quarto diferentes estilos de comportamento:

D = Indivíduos que tipicamente exibem comportamentos frontais e reservados definem os **Estilos Dominantes**

I = Indivíduos que exibem comportamentos frontais e abertos definem os **Estilos Influenciadores/Extrovertidos**

S = Indivíduos que exibem comportamentos indirectos e abertos definem os **Estilos eStáveis/Pacientes**

C = Indivíduos que exibem comportamentos indirectos e reservados definem os **Estilos Conscienciosos/Cumpridores**

A intensidade comportamental da <u>frontalidade ou dissimulação (indirecto) e abertura ou reserva</u> é revelada no quadrante onde fica marcado(a). As marcas perto das bordas do diamante reflectem MAIOR INTENSIDADE e as marcas mais perto do centro reflectem uma INTENSIDADE MAIS MODERADA de ambas as características.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

O Que é Adaptabilidade Comportamental?

Adaptabilidade é a vontade e capacidade de ajustar a sua abordagem ou estratégia consoante as necessidades particulares da situação ou relacionamento numa determinada altura. Trata-se de algo que se aplica mais a si mesmo(a) (aos seus padrões, atitudes e hábitos) do que aos outros.

Não há nenhum estilo que seja naturalmente mais adaptável do que outro. Para qualquer situação, os ajustamentos estratégicos que cada estilo necessita de fazer irão variar. A decisão de empregar técnicas de adaptabilidade específicas é feita caso a caso: você pode optar por ser adaptável com uma pessoa e não com outra. Você pode optar por ser bastante adaptável com uma pessoa hoje e menos adaptável com a mesma pessoa amanhã. A adaptabilidade diz respeito à forma como você gere os seus próprios comportamentos.

Você pratica adaptabilidade cada vez que abranda o ritmo por causa de um estilo C ou S; ou quando se move um pouco mais rápido por causa dos estilos D e I. Ela ocorre também quando um estilo D ou C se dá ao trabalho de construir uma relação com um estilo S ou I, ou quando os estilos I ou S se focam em factos ou vão direito ao assunto com os estilos D ou C. Significa ajustar o seu próprio comportamento para fazer as outras pessoas sentirem-se mais à vontade consigo e com a situação.

Adaptabilidade não significa 'imitação' do estilo da outra pessoa. Significa sim ajustar a sua abertura, frontalidade, ritmo e prioridades na direcção das preferênciaas da outra pessoa enquanto mantém ao mesmo tempo a sua própria identidade.

Adaptabilidade é importante para todos os relacionamentos de sucesso. Muitas vezes as pessoas adoptam um estilo diferente na sua vida profissional daquele que demonstram nas suas vidas social e pessoal. Tendemos a ser mais adaptáveis no trabalho com pessoas que conhecemos menos bem. Temos tendência de ser menos adaptáveis em casa e com pessoas que conhecemos melhor.

A adaptabilidade no seu extremo poderia fazê-lo(a) parecer demasiado moldável e com duas caras. Uma pessoa que mantém uma alta adaptabilidade em todas as situações pode não ser capaz de evitar stress e ineficiência. Há também o risco de desenvolver tensão resultante do stress de se comportar num estilo diferente do que lhe é natural. Normalmente, isto é temporário e pode valer a pena se você ganhar empatia com os outros. No outro extremo do espectro, a ausência de adaptabilidade faria com que os outros vissem alguém como rígido(a) e inflexível porque essa pessoa insistiria em se comportar de acordo com o seu ritmo natural e prioridades

Pessoas eficazmente adaptáveis vão de encontro às necessidades dos outros e satisfazem também as suas próprias necessidades. Através de práctica, são capazes de alcançar um equilíbrio: gerir estrategicamente a sua adaptabilidade reconhecendo quando um pequeno compromisso é apropriado, ou quando a natureza da situação requere que se adaptem totalmente ao estilo de comportamento da outra pessoa. Pessoas adaptáveis sabem como negociar relações de uma forma que permita que todos possam ganhar. Elas demonstram tacto, são razoáveis, compreensivas e não-preconceituosas.

O seu nível de adaptabilidade influencia a forma como os outros avaliam o seu relacionamento consigo. Aumente o seu nível de adaptabilidade e a confiança e credibilidade aumentam; baixe o su nível de adaptabilidade e a confiança e credibilidade baixarão. A adaptabilidade permite-lhe interagir de uma forma mais produtiva com pessoas difíceis e ajuda-o(a) a evitar ou gerir situações tensas. Com adaptabilidade pode tratar as outras pessoas da forma como ELAS querem ser tratadas.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Como Modificar a Sua Frontalidade e Abertura

Em algumas situações interpessoais, você só será capaz de identificar a frontalidade ou abertura de outra pessoa, mas não ambas. Nestas situações, você precisa de saber como praticar a adaptabilidade com uma dimensão comportamental de cada vez. Com isto em mente, vejamos o que você pode fazer para modificar o SEU nível de Frontalidade ou Abertura antes de analisar as diretrizes específicas para ser mais adaptável a cada um dos quatro estilos.

FRONTALIDADE

AUMENTAR

- Falar, movimentar-se e tomar decisões num ritmo mais rápido.
- Iniciar conversas e decisões.
- Dar recomendações.
- Usar afirmações frontais em vez perguntas evasivas.
- Usar uma voz forte e confiante.
- Desafiar e discordar com tacto, quando for caso disso.
- Enfrentar conflitos abertamente, mas sem colidir com a pessoa.
- Aumentar o contacto visual.

DIMINUIR:

- Falar, andar e tomar decisões a um ritmo mais lento.
- Procurar e aceitar a opinião dos outros.
- Partilhar a tomada de decisões.
- Ser mais tolerante.
- Não interromper.
- Quando fala, fazer pausas para dar aos outros a oportunidade de falar.
- Abster-se de criticar, contestar ou agir agressivamente.
- Quando discordar, escolha as palavras cuidadosamente.

ABERTURA

AUMENTAR

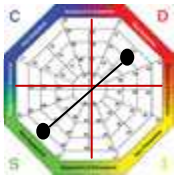
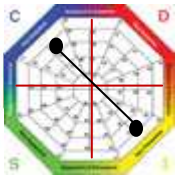
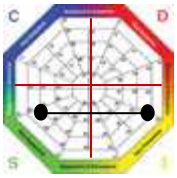
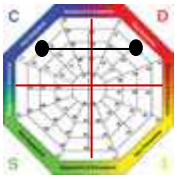
- Partilhar sentimentos; mostrar mais emoção.
- Responder à manifestação dos sentimentos por parte dos outros.
- Fazer elogios pessoais.
- Dar tempo à relação para que se desenvolva.
- Usar linguagem amigável.
- Comunicar mais; descontrair-se e manter a proximidade.
- Estar disposto(a) a afastar-se do que está planeado.

DIMINUIR:

- Ir direito à tarefa - ao resultado final.
- Manter uma orientação mais lógica e factual.
- Manter-se fiel à agenda.
- Não fazer perder tempo à outra pessoa.
- Não iniciar contacto físico.
- Moderar o seu entusiasmo e movimento corporal.
- Usar linguagem profissional.

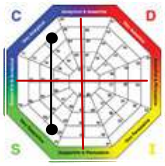
Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Tensão Entre os Estilos

Tensões Potenciais/Falta de Conexão	Exemplo de Marcação dos Pontos
Tensões Duplas de Paciência vs. Urgência E Pessoas versus Tarefas ***Padrão 1:*** *A preferência do S Elevado por Paciência e Ritmo Mais Lento com o Foco Primário nas Pessoas em vez de nos resultados e tarefas pode entrar em conflito com o Sentido de Urgência do D Elevado e um foco nas Tarefas e Resultados e no Agora.*	 **S Elevado + D Elevado** *(Quadrante Baixo à Esquerda vs. Alto à Direita)*
Tensões Duplas de Paciência vs. Urgência E Pessoas versus Tarefas ***Padrão 2:*** *A falta de sentido de Urgência dos Cs Elevados com um Foco Primário na Tarefa/Resultados pode entrar em conflito com a Urgência mais alta dos Is Elevados com um Foco Primário nas Pessoas vs. Resultados e Tarefas.*	 **C Elevado + I Elevado** *(Quadrante Alto à Esquerda vs. Baixo à Direita)*
Tensões Paciência vs. Urgência: *A paciência inata dos Ss Elevados pode entrar em conflito com o Sentido de Urgência dos Is Elevados.*	 **S Elevado + I Elevado** *(Quadrante Baixo à Esquerda vs. Baixo à Direita).*
Tensões Paciência vs. Urgência : *O foco dos Cs elevados em exercerem paciência para assegurar precisão e evitar erros pode entrar em conflito com o foco nos resultados, soluções para AGORA e acção imediata dos Ds Elevados,*	 **C Elevado + D Elevado** *(Quadrante Alto à Esquerda vs. Alto à Direita)*

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Tensão Entre os Estilos Continução

Tensões Potenciais/Falta de Conexão	Marcação dos Pontos
Tensões Pessoas vs. Tarefas *O foco nos Resultados, Tarefas e Acção dos Ds Elevados pode entrar em conflito com o foco nas outras Pessoas, sentimentos e o ser politicamente correcto(a) dos Is Elevados.*	 **D Elevado + I Elevado** *(Quadrante Alto à Direita vs. Baixo à Direita)*
Tensões Pessoas vs. Tarefas *O foco na Informação, Análise, Correcção e Precisão dos Cs Elevados pode entrar em conflito com o foco nas outras pessoas, trabalho de equipa, relação pessoal e sentimento de 'família' dos Ss Elevados.*	 **C Elevado + S Elevado** *(Quadrante Alto à Esquerda vs. Baixo à Esquerda)*

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Tensão Entre os Estilos
FOLHA DE TRABALHO

Toda a gente tem algumas relações cheias de tensão. Você pode ter o maior respeito e/ou sentimentos por essa pessoa. Parece que seja o que for que você faça, as suas interações são geralmente stressantes. Se isto estiver relacionado com comportamento, aplicar a Regra de Platina (***The Platinum Rule®***) - Trate os outros como ELES querem ser tratados - pode ajudar. Complete a folha de trabalho para obter compreensão sobre a forma de melhorar a relação. Se você se sentir confortável, pode discutir com a outra pessoa as coisas que pode fazer para aliviar a tensão.

Em primeiro lugar consulte a secção **Como Identificar o Estilo de Comportamento de Outra Pessoa** e determine o seu estilo comportamental dominante. Em seguida, consulte o **Modelo de Tensão** para identificar o seu ritmo e preferências prioritárias. Depois veja quais as preferências que são diferentes das suas e veja a estratégia que você seguirá para modificar o seu comportamento. Se ambas as preferências forem as mesmas que as suas, então, determine em que circunstâncias irá permitir que as necessidades deles sejam colocadas acima das suas. Por exemplo, se você for um I Elevado com um ritmo acelerado e orientado para as pessoas e a outra pessoa for também, você pode deixá-la ser o centro das atenções em momentos em que não é tão importante para si sê-lo. Um pouco de dar e receber pode ajudar muito.

INFORMAÇÃO DA ANA SILVA

ESTILO: C

RITMO: Ritmo lento

PRIORIDADE: Orientada para Objectivos/Tarefa

RELAÇÃO SAMPLE

Nome: *João Silva*

Estilo: *I Elvado*

Ritmo: *Ritmo mais rápido*

Prioridade: *Orientedo para as pessoas*

Diferença: *Ritmo e Prioridade*

Estratégia: *Ser mais pessoal, social, optimista e acelerada com o João*

RELAÇÃO 1

Nome:_____

Estilo:_____

Ritmo:_____

Prioridade:_____

Diferença:_____

Estratégia:_____

_____

_____

_____

_____

RELAÇÃO 2

Nome:_____

Estilo:_____

Ritmo:_____

Prioridade:_____

Diferença:_____

Estratégia:_____

_____

_____

_____

_____

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

Como se Adaptar ao Estilo DOMINANTE

Eles são muito sensíveis ao tempo, portanto não desperdicem o tempo deles. Seja organizado(a) e vá direito(a) ao assunto. Dê-lhes informações relevantes e opções, bem como probabilidades de sucesso. Dê-lhes detalhes por escrito que possam ler quando quiserem - tudo numa única página.

Os Estilos Dominantes são orientados para os objectivos, por isso apele ao seu sentido de realização. Alimente os seus egos, apoiando as suas idéias e reconhecendo o seu poder e prestígio. Deixe o Estilo D comandar. Se discordar, argumente com factos, não sentimentos. Em grupos, deixe-os expressar as suas opiniões porque eles não são do tipo de ficar a ver o que acontece.

De um modo geral seja competente e eficiente com o Estilo Dominante.

NO TRABALHO, AJUDE-OS A...

- Avaliar riscos mais realisticamente.
- Exercer mais cautela e reflexão antes de tomar decisões.
- Seguir as normas, regulamentos e expectativas pertinentes.
- Reconhecer e solicitar as contribuições dos outros.
- Dizer aos outros as razões para as decisões.
- Cultivar maior atenção e resposta às emoções.

VENDAS E SERVIÇOS...

- Planeie estar preparado(a), organizado(a), com ritmo rápido e direito ao assunto.
- Comporte-se de uma forma profissional e competente.
- Aprenda e estude as suas metas e objectivos - o que querem alcançar, como estão actualmente motivados para fazer as coisas, e aquilo que gostariam de mudar.
- Sugira soluções com consequências claramente definidas e acordadas, bem como recompensas que digam respeito especificamente aos objectivos deles.
- Vá direito(a) ao assunto.
- Forneça opções e deixe-os tomar a decisão, sempre que possível.

EM CONTEXTOS SOCIAIS...

- 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 completa atenção.
- Elogie-os e reconheça-os quando possível.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

Como se Adaptar ao Estilo INFLUENCIADOR

Os Estilos Influenciares prosperaram com o reconhecimento pessoal, portanto ofereça-o de forma sincera. Apoie as suas idéias, objectivos, opiniões e sonhos. Tente não discutir as suas visões de castelos no ar; mostre-se contente por eles.

Os Estilos I são borboletas sociais, portanto esteja pronto para os acompanhar. Uma presença forte, conversa estimulante e divertida, piadas e animação conseguirão conquistá-lo. Têm uma orientação para as pessoas, por isso, dê-lhes tempo para socializar. Evite precepitar-se em direcção às tarefas.

De um modo geral interesse-se pelos Esilos Influenciadores.

NO TRABALHO, AJUDE-OS A...

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

VENDAS E SERVIÇOS…

- Mostre que está interessado neles, deixe-os falar, e deixe a sua animação e entusiasmo transparecerem.
- Tome a iniciativa, apresentando-se de uma forma amigável e informal, e esteja aberto(a) a novos tópicos que parecem interessá-los.
- Apoie os seus sonhos e objectivos.
- Ilustre as suas idéias com histórias e descrições emocionais que eles possam relacionar com os seus objectivos ou interesses.
- Sumarize de forma clara os detalhes e direccione-os para objetivos mutuamente agradáveis e planos de acção.
- Forneça incentivos para encorajar decisões mais rápidas.
- Apresente-lhes testemunhos.

EM CONTEXTOS SOCIAIS...

- Concentre-se numa abordagem calorosa, positiva e optimista.
- Ouça os seus sentimentos pessoais e experiências.
- Responda de forma aberta e agradável.
- Evite discussões dos problemas negativas ou complicadas.
- Faça sugestões que lhes permitam fazer boa figura.
- Não exija muito acompanhamento, detalhe ou compromissos de longo prazo.
- Dê-lhes a sua atenção, tempo e presença.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Como se Adaptar ao Estilo ESTÁVEL

Eles são orientados para as relações com os outros e querem relacionamentos próximos e intensos, portanto leve as coisas devagar, ganhe a sua confiança, compreenda os seus sentimentos e mostre interesse sincero. Fale em termos de sentimentos, não de factos. Os Estilos S não querem fazer ondas. Querem ter a certeza de que todos irão estar de acordo com eles e aprovar as suas decisões. Dê-lhes tempo para solicitar as opiniões dos colegas de trabalho. Nunca encoste um Estilo eStável à parede. É muito mais eficaz usar persuasão e conexão com eles do que tentar forçá-los.

De um modo geral seja sincero e não ameaçador(a) com o Estilo eStável.

NO TRABALHO, AJUDE-OS A...

- Utilizar atalhos e eliminar etapas desnecessárias.
- Monitorizar o seu crescimento.
- Evitar fazer as coisas da mesma maneira.
- Perceber que há mais do que uma forma de abordar tarefas.
- Tornar-se mais aberto a alguns riscos e mudanças.
- Sentir-se sinceramente apreciado.
- Falar e expressar os seus pensamentos e sentimentos.
- Modificar a sua tendência para automaticamente fazer o que os outros lhes dizem.
- Obter e aceitar crédito e elogios, quando apropriado.

VENDAS E SERVIÇOS…

- Conheça-os melhor em termos pessoais e aborde-os de uma forma não-ameaçadora, agradável e amigável, mas também profissional.
- Desenvolva 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.
- Envolva-os concentrando-se no elemento humano… ou seja, na forma como algo os afecta e afecta 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 numa base regular.

EM CONTEXTOS SOCIAIS...

- Foque-se numa abordagem a um ritmo mais lento mas constante.
- Evite discussões e conflitos.
- Responda com sensibilidade e bom senso.
- Reconheça-os em particular com elogios específicos e credíveis.
- Permita-lhes dar segumento a tarefas concretas.
- Mostre-lhes procedimentos passo-a-passo.
- Comporte-se de forma agradável e optimista.
- Dê-lhes estabilidade e um mínimo de mudança.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Como se Adaptar ao Estilo CONSCIENCIOSO

Eles são disciplinados em termos de tempo, portanto seja sensível às suas agendas. Precisam de detalhes, portanto dê-lhes informação. São orientados para as tarefas, portanto não espere tornar-se num(a) grande amigo(a) antes de trabalhar com eles. A amizade pode desenvolver-se mais tarde, mas ao contrário do Estilo Influenciador isto não é um pre-requisito.

Suporte o Estilo Consciencioso na sua abordagem organizada e ponderada à resolução de problemas. Seja sistemático(a), lógico(a), esteja bem preparado(a) e seja preciso(a) com eles. Dê-lhes tempo para tomar decisões e para trabalhar de forma independente. Deixe-os falar detalhadamente. No contexto de Grupos de Trabalho, não espere que um Estilo C seja líder ou intervenha verbalmente com frequência, mas conte com eles para conduzir pesquisas, trabalhar os números e desenvolver trabalho de sapa para o grupo. Se apropriado, estabeleça linhas de orientação e prazos precisos. As pessoas Estilo C gostam de ser elogiadas pelas suas capacidades intelectuais, portanto reconheça o seu contributo adequadamente.

Com o Estilo C seja exaustivo(a), bem preparado(a), orientado(a) para o detalhe, professional e paciente.

NO TRABALHO, AJUDE-OS A...

- Partilhar o seu conhecimento e competências com os outros
- Afirmar-se junto das pessoas que preferem evitar.
- Apontar para prazos e parâmetros realistas.
- Olhar para as pessoas e tarefas de forma menos séria e crítica.
- Equilibrar as suas vidas com interacção e tarefas.
- Manter as tarefas em dia, menos verificação.
- Manter altas expectativas para itens de alta prioridade, não para tudo.

VENDAS E SERVIÇOS…

- Prepare-se para que possa responder ao maior número possível de perguntas assim que possível.
- Saúde-os cordialmente, mas avance rapidamente para a tarefa; não comece com conversa pessoal ou social.
- Aperfeiçoe as suas competências em viabilidade 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.
- Dê seguimento e entregue o que prometeu.

EM CONTEXTOS SOCIAIS...

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

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

Então e Agora?

Este relatório é preenchido com informações sobre o seu estilo e cada um dos quatro principais estilos de comportamento. Agora, você tem uma compreensão e tomada de consciência dos quatro diferentes estilos de comportamento.

Há muitas sugestões na secção de aplicação deste relatório para que você aplique a informação sobre os estilos comportamentais. Dê o próximo passo e faça os exercícios se tiver passado por cima deles.

Não coloque este relatório numa prateleira ou num arquivo. Saber qual o seu estilo não é tão importante como ter a oportunidade de utilizar esta informação para abrir um diálogo com significado com os outros para melhorar todos os seus relacionamentos. Use este relatório como uma ferramenta de referência. Ele contém uma grande quantidade de informação e não se destina a ser digerido apenas numa leitura.

Divirta-se a fazer algumas pequenas alterações ao seu comportamento e experenciando os resultados. Poderá surpreender-se! **Lembre-se da Regra de Platina (The Platinum Rule®)**: 'Trate os outros como **ELES** querem ser tratados.' Você terá muito mais sucesso em todas as sua relações!

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.

Recursos DISC Adicionais

RECURSOS GRATUITOS

- ***O eWorkbook* DISC** – Descubra qual o estilo que procura poder e aquele que quer resultados. Quem gosta de consistência e que tem medo de mudança? Este conhecimento mostra-lhe como vender as suas idéias e conquistar as pessoas. Use o eWorkbook DISC para o pôr a si e aos seus projectos na melhor posição para vencer.

  Faça Download em http://www.assessmentdownloads.com/offer (em Ingês)

- ***O eBook PeopleSmart in Business*** – Descubra quem procura reconhecimento e quem quer resultados. Quem gosta de consistência e que tem medo de mudança? Este conhecimento mostra-lhe como vender as suas idéias e conquistar as pessoas. Você será capaz de atingir o inatingível. Quando um trabalho precisa de ser feito – use o seu People Smarts para escolher a pessoa certa para o trabalho. Ponha-se a si e aos seus projectos na melhor posição para vencer.

  Faça Download em http://www.assessmentdownloads.com/offer (em Ingês)

RECURSOS DISC ADICIONAIS

- Outros Produtos DISC - http://www.alessandra.com/tadisc.asp (em Ingês)

BIBLIOGRAFIA/LEITURA ADICIONAL

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart in Business.* La Jolla, CA: Platinum Rule Press.

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others.* La Jolla, CA: Platinum Rule Press.

- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People Smarts.* San Diego, CA: Pfeiffer & Company.

- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality Analysis.* Aristos Pub. House

- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of Normal People.* New York: Harcourt, Brace and Company

- Mehrabian, Albert. 1971. *Silent Messages.* Belmont, CA: Wadsworth.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.
Company Name Here 999-999-9999 www.YourWebsite.com

Exoneração de Responsabilidade

Não há nenhuma garantia, expressa ou implícita, no que se refere à avaliação DISCstyles on-line. Você assume total responsabilidade e Alessandra & Associates, Inc., Assessment Business Center, Platinum Rule Group, LLC e o Dr. Tony Alessandra (O GRUPO) não serão legalmente responsáveis por: (i) o uso e aplicação da Avaliação DISCstyles, (ii) a adequação, exatidão, interpretação ou utilidade da Avaliação DISCstyles, e (iii) os resultados ou informações desenvolvidos a partir do seu uso ou aplicação da Avaliação DISCstyles.

Você renuncia a qualquer reivindicação ou direitos de recurso por conta de reclamações contra O GRUPO, quer em seu próprio direito ou por conta de reclamações de terceiros contra O GRUPO. Você indemnizará e mantererá O GRUPO livre de quaisquer reclamações, responsabilidades, exigências ou acções por parte de terceiros.

A precedente dispensa e indemnização é aplicável a quaisquer reivindicações, direitos de recurso, responsabilidade, exigência ou acção por danos pessoais, danos à propriedade ou qualquer outro tipo de dano, perda ou responsabilidade, directa ou indirectamente decorrente ou resultante de, ou de alguma forma ligada com a Avaliação DISCstyles, ou o uso, aplicação, adequação, precisão, interpretação, utilidade ou gestão da Avaliação DISCstyles ou dos resultados ou informação desenvolvidas a partir de qualquer uso ou aplicação da Avaliação DISCstyles, quer se baseie na obrigação contratual, qualquer tipo de responsabilidade (incluindo negligência) ou de qualquer outra forma.

Em nenhum caso, O GRUPO será responsável por qualquer perda de lucros ou outros danos consequenciais, ou em relação a qualquer reclamação contra si por parte de terceiros, mesmo que um ou mais de O GRUPO tenha sido notificado da possibilidade de tais danos.

Copyright © 1996-2015 A & A, Inc. All rights reserved.