



# Relatório Online DISCstyles™

Relatório Personalizado Para:

**Sample Report**

Foco: Work

13/06/2016

Your Company  
**LOGO**  
Appears Here

# Índice Analítico

Introdução ao Relatório Online DISCstyles ..... 3

## PARTE I COMPREENDER-SE

Características Gerais..... 4  
Seus Pontos Fortes: O Que Você Traz para a Organização..... 6  
Suas Motivações (Desejos) e Necessidades..... 7  
Suas Motivações: Ambiente de Trabalho Ideal ..... 8  
Seu Comportamento e Necessidades sob Stress ..... 9  
Planos de Comunicação ..... 10  
Áreas Potenciais para Melhorias ..... 13  
Resumo do Seu Estilo..... 14  
Sumário de Palavras: Modelo Adaptado ..... 15  
Sumário de Palavras: Modelo Natural ..... 16  
Seus Gráficos Personalizados ..... 17  
A Relação de Integração dos 12 Estilos DISC ..... 18  
Visão do Seu Padrão de Comportamento ..... 22

## PARTE II APLICAÇÃO DO MODELO DISC

Aplicação do Modelo DISC ..... 23  
E Agora? ..... 24  
Recursos Adicionais DISC ..... 25  
Aviso Legal..... 26

# Introdução ao Relatório Online DISCstyles™

Parabéns pela sua decisão de aderir à avaliação comportamental DISC.

Muitos de nós crescemos acreditando na sabedoria de tratar os outros da maneira que você mesmo gostaria de ser tratado – A Lei da Reciprocidade (Regra de Ouro). Logo percebemos que outra regra prática para viver parecia ser o que o Dr. Tony Alessandra chama de Regra de Platina (The Platinum Rule®) — Trate os outros da forma que ELES querem ser tratados.

Com este relatório de análise DISC personalizado e abrangente, você tem as ferramentas para ajudá-lo a se tornar uma pessoa melhor e comportar-se de maneira mais madura e pró ativa. Além disso, você pode desenvolver e utilizar ainda mais seus pontos fortes naturais, enquanto reconhece, melhora e modifica suas limitações. Esta análise não lida com valores ou julgamentos, mas concentra-se em suas tendências naturais que influenciam o seu comportamento.

Nosso Sistema Online DISC se concentra em padrões de comportamentos externos e observáveis, utilizando escalas de honestidade e abertura expostas por cada estilo de comportamento. Por ser possível vermos e ouvirmos estes comportamentos externos, torna-se muito mais fácil “ler” as pessoas. Este modelo é simples, prático, fácil de lembrar e usar. Veja o gráfico contendo os quatro estilos DISC básicos para obter um breve resumo de cada um deles.

## ESTILOS COMPORTAMENTAIS

Históricas, bem como contemporâneas, pesquisas revelam diversos modelos de diferenças comportamentais, mas vários compartilham um ponto em comum: o agrupamento de comportamentos em quatro categorias básicas. O Sistema DISCstyles se concentra em padrões de comportamento externos e observáveis, utilizando escalas de honestidade e abertura expostas por cada estilo de comportamento. Veja a tabela ao lado. Por ser possível vermos e ouvirmos estes comportamentos externos, torna-se muito mais fácil “ler” as pessoas. Este modelo é simples, prático, fácil de lembrar e usar. Veja um resumo de cada um dos estilos na página 24 deste relatório.

ESTILO	TENDÊNCIAS
<b>Dominância</b>	Tende a ser direto e cauteloso
<b>Influência</b>	Tende a ser direto e sociável
<b>Estabilidade</b>	Tende a ser indireto e agradável
<b>Conformidade</b>	Tende a ser indireto e cuidadoso

## COMO USAR ESTE RELATÓRIO

Este relatório DISC é dividido em duas partes. A **Parte I** foca na compreensão de suas características e estilo DISC. Por favor, note que não há um estilo “melhor”. Cada estilo tem seus próprios pontos fortes e oportunidades para melhoria e crescimento contínuos. Quaisquer descrições comportamentais contidas neste relatório são apenas tendências para o seu grupo de estilo e podem ou não se aplicar a você pessoalmente. A **Parte II** discute os conceitos de adaptabilidade e oferece diversos planos de ação para você e outras pessoas que interagem com você.

## ADAPTABILIDADE

Além de entender o seu estilo, este relatório irá identificar maneiras que você pode aplicar seus pontos fortes ou modificar seus pontos fracos a fim de atender as necessidades de uma situação em particular ou de um cliente. Isto é chamado de adaptabilidade. Cientistas sociais chamam isso de “inteligência social”. Há, ultimamente, muitos artigos sobre como sua inteligência social é tão importante quanto o seu Quociente de Inteligência (QI). Em alguns casos, a inteligência social é ainda mais importante do que o QI. O conceito de adaptabilidade é discutido em detalhes na seção **O Que é Adaptabilidade Comportamental?** deste relatório.

# Parte I Compreender-se

## Características Gerais

*O relato abaixo apresenta uma visão geral de suas tendências comportamentais. Ele é uma preparação para os próximos relatórios e fornece uma estrutura para compreensão e reflexão sobre os seus resultados. Ocasionalmente nós oferecemos algumas ideias de treinamento para que você possa aproveitar os seus pontos fortes e sempre que possível maximizar seu sucesso pessoal.*

As suas respostas indicam que você tende a não impor as suas idéias aos outros com ordens, mas em vez disso oferecendo sugestões cuidadosamente pensadas. Este pode ser um ponto-chave para o sucesso numa variedade de áreas. Ajuda a construir simultaneamente empatia e credibilidade com os outros e é um ponto forte que pode usar de uma forma genuína. A conjugação das suas capacidades de escuta, de lidar com pessoas e a sua sinceridade inata permite-lhe influenciar os outros e assim influenciar os resultados.

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 projeto. De modo geral você tende a não procurar confronto direto 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.

O seu padrão de respostas indica que você tem um estilo de escuta empática. Como sabe, este é um raro dom. Algumas técnicas de escuta podem ser ensinadas, mas a escuta ativa, sincera que você demonstra é algo inato.

No que diz respeito à tomada de decisões, você tende a escutar atentamente várias alternativas antes de formar uma opinião. As decisões que tende a tomar não são improvisos ou reações à crise mas sim deliberações pensadas de uma forma que leva em consideração todo o espectro de resultados. Isto não significa que todas as suas decisões são necessariamente as corretas, só que elas são sustentadas.

## Características Gerais (continuação)

Você demonstra capacidade para estabelecer contato 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 otimismo também ajuda a emanar auto-confiança sem esta ser percebida 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.

Sample, o seu padrão de pontuação sugere um elevado grau de persistência e paciência para trabalhar em projetos. 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.

Os outros podem tender a procurá-lo(a) para obter assistência ou conselhos. Isto acontece porque o percebem 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. Este 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.

## SEUS PONTOS FORTES O Que Você Traz para a Organização

*Você está prestes a verificar quais são os seus pontos fortes. Estas qualidades tendem a melhorar sua eficácia dentro de sua organização. As características de estilo de trabalho fornecem informações úteis para quando você desenvolve um trabalho sozinho ou em equipe, ou mesmo em um projeto familiar. Estas características são talentos e tendências que você traz para o seu trabalho. Verifique os dois pontos fortes e as duas tendências de trabalho mais importantes e as coloque na página de **Resumo do Seu Estilo**.*

### **Seus Pontos Fortes:**

- Você possui um sentido de humor positivo e nunca faz piadas à custa dos outros.
- Você é capaz de construir relações positivas com pessoas que partilham interesses comuns quer dentro quer fora da empresa.
- Você é um(a) bom(a) ouvinte.
- Você traz um elevado 'fator de sinceridade' para o clima da equipe.
- Você demonstra um elevado grau de paciência para trabalhar com os outros.
- Você é capaz de negociar conflitos e chegar a situações em que todos ganham.
- Você é capaz de alcançar objetivos a trabalhar com os outros e a apoiar os esforços dos outros membros da equipe.

### **Suas Tendências de Trabalho que Você Traz para a Empresa**

- 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 equipe.
- Você trava conhecimento facilmente com pessoas novas e prefere relacionar-se com os outros a trabalhar em condições solitárias.
- 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 percebido(a) pelos outros membros da equipe como bom(a) ouvinte.
- Você é otimista e motivado(a) para ser excelente a trabalhar em equipe, capaz de pôr o seu ego de lado ao trabalhar com outros que podem preferir ter mais controle sobre a situação.
- No trabalho, você tende a dizer 'sim' mais frequentemente do que 'não' quando lhe pedem ajuda com um projeto ou problema de um colega.
- Você tende a ser um(a) excelente 'professor(a)' para os seus colegas de equipe, a todos os níveis da organização.

## Suas Motivações (Desejos) e Necessidades

*O que te motiva? As pessoas são motivadas por aquilo que elas querem? O que elas realmente querem? Nossos comportamentos também são movidos pelas nossas necessidades. Cada estilo possui diferentes necessidades. Se uma pessoa está estressada, ela pode precisar de algum tempo sozinha, em silêncio; outra pessoa, no entanto, pode precisar se rodear de pessoas e interagir. Cada indivíduo é diferente quando se refere às suas necessidades. Quanto mais nossas necessidades forem satisfeitas, mais fácil se torna para atingirmos um nível superior de desempenho. Verifique os dois pontos que mais te motivam e as duas necessidades mais importantes, e as coloque na página de **Resumo do Seu Estilo**.*

### **Você tende a ser motivado (a) por:**

- Aceitação como membro positivo e solidário da organização e da equipe.
- Projetos e tarefas que proporcionem contato 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.
- Um supervisor, gestor ou membro do conselho de administração que pratique uma liderança democrática.
- Uma cultura de trabalho que apoia as atividades e compromissos para com a família.
- Identificação com a organização, equipe e outros com quem foi estabelecido um espírito de responsabilidade de trabalho.
- Flexibilidade para circular e conversar com uma grande variedade de pessoas.

### **Pessoas com Padrões Como os Seus Tendem a Precisar de:**

- Ser mantido(a) a par da informação respeitante a projetos e iniciativas no seio da organização.
- Aprender dizer 'não' mais frequentemente aos pedidos de outros para evitar tentar fazer demasiadas coisas ao mesmo tempo.
- Um sentimento de pertença à equipe ou organização como um todo.
- Maior direcionamento para tarefas de trabalho e menor foco em conversa e convívio.
- Delegação detalhada de responsabilidades de modo a reduzir ambiguidades e confusão.
- Ter maior controle sobre os arquivos e manutenção de registros.
- Ser mais realista e ambicioso(a) na definição de prazos para projetos de equipe.

## SUAS MOTIVAÇÕES Ambiente Ideal de Trabalho

*Todo mundo é motivado... no entanto; eles são motivados por suas próprias razões, e não pelas razões de outras pessoas. Entendendo suas motivações, você pode criar um ambiente onde se torna mais fácil de se auto motivar. Verifique os dois fatores ambientais mais importantes e os coloque na página de **Resumo do Seu Estilo**.*

### **Você Tende a Ser Mais Eficaz em Ambientes que Oferecem:**

- Um clima de trabalho favorável com atitudes positivas e espírito otimista.
- Um cultura de trabalho onde existe pouca hostilidade, confrontos, ira ou pressão.
- Responsabilidade e hierarquia claras para evitar confusões ou iniciativas que se sobreponham.
- Apoio e apreço pelos seus esforços individuais.
- Tarefas especializadas que também envolvem trabalhar e comunicar com uma variedade de pessoas.
- Uma cultura de trabalho que apoia o seu natural interesse em ajudar outros a aprender e crescer profissionalmente.
- Um equilíbrio entre algumas atividades estáveis, previsíveis e alguma variedade e mudança numa base regular.



# I

## Comportamento e Necessidades sob Stress

### ***Sob Stress Você Pode Parecer:***

- Impulsivo
- Inconsistente
- Demasiado desejoso
- Desperdício de tempo
- Manipulativo

### ***Sob Stress Você Precisa:***

- Ação e interação
- Prestígio
- Obter crédito

### ***Seus Comportamentos Típicos em Situação de Conflito:***

- Você sente-se bastante desconfortável com conflito, agressividade e ira. Faz tudo o que pode para os evitar. Se possível, pode fisicamente evitar ambientes onde haja conflito ou ira. Se não for possível tentará provavelmente usar o seu humor natural e capacidade para contar histórias para reduzir o nível de tensão. Se nenhuma das abordagens resultar poderá tentar ignorar o conflito. Contudo, dado o seu forte foco nos relacionamentos, esta tática raramente terá sucesso.
- Quando experiencia um momento de infelicidade, pode parecer ávido(a), impulsivo(a), sarcástico(a) e reivindicador ignorando os fatos ou o que é dito.
- Pode sentir um desejo de vingança se alguém interfere numa parte significativa da sua agenda pessoal; contudo, não é muito provável que passe à ação. Pode optar por deixar passar o assunto para preservar a relação ou simplesmente ter uma explosão de ira.

### ***Estratégias para Reduzir Conflitos e Aumentar a Harmonia:***

- Reconheça que nunca se pode resolver um conflito fugindo dele. Arrisque prejudicar o relacionamento ou perder a aprovação de alguém expressando os seus sentimentos e clarificando as suas expectativas. Asegure-se, evidentemente, de que ouve atentamente as respostas dos outros.
- Invista tempo em clarificar os compromissos e expectativas dos outros. Não faça assunções acerca do que os outros farão. Obtenha sempre compromissos específicos.
- Assegure-se de que cumpre com todos os seus compromissos. Se for incapaz de manter um compromisso ou cumprir um prazo, informe as pessoas envolvidas assim que possível. Não pressuponha que os outros automaticamente tomarão a iniciativa de o proteger.

## Dicas e Planos de Comunicação para Outras Pessoas

*As seguintes sugestões podem ajudar as pessoas que interagem com você a entender e ficarem atentas às suas preferências de comunicação. Para utilizar essas informações de forma efetiva, compartilhe-as com os outros e também discuta quais são as preferências dessas pessoas.*

*Verifique os dois tópicos mais importantes para quando as pessoas se comunicam com você (faça e não faça) e as coloque na página de **Resumo do Seu Estilo**.*

### **Quando se comunicar com Sample, FAÇA:**

- Peça a opinião de his sobre as pessoas e tarefas específicas.
- Planeje algum tempo extra na sua programação para conversar, estabelecer relações e socializar.
- Planeje falar sobre coisas que suportam os sonhos e objetivos de his.
- Seja sincero(a), aberto(a) e paciente.
- Quebre o gelo com um breve comentário pessoal.
- Intervenha mencionando alguns nomes importantes e fale de forma positiva sobre as pessoas e seus objetivos.
- Mostre interesse em him como pessoa.

### **Quando se comunicar com Sample, NÃO FAÇA:**

- Deixar a discussão com < MergeHimHerLowerCase > prender-se demasiado em sonhos, sob pena de perder tempo.
- Oferecer segurança e garantias que não pode cumprir.
- Deixar decisões a pairar no ar. Certificar-se de que todos os pontos de decisão tiveram uma conclusão e de que resultaram em planos de ação.
- Ser vago(a) ou ambíguo(a).
- Rebaixar him.
- Deixar a idéia ou plano sem suporte.
- Manipular ou pressionar him a concordar.

## Plano de Comunicação com o Estilo **DOMINANTE**

<b>CARACTERÍSTICAS:</b>	<b>ENTÃO VOCÊ...</b>
Preocupado em ser o nº. 1	Mostre a eles como ganhar, obter novas oportunidades
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio e racionalidade
Quer fatos e destaques	Forneça dados concisos
Esforça-se para obter resultados	Concorde com metas e limites, senão saia do seu caminho
Gosta apenas de suas escolhas	Permita-os "fazer suas coisas," dentro dos limites
Gosta de mudanças	Varie a rotina
Prefere delegar	Procure oportunidades para modificar seu foco em carga de trabalho
Quer que notem suas conquistas	Cumprimente-os pela conquista
Precisa estar no comando	Deixe que liderem, quando apropriado, mas estabeleça limites
Tendência para conflitos	Se necessário, discuta com convicção, baseado em fatos; não brigue baseado em personalidade

## Plano de Comunicação com o Estilo **INFLUENTE**

<b>CARACTERÍSTICAS:</b>	<b>ENTÃO VOCÊ...</b>
Preocupado com aprovação e aparências	Mostre a eles sua apreciação e admiração
Busca pessoas entusiasmadas e situações	Comporte-se de forma otimista e forneça cenários otimistas
Pensa de forma emocional	Apoie seus sentimentos quando possível
Quer saber as expectativas gerais	Evite detalhes, foque no geral
Precisa de envolvimento e contato com pessoas	Interaja e participe com eles
Gosta de mudanças e inovações	Varie a rotina; evite exigir tarefas repetitivas de longo prazo
Gosta de ser notado	Cumprimente-os pessoalmente e com frequência
Geralmente precisa de ajuda para se organizar	Ajude-o
Busca por movimento e estimulação	Mantenha um ritmo rápido, animado
Cercam-se de otimismo	Apoie suas ideias e não crie obstáculos para seus sonhos; mostre seu lado positivo
Gostam de feedbacks positivos	Mencione seu progresso e suas realizações; demonstre apreciação

## Plano de Comunicação com o Estilo **ESTÁVEL**

<b>CARACTERÍSTICAS:</b>	<b>ENTÃO VOCÊ...</b>
Preocupado com estabilidade	Mostre como suas ideias minimizam riscos
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio e racionalidade
Quer fatos e documentações	Forneça dados e provas
Gosta de envolvimento pessoal	Demonstre seu interesse por elas
Precisa saber a sequência passo a passo	Forneça instruções passo a passo e acompanhe-o durante este processo
Gosta que notem sua paciência e perseverança	Elogie sua estabilidade constante
Evita riscos e mudanças	Dê-lhes garantias pessoais
Não gosta de conflitos	Aja de forma não agressiva e foque em interesses comuns ou no suporte necessário
Acomoda os outros	Permita-lhes fornecer ajuda ou suporte para as pessoas
Procura calma e paz	Forneça um ambiente amigável e relaxante
Gosta de trabalhar em equipe	Forneça um grupo de trabalho cooperativo
Querem feedbacks sinceros de que são apreciadas	Elogie sua maneira de ser e seus esforços, quando apropriado

## Plano de Comunicação com o Estilo **CUIDADOSO**

<b>CARACTERÍSTICAS:</b>	<b>ENTÃO VOCÊ...</b>
Preocupado com abordagens agressivas	Aborde-os de forma indireta e não ameaçadora
Pensa de forma lógica	Mostre raciocínio, racionalidade
Quer dados	Forneça dados em relatórios
Precisa saber/entender o processo	Forneça explicações e justificativas
Age com cautela	Permita-os pensar e questionar antes de tomar uma decisão
Prefere fazer as coisas sozinho, por conta própria	Ao delegar, deixe-os verificar os processos, progresso e desempenho antes de tomar qualquer decisão
Quer que notem sua precisão	Elogie-os por sua exatidão, quando for o caso
Fortemente atraído por controle de qualidade	Envolva-os no processo, sempre que possível
Evita conflitos	Solicite explicações ou assistência de forma delicada
Precisa (necessidade) estar certo	Dê-lhes tempo para encontrar a melhor resposta (ou “correta”) dentro dos limites possíveis
Gostar de analisar e ponderar situações	Diga a eles “por quê” e “como”

## Áreas Potenciais para Desenvolvimento

*Todos possuem algum tipo de limitação ou ponto fraco. Muitas vezes este ponto fraco é apenas uma extensão ou exagero de algum ponto forte, o que se torna prejudicial. Por exemplo, uma pessoa com um forte perfil D (Dominante) pode ser um profissional com fortes habilidades de liderança em determinados ambientes, mas quando sobrecarregado pode se tornar autoritário.*

*Verifique as duas principais áreas que você está empenhado e disposto a melhorar e as coloque na página de **Resumo do Seu Estilo**.*

### **Áreas Potenciais para Desenvolvimento:**

- Você pode hesitar em corrigir ou disciplinar aqueles que reportam a si, por medo de ofender alguém.
- 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 mostrar menos ênfase na produtividade e mais ênfase no lado pessoal de um projeto.
- 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 dar instruções de uma forma bastante indireta porque não quer impor a sua vontade aos outros.
- Você pode guardar um pouco de ressentimento para com aqueles que fizeram críticas.
- Você pode precisar de algum coaching em gestão de tempo; por exemplo na definição de prazos mais ambiciosos.

## Resumo do Estilo de Sample Report

*A comunicação é um processo de duas vias. Encoraje as pessoas a preencherem sua própria Avaliação DISCstyles Online e então compartilhar a folha de resumo com os outros. Discutir as preferências, as necessidades e os desejos das pessoas com quem você trabalha, socializa e vive, pode melhorar essas relações e transformar o que poderia ser uma relação complicada e estressante em uma relação mais eficaz, apenas entendendo e aplicando as informações do DISC. Complete a planilha abaixo de acordo com as páginas anteriores deste relatório.*

### SEUS PONTOS FORTES: O QUE VOCÊ TRAZ PARA A ORGANIZAÇÃO

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### SUAS TENDÊNCIAS DE TRABALHO

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### SUAS MOTIVAÇÕES (DESEJOS)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### SUAS NECESSIDADES

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### SUAS MOTIVAÇÕES: AMBIENTE DE TRABALHO IDEAL

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### COISAS PARA FAZER E NÃO FAZER NA COMUNICAÇÃO

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### ÁREAS POTENCIAIS PARA DESENVOLVIMENTO

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## SUMÁRIO DE PALAVRAS Estilo Adaptado

**DISC é um instrumento de observação de necessidade-motivação baseado na ideia de que as emoções e comportamentos não são nem “bons” nem “ruins”. Em vez disso, os comportamentos revelam as necessidades que motivam determinado comportamento. Portanto, uma vez que podemos observar com precisão as ações de uma pessoa, torna-se mais fácil “ler” e antecipar suas motivações e necessidade. Isso nos permite prever o que vai ou não agradá-la, o que contribui para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo! Este gráfico mostra seu estilo DISC adaptado como um “Sumário de Palavras”. Utilize-o com os exemplos para descrever porque você faz o que você faz e o que é importante para você no que se refere a (D)omínio de Problemas, (I)nfluência de Outras Pessoas, (S)tabilidade, ou (C)onformidade com Processos e Regras. Compartilhe mais sobre as necessidades específicas (talvez hábitos) que lhe levam a cada área do FOCO. Os seus pontos DISC estão nos níveis 1 e 2? Então suas emoções e necessidades são o oposto daquelas dos níveis 5 e 6 desta 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, times, ambiente estável	Regras a seguir Dados para analisar
Emoções →	Decisivo, corre riscos	Otimista, confia nas pessoas	Paciente, não expressivo	Cautela, decisões cuidadosas
Medos →	Ser enganado / falta de controle	Ser deixado para fora / perda de aprovação social	Mudança repentina / perda de estabilidade e segurança	Ser criticado / perda de precisão e qualidade

6	Argumentativo(a) Audaz Exigente Decisivo(a) Dominador(a) Egocêntrico(a)	Emocional Entusiasta Gregário(a) Impulsivo(a) Otimista Persuasivo(a)	Calmo(a) Leal Paciente Pacífico(a) Seren(a) Membro de equipe	Rigoroso(a) Conservador(a) Oneroso(a) Descobridor de fatos Preciso(a) Sistemático(a)
5	Aventureiro(a) Ousado(a) Direto(a) Determinado(a)	Encantador(a) Influente Gregário(a) Não-desconfiado(a)	Consistente Cooperador(a) Possessivo(a) Descontraído(a)	Consciente 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) Desprezencioso(a)	Controlado(a) Discriminador(a) Racional Reflexivo(a)	Alerta Decidido(a) Flexível Móvel	Senhor(a)de si próprio(a) Seguro(a) de si Pomposo(a) Persistente
2	Suave Bom senso Discreto(a) Pesa pros/contras	Calmo(a) Verdadeiro Lógico(a) Recatado(a)	Insatisfeito(a) Energético(a) Inquieto(a) Impetuoso(a)	Autônomo(a) Independente Firme Teimoso(a)
1	Concordante Cauteloso(a) Conservador(a) Contemplativo(a) Modesto(a) Reservado(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)

## SUMÁRIO DE PALAVRAS Estilo Natural

**DISC é um instrumento de observação de necessidade-motivação baseado na ideia de que as emoções e comportamentos não são nem “bons” nem “ruins”. Em vez disso, os comportamentos revelam as necessidades que motivam determinado comportamento. Portanto, uma vez que podemos observar com precisão as ações de uma pessoa, torna-se mais fácil “ler” e antecipar suas motivações e necessidade. Isso nos permite prever o que vai ou não agradá-la, o que contribui para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo! Este gráfico mostra seu estilo DISC adaptado como um “Sumário de Palavras”. Utilize-o com os exemplos para descrever porque você faz o que você faz e o que é importante para você no que se refere a (D)omínio de Problemas, (I)nfluência de Outras Pessoas, (S)tabilidade, ou (C)onformidade com Processos e Regras. Compartilhe mais sobre as necessidades específicas (talvez hábitos) que lhe levam a cada área do FOCO. Os seus pontos DISC estão nos níveis 1 e 2? Então suas emoções e necessidades são o oposto daquelas dos níveis 5 e 6 desta mesma área.**

	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
Foco DISC →	<b>PROBLEMAS/TAREFAS</b>	<b>PESSOAS</b>	<b>RITMO (do ambiente)</b>	<b>PROCEDIMENTOS</b>
Necessidades →	Desafios para resolver, Autoridade	Relações sociais, Ambiente amigável	Sistemas, times, ambiente estável	Regras a seguir Dados para analisar
Emoções →	Decisivo, corre riscos	Otimista, confia nas pessoas	Paciente, não expressivo	Cautela, decisões cuidadosas
Medos →	Ser enganado / falta de controle	Ser deixado para fora / perda de aprovação social	Mudança repentina / perda de estabilidade e segurança	Ser criticado / perda de precisão e qualidade
6	Argumentativo(a) Audaz Exigente Decisivo(a) Dominador(a) Egocêntrico(a)	Emocional Entusiasta Gregário(a) Impulsivo(a) Otimista Persuasivo(a)	Calmo(a) Leal Paciente Pacífico(a) Seren(a) Membro de equipe	Rigoroso(a) Conservador(a) Oneroso(a) Descobridor de fatos Preciso(a) Sistemático(a)
5	Aventureiro(a) Ousado(a) Direto(a) Determinado(a)	Encantador(a) Influente Gregário(a) Não-desconfiado(a)	Consistente Cooperador(a) Possessivo(a) Descontraído(a)	Consciente 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) Limp(a) Sensível Ponderado(a)
3	Riscos calculados Moderado(a) Questionador(a) Despretençoso(a)	Controlado(a) Descriminador(a) Racional Reflexivo(a)	Alerta Decidido(a) Flexível Móvel	Senhor(a)de si próprio(a) Seguro(a) de si Pomposo(a) Persistente
2	Suave Bom senso Discreto(a) Pesa pros/contras	Calmo(a) Verdadeiro Lógico(a) Recatado(a)	Insatisfeito(a) Energético(a) Inquieto(a) Impetuoso(a)	Autônomo(a) Independente Firme Teimoso(a)
1	Concordante Cauteloso(a) Conservador(a) Contemplativo(a) Modesto(a) Reservado(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)

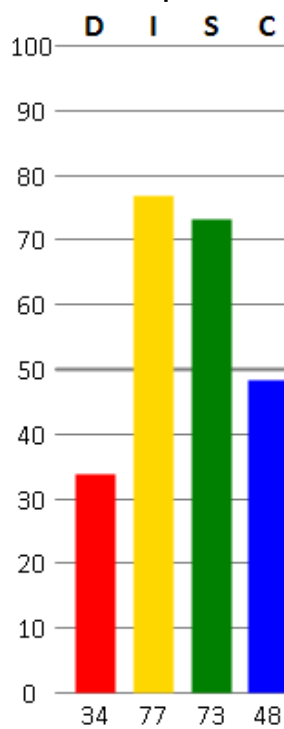


## Gráficos DISCstyles para Sample Report

Seu estilo adaptado indica que você tende a utilizar as características comportamentais do(s) estilo(s) IS no seu foco Work. Seu estilo natural indica que você naturalmente tende a utilizar as características comportamentais do(s) estilo(s) Isc.

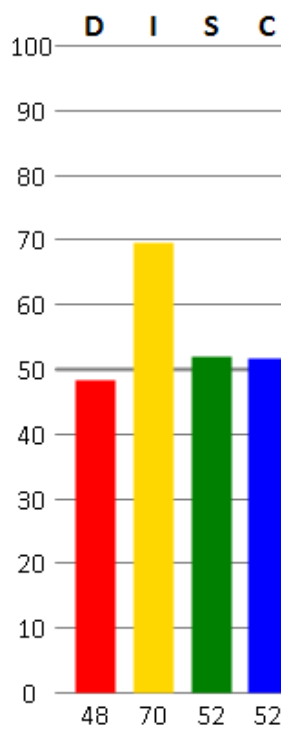
Seu **Estilo Adaptado** corresponde ao gráfico da esquerda. O gráfico demonstra sua percepção das tendências comportamentais que você acha que deve utilizar no foco selecionado (trabalho, social, família). Este gráfico pode variar dependendo do papel exercido por você ou da situação. O gráfico à direita é o seu **Estilo Natural** e indica a intensidade de seus comportamentos instintivos e motivadores. Este é, geralmente, o melhor indicador do “verdadeiro você” e sua “reação instintiva”, baseado em comportamentos instintivos. Essa é a forma que você age quando sente-se confortável em sua casa e não está tentando impressionar alguém. Esse é também o comportamento demonstrado em situações estressantes. Este gráfico tende a ser muito consistente, mesmo considerando ambientes variados.

**Estilo Adaptado – Gráfico I**

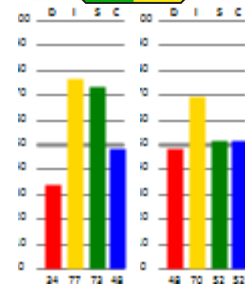
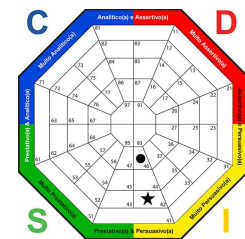


Padrão: IS (2553)

**Estilo Natural – Gráfico II**



Padrão: Isc (3544)



Adaptado Natural

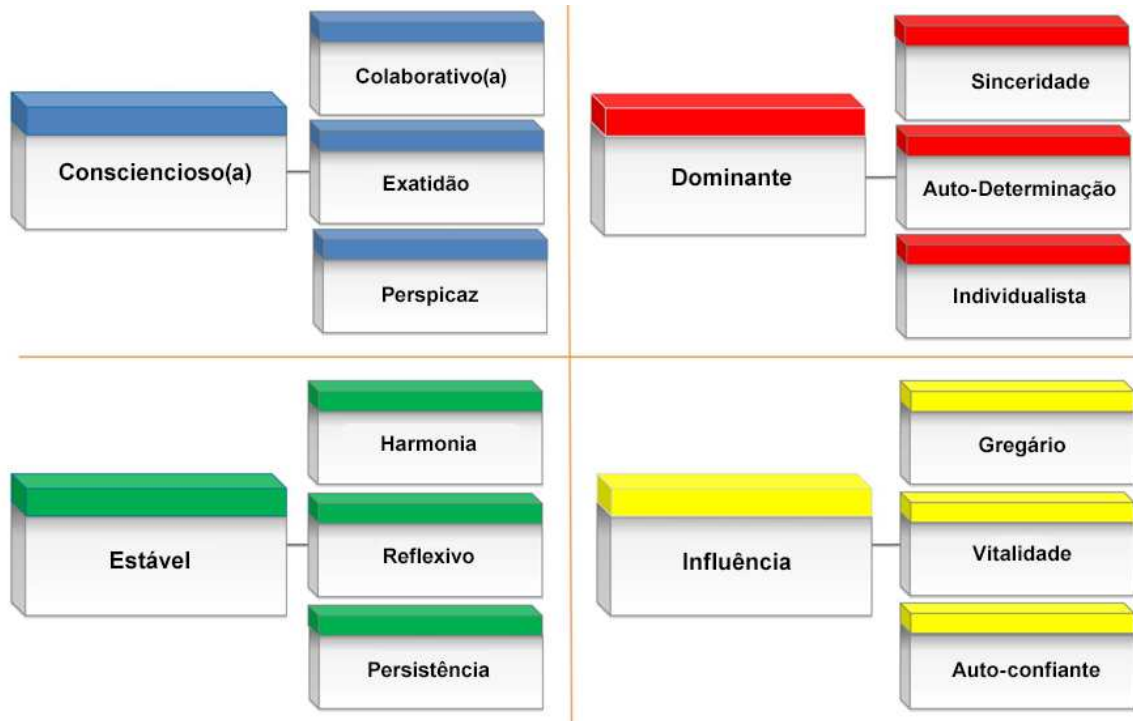
Focus: Work

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

O número de quatro dígitos (abaixo dos gráficos) representa seu número de segmento na ordem DISC e indicam os adjetivos destacados nas páginas de Sumário de Palavras.

Quanto mais alto ou mais baixo cada ponto DISC estiver em seus gráficos, mais ou menos o seu comportamento de necessidade-motivação impacta nos seus resultados no trabalho e nas pessoas a sua volta. Ciente disso, você pode mudar o seu estilo. Você pode mudar? Claro! Você faz isso todos os dias dependendo das situações. No entanto, mudanças comportamentais permanentes só são atingidas com consciência e prática. Estude e pratique utilizando os gráficos de Adaptabilidade Comportamental neste relatório para adquirir maior flexibilidade comportamental. Para perguntas ou treinamento pessoal, entre em contato com o seu consultor.

## A Relação de Integração dos 12 Estilos DISC



Para um entendimento mais completo do estilo geral de uma pessoa, você pode verificar como cada um dos quatro principais fatores DISC interagem entre si, produzindo doze comportamentos integrados.

Ao comparar cada um dos quatro fatores DISC básicos com os demais, o grupo de doze fatores comportamentais individuais pode ser identificado. Cada pessoa demonstrará alguns desses fatores de forma mais forte e perceptiva do que outras pessoas podem demonstrar.


Cada um dos doze fatores está associado a um determinado descritor para ajudá-lo a associar naturalmente o fator de um comportamento específico. A habilidade de identificar e mensurar a interação relativa dos doze fatores representa uma melhoria perceptível no uso e aplicação do DISC para um melhor entendimento do comportamento humano no ambiente de trabalho.

Podemos mensurar a força de um fator no estilo comportamental geral de uma pessoa através da visualização do nível de intensidade. Intensidade é uma medida de relativa contribuição de um fator específico para os comportamentos naturais observáveis de uma pessoa, que são geralmente demonstrados na maioria das situações.

Os cinco 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 melhora que contribui para um entendimento geral do comportamento humano. Comportamentos definem como expressamos nossos pensamentos para o mundo.

Recomendamos que você adicione essa nova poderosa forma de visualização ao seu kit de ferramentas e utilize-a para ajudá-lo a entender porque e como as pessoas moldam suas comunicações, conexões e relacionamentos com outras pessoas em suas vidas.

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 toas 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) [High Moderate Intensity]

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

A pontuação em Comportamento Sociável mede a intensidade da relação entre os comportamentos verbais e não verbais de uma pessoa e a sua falta de frontalidade. Reflete o grau de vontade de se moldar, dar apoio e observar os outros. Também identifica o interesse em ajudar os outros a ter sucesso e atingir os seus objetivos. Pontuações elevadas refletem uma ênfase em interação social em detrimento de tarefas rotineiras. Pontuações baixas refletem a propensão para tomar decisões difíceis e permanecer firme no suporte de opções, obtendo a energia através do foco na obtenção de resultados.

### 2. Comportamento Autoconfiante (I/C) [Moderate Intensity]

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

A pontuação em Comportamento Autoconfiante mede o equilíbrio entre projetar auto-confiança numa variedade de situações sociais tendo em consideração a atenção a convenções sociais estabelecidas, regras e convenções. Pontuações elevadas neste parâmetro podem por vezes levar a excesso de auto-confiança, propensão para improvisar e agir espontaneamente em detrimento da preparação prévia. Pontuações baixas refletem uma abordagem cautelosa e conscienciosa à tomada de ação baseada nas evidências suportadas pela informação relevante.

### 3. Comportamento Vigoroso (I/S) [Moderate Intensity]

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

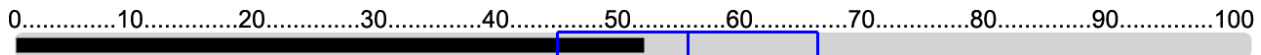
A pontuação em Comportamento Vigoroso mede a intensidade da relação entre o uso de um estilo que se exprime de dentro para fora ao interagir com as outras pessoas e a quantidade de energia dispendida para fazer os assuntos andar para a frente. Pontuações elevadas reflectem um estilo livre, confiante e cativante que tenderá a interessar-se por novas ideias e assuntos e onde a demonstração exterior desse interesse poderá funcionar como uma fonte de influência sobre os outros. Pontuações baixas refletem consideração um grande cuidado em moldar as palavras e acções de forma a apoiar o progresso continuado em direção a um objetivo.

### 4. Ritmo e Comportamento Conciliador (S/D) [Moderate Intensity]

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

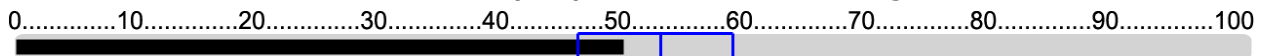
A pontuação em Ritmo e Comportamento Conciliador mede o grau de capacidade de trabalhar a um ritmo constante e mais lento tendo em consideração a propensão para tolerar circunstâncias difíceis ou pouco familiares. Pontuações elevadas refletem a capacidade para considerar e apoiar soluções alternativas quando colaborando com outros. Pontuações baixas refletem muito menos flexibilidade ampliada por um sentido de urgência e foco em resultados imediatos.

### 5. Comportamento Colaborativo (C/D) [Moderate Intensity]



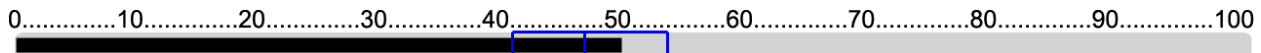
A pontuação em Comportamento Colaborativo reflete a propensão para usar estrutura, estabelecer procedimentos, sistemas e regras para guiar o trabalho, tendo em consideração a necessidade de fazer as coisas, atingir resultados e passar à frente. Este estilo procura evitar confrontações e trabalhará no sentido de encontrar soluções que sejam apoiadas pelos outros e trabalhar dentro das linhas de orientação estabelecidas. Pontuações elevadas demonstram uma forte necessidade de conformidade em relação a parâmetros estabelecidos e cumprimento de políticas e práticas convencionais. Pontuações baixas sugerem uma necessidade de controlar os acontecimentos de forma a progredir mais livremente sem estar condicionados por linhas de orientação e políticas estabelecidas.

### 6. Comportamento Persistente (S/C) [Moderate Intensity]



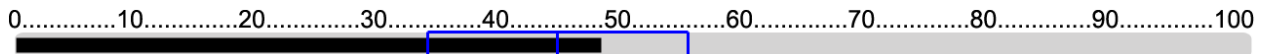
A pontuação em Comportamento Persistente mede a propensão para demonstrar padrões previsíveis que suportam a tarefa e os procedimentos e processos existentes tendo em consideração a necessidade para correção das ações, precisão da informação e minúcia da preparação. Pontuações elevadas porão uma ênfase elevada no suporte ao grupo e equipe e refletem um estilo que privilegia o planejamento cuidado. Pontuações baixas refletem a necessidade de desenvolver e apoiar linhas de orientação estabelecidas e standards.

### 7. Comportamento Perspicaz (C/S) [Moderate Intensity]



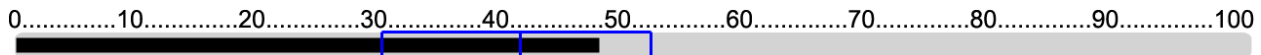
A pontuação em Comportamento Perspicaz mede o desejo de operar dentro de uma estrutura, procedimentos, sistemas e regras conhecidos devido ao grau de urgência necessário para abordar problemas, desafios e oportunidades imediatos. Mede a consciência que a pessoa tem da sua situação corrente. Pontuações elevadas refletem o desejo de se esforçar por ter ambientes onde é seguro falhar refletindo a precisão dos fatos e a exaustividade da preparação. Pontuações baixas sugerem um foco maior em estabilidade e apoio de procedimentos e processos atuais.

### 8. Comportamento Individualista (D/C) [Moderate Intensity]



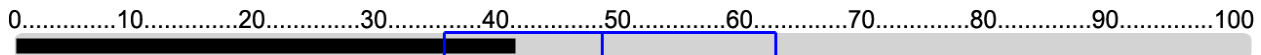
A pontuação em Comportamento Individualista reflete a intensidade da abordagem assertiva e independente na resolução de problemas, desafios e oportunidades enquanto mantém liberdade de controles. Pontuações elevadas não se deixarão desviar por potenciais restrições ou procedimentos estabelecidos enquanto perseguem as suas metas e objetivos. Pontuações baixas favorecem uma aderência forte a políticas e práticas convencionais.

### 9. Auto-Determinação (D/S) [Moderate Intensity]



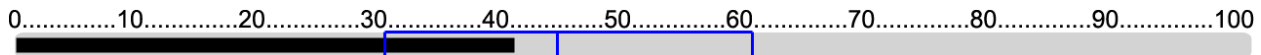
A pontuação em Auto-Determinação mede a intensidade da motivação orientada para resultados, suportada por um foco em urgência e ação. Este estilo combina a motivação de um empreendedor com a necessidade de executar ações que resolvem problemas, desafios e oportunidades. Pontuações elevadas mantêm um progresso consistente na direção dos objetivos, demonstrando impaciência em relação aqueles que não acompanham o ritmo. Pontuações baixas não demonstram um sentido de urgência elevado e levarão tempo a considerar cuidadosamente os seus planos e ações antes de agir.

### 10. Comportamento Reflexivo (S/I) [Moderate Intensity]



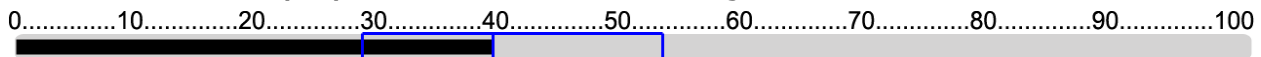
A pontuação em Comportamento Reflexivo mede o grau de cuidado que a pessoa tem a moldar as suas palavras e ações de acordo com a necessidade de se relacionar e interagir com os outros de uma forma expressiva. Este comportamento mede a abordagem lógica, informação e análise fatural e o desejo de investir tempo em cuidadosamente ponderar planos e ações antes da sua implementação. Pontuações elevadas refletem um grande cuidado e preocupação na utilização de palavras e tomada de ações. Pontuações baixas refletem uma convicção livre e confiante de que a maior parte, senão todas as interações sociais podem ser tratadas de improvisado.

### 11. Comportamento Correcto (C/I) [Moderate Intensity]



A pontuação em Comportamento Correto mede a necessidade de funcionar dentro de uma estrutura, procedimentos, sistemas e regras conhecidos devido à necessidade de contato com as pessoas através do estabelecimento, retenção e suporte das relações pessoais.

### 12. Frontalidade (D/I) [Low Moderate Intensity]



A pontuação em Frontalidade mede a propensão para usar uma abordagem direta e linear para acelerar a atenção de resultados. Reflete a capacidade de priorizar tarefas ao mesmo tempo que subordina um foco na relação. Pontuações elevadas sugerem a propensão para tomar decisões difíceis mantendo-se firme no apoio às escolhas feitas. Baixas pontuações refletem uma ênfase na 'humanização' da frontalidade e interação social energizante.

**Legenda do Nível de Intensidade** – A Intensidade do Modelo DISC é uma medida de como você geralmente demonstra comportamentos específicos quando interage e se comunica com as pessoas na maioria das situações.

- **Intensidade Baixa** – O nível de intensidade baixa indica a AUSÊNCIA deste comportamento na MAIORIA das situações.
- **Intensidade Baixa-Moderada** – O nível de intensidade baixa-moderada indica que o comportamento é observável ÀS VEZES em ALGUMAS situações.
- **Intensidade Moderada** – Nível de intensidade moderada não significa “suave”. Intensidade moderada significa que o comportamento é flexível e pode ou não ser observáveis com base nas exigências de cada situação específica.
- **Intensidade Alta-Moderada** – O nível de intensidade alta-moderada indica comportamentos frequentemente observáveis em muitas situações
- **Intensidade Alta** – O nível de intensidade alta indica comportamentos claramente observáveis, demonstrados com grande frequência e perceptíveis na maioria das situações.

# Visão dos Padrões Comportamentais

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 pessoas com seu estilo. As áreas mais externas do diamante identificam que um fator (DISC) do seu estilo dominará sobre os outros três. Movendo-se em direção ao centro do diamante, dois ou eventualmente três traços combinam-se a fim de moderar a intensidade dos seus descritores de estilo dentro de uma zona de comportamento específica.

## LEGENDA DE PONTUAÇÃO

**D = Dominância:** Como lidar com problemas

**I = Influência/Extroversão:** Como você lida com outras pessoas

**S = Estabilidade/Paciência:** Como você lida com seu nível de atividades

**C = Consciência/Observância/Estrutura:** Como você lida com as “Regras Organizacionais” bem como o foco em detalhes, exatidão e precisão

**Efficiente, Analítico, Organizado, Concreto, Ciente das Consequências de Seus Atos, Prático e Inovador.**

**Dados, Fatos & Análise. Preciso & Exato, Confiança no Valor da Estrutura, Padrões & Ordem. Vê o Valor das “Regras”.**

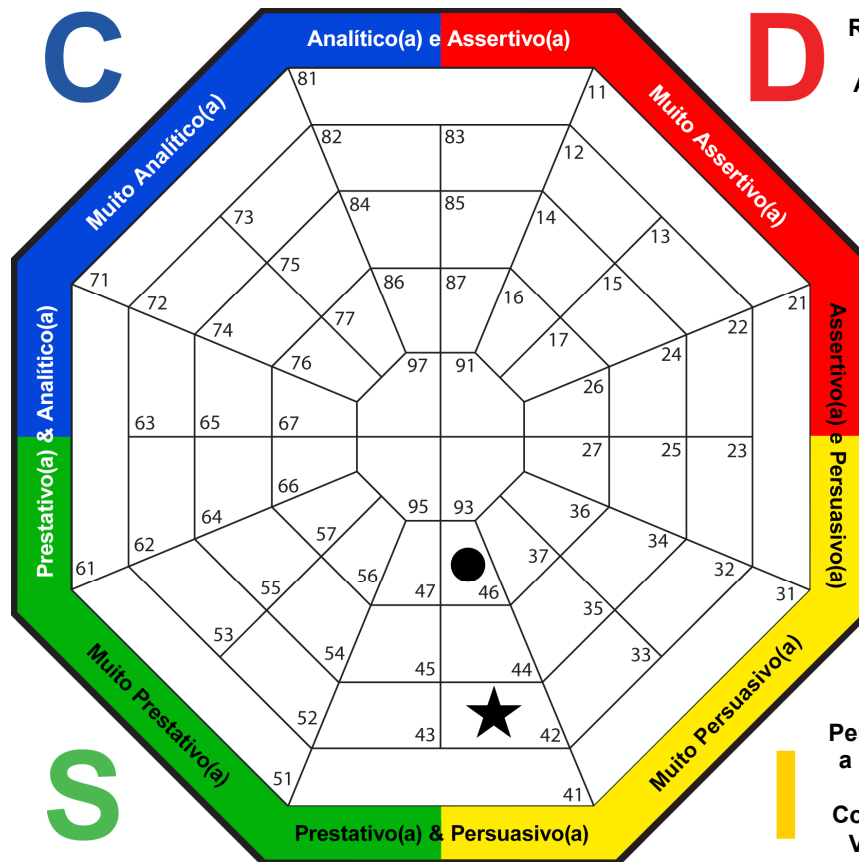
**Assertivo, Focado em Resultados, Decisões Rápidas, Tende a Buscar Desafios, Pode ser Agressivo e Impaciente, Desejo de Liderança.**

**Saldos & Dados de Valores & Diplomacia, Atento às “Regras”. Focado em Metas, Não Gosta de Confusões e Ambiguidade.**

**Assertivo e Persuasivo, Apto para Adotar Novos Conceitos, Geralmente Causa Agitação, Pode ser Muito Extrovertido com Ótima Energia e Poder e Engajamento.**

**Muito Paciente & Preza pela Estabilidade e Estrutura. Não Assume Riscos, Gosta de Trabalhar em um Ambiente Estável, Mantendo o Ritmo.**

**Muito Extrovertido & Persuasivo, Muito Orientado a Pessoas, Muito Otimista, Ótimas Habilidades de Comunicação, Gosta de Ter Variedade em Seus Dias.**



● = Estilo de Comportamento Natural

★ = Estilo de Comportamento Adaptado

**Dá Apoio & Persuasivo, Bom Integrante de Equipes, Força de Vontade & Fornece Bons Serviços aos Clientes**

## PARTE II Aplicação do Modelo DISC

A segunda parte deste relatório é fazer o download do Livro Digital DISC através do website <http://www.assessmentdownloads.com/offer>. Esta seção concentra-se em como utilizar o conceito DISC com outras pessoas, desde como identificar visualmente e verbalmente o estilo de uma pessoa até como adaptar o seu comportamento para se “conectar” com qualquer um dos quatro principais estilos DISC. Esta segunda seção é de extrema importância para a aplicação com sucesso dos estilos DISC em todos os seus relacionamentos. Estude as características do seu estilo e como ele se relaciona com os demais. Pratique a “leitura” de sinais que os outros enviam a você para dominar essa técnica. Seu sucesso realmente depende dos relacionamentos que você constrói. Por que não construí-los sobre uma base de habilidades confiáveis e comprovadas?

### Aqui está o que você encontrará no Livro Digital DISC:

Introdução .....	5
Um Dia no Escritório .....	6
Química Comportamental e a Regra de Platina DISC .....	10
Comportamentos Característicos .....	11
Resumo: Comportamentos Abertos e Reservados .....	12
Abertura em Pessoas Que Você Conhece .....	13
Resumo: Comportamentos Diretos e Indiretos .....	14
Honestidade Nas Pessoas Que Você Conhece .....	15
Os Quatro Estilos Comportamentais .....	16
Resumo Comportamental: Os Estilos Dominante, Influente, Estável e Cuidadoso .....	17
Um Auto Retrato do Meu Estilo Comportamental DISC .....	21
Resumo de Estilos .....	22
Descritores de Estilo .....	23
Ambos os Lados dos Estilos .....	24
Como Identificar os Estilos.....	25
Características Observáveis Nos Quatro Estilos .....	28
O Seminário .....	30
Stress no Relacionamento .....	32
Comportamento Sob Stress.....	36
Desmistificando Compatibilidade .....	37
Adaptabilidade Comportamental.....	40
Para Aumentar a Adaptabilidade Comportamental .....	41
Estratégias Gerais por Tipo de Comportamento .....	42
Planos de Ação .....	43
Sala de Reuniões .....	44
Misturar e Combinar.....	45
Prescrições para Adaptabilidade .....	47
Liderança de Alto Desempenho.....	48
Gerenciar por Estilo .....	50
Fazendo Equipes Trabalharem.....	51
Vendas & Serviço.....	53
Vender por Estilo.....	55
Prestado Serviços com Estilo .....	56
Plano de Ação da Regra de Platina do DISC .....	57
Comparação com Conceitos de Outros “Estilos” .....	58
Resposta Chave.....	59
Bibliografia.....	60

## E agora?

Este relatório contém informações sobre o seu estilo e cada um dos quatro principais estilos comportamentais. Então, agora você possui entendimento e consciência dos quatro diferentes estilos comportamentais.

Há várias sugestões na seção de aplicação deste relatório para você aplicar as informações obtidas referentes ao seu estilo comportamental. Dê o próximo passo e FAÇA os exercícios se você passou direto por eles.

Não coloque este relatório em uma prateleira ou em um arquivo. Seu estilo não é tão importante como ter a oportunidade de utilizar essas informações para construir importante e significativo diálogo com as pessoas para melhorar todos os seus relacionamentos. Utilize esse relatório como uma ferramenta de referência. Há uma grande quantidade de informações neste relatório e elas não devem ser digeridas em apenas uma leitura.

Divirta-se fazendo pequenas alterações no seu comportamento e aproveite os resultados. Você se surpreenderá! **Lembre a Regra de Platina (The Platinum Rule®)**: “Trate os outros da forma que **ELES** querem ser tratados.” Você terá muito mais sucesso em todos os seus relacionamentos!



# Recursos Adicionais DISC

## RECURSOS GRATUITOS

- **O Livro Digital DISC** – Descubra qual estilo busca poder e qual deles quer resultados. Quem ama estabilidade e quem tem medo de mudanças? Esse conhecimento mostra como vender suas ideias e ganhar as pessoas. Use o Livro Digital DISC para colocar você e seus projetos na melhor posição para vencer.  
Download em <http://www.assessmentdownloads.com/offer>
- **Livro Digital A Inteligência das Pessoas nos Negócios** – Descubra quem busca reconhecimento e quem quer resultados. Quem ama estabilidade e quem tem medo de mudanças? Esse conhecimento mostra como vender suas ideias e ganhar as pessoas. Você será capaz de atingir o inatingível. Quando um trabalho precisar ser feito—utilize o seu *Livro Digital* para escolher a melhor pessoa para o trabalho. E coloque você e seus projetos na melhor posição para vencer.  
Download em <http://www.assessmentdownloads.com/offer>
- **Estratégias de Relacionamento DISC – Vídeo do YouTube - 68min** – Neste poderoso DVD de 68 minutos de um divertido programa ao vivo do Dr. Tony Alessandra, você aprenderá:  
\*Técnicas úteis para entender os estilos de comportamentos \*Como quebrar o gelo com estanhos  
\*Lidar de maneira mais eficaz com qualquer pessoa que você conhecer \*As melhores maneiras para construir relações harmoniosas  
\*Como levantar as pessoas rapidamente \*Como adaptar seu estilo para fazer as pessoas se sentirem mais confortáveis  
Download em [http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq\\_tOpI](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI)

## RECURSOS ADICIONAIS de DISC

- Outros Produtos DISC - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

## BIBLIOGRAFIA/LEITURAS ADICIONAIS

- 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.

## Aviso Legal

Não há garantias, expressas ou implícitas, em relação à avaliação DISCstyles. Você assume total responsabilidade e a ASSESSMENTS 24X7 LLC não se responsabiliza por, (i) seu uso e aplicação da Avaliação DISCstyles, (ii) adequação, precisão, interpretação ou utilidade da Avaliação The DISCstyles, e (iii) os resultados ou informações desenvolvidos a partir do seu uso ou aplicação da Avaliação DISCstyles.

Você renuncia a qualquer reclamação ou direitos de recurso devido a reclamações contra a ASSESSMENTS 24X7 LLC seja no seu próprio direito ou por reclamações de terceiros contra a ASSESSMENTS 24X7 LLC. Você deverá indenizar e isentar de qualquer responsabilidade a ASSESSMENTS 24X7 LLC contra quaisquer reclamações, responsabilidades, exigências ou qualquer ação de terceiros.

A denúncia e indenização citadas anteriormente, são aplicáveis a quaisquer reclamações, direitos de recurso, responsabilidade, demanda ou ação por danos pessoais, danos à propriedade ou qualquer outro dano, perda ou responsabilidade, direta ou indiretamente, decorrentes de, ou resultantes de alguma forma da Avaliação DISCstyles, ou a utilização, aplicação, adequação, precisão, interpretação, utilidade, ou gestão da avaliação DISCstyles, ou os resultados ou informações desenvolvidas a partir de qualquer uso ou aplicação da avaliação DISCstyles, tanto com base na obrigação contratual, extracontratual, responsabilidade (incluindo negligência) ou de qualquer outra forma.

Em nenhuma hipótese a ASSESSMENTS 24X7 LLC será responsável por quaisquer lucros cessantes ou outros danos, ou por qualquer reclamação de terceiros, mesmo que a ASSESSMENTS 24X7 LLC tenha sido informada sobre a possibilidade de tais danos.