

# Relatório Comportamental de Seleção

ETALENT Apresentação

Vitória Exemplos

Perfil ETALENT preenchido em **19/11/2020**

Decisões a respeito de pessoas devem, sempre que possível, incluir diversas análises e técnicas como dinâmicas e entrevistas.



## Sumário

VITÓRIA EXEMPLOS

- 1 Introdução
- 2 Visão Geral
- 3 O Que os Gráficos DISC Expressam
- 4 Visão Gráfica do Perfil DISC
- 5 A Pessoa e o Talento
- 6 Correlação da Pessoa e o Talento
- 7 Classificação da Pessoa e os Talentos
- 8 Correlação com Cargo
- 9 Análise Descritiva do Comportamento
  - Resumo do Comportamento
  - Como se Motiva
  - Como Gostaria de Ser Motivado
- 10 Análise Isolada dos Fatores DISC
- 11 Mudanças do Perfil Estrutural para o Adaptado
- 12 Mudanças do Perfil Estrutural para o Resultante
- 13 Análise dos Subfatores DISC
- 14 Entrevista por Competência Comportamental
- 15 Glossário
- 16 Para Saber Mais

A **ETALENT** é uma empresa de tecnologia especializada na Gestão do Comportamento. Desde o nosso surgimento, em 1987, desenvolvemos um conjunto de soluções inovadoras, oferecendo **Sistemas, Treinamentos e Consultorias** para milhares de empresas e profissionais. Superamos a marca de **12 milhões de pessoas** com nossas análises comportamentais. Acesse [etalent.com.br](http://etalent.com.br) e saiba mais.



## Introdução

VITÓRIA EXEMPLOS

A inserção do fator comportamental no processo de **Atração de Talentos** permite analisar e aprofundar o entendimento a respeito da natureza dos candidatos e amplia enormemente as chances de sucesso na contratação.

O comportamento é peça fundamental e deve estar contemplada em toda a jornada do Capital Humano na Organização. Na Atração, dá suporte às atividades de planejamento, recrutamento e seleção.

O planejamento inicia-se com o diagnóstico da demanda. Qual talento é desejado para potencializar os resultados da área? Quais tipos de comportamento priorizar? A análise deverá ser feita através do Mapa de Talentos, disponibilizado na função Grupo de Time, no Etalent PRO.

Na sequência, a arquitetura comportamental do cargo será primordial para oferecer precisão matemática à seleção. Ela poderá ser facilmente construída no Etalent PRO, que disponibiliza diferentes metodologias em um ambiente específico para cargos.

Após a divulgação da posição, é a vez de aplicar o inventário do perfil comportamental DISC ETALENT através do Etalent PRO ou de integrações realizadas. Utilize a função Correlação e classifique os candidatos desde “altamente adequado” até “altamente inadequado”.

Identificados os candidatos mais aderentes, utilize os Relatórios de Correlação e Executivo para subsidiar dinâmicas de grupo e análise preliminar do gestor.

Agora, na Seleção, faça pleno uso deste relatório para subsidiar uma completa entrevista de competências comportamentais.

Adicionalmente, use ferramentas e instrumentos que possam ampliar o nível de conhecimento e aderência do candidato à sua empresa e a efetiva capacidade do profissional de gerar resultados. Inventários como Fit Cultural e de Valores e técnicas como whiteboard são usados por nós, da ETALENT, com excelentes resultados.

Com a contratação efetuada, o olhar para o fator comportamental deverá ser mantido em toda a jornada do Capital Humano na Organização, incluindo os processos de Educação, Manutenção e Gestão. Lembre-se: treinamento e gerenciamento não resolvem problemas de uma má seleção.

Torne objetivo e direto todo o processo de gestão do Capital Humano com o Etalent PRO.

Com um forte abraço,



### PLANEJAMENTO

Diagnóstico da Demanda - via Grupo de Time

Definição das atividades, conhecimentos, habilidades e comportamentos

No ETALENT PRO: **Arquitetura de cargos, Grupo de time e Mapa de talento**



### RECRUTAMENTO

Divulgação da Vaga

Aplicação de testes e inventário ETALENT

Triagem dos candidatos

Dinâmica de Grupo

No ETALENT PRO: **análises de Adequação, Correlação, Executiva e Grupo de Dinâmica**



### SELEÇÃO

Análises dos testes e dos relatórios comportamentais

Entrevista comportamental

Whiteboard

No ETALENT PRO: **Relatório Comportamental de Seleção**



### DICAS

No ETALENT PRO: **Após a contratação, utilize as funções e relatórios comportamentais disponíveis para processos de educação, gestão, manutenção, vendas e atendimento**



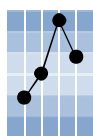
## Visão Geral

VITÓRIA EXEMPLOS

### Características predominantes

Vitória é conservadora, moderada, diplomática, discreta, cuidadosa, boa ouvinte, autocontrolada, paciente, amável e ponderada.

### Principal Talento



#### Observador

Principal Talento

### Correlação com o cargo



#### 336 Gerente de Recursos Humanos

66% de Adequação

### Dados cadastrais

**Nome**  
Vitória

**C.P.F.**  
71426017014

**Sobrenome**  
Exemplos

**Telefone**  
21999999999

**Email**  
vitoria@teste.com.br

**Centro de Custo**  
ETALENT Apresentação



## O Que os Gráficos DISC Expressam

VITÓRIA EXEMPLOS



Como você pode ver, cada pessoa tem um pouco de todos os quatro fatores DISC. É a intensidade desses fatores que determina nosso comportamento e, conseqüentemente, nossa maneira de ser.

Pessoas com maior intensidade no fator Dominância, por exemplo, tendem a ser mais assertivas, diretas, competitivas e objetivas, entre outras características, tornando-se mais preparadas para determinados papéis na vida, mas, por outro lado, também fazendo-se mais frágeis para outros papéis.

Na verdade, cada pessoa tende a desempenhar melhor alguns papéis ou ocupações do que outros. O "X" da questão é exatamente esse: encontrar o candidato certo para a vaga certa, com comportamentos adequados ao cargo, a fim de possibilitar que ele vá para uma área/função onde possa ser feliz, ter prazer na realização do seu trabalho e maior produtividade nas entregas das suas atividades.

**Clique aqui**

A Formação de Consultor DISC ETALENT é indicada para o profissional adquirir total autonomia nos processos de Recrutamento e Seleção.

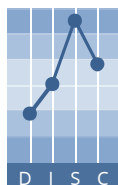


## Visão Gráfica do Perfil DISC

VITÓRIA EXEMPLOS

A Metodologia DISC apresenta a intensidade de cada Fator: Dominância, Influência, eStabilidade e Conformidade, numa escala de 0% a 100%. A partir das respostas da pessoa ao inventário, são gerados 4 gráficos, como explicado abaixo.

### Gráfico Estrutural



**D 32%**  
**I 51%**  
**S 92%**  
**C 64%**

Este gráfico representa a **essência da pessoa**, descrevendo seu verdadeiro estilo comportamental quando está completamente à vontade. Pode ser percebido também quando a pessoa é exposta a uma situação de intensa pressão, já que tal condição limita sua capacidade de adaptação. Este perfil tende a permanecer mais constante ao longo do tempo.

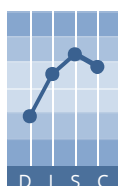
### Gráfico Adaptado



**D 32%**  
**I 67%**  
**S 53%**  
**C 65%**

Este gráfico descreve o comportamento que a pessoa **deseja demonstrar**, consciente ou inconscientemente. São as características que ela tentará utilizar no seu ambiente de trabalho, como resposta ao que julga ser necessário adaptar.

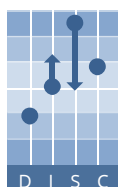
### Gráfico Resultante



**D 32%**  
**I 59%**  
**S 72%**  
**C 64%**

Este gráfico representa o comportamento mais provável no **presente momento**, pois é o resultado da combinação do Perfil Estrutural com o Perfil Adaptado.

### Gráfico de Mudança



**D 0%**  
**I 16%**  
**S -39%**  
**C 1%**

Este gráfico representa as possíveis **mudanças** ocorridas entre o Perfil Estrutural e o Adaptado, indicando a ampliação ou a diminuição da intensidade de cada um dos fatores DISC. Nele, pode-se observar o esforço do indivíduo para se adequar ao momento atual.



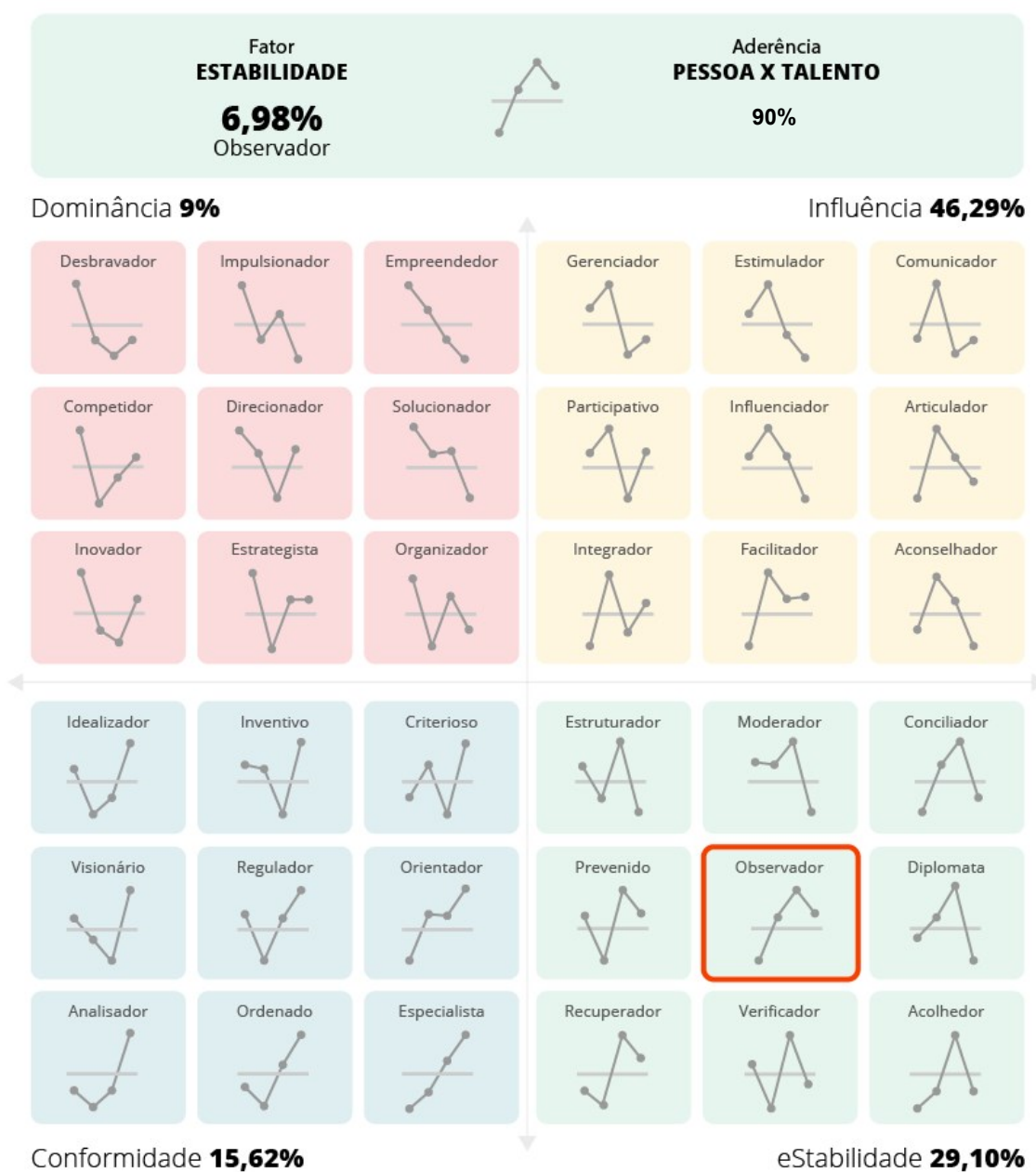
## A Pessoa e o Talento

VITÓRIA EXEMPLOS

Os 36 talentos aqui apresentados, 9 para cada Fator DISC predominante, foram definidos pela ETALENT a partir de perfis comportamentais típicos, que apontam para as competências e motivações das pessoas. O **Mapa de Talentos** permite uma visualização rápida e objetiva dos talentos que integram o seu time, bem como o equilíbrio ou concentração dessas tendências, o que permite a gestão mais efetiva do grupo.

Os percentuais contidos no Mapa de Talentos abaixo destacam o resultado da pesquisa e, ao lado, você poderá identificar o seu talento primário, que é aquele com o qual o seu perfil mais se assemelhou.

Desta forma, por exemplo, comparando o perfil de **Vitória** com os 36 talentos, identificamos que aquele que possui maior aderência é o **Observador**, com uma pontuação de **90%** de semelhança. Este talento está presente em **6,98%** da população brasileira, segundo pesquisa da ETALENT, sendo o **2º** na predominância total.





## **A Pessoa e o Talento**

VITÓRIA EXEMPLOS

A ETALENT, publicou a PESQUISA TALENTO BRASILEIRO que contou com uma amostra significativa de 1,3 milhão pessoas revelando a concentração DISC da nossa população, o que permite a construção de diversas estratégias para Atração de novos profissionais, bem como para Educação, Gestão e Manutenção. O gestor pode identificar os perfis mais e menos frequentes.

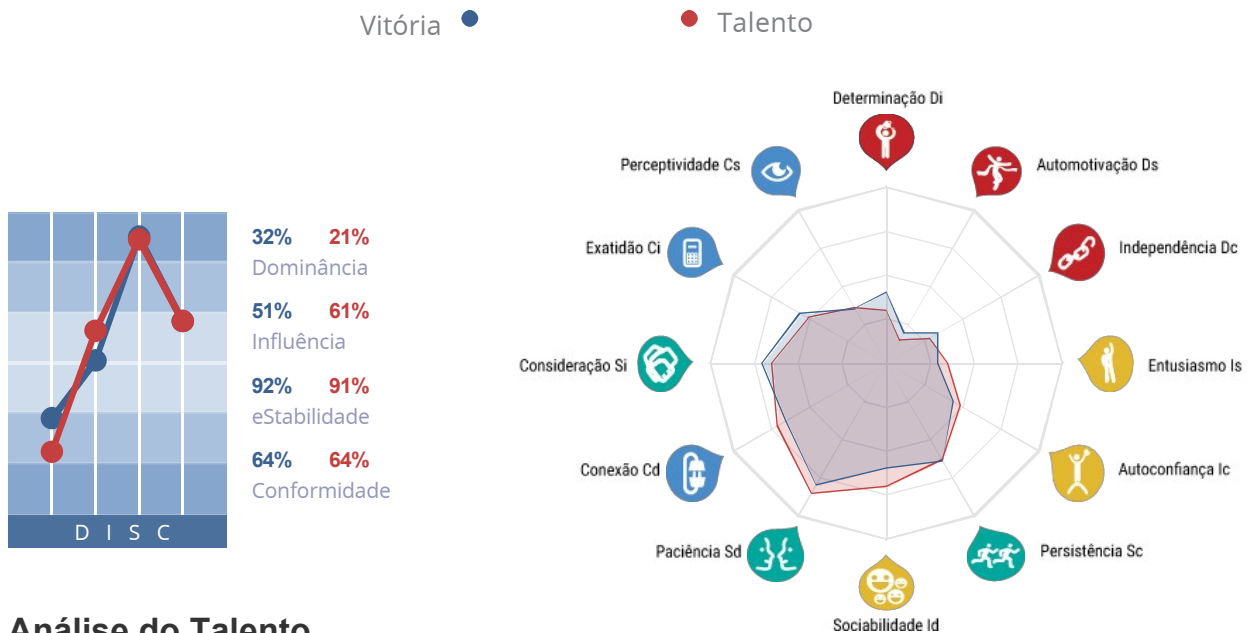




## Correlação da Pessoa e o Talento

VITÓRIA EXEMPLOS

Esta correlação permite ver o grau de aderência entre o perfil pessoal e os talentos. Dentre os 36 talentos, o perfil de **VITÓRIA** teve a maior correlação, a partir do Gráfico Estrutural e dos Subfatores do Dodecaedro (que será apresentado adiante), com o talento Observador, para o qual apresenta uma correspondência de **90%**. A correlação permite, entre outras ações, situar o perfil de **VITÓRIA** no Mapa de Talentos, deixando claro de que forma o profissional pode contribuir mais e melhor para a equipe e a empresa.



### Análise do Talento

Pessoas com este Talento têm a capacidade de buscar no passado a compreensão para o que ocorre no presente, compreendendo o cenário atual a partir das intenções iniciais que o formaram. Mesmo quando tais intenções não são reconhecíveis no momento atual, os Observadores conseguem identificá-las e se orientar por elas para tomarem decisões melhores. Tornam-se ótimos parceiros, pois entendem as pessoas e sabem que seu futuro é fruto do que plantaram antes. São pessoas que precisam de tempo para se orientar e também fazer as perguntas certas que vão lhe dar uma visão mais linear das situações que ocorrem. Por outro lado, quando constroem esta visão, conseguem ajudar os outros a entenderem muito bem onde estão e onde pretendem chegar. Isso acaba funcionando também para a administração, os aconselhamentos, negociações e outros serviços voltados pessoas ou bens.

É importante ressaltar que este não é o único talento com o qual VITÓRIA se mostra compatível. No entanto, é o que tem maior adequação e provavelmente exigirá menos de VITÓRIA, tornando sua vida profissional mais produtiva e prazerosa. Na classificação da pessoa com os 36 talentos, é possível observar de forma decrescente o mais adequado até o mais inadequado.

O Talento faz parte da natureza básica do indivíduo. Assim, a correlação do perfil do indivíduo com o Talento deve utilizar preferencialmente o Perfil Estrutural. A comparação eventual com o Perfil Adaptado mostra apenas o movimento circunstancial da pessoa e não que ela está assumindo definitivamente aquele como seu Talento Primário.

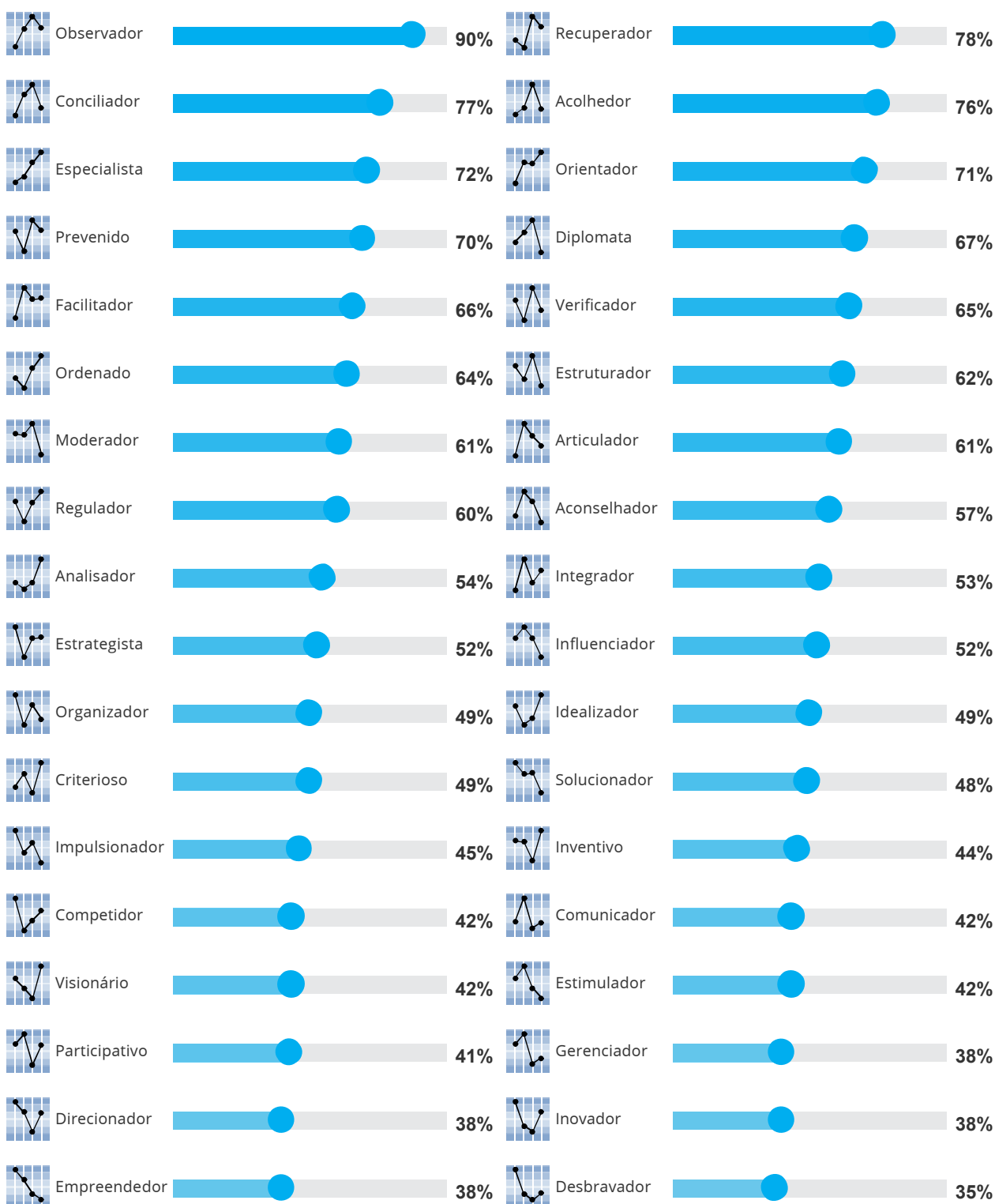
Cada cargo ou função exige um tipo de talento expresso no comportamento e um conjunto de conhecimentos e habilidades aplicados para seu pleno exercício. É importante que a empresa considere todos esses aspectos e correlacione o cargo com o perfil comportamental da pessoa, justamente para diminuir a subjetividade no momento da contratação e trazer o profissional mais compatível com a função. Compreendemos que esta combinação trará mais satisfação e felicidade para quem irá desempenhar a função e resultados de alta performance para a empresa.



## Classificação da Pessoa e os Talentos

VITÓRIA EXEMPLOS

Na prática, as pessoas são capazes de desempenhar todos os talentos. A grande questão é o esforço que elas terão para fazer isso acontecer. Fazendo uma análise qualitativa dos 36 talentos que foram correlacionados com o perfil estrutural de **Vitória**, quanto maior o percentual do talento, mais facilidade a pessoa terá em executar os comportamentos com naturalidade. Quanto menor o percentual, maior o grau de energia ela precisará investir para desempenhar aquele talento. Apresentamos abaixo a lista dos 36 Talentos, indicando de forma decrescente (de 100% até 0%) a classificação obtida por **Vitória**, a partir do Gráfico Estrutural.

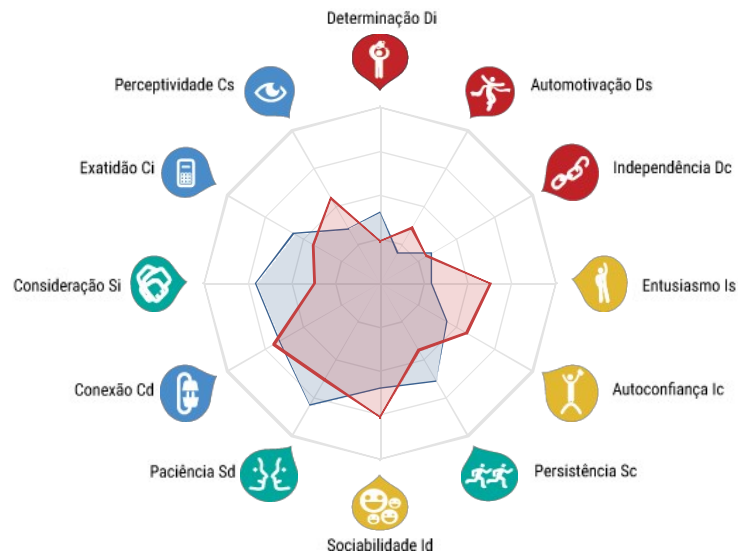
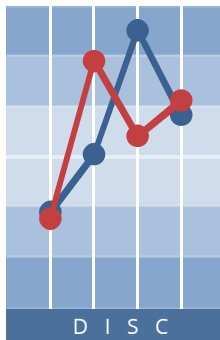




## Correlação com cargo

VITÓRIA EXEMPLOS

Esta **correlação** foi realizada a partir do **Gráfico Estrutural** e dos Subfatores do **Dodecaedro** (que será apresentado adiante de VITÓRIA com o seu cargo de 336 Gerente de Recursos Humanos), apresentando correspondência de **66%**. A partir da correlação, é possível identificar os gaps existentes entre **VITÓRIA** e o seu cargo, possibilitando a definição de ações de desenvolvimento da profissional para gerar melhores resultados, bem como suas contribuições para o time a que ela pertence.



|               |     |     |           |
|---------------|-----|-----|-----------|
| Dominância    | 32% | 30% | DIFERENÇA |
| Determinação  | 40  | 24  | 16        |
| Automotivação | 20  | 36  | -16       |
| Independência | 34  | 30  | 4         |

|               |     |     |           |
|---------------|-----|-----|-----------|
| Influência    | 51% | 82% | DIFERENÇA |
| Sociabilidade | 60  | 76  | -16       |
| Entusiasmo    | 30  | 62  | -32       |
| Autoconfiança | 44  | 56  | -12       |

|                |     |     |           |
|----------------|-----|-----|-----------|
| Conformidade   | 64% | 69% | DIFERENÇA |
| Conexão        | 66  | 70  | -4        |
| Exatidão       | 56  | 44  | 12        |
| Perceptividade | 36  | 56  | -20       |

|              |     |     |           |
|--------------|-----|-----|-----------|
| eStabilidade | 92% | 57% | DIFERENÇA |
| Paciência    | 80  | 64  | 16        |
| Consideração | 70  | 38  | 32        |
| Persistência | 64  | 44  | 20        |

● Pessoa ● Cargo ● Diferença

Comparando o perfil DISC de **VITÓRIA** com o cargo, é possível obter uma série de informações que apoiarão os processos de Atração e Desenvolvimento da profissional. Cabe ressaltar que os gráficos devem ser analisados de forma sistêmica e que a decisão de um ou outro gráfico deve ser qualitativa.

### Características que se destacam

- Respeito pelos outros
- Tecnicamente consciente

### Características que não se destacam

- Falta de motivação social
- Hesitação antes de uma ação definitiva



## Análise Descritiva do Comportamento

VITÓRIA EXEMPLOS

As análises descritivas apresentadas a seguir foram geradas a partir dos dados obtidos nos Gráficos DISC de **VITÓRIA** e detalham as principais tendências comportamentais da profissional e suas características específicas.



### Resumo do seu Comportamento

Gráfico DISC usado: [Resultante](#)

VITÓRIA tem uma postura harmonizadora e não gosta de se envolver em conflitos. Trabalha melhor em um ambiente estável, onde não ocorram mudanças bruscas. Analisa cuidadosamente as situações antes de tomar uma decisão, e sente-se desconfortável se tiver que agir sem ter em mãos todas as informações que considera necessárias. É capaz de se manter em um plano de ação por muito tempo, até que os objetivos sejam alcançados. Mostra-se confiável e leal em seus relacionamentos.



### Como se motiva

Gráfico DISC usado: [Estrutural](#)

VITÓRIA encontra motivação principalmente nos aspectos relativos a segurança e tempo para planejar. Quando se depara com uma nova situação, ela tem a necessidade de se sentir segura, o que costuma levar algum tempo para a devida adaptação. Além disso, VITÓRIA necessita de tempo para planejar seu curso de ação, reduzindo, tanto quanto possível, os riscos envolvidos nele.

Para ela, pressão não é um fator impulsionador de resultados; ao contrário, pode influir negativamente no seu desempenho, já que seu fator de flexibilidade não é alto.



### Como gostaria de ser gerenciado

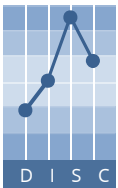
Gráfico DISC usado: [Estrutural](#)

O gerente de VITÓRIA deve dar tempo a ela para pensar e agir em seu ritmo, sempre que as circunstâncias permitirem. Se exercer pressão mais forte, ou cobrança de trabalhos em prazos apertados, é provável que VITÓRIA não se mostre produtiva. Por outro lado, o gerente de VITÓRIA pode ganhar eficiência no trabalho de equipe, sabendo aproveitar tanto as qualidades dela como planejadora quanto as suas características de ponderação e obstinação. Para isso, adotar uma postura de compreensão e manter boas relações com VITÓRIA será uma atitude gerencial eficaz.



## Análise Isolada dos Fatores DISC

VITÓRIA EXEMPLOS



**GRÁFICO  
ESTRUTURAL**

A análise isolada demonstra as intensidades de cada fator, seja no Gráfico Estrutural, Adaptado ou Resultante. Vale ressaltar que qualquer informação apresentada nesta análise requer validação junto à pessoa, para compreender melhor as intensidades, principalmente entre o Gráfico Estrutural e Adaptado (movimentações podem ser observadas no Gráfico de Mudança) e se há algum grau de esforço. Portanto, o uso destas informações terá um efeito maior quando associado a outras deste relatório como, por exemplo, a entrevista por competência comportamental, que é um bom instrumento para validação do perfil comportamental. Nos processos de seleção com candidatos externos, a recomendação é realizar a análise utilizando as informações do Gráfico Estrutural. Isso porque você poderá avaliar a essência do indivíduo em relação às suas futuras atividades em sua empresa. No entanto, tenha sempre uma visão sistêmica, verificando o Perfil Adaptado e o quanto ele se distancia do Estrutural, pois, se o candidato mantiver sua leitura do ambiente como vinha fazendo, é possível que mantenha a adaptação, que pode ser diferente do desejado para sua nova função.

### Dominância: 32%

Por apresentar o Fator Dominância razoavelmente baixo, esta pessoa apresenta um comportamento mais ponderado, reservado e não-agressivo. Situações de confrontação lhe são bastante desconfortáveis. Quando tem que liderar, adota uma postura mais voltada para os relacionamentos do que para direção objetiva e a efetividade dos resultados. Reage com desconforto à maioria das situações de mudanças, na razão proporcional em que essas mudanças representem um impacto maior ou menor em sua rotina. Prefere que as iniciativas partam de outros, assumindo uma posição de seguidor. Precisa de tempo para decidir e pondera frequentemente suas decisões, o que pode o levar a ser encarado como um indivíduo inseguro.

### Influência: 51%

Essa pessoa apresenta o fator Influência ligeiramente acima da linha média do gráfico revelando um indivíduo que tende a ser comedido e reflexivo. Em alguns momentos, essa pessoa poderá ser mais ou menos aberta, dependendo da situação. Como todo fator próximo da zona central do gráfico, essas características serão ressaltadas de acordo com outros fatores que forem mais destacados no perfil dessa pessoa.



## Análise Isolada dos Fatores DISC

VITÓRIA EXEMPLOS

### eStabilidade: 92%

Com relação ao fator Estabilidade, quando caracterizado como muito alto, trata-se de um indivíduo extremamente amável, paciente e calmo. Muito quieto não fala mais do que o necessário. Sendo, por natureza, gentil, não gosta de conflitos e, especialmente, de confrontações. Estabelece diferenças entre amigos e conhecidos. Tem maior facilidade em manter relacionamentos do que de iniciá-los. Precisa se sentir parte do grupo e gosta de apreciação sincera, pois isto lhe dá segurança de estar agindo conforme o esperado. As pessoas costumam confiar naturalmente nele. Tem a tendência de acalmar pessoas agitadas e é excelente ouvinte. É um bom membro de equipe, se adaptando bem na maioria dos casos. É bastante provável que desenvolva habilidades especializadas, principalmente se a Conformidade for alta. É motivado pelo status quo, sinceridade e segurança. Prefere trabalhar sentado ou mais fixo em um ponto. O ambiente de trabalho deve ser estruturado, calmo e amigável. Tende a se sentir desconfortável se afastado da família ou do grupo familiar por períodos prolongados. Ao tomar decisões poderá demandar um tempo maior do outros perfis em função de sua necessidade de avaliar todas as possíveis conseqüências de suas ações. Pode ainda frustrar outras pessoas mais flexíveis e móveis com sua tendência natural de indagar pelos motivos, mais sugerindo do que mandando. Não é muito hábil em delegar e tende a fazer tudo sozinho. Tem extrema persistência ao realizar suas atividades e é capaz de ir até o fim ao desenvolver uma tarefa mais rotineira que outros perfis não conseguiriam terminar. Seu medo básico é lidar com mudanças constantes que possam fazer com que perca o controle do ambiente e, conseqüentemente, a sua estabilidade / segurança.

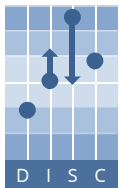
### Conformidade: 64%

Essa pessoa apresenta o Fator Conformidade acima da linha média do gráfico, mas próximo à mesma. Isso revela um indivíduo que se caracteriza por um comportamento sóbrio. Tende a ser um tanto formal, principalmente com pessoas desconhecidas e se mostrará elegante, mas um tanto distante nesse tipo de relação. Algumas vezes, por sua natureza de evitar conflitos, buscará ser até certo ponto evasivo em situações mais tensas, não colocando de forma contundente sua posição, mesmo que tenha muita convicção dela.



## Mudanças do Perfil Estrutural para o Adaptado

VITÓRIA EXEMPLOS



**D 0%**

**I 16%**

**S -39%**

**C 1%**

Na descrição a seguir, apresentamos as mudanças entre o Perfil Estrutural e o Adaptado. Verifique se as alterações são maiores do que 10% e avalie o nível de esforço que VITÓRIA está fazendo. Importante ressaltar que quanto maior for a diferença, mais difícil será para a profissional ter as atitudes adequadas, especialmente no médio e longo prazo. A visão sistêmica dos gráficos possibilita uma leitura completa da pessoa.

### Dominância

VITÓRIA praticamente não está alterando suas características de Dominância em sua adaptação ao ambiente. Pode estar se sentindo suficientemente confortável em relação às suas atividades e relações. Outra possibilidade é que VITÓRIA não esteja percebendo as demandas de adaptação dessa característica conforme sua leitura do contexto ou prefere, conscientemente, manter-se em sua essência, mesmo percebendo exigências de mudança.

### Influência

A adaptação que VITÓRIA está fazendo para ter uma Influência mais acentuada sinaliza a necessidade sentida de uma comunicabilidade bem maior, assim como sociabilidade, persuasão e relações sociais muito mais frequentes. Se VITÓRIA já tem uma Influência alta no Perfil Estrutural, essa alteração não chega a provocar incômodo, já que reforça uma característica que ela já tem. Mas, se VITÓRIA tiver uma Influência baixa, o esforço será significativo, pois, em essência, ela é mais contida e está abandonando esse atributo em um grau relativamente alto.

### eStabilidade

VITÓRIA está reduzindo sua Estabilidade em um grau bastante intenso. ela interpreta que o ambiente lhe pede mais agilidade e flexibilidade, além da absorção de mudanças mais rápidas e profundas. Se ela já tiver uma Estabilidade baixa em essência, essa redução pode lhe provocar um incômodo relativamente menor, mas não inexistente, devido à intensidade da mudança. Se ela tiver uma Estabilidade alta no Perfil Estrutural, esse movimento pode lhe causar um estresse considerável, e esse comportamento não é sustentável. A liderança precisa avaliar as causas, a pertinência e a consequência dessa mudança de postura, tanto para VITÓRIA quanto para o seu trabalho.

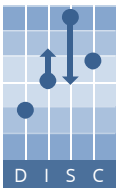
### Conformidade

VITÓRIA praticamente não está alterando suas características de Conformidade em sua adaptação ao ambiente. Pode estar se sentindo suficientemente confortável em relação às suas atividades e relações. Outra possibilidade é que VITÓRIA não esteja percebendo as demandas de adaptação dessa característica conforme sua leitura do contexto ou prefere, conscientemente, manter-se em sua essência, mesmo percebendo exigências de mudança.



## Mudanças do Perfil Estrutural para o Resultante

VITÓRIA EXEMPLOS



**D 0%**

**I 16%**

**S -39%**

**C 1%**

Na descrição a seguir, apresentamos as mudanças entre o Perfil Estrutural e o Resultante. Verifique se as alterações são maiores do que 10% e avalie o nível de esforço que Vitória está fazendo, pois suas atitudes podem estar melhor representadas no gráfico Resultante. A entrevista com o candidato deve ser enriquecida a partir dessa análise.

### Dominância

VITÓRIA praticamente não está alterando suas características de Dominância no Perfil Resultante. Pode estar se sentindo suficientemente confortável em relação às suas atividades e relações. Outra possibilidade é que VITÓRIA não esteja percebendo as demandas de adaptação dessa característica conforme sua leitura do contexto ou prefere, conscientemente, manter-se em sua essência, mesmo percebendo exigências de mudança.

### Influência

Nota-se uma alteração pequena nas características de Influência no Perfil Resultante de VITÓRIA. Ela busca ser um pouco mais comunicativa, mais relacional e persuasiva, porque sente, mesmo que intuitivamente, que a demanda é por esses atributos. Essa adaptação provavelmente não lhe custa um grande esforço, devido ao pequeno grau de mudança realizado.

### eStabilidade

VITÓRIA mostra no Perfil Resultante uma redução bastante significativa em sua Estabilidade, se propondo a fazer várias coisas ao mesmo tempo, numa velocidade maior e sem tempo para um planejamento detalhado. Busca ser bem mais flexível, pois entende que o contexto atual demanda isso. Se, no Perfil Estrutural, seu Fator Estabilidade já for baixo, essa mudança pode ser sentida, mas não tanto assim. Mas se ela possuir uma Estabilidade alta, certamente está se ressentindo dessa adaptação, podendo resultar em um nível de estresse significativo. Recomenda-se que liderança analise as demandas reais que VITÓRIA busca atender e quais são as repercussões em sua qualidade de trabalho, além do impacto pessoal.

### Conformidade

VITÓRIA praticamente não está alterando suas características de Conformidade em seu Perfil Resultante. Pode estar se sentindo suficientemente confortável em relação às suas atividades e relações. Outra possibilidade é que VITÓRIA não esteja percebendo as demandas de adaptação dessa característica conforme sua leitura do contexto ou prefere, conscientemente, manter-se em sua essência, mesmo percebendo exigências de mudança.





## Análise dos Subfatores DISC

VITÓRIA EXEMPLOS

Na prática, o comportamento é como se fosse um cobertor curto. Quanto mais você puxa de um lado, menos sobra do outro. A seguir, são apresentados os Subfatores, demonstrando a relação antagônica entre eles.



### Determinação

*Dominância maior que a Influência*

40% / Baixo



A **Determinação** aparece em um perfil DISC quando a Dominância é significativamente mais alta que a Influência. Portanto, se a pessoa não tem a sociabilidade do I e pouco ou nenhum interesse por assuntos pessoais, logo a Determinação fica mais exacerbada. Um indivíduo determinado é direto e assertivo. Ele tem uma visão objetiva e analítica das coisas e persegue seus objetivos incansavelmente. Precisa ver resultados no seu trabalho e, para alcançá-los, frequentemente desconsidera qualidade e detalhes. Pessoas como **VITÓRIA**, que possuem um nível de determinação relativamente baixo, em relação à preocupação com as pessoas, tendem a ser diplomáticas nos seus relacionamentos e tomam decisões com razoável cautela. Na busca para atingir resultados, ou tomar decisões, tendem a considerar os aspectos subjetivos, pessoais ou sociais, preocupando-se mais com as repercussões nas pessoas do que com os resultados pragmáticos que possa atingir.



### Sociabilidade

*Influência maior que a Dominância*

60% / Médio



Este subfator se refere a pessoas amigáveis, que adoram conversar. Comunicação é o elemento mais forte deste estilo. A **Sociabilidade** ganha força se o D é muito baixo. Estas pessoas não estão voltadas para resultados e competitividade. São muito extrovertidas e não conseguem se concentrar com facilidade nas tarefas do dia a dia, se distraíndo frequentemente no trabalho devido às oportunidades de interagir socialmente.

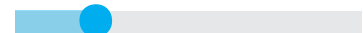
No perfil de **VITÓRIA** observamos que o subfator sociabilidade situa-se em um meio termo, o que retrata uma pessoa que é orientada para as pessoas e para as tarefas, a depender das circunstâncias. Ora **VITÓRIA** pode adotar uma postura mais pessoal e interativa, considerando as pessoas e as relações sociais, ora pode assumir uma atitude mais pragmática e objetiva, privilegiando os resultados concretos.



### Automotivação

*Dominância maior que a Estabilidade*

20% / Muito Baixo



A **Automotivação** aparece em um perfil DISC quando a Dominância é significativamente mais alta que a Estabilidade. Quando não há a necessidade de segurança e a passividade do Alto S, a ação passa a ser o ingrediente básico neste subfator. Estas pessoas precisam estar ativas o tempo todo e costumam ser impacientes com aqueles que não querem ou não são capazes de acompanhar seu ritmo. Reagem rapidamente a novos acontecimentos e nunca deixam de perseguir suas ambições e metas.

A automotivação no perfil de **VITÓRIA** revela-se bastante baixa, o que significa que ela prefere deixar a iniciativa de decisão e ação a outras pessoas. **VITÓRIA** prefere agir em seu próprio ritmo, depois de avaliar bem as circunstâncias e adotar ou sugerir medidas de cautela que possam ajudar a decisão de pessoas mais ousadas, numa postura de muito maior colaboração do que de impetuosidade.



## Análise dos Subfatores DISC

VITÓRIA EXEMPLOS



### Paciência

*Estabilidade maior que a Dominância*

80% / Alto



Pessoas com o subfator **Paciência** alto costumam ter pouco senso de urgência, adotando um ritmo mais lento de trabalho por conta da necessidade de manter tudo organizado. São diplomáticas e evitam conflitos. Precisam de segurança para tomar decisões. Esta característica se torna mais forte quando o D é baixo, porque o estilo arrojado e a mobilidade deste perfil estão sendo pouco acessados.

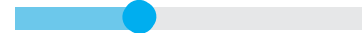
**VITÓRIA** é dotada do subfator paciência em alto grau. Ela sabe ouvir as pessoas e é receptiva às suas ideias e ações, pautando-se por um comportamento diplomático, sereno e amável. **VITÓRIA** é cuidadosa e não age com impetuosidade, fazendo questão de buscar segurança em quase todas as situações.



### Independência

*Dominância maior que a Conformidade*

34% / Baixo



**Independência** aparece em um perfil DISC quando a Dominância é substancialmente mais alta que a Conformidade. Este indivíduo se sente frustrado quando submetido a regras, procedimentos e regulamentos. Prefere seguir suas próprias ideias e com frequência trabalha sozinho ou em posições de autoridade isolada. Este subfator é comum, por exemplo, nos estilos empreendedores.

A baixa independência de **VITÓRIA** exibe o perfil de uma pessoa cujas ações são mais conectadas ao grupo a que pertence, de forma a mostrar mais conformidade, e que adota mais cautela ao agir. Ela prefere seguir a liderar um processo e tem a tendência de enfatizar mais a inter-dependência, como seu traço característico.



### Conexão

*Conformidade maior que a Dominância*

66% / Alto



Este é o clássico subfator 'orientado para regras'. É relacionado a pessoas que precisam se sentir absolutamente seguras da sua posição e usam os regulamentos e procedimentos estabelecidos como parâmetro para apoiar suas ideias. São chamadas "**conectivas**", porque demandam apoio prático de gerentes, colegas e amigos e buscam manter relacionamentos positivos no trabalho. Esta característica aumenta sua intensidade quando não conta com a independência e a inquietude típicas do alto D.

**VITÓRIA** possui um perfil com um alto senso de conexão e tende agir em conformidade com os objetivos e em estreita cooperação com a equipe à qual pertence. Ela mostra-se uma pessoa disciplinada e orienta-se pelos procedimentos vigentes para realizar suas tarefas, cujo objetivo é complementar os trabalhos do grupo.



## Análise dos Subfatores DISC

VITÓRIA EXEMPLOS



### Entusiasmo

*Influência maior que a Estabilidade*

30% / Baixo



**Entusiasmo** é um subfator de pessoas descontraídas e extrovertidas, o que tem a ver com a sociabilidade, acrescida de energia e ritmo. Este estilo animado demonstra intensamente seu interesse por um assunto, e sua natureza efusiva pode servir para motivar os outros ao seu redor. Essas características ganham força na medida em que a pessoa não conta com a passividade e a alta dose de paciência do S.

**VITÓRIA** não se deixa entusiasmar facilmente, preferindo examinar todos os ângulos de uma nova situação e adotar medidas que garantam sua segurança. No mais das vezes, ela adotará uma postura conservadora, até que consiga entender todas as circunstâncias e trabalhar com elas. Moderação é sua palavra de ordem.



### Consideração

*Estabilidade maior que a Influência*

70% / Alto



Indivíduos com **Consideração** planejam e organizam suas palavras e ações cuidadosamente, e dificilmente agem por impulso. Têm dificuldades para lidar com prazos e outras limitações de tempo. Suas qualidades, no entanto, são a confiabilidade e a estabilidade que trazem para o trabalho. Essas características se tornam mais fortes quando não contam com a impulsividade e a impaciência do I.

A ponderação e autocontrole são as marcas registradas no perfil de **VITÓRIA**. Exibindo uma alta consideração para com pessoas e fatos, ela dificilmente agirá por impulsivamente ou de forma imprudente, tomando muito cuidado antes de falar ou agir. É provável que proceda assim mesmo se a situação não exigir tanta cautela.



### Autoconfiança

*Influência maior que a Conformidade*

44% / Médio



Perfis **autoconfiantes** representam pessoas que raramente têm dúvidas sobre como agir e se sentem à vontade em praticamente qualquer situação social. Lidam facilmente com estranhos e não têm medo de iniciar contatos. Às vezes são confiantes demais, o que pode levá-las a agir por impulso. Esta característica ganha força se os indivíduos possuem um baixo C, já que não necessitam pesar e medir muito antes de realizar qualquer ação.

O estilo de **VITÓRIA** revela uma pessoa com a autoconfiança em nível intermediário. Isso faz com que, em algumas situações, de acordo com sua percepção sentindo menos risco, pode agir mais rapidamente. Em outras ocasiões, poderá buscar mais segurança e certeza, verificando mais os detalhes da situação e agindo de acordo com isso. É provável que **VITÓRIA** que adote uma ou outra postura a depender do problema.



## Análise dos Subfatores DISC

VITÓRIA EXEMPLOS



### Exatidão

*Conformidade maior que a Influência*

56% / Médio



Este subfator pode também ser denominado '**cautelosa**'. São pessoas que ficam abatidas ao cometer erros e, por isso, verificam várias vezes seu trabalho antes de entregá-lo. Um indivíduo cauteloso está sempre pronto para corrigir as falhas de outra pessoa, independentemente de ter sido solicitado ou não. Essa necessidade de certeza significa que ele raramente assume riscos, a menos que seja absolutamente necessário. Sua comunicação também é cautelosa – dificilmente revela mais informações sobre si mesmo do que o essencial. Esta característica tem sua intensidade aumentada quando não conta com a sociabilidade e com o interesse que os Altos I têm pelas pessoas.

Nem tanto ao mar nem tanto a terra. **VITÓRIA** adota os cuidados necessários na execução ou análise de um trabalho, mas buscará, em certas situações, não exagerar na meticulosidade, porque sabe que não pode protelar mais a entrega do mesmo. Mesmo assim, não perdera a oportunidade de manter uma visão crítica e detalhista sobre o trabalho sempre que isso for possível.



### Persistência

*Estabilidade maior que a Conformidade*

64% / Alto



Este subfator é representado por indivíduos que conseguem realizar tarefas que outros perfis achariam monótonas e repetitivas. Além disso, pessoas com alta **Persistência** procuram manter as coisas como estão, mostrando grande lealdade e resistência na defesa do seu ambiente atual e do seu círculo social. Esta característica ganha força quando não depende dos diversos pontos de vista do Alto C e de sua tendência à dispersão.

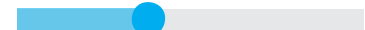
**VITÓRIA** tem a perseverança como uma de suas características mais marcantes. Manter as coisas nos trilhos, para ela é muito importante e não abandonará facilmente seu curso de ação, mesmo que ele não esteja dando certo. Para **VITÓRIA** cabe quase sempre tentar mais uma vez na mesma perspectiva.



### Perceptividade

*Conformidade maior que a Estabilidade*

36% / Baixo



Pessoas com alta **Perceptividade** são extremamente atentas ao meio ambiente e suas mudanças, a ponto de, com frequência, notarem sutilezas que os outros não percebem. Indivíduos com Perceptividade alta frequentemente têm muito pouca tolerância ao tédio, se distraíndo com facilidade. Esta característica sobressai quando não conta com a preocupação do S em relação aos problemas alheios e sua capacidade de concentração.

**VITÓRIA** não costuma ser o tipo de pessoa que observa mudanças em detalhes num ambiente. Seu comportamento se aproxima mais de uma pessoa que vislumbra as situações gerais e não suas nuances sutis.



## Entrevista por Competência Comportamental

VITÓRIA EXEMPLOS

Como **foi feita a correlação** entre o perfil de Vitória com um cargo , formulamos cinco questões para os dois Subfatores que mais se destacam e que devem ser utilizadas no momento da entrevista com o candidato, para **ratificar ou retificar** o comportamento em suas respostas, buscando evidências de **Contexto, Ação e Resultado**.



### Paciência

|        |  |                   |
|--------|--|-------------------|
| Pessoa | <div style="width: 80%;"><div style="width: 80%;"></div></div> | <b>80% / Alto</b> |
| Cargo  | <div style="width: 64%;"><div style="width: 64%;"></div></div> | <b>64% / Alto</b> |

- **Amabilidade** - Fale sobre uma situação em que você precisou deixar a crítica de lado e agiu com cordialidade com as pessoas para alcançar o resultado esperado. Por que você teve esta postura?
- **Comedimento** - Alguma vez você já se viu em uma situação em que a cautela, a reflexão, foi a medida certa para atingir o resultado? Relate qual foi a situação e por que resolveu agir dessa forma.
- **Diplomacia** - Você já representou os interesses de determinado grupo perante outros, de modo pacífico e conciliador? Conte como foi o resultado.
- **Saber ouvir** - Nos últimos diálogos vivenciados em seu ambiente profissional, relate uma situação em que você precisou ouvir muito, contendo a vontade de colocar suas próprias ideias.
- **Segurança** - Conte uma situação profissional em que foi melhor esperar do que agir imediatamente. Como foi esse processo de espera para você? Por que você preferiu agir dessa forma?



### Consideração

|        |  |                    |
|--------|--|--------------------|
| Pessoa | <div style="width: 70%;"><div style="width: 70%;"></div></div> | <b>70% / Alto</b>  |
| Cargo  | <div style="width: 38%;"><div style="width: 38%;"></div></div> | <b>38% / Baixo</b> |

- **Confiança** - Relate um caso em que você teve que agir de forma contrária aos anseios das pessoas e, mesmo assim, conseguiu que elas continuassem a confiar em você.
- **Formalidade** - Nos ambientes profissionais dos quais você fez ou faz parte, alguma vez teve que manter sigilo sobre informações de caráter estratégico da organização, inclusive das pessoas mais próximas do seu convívio? Como foi para você?
- **Moderação** - Houve alguma situação pessoal ou profissional em que você precisou conter o entusiasmo e avaliar criteriosamente quais seriam as repercussões antes de divulgar uma notícia? Que situação foi essa?
- **Ponderação** - Relate uma situação em que você precisou avaliar com muito cuidado o efeito de suas palavras numa comunicação escrita ou verbal. Qual foi o efeito final quando transmitiu a mensagem?
- **Reflexão** - Conte uma situação em que você teve que refletir muito, ponderar, inclusive conversar com outras pessoas e considerar outros pontos de vista, para que pudesse tomar a decisão correta.





## Entrevista por Competência Comportamental

VITÓRIA EXEMPLOS

Como **foi feita a correlação** entre o perfil de Vitória com um cargo , formulamos cinco questões para os dois Subfatores com os maiores gaps e que devem ser utilizadas no momento da entrevista, com vista em suas respostas, **avaliar a lacuna existente** no comportamento, buscando evidências de **Contexto, Ação e Resultado e a identificar a intensidade do ESFORÇO DE MUDANÇA** feito pelo candidato no exercício de suas atividades.



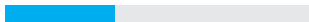

### Entusiasmo

Pessoa  **30% / Baixo**  
 Cargo  **62% / Alto**

- **Criatividade** - Você já tomou a iniciativa de estimular pensamentos e discussões em cima dos problemas existentes?
- **Ênfase** - Qual foi a situação que você já vivenciou em que demonstrou segurança na explanação de um assunto, enfatizando a sua importância com argumentos sólidos e consistentes? Conte como foi.
- **Fluência verbal** - Conte sobre um momento em que você precisava descrever um projeto/situação/desafio: O que você estava descrevendo? Como você lidou com isso e garantiu que todas as partes interessadas entendessem sua perspectiva?
- **Inspiração** - Recorde de um projeto ou ação que você realizou e que trouxe inspiração para outras pessoas. Explique.
- **Otimismo** - Qual foi a mais recente ocasião em que você precisou transmitir otimismo diante de uma situação difícil? Como você trabalhou seus argumentos e de que forma agiu para demonstrar convicção a respeito?



### Perceptividade

Pessoa  **36% / Baixo**  
 Cargo  **56% / Médio**

- **Detalhismo** - Relate uma situação em que você fez uma leitura nova de uma circunstância e/ou ação, percebendo detalhes que os outros passaram por cima. Qual contribuição você trouxe?
- **Distanciamento** - Conte uma situação em que você conseguiu se distanciar do problema, analisar cenários e enxergar a solução.
- **Observação** - Você acredita que é mais focado em detalhes, minúcias e pormenores ou mais é voltado para observar cenários, ou seja, tudo que acontece à sua volta? Por quê?
- **Planejamento** - Relate um momento em que você planejou detalhadamente cada ação, estipulando prazos de entregas.
- **Uniformidade** - Traga exemplos de atividades em que você teve que estudar, mergulhar em dados, fatos, normas e regras, para que pudesse entregá-las dentro do prazo com um padrão de uniformidade.



## Glossário

VITÓRIA EXEMPLOS

**Alta Performance:** atingir todo o potencial. Possibilitar bons resultados, superar expectativas.

**Assertivo:** aquele que age com assertividade, com segurança, afirmando as coisas.

**Competência:** qualidade de um profissional que envolve 3 eixos - conhecimento (formações e estudos), habilidades (experiência) e comportamentos – e que tenha aderência à demanda de uma função.

**Correlação:** relação de correspondência entre dois seres ou duas coisas ou duas ideias que se relacionam entre si.

**Eficiência:** refere-se à realização de uma atividade com o menor custo e prazo.

**Gaps:** distanciamento; afastamento, separação, uma lacuna ou um vácuo.

**Intensidade:** muito expressivo, com muita força, em grande proporção.

**Metódico:** aquele que age de acordo com um método, ou seja, seguindo uma sequência e ordem lógica para executar algo, por exemplo.

**Overshift:** superestimado.

**Persuasivo:** aquele que consegue convencer outras pessoas a concordarem com as suas opiniões e decisões.

**Ratificar:** confirmar ou certificar um ato.

**Retificar:** deixar exato, corrigir ou consertar algo ou uma situação..

**Subfator:** conjuntos de elementos que compõem os fatores DISC, bem como suas inter-relações.

**Subjetividade:** algo que varia de acordo com o julgamento de cada pessoa, consistindo num tema que cada indivíduo pode interpretar da sua maneira, que é subjetivo.

**Talento:** habilidade natural identificada no comportamento.

**Undershift:** subestimado.

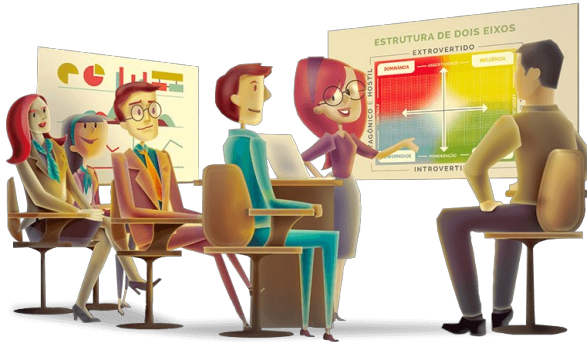
**Versatilidade:** habilidades para aprender ou realizar múltiplas coisas.

**Whiteboard:** consiste em trazer questões fundamentais para o efetivo exercício da vaga, para que o candidato às resolva na frente dos gestores em um quadro branco, explicando a linha de raciocínio e o passo a passo de como chegou à solução.



**Para Saber Mais**  
VITÓRIA EXEMPLOS

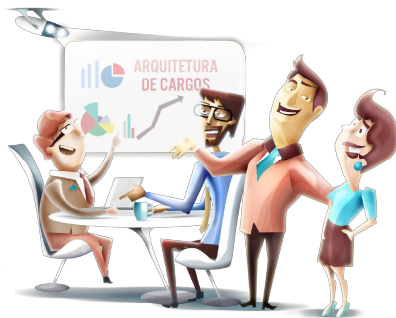
Encontre aqui tudo o que precisa para o **autoconhecimento** e os **processos de mudança** para você e sua equipe:



## Formação em Gestão Comportamental DISC ETALENT

Com a **Formação em Gestão Comportamental DISC ETALENT**, você entenderá o perfil comportamental dos profissionais, tomando decisões mais estratégicas em todos os processos do Capital Humano: R&S, onboarding, T&D, assessment e gestão de equipes, entre muitos outros! Disponível nos formatos 100% on-line, blended e presencial.

[Conheça a formação](#)



## Arquitetura de Cargos

Conheça a Consultoria que orienta sobre os aspectos comportamentais mais adequados para cada função dentro da organização, para tomadas de decisão mais estratégicas sobre o Capital Humano.

[Ver Arquitetura de Cargo](#)



## Assessment Center

Faça uma avaliação do Capital Humano da sua organização para identificar os Talentos e seus níveis de prontidão, a fim de suportar as estratégias organizacionais frente aos desafios.

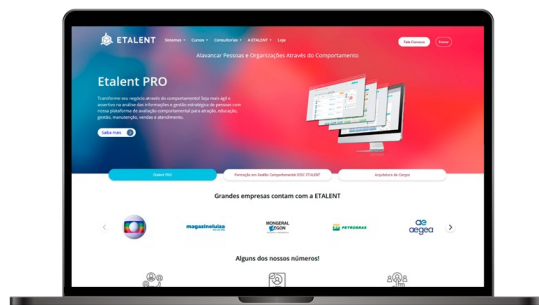
[Ver Assessment Center](#)





## Para Saber Mais

VITÓRIA EXEMPLOS



### Site

Saiba mais sobre a ETALENT e nossas soluções: Plataformas, Treinamentos, Consultorias, publicações e muito mais! E para ficar informado sobre as novidades, confira os artigos no nosso Blog, assine a nossa newsletter e baixe nossos e-books gratuitamente.

[Ver Site](#)



### Livro Talento para a Vida

O livro **Talento para a Vida** mostra como você pode se aproximar dos seus verdadeiros talentos e desenvolver atitudes de alta performance a partir do autoconhecimento e do autodesenvolvimento.

[Versão Digital](#) [Versão Impressa](#)