|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Produto | Tipo de cliente | Dores | Benefícios | Palavras-chave |
| Perfil Disc | **Tipo de cliente (público-alvo) que procura o Perfil DISC**:   1. **Empresas e profissionais de RH**    * Organizações que desejam melhorar a dinâmica de equipas e recrutar com mais precisão, identificando o perfil comportamental ideal para cada função.    * Departamentos de Recursos Humanos que buscam ferramentas para formação, desenvolvimento de lideranças e gestão de conflitos. 2. **Coaches e consultores de carreira**    * Profissionais que utilizam o DISC para orientar clientes em processos de autoconhecimento, definição de objetivos profissionais e desenvolvimento de competências comportamentais. 3. **Líderes e gestores**    * Gestores que querem aprimorar a capacidade de liderar equipas diversas, aprender a motivar cada colaborador e ajustar a comunicação conforme o perfil de cada um. 4. **Equipes de vendas e atendimento**    * Pessoas que atuam em contacto direto com clientes, fornecedores e parceiros, visando adaptar estratégias de negociação e relacionamento de acordo com o estilo comportamental do interlocutor. 5. **Pessoas em transição ou crescimento de carreira**    * Profissionais que buscam melhorar o autoconhecimento, fortalecer pontos fortes e trabalhar limitações para alcançar promoções ou mudar de área. 6. **Educadores e formadores**    * Professores e instrutores que desejam ajustar métodos de ensino ou comunicação, tendo em conta os diferentes perfis de aprendizagem dos alunos. 7. **Indivíduos em busca de autodesenvolvimento**    * Qualquer pessoa que queira entender melhor a si própria, as motivações pessoais e a forma como interage com o mundo, para melhorar relacionamentos e tomadas de decisão. | **Dores (principais desafios) dos clientes que procuram o Perfil DISC**:   1. **Falta de entendimento das próprias forças e limitações**    * Não ter clareza sobre as principais características comportamentais e como elas impactam as relações e o desempenho profissional. 2. **Dificuldades de comunicação e conflitos na equipa**    * Problemas de alinhamento entre colaboradores que não compreendem os diferentes estilos de trabalho e personalidades, gerando tensão e queda de produtividade. 3. **Insegurança na hora de recrutar e selecionar pessoas**    * Não saber se o candidato tem o perfil comportamental adequado para a vaga, o que aumenta a probabilidade de contratações mal-sucedidas. 4. **Baixa eficiência na liderança**    * Líderes que não conseguem motivar ou orientar adequadamente cada membro da equipa, por desconhecerem como adaptar a abordagem ao perfil individual. 5. **Dificuldade em gerir conflitos e feedbacks**    * Falta de clareza sobre como abordar as diferenças e personalidades diversas, provocando falhas na resolução de problemas e geração de feedback construtivo. 6. **Falta de autoconfiança e orientação de carreira**    * Profissionais que sentem incerteza sobre as próprias habilidades ou caminho profissional, precisando de um mapeamento mais preciso dos seus pontos fortes. 7. **Baixa produtividade e motivação**    * Pessoas ou equipas que não trabalham nos contextos comportamentais mais adequados, gerando desmotivação, procrastinação e fraco aproveitamento do potencial existente. 8. **Dificuldade em melhorar relacionamentos interpessoais**    * Falta de conhecimento sobre como lidar com personalidades opostas ou complementares, tornando difícil a colaboração diária e a construção de ambientes positivos. | **Benefícios de realizar o seu Perfil DISC**:   1. **Autoconhecimento profundo**    * Identificar pontos fortes, motivações e áreas de melhoria, abrindo caminho para um desenvolvimento pessoal mais orientado. 2. **Melhora das relações interpessoais**    * Compreender como cada estilo se comunica e reage a desafios, facilitando a empatia e a colaboração entre colegas, amigos ou familiares. 3. **Aumento da produtividade e do foco**    * Reconhecer como tirar o melhor proveito das próprias características e adaptar estratégias de trabalho de acordo com o perfil, gerando mais eficiência. 4. **Liderança mais eficaz**    * Perceber como motivar e orientar diferentes perfis dentro da equipa, ajustando a comunicação e a forma de delegar tarefas para alcançar resultados superiores. 5. **Melhoria na comunicação e resolução de conflitos**    * Saber abordar cada pessoa com base no seu estilo comportamental, tornando as conversas mais empáticas e minimizando desentendimentos. 6. **Recrutamento e seleção mais assertivos**    * No contexto corporativo, entender as exigências comportamentais da função e comparar com o perfil do candidato, aumentando a taxa de sucesso na contratação. 7. **Planeamento de carreira com maior clareza**    * Definir metas e rumos profissionais alinhados ao estilo comportamental, aproveitando melhor as próprias competências e preferências. 8. **Flexibilidade para lidar com mudanças**    * Ao conhecer o seu perfil (e o das pessoas ao redor), fica mais fácil ajustar-se a diferentes cenários, mantendo a motivação e o engajamento mesmo em períodos de transição. |  Perfil DISC   Mapeamento comportamental   Autoconhecimento   Desenvolvimento pessoal   Desenvolvimento profissional   Estilos de personalidade   Comunicação eficaz   Liderança e gestão   Motivação de equipas   Relacionamentos interpessoais   Recrutamento e seleção   Ferramenta de RH   Conflitos na equipa   Produtividade   Habilidades comportamentais |