

SEU PERFIL

O Coordenador

Você é confiável, organizado e detalhista. Você valoriza a precisão e a estabilidade. Você é excelente em criar sistemas e garantir que as tarefas sejam concluídas corretamente e no prazo.

PERFIL
SC

Estabilidade ➤ Conformidade

Orientação **COMO LER ESTE RELATÓRIO**

Este relatório descreve como você tende a se comportar — não o quão capaz você é. Organiza-se em quatro partes: perfil e pontuações, padrões comportamentais, relações e desenvolvimento. As pontuações refletem tendências relativas, não rótulos fixos — use-as como ponto de partida para a reflexão.

D	Dominância	Como você lida com problemas e desafios.
I	Influência	Como você interage e influencia pessoas.
S	Estabilidade	Como você responde ao ritmo e à mudança.
C	Conformidade	Como você lida com regras e procedimentos.

I PERFIL E PONTUAÇÕES

- 01 Em resumo
- 02 Pontuação DISC
- 03 Gráficos comportamentais
- 04 Indicadores comportamentais
- 05 Análise Profissional

II PADRÕES COMPORTAMENTAIS

- 06 Palavras que descrevem você
- 07 Características comportamentais
- 08 Pontos fortes
- 09 Pontos cegos
- 10 Como você aprende melhor
- 11 Como você toma decisões
- 12 O que te motiva
- 13 Sinais de desengajamento
- 14 Sob estresse

III RELAÇÕES COM OS OUTROS

- 15 Como se comunicar com você
- 16 Liderança & equipe
- 17 Em equipe & gestão do tempo
- 18 Compatibilidade interpessoal
- 19 Como liderar e gerenciar você
 - Como sustentar este perfil no trabalho

IV CAMINHO DE DESENVOLVIMENTO

- 20 Afinidade com papéis
- 21 Seu caminho de desenvolvimento
- 22 Perguntas para refletir

 PERSONALIZADO PARA VOCÊ

Ana Ribeiro, esta é a sua síntese

Ana, seu perfil é o Coordenador (S), com forte conscienciosidade (C). Você naturalmente combina organização, confiabilidade e precisão — alicerce da sua qualidade. Porém, no dia a dia, você está com uma 'máscara': suas pontuações naturais são mais altas, indicando que você está se adaptando, suavizando sua assertividade e influência para se ajustar ao contexto. Isso não muda seu perfil, mas mostra uma autocontenção. Seu estilo cognitivo é racional e organizado, com aversão a riscos, reforçando sua abordagem metódica. Você é motivada por segurança e precisão, e teme o caos.

PERSONALIZADO COM IA A PARTIR DAS SUAS RESPOSTAS E DO CONTEXTO QUE VOCÊ COMPARTILHOU

Perfil e pontuações

Seção 01 EM RESUMO

Você é o arquiteto silencioso da ordem, alguém que constrói os sistemas e percebe os detalhes que mantêm tudo funcionando corretamente. Você combina um temperamento estável e confiável com verdadeira precisão e cuidado com a exatidão, de modo que o trabalho que passa por suas mãos pode ser confiado por completo. Nem sempre as pessoas percebem o quanto você sustenta nos bastidores, mas elas sentem a diferença que a sua diligência faz.

FORÇA CARACTERÍSTICA

Sua força característica é uma diligência confiável e precisa que constrói sistemas sólidos e entrega as coisas certas, no prazo, sem drama.

FRONTEIRA DE CRESCIMENTO

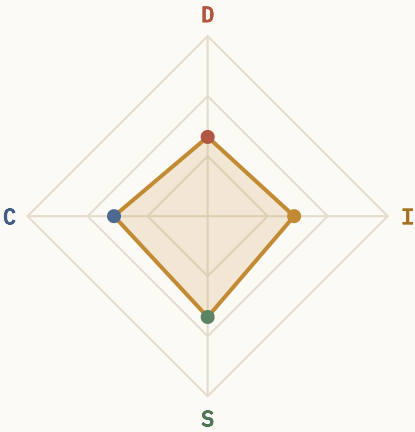
Seu maior potencial de crescimento está em confiar que, às vezes, o bom o suficiente é realmente bom o suficiente, para que você possa decidir e avançar com informações sólidas, ainda que imperfeitas, em vez de esperar pela certeza perfeita.

COMO TRABALHAR MELHOR COM VOCÊ

Um colega trabalha melhor com você ao oferecer expectativas claras e aviso adequado sobre mudanças, respeitar sua necessidade de exatidão e garantir que suas contribuições de bastidor sejam vistas e reconhecidas.

ENERGIZADO POR

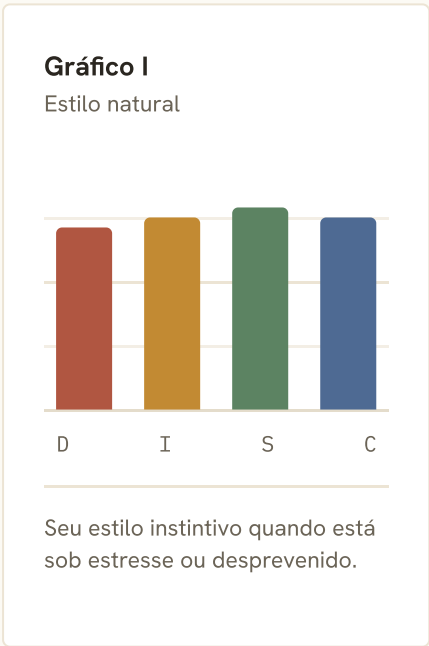
Você se energiza com processos corretos, com a exatidão bem-feita e com a segurança de um ambiente estável e bem organizado.



MAPA DE INTENSIDADE

Seção 03 GRÁFICOS COMPORTAMENTAIS

O DISC lê o comportamento por meio de três lentes: o estilo que você demonstra no trabalho, seu estilo instintivo sob pressão e sua autoimagem subjacente.



DIMENSÃO	TRABALHO (+)	INSTINTO (-)	GERAL	NÍVEL
● D · Dominância	44	71	22%	Moderadamente Baixo
● I · Influência	48	75	24%	Moderadamente Baixo
● S · Estabilidade	56	79	28%	Moderadamente Alto
● C · Conformidade	52	75	26%	Moderadamente Alto
As colunas Trabalho e Instinto mostram a intensidade dos traços (0-100); a coluna Geral é a combinação relativa, somando 100%.				

Seção 04 INDICADORES COMPORTAMENTAIS

8

/100

Energia dos Traços ⓘ

Seu perfil natural é bastante equilibrado, sugerindo uma intensidade comportamental ponderada e equilibrada.

50

/100

Energia Atual ⓘ

Você tem um nível adequado de impulso atual para suas atividades.

46

/100

Reatividade ⓘ

Você equilibra agir e refletir quando surge algo novo.

Muito Baixo

Exigência do Meio ⓘ

Seu comportamento no trabalho corresponde de perto ao seu estilo natural — pouca adaptação contínua é necessária.

52

/100

Moral ⓘ

Seu papel oferece espaço razoável para você ser você mesmo.

100

/100

Aproveitamento ⓘ

Seu papel aproveita bem seus pontos fortes naturais — eles transparecem claramente na forma como você trabalha.

88

/100

Flexibilidade ⓘ

Seu perfil é equilibrado, o que pode indicar facilidade em se ajustar a diferentes situações (ou simplesmente um estilo equilibrado).

66

/100

Resiliência (estilo) ⓘ

Seu estilo apresenta uma resposta moderada e equilibrada à pressão.

12

/100

Amplitude ⓘ

Seus traços são bastante equilibrados, sem nenhuma dimensão dominando.

50

/100

Autoestima ⓘ

Você mantém um senso equilibrado e moderado de autoconsideração.

Tempo de Resposta · 0:01 · Muito Baixo

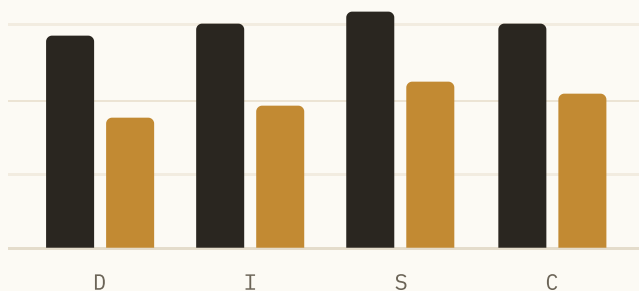
VALIDADE DO TESTE

Esta avaliação foi concluída muito rapidamente. Os resultados provavelmente são válidos, mas vale a pena confirmar os pontos principais por meio de reflexão ou diálogo.

Estes são indicadores reflexivos derivados do seu perfil — estímulos para a autorreflexão, não medições precisas, percentis ou pontuações clínicas. Consulte a seção Metodologia.

Seção 05 **ANÁLISE PROFISSIONAL****Estilo Natural vs. Adaptado**

Compara seu eu natural (quem você é) com seu eu adaptado (quem você tenta ser no trabalho). Grandes lacunas indicam esforço de adaptação.

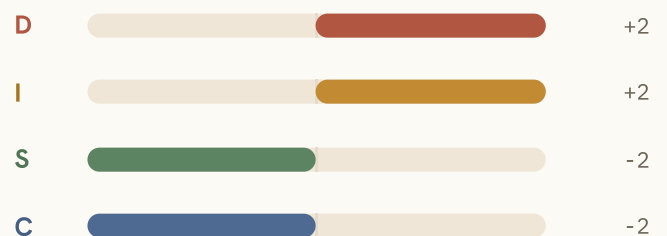


■ Natural (Interno) ■ Adaptado (Externo)

Mais alto = preferência mais forte — compare o padrão, não as alturas exatas.

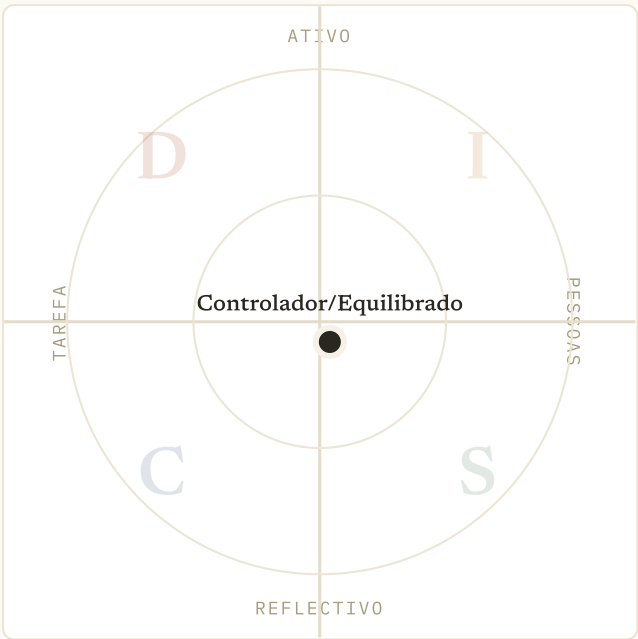
Mudança de Perfil (Adaptação)

Visualiza a intensidade da mudança entre seus perfis natural e adaptado. Picos mostram onde você está modificando mais seu comportamento.



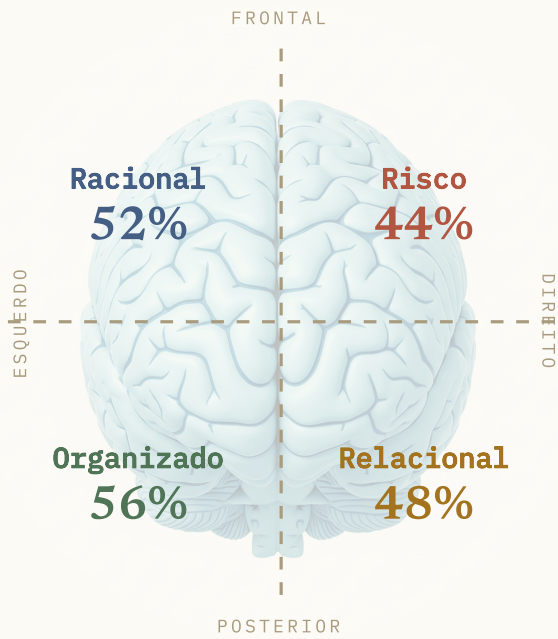
Área de Talento

Mapeia seu perfil nos eixos Ativo/Passivo e Tarefa/Pessoas. Localiza visualmente seu estilo dominante entre os perfis padrão.



Preferência Cerebral

Mostra qual quadrante do cérebro você tende a usar mais: Racional (Lógica), Risco (Ação), Relacional (Pessoas) ou Organizado (Estrutura).



Competências Profissionais

Um detalhamento de habilidades profissionais específicas derivadas do seu perfil DISC, mostrando sua aptidão natural em cada área.

Estabilidade		56	Paciência		54
Foco na Qualidade		54	Detalhismo		54
Empatia		52	Conformidade		52
Orientação à Equipe		52	Sociabilidade		51
Influência		48	Agressividade		46
Tolerância ao Risco		46	Automotivação		46
Velocidade de Decisão		45	Dominância		44

* As pontuações de competência são interpretações derivadas da prática com base em correlações comportamentais.

Padrões comportamentais

Seção 06 PALAVRAS QUE DESCREVEM VOCÊ

Um retrato dos traços comportamentais mais associados ao seu perfil.

confiável

metódico

preciso

modesto

minucioso

conscienzioso

sistemático

fidedigno

disciplinado

ponderado

reservado

zeloso pela qualidade

Seção 07 CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTAIS

● Metódico e disciplinado

Você aborda as tarefas com uma mentalidade sistemática e ordenada. Você acredita que existe uma maneira certa de fazer as coisas e é disciplinado em seguir procedimentos para garantir qualidade consistente.

● Orientado a sistemas

Você cria e segue procedimentos para manter a ordem. Você encontra conforto na estrutura e nas regras, e é excelente em projetar fluxos de trabalho que evitam o caos e a ambiguidade.

● Cauteloso e cuidadoso

Você verifica o trabalho duas vezes para garantir que não haja erros. Você é avesso ao risco e prefere medir duas vezes e cortar uma, evitando erros impulsivos que podem causar problemas mais tarde.

● Persistente

Você continua com uma tarefa até que ela seja concluída completamente. Você não deixa pontas soltas; você vê as coisas até a linha de chegada com determinação silenciosa e atenção aos detalhes.

Seção 08 PONTOS FORTES

› Organização

› Diplomacia

› Confiabilidade

› Gestão de dados

Seção 09 PONTOS CEGOS

› Rigidez

› Aversão ao risco

Seção 10 COMO VOCÊ APRENDE MELHOR

Você aprende melhor com estrutura e precisão, trabalhando em um material organizado e bem documentado, em um ritmo que você controla, com tempo para acertar cada detalhe. Você quer entender não só o como, mas o porquê, e confia mais em referências escritas às quais pode voltar do que em explicações verbais que somem no instante em que são ditas. Um cronograma claro, fontes confiáveis e a liberdade de estudar em silêncio permitem que você construa uma competência profunda e sólida. Acenos vagos, pressão por respostas instantâneas e interrupções barulhentas o frustram e minam a precisão com a qual você se importa. Você prefere aprender algo direito uma vez a ser apressado a aprendê-lo duas.



Mantenha anotações e documentos de referência por escrito que você possa revisar quando precisar de certeza.



Reserve um tempo silencioso e sem interrupções para trabalhar o detalhe no seu próprio ritmo.



Busque o porquê subjacente, para que o conhecimento se sustente de forma lógica.

Seção 11 COMO VOCÊ TOMA DECISÕES

VELOCIDADE

Lenta

TOLERÂNCIA AO RISCO

Muito Baixa

BASE PRINCIPAL

Dados

Procedimento

Análise de risco

PROCESSO

Verificação passo a passo

Seção 12 O QUE TE MOTIVA

MOTIVADO POR

- Processos corretos
- Segurança
- Precisão

PRINCIPAIS MEDOS

- Caos
- Desorganização
- Imprevisibilidade

Seção 13 SINAIS DE DESENGAJAMENTO

Decisões apressadas, trabalho malfeito e metas que mudam o tempo todo esgotam você, sobretudo quando a qualidade é deixada de lado ou o chão não para de se mover sob os seus pés. Quando isso acontece, você tende a se refugiar no seu trabalho, fica mais reservado e, silenciosamente, mantém o padrão que ninguém mais parece valorizar. Se a desordem persiste, você se retrai ainda mais e sua confiança na equipe vai se desgastando aos poucos.

- Ser forçado a cortar caminho ou aceitar um trabalho abaixo do seu padrão

- Planos, prioridades ou requisitos em constante mudança, sem estabilidade

- Pressão por respostas imediatas antes de você ter tido tempo de fazer direito

- Desorganização, ambiguidade e decisões tomadas sem um raciocínio sólido

Seção 14 SOB ESTRESSE

Pode se tornar retraído e teimoso. Pode fincar o pé nos procedimentos.

QUANDO VOCÊ ESTÁ SOB PRESSÃO

Sob pressão, você tende a se retrair e se apegar aos procedimentos, tornando-se teimosa. Sua reatividade baixa e resiliência alta ajudam a manter a calma, mas podem dificultar saídas criativas. Sugestão: crie microexperimentos semanais para testar pequenas mudanças sem comprometer a estabilidade.

Sob Pressão

Seu comportamento permanece notavelmente consistente sob pressão — a forma como você se apresenta no trabalho corresponde de perto ao seu estilo instintivo.

Adaptação e Energia

Seu estilo de trabalho e seu estilo instintivo estão bem alinhados, então seu papel atual exige pouca adaptação contínua de você.

Relações com os outros

Seção 15 COMO SE COMUNICAR COM VOCÊ

Reservado e específico. Foca em detalhes e procedimentos corretos.

FUNCIONA BEM

- Seja calmo, claro e bem preparado
- Dê tempo, estrutura e um plano claro
- Explique o porquê e o impacto sobre as pessoas

EVITE

- Pressão, surpresas ou mudanças de última hora
- Pedidos vagos ou desorganizados
- Uma abordagem ruidosa, ríspida ou insistente

Seção 16 LIDERANÇA & EQUIPE



ESTILO DE LIDERANÇA

Sistemático e Controlado

PONTOS FORTES PRINCIPAIS

- ✓ Melhoria de processos
- ✓ Precisão
- ✓ Previsibilidade

PONTOS DE ATENÇÃO

- ⚠ Flexibilidade
- ⚠ Inovação

DELEGAÇÃO Detalhada e baseada em procedimentos



DINÂMICA DE EQUIPE

Cria ordem a partir do caos

PAPEL PREFERIDO

Organizador

Controle de Qualidade

Administrador

RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Referência às regras

Seção 17 EM EQUIPE & GESTÃO DO TEMPO

PRIORIDADES

- 01 Precisão
- 02 Processo
- 03 Ordem

COLABORAÇÃO

Papéis e responsabilidades definidos

AGENDAMENTO

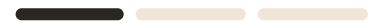
Altamente estruturado

PRAZOS

Planejado com antecedência

MULTITAREFA

Baixa (precisa de foco)



Seção 18 COMPATIBILIDADE INTERPESSOAL

MELHORES COMBINAÇÕES

D

I

Geralmente prospera com parceiros que oferecem pontos fortes complementares.

COMBINAÇÕES DESAFIADORAS

C

Pode exigir esforço consciente para alinhar estilos de comunicação.

INSIGHTS DE SINERGIA

D

Dominância

D pressiona SC para agir



I

Influência

I traz criatividade para os sistemas de SC



PARA QUEM LIDERA VOCÊ

Seção 19 COMO LIDERAR E GERENCIAR VOCÊ

Um guia prático para um gestor, mentor ou colega de equipe sobre como extrair o melhor de você.

Estruturado e organizado. Regras e expectativas claras.



DIRECIONAR

Dê a essa pessoa informações completas e exatas logo de início, incluindo o padrão de qualidade esperado, o raciocínio por trás dele e um prazo claro. Ela valoriza tanto a estabilidade quanto a correção, então defina um caminho firme e bem delineado e depois confie que ela vai segui-lo com cuidado.



DELEGAR

Atribua trabalhos que recompensem precisão, organização e acompanhamento, e defina exatamente como são o pronto e o correto. Uma vez claro o padrão, dê espaço para que ela faça direito, sem ficar em cima, pois a interrupção constante atrapalha seu processo cuidadoso.



MOTIVAR

Motive-a com respeito pela sua minúcia, um ambiente estável e o reconhecimento da qualidade e da consistência que ela entrega nos bastidores. Ela raramente busca os holofotes, então um reconhecimento sincero pelo trabalho bem-feito importa muito mais do que elogios em público.



DAR FEEDBACK

Corrija em particular, com base em fatos e de forma específica, trazendo evidências e criticando o trabalho, não a pessoa. Dê a ela o raciocínio e o tempo para refletir, e ela vai assimilar e agir de forma metódica.

Para a gestão COMO SUSTENTAR ESTE PERFIL NO TRABALHO

Uma tradução deste estilo comportamental em condições de trabalho que a liderança pode ajustar — uma medida de apoio à qualidade da gestão e da comunicação, não uma avaliação de riscos.



NO SEU CONTEXTO

Como gerente de operações, seu estilo Coordenador garante consistência e ordem nos processos, inspirando confiança. Porém, ao gerenciar uma equipe maior, sua aversão a riscos e rigidez podem limitar adaptações. Equilibrar controle com flexibilidade é chave para escalar sem perder qualidade.

↗ CONDIÇÕES QUE SUSTENTAM

RECURSOS DE TRABALHO · MODELO JD-R / FATORES SOCIAIS ISO 45003

- ✓ Prioridades estáveis e aviso prévio das mudanças
- ✓ Um ambiente harmonioso e com pouco conflito
- ✓ Expectativas claras e tempo para se adaptar
- ✓ Relações de apoio e confiança na equipe
- ✓ Reconhecimento pela confiabilidade e constância

↘ CONDIÇÕES QUE TENDEM A DESGASTAR

DEMANDAS DE TRABALHO · MODELO JD-R

- › Mudanças repentinas ou repriorização constante sem aviso
- › Conflito aberto ou pressão para confrontar os outros
- › Ambiguidade sobre as expectativas ou seu papel
- › Urgência irreal e sensação de pressa
- › Sobrecarga sem apoio ou sem ser consultado

SINAL DE SOBRECARGA E RESPOSTA DA GESTÃO

PODE APARECER COMO

Pode se tornar retraído e teimoso. Pode fincar o pé nos procedimentos.

RESPOSTA DA GESTÃO

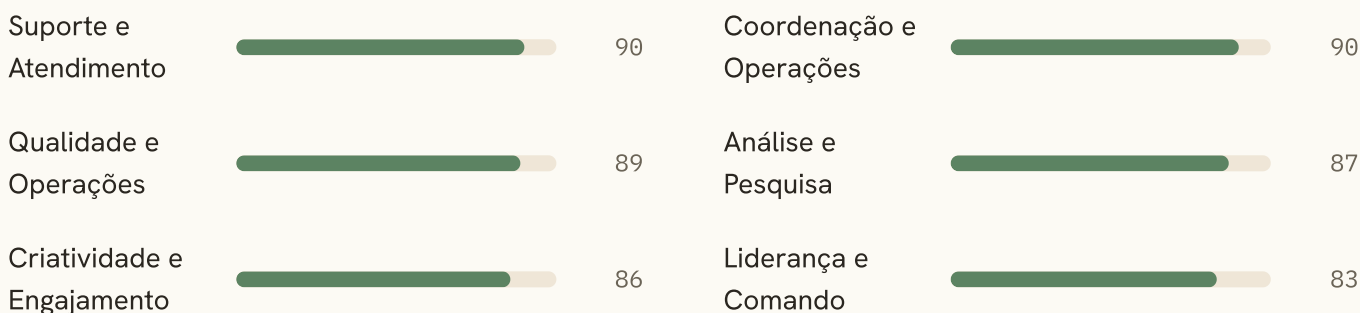
Examine as condições de trabalho — carga, clareza de papéis, apoio e autonomia. Ajuste o trabalho, não a pessoa.

Mapeado ao modelo Job Demands-Resources e à ISO 45003 (fatores sociais e organização do trabalho), como medida de apoio à qualidade da liderança e da comunicação, registrável no plano de ação do PGR. É uma ferramenta de desenvolvimento comportamental — não uma avaliação de riscos psicossociais, instrumento clínico ou diagnóstico; não mede saúde mental, estresse ou adoecimento, nem substitui uma avaliação organizacional validada. O risco psicossocial decorre da organização e das condições do trabalho, não de características pessoais, e não deve ser usado para atribuir risco a um indivíduo nem em decisões de contratação, promoção ou desligamento.

Caminho de desenvolvimento

Seção 20 AFINIDADE COM PAPÉIS

O quanto seu perfil de autoimagem se alinha às exigências comportamentais de tipos de papéis comuns. Um guia descritivo de onde seu estilo se encaixa de forma mais natural — não um veredito de contratação ou aptidão.



A afinidade com papéis reflete apenas o estilo comportamental — não habilidades, experiência, inteligência ou adequação a qualquer cargo específico.

Seção 21 SEU CAMINHO DE DESENVOLVIMENTO

Sua precisão e sua confiabilidade silenciosa são imensamente valiosas, e seu crescimento vem de confiar que, às vezes, o suficiente é genuinamente suficiente. À medida que você aprende a agir com informação sólida, ainda que imperfeita, e a deixar suas contribuições serem vistas, sua influência cresce além do que sua modéstia previria. A meta é manter seus padrões elevados afrouxando o aperto que os transforma em demora.



ADAPTADO AO SEU OBJETIVO

- › Crie um plano estruturado de delegação com processos claros e checklists para manter a qualidade enquanto expande a equipe.
- › Estabeleça uma rotina de avaliação de riscos para ganhar confiança ao delegar sem perder o controle.
- › Use sua diplomacia para engajar a equipe na definição conjunta de padrões de qualidade, promovendo apropriação.

01 Decidir e seguir em frente com informação suficiente, em vez de uma certeza perfeita

02

Deixar seu trabalho e suas opiniões à vista, em vez de permanecer nos bastidores

03

Adaptar-se quando os planos mudam, sem tratar cada mudança como uma ameaça à qualidade

SEM PRESSÃO

Não há respostas certas — volte a elas conforme você evolui.

- 01 *Pense em uma decisão recente que você adiou em busca de mais certeza. O que essa cautela extra de fato lhe trouxe, e o que ela custou?*
 - 02 *Em que momentos o seu alto padrão realmente protege a qualidade, e em quais ele se transformou silenciosamente em um freio que atrasa tudo?*
 - 03 *Boa parte do seu melhor trabalho acontece nos bastidores. O que impede você de deixar suas contribuições e suas opiniões mais visíveis, e o que mudaria se você desse um passo à frente?*
 - 04 *Quando um plano muda de forma inesperada, o que faz isso parecer uma ameaça à qualidade, em vez de apenas um novo conjunto de condições com as quais trabalhar?*
 - 05 *Se você confiasse plenamente que uma decisão imperfeita, mas sólida, é segura de tomar, o que é uma coisa que você finalmente colocaria em movimento?*
- ✧ *O que você está disposta a delegar para que sua equipe cresça sem abrir mão da qualidade?*
- ✧ *Como usar sua diplomacia para construir confiança e permitir mais autonomia ao seu redor?*

Este relatório baseia-se no modelo DISC de quatro dimensões — Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade — a partir de 24 questões de escolha forçada (mais/menos) e três itens de auto-percepção. As pontuações representam tendências comportamentais relativas, não medidas absolutas de capacidade. O DISC descreve como a pessoa tende a agir, não o que ela valoriza ou o quão bem desempenha. Use os resultados como ponto de partida para a reflexão e o diálogo, não como rótulo definitivo. Confidencial — destinado exclusivamente ao titular da avaliação.

REFERÊNCIAS SELECIONADAS

- Marston, W. M. (1928). Emotions of Normal People.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Vårum, H. W. (2001). Validation of an ipsative personality measure. *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2013). How IRT can solve problems of ipsative data. *Psychological Methods*.
- Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Kristof-Brown, A. L., et al. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory. *American Psychologist*.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: subjective vitality. *Journal of Personality*.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Cronbach, L. J., & Gleser, G. C. (1953). Assessing similarity between profiles. *Psychological Bulletin*.
- Oshio, A., et al. (2018). Resilience and Big Five personality traits: a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*.
- Rosenberg, M. (1965). Society and the Adolescent Self-Image.
- AERA, APA, & NCME (2014). Standards for Educational and Psychological Testing.