



## RELATÓRIO DE GESTÃO DISC



LUCAS GUIMARAES MENDES  
CPF: 020.554.406-16



Rua Nordau Gonçalves de Melo, 846  
Santa Mnica - Uberlândia - MG  
CEP: 38408-218



# ÍNDICE

Introdução	03
Metodologia DISC	04 e 05
Fatores DISC	06 e 07
Gráficos	08
Características Predominantes	09 e 10
Características da função com maior probabilidade de sucesso	11
Interação inicial com outros comportamentos DISC/DRAP	12
Motivação e Produtividade	13
Atitudes Mais Comuns	14 e 15
Possíveis Limitações	16 e 17
Similaridade com Estilos Comportamentais SinergyRH	18 a 22
Similaridade com Perfis Clássicos SinergyRH	23



# INTRODUÇÃO

As pessoas são diferentes e essas diferenças fazem com que cada ser humano tenha sua forma única de ver o mundo, lidar com situações, emoções e interagir em sociedade.

Este conjunto de características individuais é conhecido como Perfil Comportamental. Na prática, isto representa a atitude desta pessoa perante a vida. Como sabemos, diferentes atitudes geram diferentes resultados, com maior ou menor sucesso dependendo da atividade.

O objetivo de fazer a avaliação das Características Comportamentais é promover o melhor alinhamento das atitudes com as características do cargo ou atividade, aumentando a probabilidade do indivíduo obter resultados positivos para a organização e para o seu desenvolvimento profissional.

Atitudes mais favoráveis ao cargo também podem ser explicadas como sendo aquelas que tornam mais fácil e rápido o desenvolvimento das competências comportamentais que farão com que o profissional tenha melhor desempenho, considerando que a competência é aquilo que o profissional de sucesso tem e que o diferencia do profissional médio. Ter de forma natural, por vocação, essas atitudes não é uma garantia de que o profissional terá estas competências comportamentais, apesar de ser mais fácil e provável que ele as tenha quando comparado a outro profissional cujas atitudes naturais sejam desfavoráveis.



# METODOLOGIA DISC



Este relatório foi elaborado com os conceitos da Metodologia DISC, desenvolvida a partir dos estudos do psicólogo William Moulton Marston (1893 – 1947) da universidade de Harvard (EUA). Marston criou o modelo de análise de Perfil Comportamental baseado em quatro fatores chamado de DISC: Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness (Dominância, Influência, eStabilidade e Conformidade) definidos no livro “Emotions of Normal People” (Emoções das Pessoas Normais), publicado em 1928.

Desde então, outros profissionais, universidades e empresas deram sequência a esta abordagem e hoje a metodologia está disponível em mais de 70 idiomas e presente em milhares de organizações que, assim como você, estão se beneficiando com esta incrível ferramenta de análise de Características Comportamentais.

O livro “Emotions of Normal People” só foi traduzido para o português e publicado no Brasil em 2014.



# METODOLOGIA DISC



D I S C

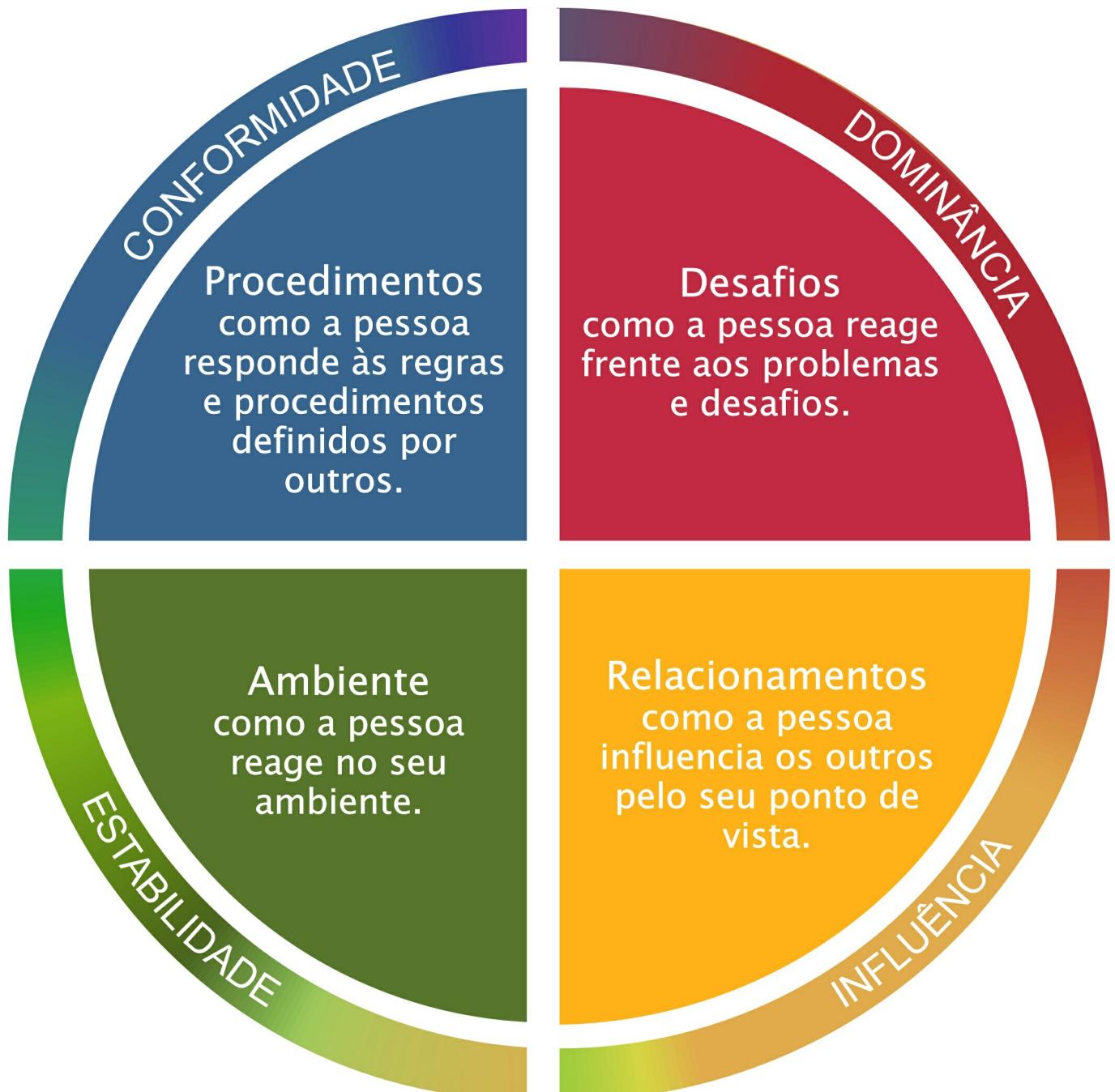
DISC é a linguagem universal do comportamento humano observável. Existem quatro fatores DISC que são interpretados como Altos ou Baixos, dependendo da sua predominância no comportamento de uma pessoa. Todas as pessoas apresentam todos os quatro fatores comportamentais em diferentes graus de intensidade. Alto não é melhor que Baixo, é apenas diferente.

É importante conhecer o que significa cada Fator Alto e Baixo para poder analisar corretamente os gráficos, porém não se deve avaliar o comportamento de uma pessoa a partir de apenas um fator isoladamente. As características comportamentais de cada pessoa devem ser analisadas levando em conta a combinação dos 4 Fatores DISC/DRAP e avaliando sua adequação em relação ao cargo ou atividade.



# FATORES DISC

Os fatores DISC indicam:



# FATORES DISC

São muitas as características que fazem parte do comportamento das pessoas, mas algumas se destacam:

Iniciador	Influente	Confiável	Disciplinado
Competitivo	Persuasivo	Deliberado	Cuidadoso
Esforçado	Amistoso	Amável	Sistemático
Inquisitivo	Verbal	Persistente	Preciso
Direto	Comunicativo	Bom Ouvinte	Acurado
Assertivo	Positivo	Gentil	Perfeccionista
Objetivo	Otimista	Previsível	Lógico

DOMINÂNCIA DESAFIOS	INFLUÊNCIA RELACIONAMENTOS	ESTABILIDADE AMBIENTE	CONFORMIDADE PROCEDIMENTOS
Moderado	Introvertido	Móvel	Firme
Timido	Reflexivo	Alerta	Desafiante
Calmo	Desconfiado	Ativo	Obstinado
Reservado	Consistente	Inquieto	Ousado
Modesto	Investigativo	Demonstrador	Independente
Tolerante	Sério	Impetuoso	Opinante
Precavido	Realista	Impulsivo	Teimoso

Lembre-se sempre:  
Alto não é melhor que baixo, apenas diferente!



# GRÁFICOS

Os gráficos são formados a partir das posições absoluta e relativa dos Fatores DISC em relação a um eixo central. A posição absoluta indica se o Fator é Alto ou Baixo e a posição relativa indica se o Fator é o mais alto, o mais baixo ou se é intermediário em relação aos gráficos. São as diferentes combinações que permitem representar os mais diversos perfis, sendo o comportamento interpretado a partir da combinação entre eles.



**Gráfico 1**  
Visão + Racional  
Como deseja ser vista

**Gráfico 2**  
Visão + Emocional  
Como se vê

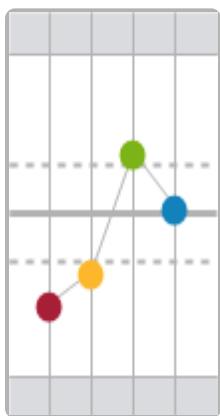


**Gráfico 3**  
Predominante  
Comportamento mais  
frequente

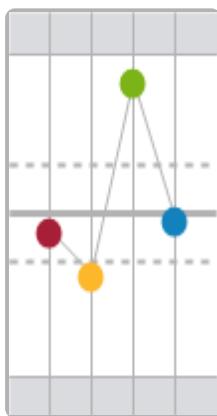
**Gráfico 4**  
Mudança



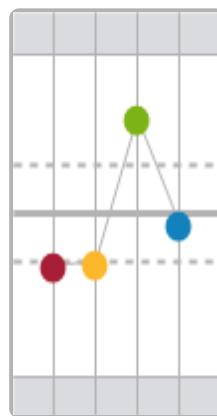
D I S C



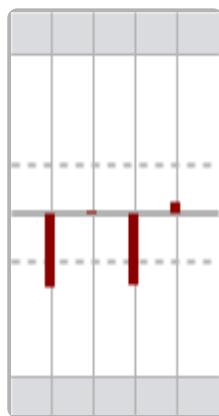
D I S C



D I S C



D I S C



# CARACTERÍSTICAS PREDOMINANTES

As características principais de LUCAS GUIMARAES MENDES são Alta Estabilidade e Baixa Dominância...

Pessoa que tende a ser firme e consistente, prefere lidar com uma coisa de cada vez. Suas habilidades e experiências geralmente serão voltadas para áreas que exigem profundidade e especialização. Reage negativamente a mudanças rápidas ou inesperadas, não importando sua origem, pois necessita de tempo e informações para adaptar-se a novas situações. Quando pressionada luta por estabilizar o ambiente. É previsível em seu comportamento e busca a segurança de um ambiente estável, evitando conflitos ou confrontações. Mostra paciência, calma, gentileza e receptividade, geralmente é pessoa calorosa e cordial, que valoriza a interação positiva e tende a ver os pontos de vista dos outros. Não é extrovertida por natureza, necessitando de pessoas mais assertivas para comandar situações, que iniciem relacionamentos de qualquer tipo. Tende mais a manter relações interpessoais do que iniciá-las, por inspirar solidariedade e confiança. Dessa forma, seu círculo de conhecidos e amigos normalmente é pequeno, mas consistente e unido. Tem como ponto forte a disposição para ajudar os outros, pois é confiável, leal e com bastante conhecimento das questões emocionais, sendo assim ótima ouvinte e conselheira. É também persistente, dotada da paciência e contenção necessárias para levar as tarefas até sua conclusão, independente do tempo. Dessa forma, é suficientemente capaz de administrar trabalhos minuciosos que outros não teriam a paciência necessária para concluir. Quando se envolve numa tarefa, espera concentrar-se bem e seguir no seu ritmo. Interrupções e distrações de qualquer espécie podem desmotivar significativamente esta pessoa. Ela necessita perceber que tem o apoio daqueles que estão à sua volta e, principalmente, precisa de tempo para se adaptar a situações novas e tomar decisões, preferindo manter o status quo sempre que possível.



...combinadas com Baixa Influência e Baixa Conformidade.

Gosta de ser independente e livre para tomar suas decisões e superar prerrogativas, geralmente abordando as situações de maneira concentrada e séria. Investiga os fatos antes de tomar decisões e é pouco influenciável. Não gosta de normas ou procedimentos muito disciplinatórios. Persistência parece ser sua palavra-chave. Pessoa paciente, reflexiva quando necessário, concentrada nas suas tarefas e que não cede com facilidade, principalmente quando se tratam de temas relacionados com sua área de conhecimento e especialização. É ponderada, obstinada, perfeccionista, reservada, questionadora, pacífica, cuidadosa e preparada para concluir todas as tarefas sob sua responsabilidade. Toma decisões críticas com cuidado, analisando suas consequências, com consciência dos riscos e a preocupação com o efeito causado pela ação de cada um. Pode parecer modesta, despretensiosa e, por vezes, conservadora, mas com firmeza, tenacidade e independência incomum.



# CARACTERÍSTICAS PREDOMINANTES

## Emoções:

Moderado, consistente, previsível, fácil de lidar.

## Busca:

Persistência, consistência, status quo, continuidade.

## Maior força (= maior fragilidade)

Teimosia, modéstia, conservadorismo e repetição.

## Teme:

Envolvimento pessoal, aproximação muito rápida, exposição de suas idéias, mudança e desorganização.

## Deve atentar para:

Mais entusiasmo, flexibilidade, aceitação de outros estilos comportamentais, métodos de atalho.

## Colaboradores preferidos:

Prefere S alto. É sensível com alto I e pode desconfiar dele.

## Colaboradores necessários:

Precisa de D, I e C altos, especialmente de D e I.

## Pergunta básica:

As razões: Porquê?

## Precisa poupar:

Tempo, pois dedica muita preparação para preservar sua reputação.

## Precisa receber:

Valorização sincera e segurança.

## Confia no poder de:

Habilidade prática.

## Imaturidade:

Sempre questionando, perguntando porquê.



# CARACTERÍSTICAS

Características da função com maior probabilidade de sucesso O desempenho de LUCAS GUIMARAES MENDES será melhor se para a sua função for importante:

...Adotar uma forma questionadora e séria quando lidar com situações e tirar conclusões baseando o processo em fatos e informações obtidas através de outras pessoas.

...Adotar uma postura prestativa, debater, concordar e, quando necessário, aceitar objetivos estabelecidos por outros, trabalhando com parâmetros concordados no sentido de assegurar que as tarefas estão sendo cumpridas.

...Dar apoio e fornecer conhecimento prático, competência e perícia.

...Fornecer soluções práticas e fechar questões pendentes.

...Lutar para manter a independência e seu ponto de vista, adotando uma abordagem direta em situações onde indivíduos mais assertivos tentarão reprimir seus pensamentos e ideias.

...Manter o autocontrole e estar preparado para ouvir o que os outros pensam e sentem.

...Ouvir, absorver e digerir informações e, ao mesmo tempo, construir relações estáveis.



# Interação inicial com outros comportamentos DISC

As pessoas não se comunicam de forma igual. Entender como os diversos estilos de comportamento combinam entre si permite um melhor relacionamento interpessoal e no ambiente de trabalho. Muitas pessoas com perfis conflitantes podem ter um relacionamento longo e de sucesso, desde que conheçam suas restrições e se adaptem a elas. Interagir com as pessoas em todos os níveis é uma habilidade importante para se adquirir.

O estilo comportamental predominante de LUCAS GUIMARAES MENDES é Alta Estabilidade, e o interrelacionamento com as outras pessoas é....

...com Alto D (Desafios), a interação inicial é Razoável, e pode ser resumida como:



35 / 39%

Um ritmo lento lidando com um ritmo mais acelerado, orientação a pessoas em comparação com uma orientação para resultados. Um decisor lento para um tomador de decisão rápida. O Alto S (Ambiente) terá de se adaptar para ter uma comunicação eficaz com o Alto D (Desafios). A adaptação será fundamental para pegar o ritmo, abordar apenas os pontos altos e ser mais direto com o Alto D. O Alto D geralmente vai gostar e respeitar alguém que é direto e franco, e o Alto S vai ter a certeza de não ser dominado pelo "D". A tendência do Alto S será acompanhar em prol da harmonia e da paz. Seguir sozinho é bom, contanto que o Alto S concorde com os rumos que o "D" está indo. Vai ser difícil, mas o Alto S deve enfrentar o Alto D. A melhor abordagem é utilizar um método de interrogatório, forçando o Alto D a defender sua posição. O Alto D procura resultados e eficiência.

...com Alto I (Relacionamentos), a interação inicial é Razoável e pode ser resumida como:



39 / 43%

Ambos estilos partilham uma necessidade de calor e interação, bem como de se expressar. Ambos os estilos também são muito orientados para as pessoas e se preocupam com o efeito do seu comportamento sobre os outros. O Alto S (Ambiente) assume riscos num grau relativamente baixo em comparação com a natureza de alto risco do Alto I (Relacionamentos). O "S" tenderá a tomar decisões mais lentamente do que o "I", bem como de forma mais metódica e sistemática. O Alto S deve "soltar-se" mais com o Alto I para permitir maior liberdade e diversão e, ao mesmo tempo, proporcionar oportunidades para o "I" se expressar. Deve encontrar maneiras de apoiar as ideias do Alto I e incentivar a criatividade e a inovação embora prefira a segurança. Uma boa combinação de comportamentos, principalmente por causa de seu foco nas pessoas, o "S" e o "I" devem interagir bem. O Alto I procura "experiências".

...com Alto S (Ambiente), a interação inicial é Muito Boa , e pode ser resumida como:



74 / 78%

Uma excelente combinação de comportamentos, dois Altos S (Ambiente) vão se dar muito bem um com o outro. Ambos terão uma visão elevada e uma alta orientação para pessoas. Ambos também têm uma forte necessidade de conclusão. Seu fator de assunção de risco tende a ser muito baixo, o que pode causar-lhes dificuldades para atingir todo o seu potencial. A tomada de decisão também pode ser muito lenta ou demorada, mas em termos de compatibilidade os Altos S's combinam muito bem. O Alto S procura segurança.

...com Alto C (Procedimentos), a interação inicial é Razoável, e pode ser resumida como:



38 / 42%

O Alto S (Ambiente) e o Alto C (Procedimentos), ambos compartilham da necessidade de um ambiente de baixo risco e cooperação, seja no trabalho ou em casa. Ambos tendem a ter métodos e procedimentos para seguir. A principal diferença entre o Alto S e o Alto C é que o "C" é mais focado em dados e o "S" é mais orientado para as pessoas. Ao lidar com uma mudança, o Alto S buscará informações suficientes para se sentir confortável com a situação, enquanto o Alto C procurará dados suficientes a fim de "provar" que a transformação é para melhor. O Alto C procura informações.



# Motivação e Produtividade

De acordo com as Características Comportamentais de LUCAS GUIMARAES MENDES, seguem Orientações Gerenciais para conseguir melhor desempenho na sua função.

## Como motivar esta pessoa:

Dê suporte aos seus sentimentos e mostre que você está interessado nela como pessoa. Disponibilize algum tempo para deixar que ela fale sobre objetivos pessoais. Certifique-se de que ela está falando o que realmente quer e não aquilo que ela pensa que você quer ouvir. Mostre que você está ouvindo atentamente e aberto ao diálogo. Caso vocês estabeleçam um objetivo e tomem uma decisão, certifique-se de que não há espaço propício para futuros mal-entendidos. Se houver uma discussão, não discuta somente fatos e lógica, mas opiniões e sentimentos pessoais. Dê tempo para que ela possa processar e se acostumar com idéias novas. Gosta de assegurar-se de que a ação envolverá um mínimo de risco. Ofereça a garantia de seu apoio pessoal. Contudo, não superestime suas garantias ou você perderá a confiança dela. Esta pessoa pode achar que modificar seu comportamento cria uma situação onde os outros o percebem como inconsistente. É difícil para se modificar mas, uma vez que compreenda as vantagens da adaptação, supera o medo de ter de lidar com pessoas influentes ou assertivas. Sua auto-estima cresce e as habilidades de liderança aparecem. Não espere que essa pessoa “vá para cima” atrás dos resultados. Dê a ela tarefas que exijam mais calma, moderação e baixa confrontação. Ela precisa pesar os prós e os contras para se decidir. Dê-lhe condição para isso.

## Como gerenciar esta pessoa para que seja mais produtiva:

Essa pessoa gosta de ter identificação com a companhia, segurança da situação e reconhecimento pelo tempo de serviço. Valorize a sua experiência profissional. Ela precisa de tempo para se ajustar às mudanças, gosta de estar em território conhecido e aprecia referências históricas. Dê-lhe tempo para ir ao seu ritmo, apresente exemplos e casos ocorridos na empresa. Sente-se automotivada pelo exemplo pessoal do seu trabalho, sua experiência e sua especialização. Valorize sua estabilidade na empresa e seus conhecimentos. Deixe-a pesar os prós e os contras para assumir riscos. Ela vai usar sua diplomacia e evitar confrontos diretos. Escute atentamente suas argumentações. Não a apresse para tomar decisões, deixe-a agir com a cautela que ela julgar necessária. Apresente dados lógicos e concretos, de forma que ela possa claramente saber o que é esperado dela.



# Atitudes Mais Comuns

Este resumo contém um conjunto sucinto de informações que auxiliarão a direcionar ações gerenciais alinhadas com o Gráfico Predominante de LUCAS GUIMARAES MENDES, que indica ser uma pessoa Simpática e Cooperativa.

## **Valoriza os outros por:**

- Qualidade do relacionamento.
- Abordagem, completude.

## **Tomada de decisão:**

- Uma vez decidido, é difícil persuadir esta pessoa a mudar.
- Pode protelar a decisão, a menos que seja sua área de especialização.
- Demorada.
- Completa.

## **Precisa de cheia que:**

- Estruture as atividades e saiba as regras do jogo.

## **Motiva pessoas por:**

- Sua experiência.
- Sua especialização.
- Exemplo pessoal de seu trabalho.

## **Mede progressos através de:**

- Trabalho realizado, concluído.

## **Influencia os outros por:**

- Tenacidade.
- Determinação.
- Consistência do desempenho.

## **Habilidade em delegar:**

- Tende a fazer ele mesmo.
- Não é muito hábil em delegar.
- É lento e hesitante até desenvolver confiança.
- É bastante organizado.

## **Estilo de comunicação:**

- Não fala mais que o necessário.
- Não direto o suficiente.
- Muito quieto, calmo.
- É questionador e dá sugestões.



# Atitudes Mais Comuns

Este resumo contém um conjunto sucinto de informações que auxiliarão a direcionar ações gerenciais alinhadas com o Gráfico Predominante de LUCAS GUIMARAES MENDES, que indica ser uma pessoa Simpática e Cooperativa.

## **Prefere um ambiente:**

- Previsível e ordenado.
- Harmonioso, informal e amigável.

## **Para ser mais eficaz, ajude esta pessoa a:**

- Tomar pequenos passos em direção a se tornar mais flexível quanto a rotinas e mudanças.
- Aprender algumas técnicas que podem ajudá-lo a ser mais assertivo quando preciso.

## **Motiva-se por:**

- Uma definição clara das responsabilidades e autoridade.
- Segurança no trabalho.
- Proporcionar um bom serviço.
- Cooperar com outras pessoas.

## **Evita ou tem antipatia a:**

- Situações imprevisíveis ou incertas.
- Ambiente de trabalho desorganizado e desordenado.

## **Desmotiva-se com:**

- Mudanças muito rápidas e imprevisíveis.
- Confrontação.
- Competitividade e agressividade.
- A falta de apoio por parte dos gestores ou colegas de trabalho.



# Possíveis Limitações

Como superar possíveis limitações no desempenho de LUCAS GUIMARAES MENDES e melhorar sua produtividade.

Se esta pessoa...

...Ser despreocupada e conformada com as coisas do jeito como estão:

Deve-se gerenciá-la...

...encorajando-a a participar de grupos na busca de melhorias para si mesma e para a empresa. Permita que ela participe mais ativamente das mudanças, apontando os benefícios e vantagens de se trabalhar dentro dos novos formatos e dando espaço para que ela exponha suas idéias e sugestões. Dê o suporte e o tempo necessários e se mostre solidário com as dificuldades de adaptação.

...Levar muito tempo para se ajustar às mudanças:

...apontando as melhorias que as mudanças podem trazer e que, se for necessário um período para a sua adaptação, ela será respeitada e estimulada a se ajustar. Dê todo suporte e encorajamento necessário, diminuindo pontos de risco que possam gerar dúvidas ou insegurança. Mantenha o foco nos pontos positivos das mudanças, facilitando a transformação.

...Esperar ordens para agir:

...lembrando a importância de ter um sentimento de urgência em relação ao trabalho e mostrando as vantagens de estar sempre ativo e de não esperar para iniciar as tarefas. Uma certa autonomia é benéfica e muitas vezes esperada para atingir os resultados necessários. A falta de atitude, ficando apenas no aguardo de ordens, pode ser prejudicial para um andamento normal do trabalho em equipe.

...Apresentar dificuldades em cumprir prazos:

...mostrando a necessidade e importância de se conseguir trabalhar dentro de prazos estabelecidos e que existem algumas maneiras de lidar melhor com isso. Por exemplo, estabelecendo etapas diárias para conclusão das tarefas e assim saber se o prazo está sendo cumprido. Forneça recursos e demonstre métodos comprovados de gerenciamento do tempo, como uma simples agenda.



# Possíveis Limitações

Como superar possíveis limitações no desempenho de LUCAS GUIMARAES MENDES e melhorar sua produtividade.

Se esta pessoa...

...Sentir-se ressentida e guardar rancor:

...Resistir em aceitar mudanças, preferindo deixar as coisas como estão:

...Precisar de apoio e direcionamento para iniciar suas tarefas diárias:

...Ficar demasiadamente tranquila e acomodada, passando uma imagem de despreocupação com o trabalho:

Deve-se gerenciá-la...

... mostrando que ressentimentos não levam a nada e que carregar isso por longo prazo pode afetar negativamente as perspectivas de trabalho. Quando um ponto de conflito entre duas pessoas se estabelece, deve-se lembrar que isto está ligado ao comportamento de trabalho e nunca levar para o lado pessoal. É importante analisar os motivos para o rancor e trabalhar de forma a compreender os diferentes pontos de vista das pessoas nas diversas situações. Todos têm seu valor no grupo e nem sempre concordam com suas posições. Isso faz parte do seu trabalho e deve ser resolvido profissionalmente, nunca pessoalmente.

...apontando os benefícios das mudanças e os perigos da paralisação ou acomodação em um único ponto. Deixe claro que a evolução é necessária e ela faz parte dos processos. Mostre que manter tudo como está pode trazer riscos tanto para os resultados quanto para a sua carreira profissional. Evoluir constantemente é fundamental e traz muitas vantagens para a sobrevivência de qualquer negócio ou organização.

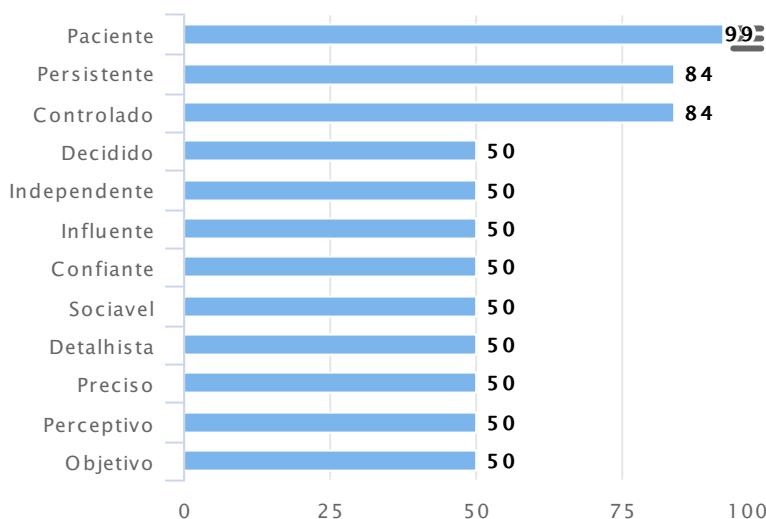
...incentivando uma maior participação com novos grupos, com novas pessoas e novas idéias, interagindo mais com as metas e objetivos da equipe. Evite qualquer ameaça que possa intimidá-la no seu dia-a-dia e mostre disponibilidade para dar suporte e apoio para a realização das tarefas, sempre que necessário. Lembre-a que sua participação é importante para que toda a equipe atinja os objetivos propostos.

...encorajando-a para participar mais ativamente das tarefas, como forma de garantir sua estabilidade e segurança na função. Mostre que o comportamento muito tranquilo e acomodado pode trazer riscos tanto para os resultados do negócio quanto para a sua carreira profissional. Ela deve estar atenta às necessidades e urgências do grupo, pois existem tarefas que podem exigir maior prioridade e rapidez de solução e devem receber a devida importância, organizando-se de modo a seguir os prazos estabelecidos para atingir os resultados esperados.



# CARACTERÍSTICAS

Esta é a comparação gráfica de LUCAS GUIMARAES MENDES com os 12 Estilos Comportamentais SinergyRH. A área em laranja mais escuro representa a similaridade das suas características pessoais com cada um deles.



# Similaridade com Estilos Comportamentais SinergyRH

## Dominância - Desafios

O fator Dominância (Desafios) de LUCAS GUIMARAES MENDES pode interagir com os outros fatores gerando os Estilos Comportamentais SinergyRH: Objetivo, Decidido e Independente, comentados abaixo.

### Objetivo

50%

Pessoa que tende a ser criteriosa, lógica e incisiva em focar ou conseguir objetivos. Investiga as informações recebidas e é difícil de ser influenciada. Sente-se mais desafiada por problemas que requerem esforço analítico ou originalidade. Pode ser rude e crítica com pessoas, pois sua atenção normalmente é voltada a fatos e não a relacionamentos. Passa aos outros uma imagem de pessoa forte, direta, séria e voltada à obtenção de resultados, não importando as barreiras ou dificuldades a transpor. Pessoa perseverante, que dificilmente se deixa influenciar pelos outros, agindo de acordo com aquilo que acredita e ao seu próprio tempo. É extremamente independente, podendo até mesmo ser inflexível em suas opiniões.

### Independente

50%

Indivíduo forte, que toma uma posição e luta por ela, agindo positiva e diretamente em face à competição. Gosta de ter oportunidades e pode até superar prerrogativas. É criativa em encontrar soluções para problemas inesperados. Procura e aprecia ter seu espaço próprio de autoridade e não aceita interferências não solicitadas. Assume riscos, delega bem e tem uma atitude de independência em suas abordagens. É uma pessoa que busca por outras pessoas com energia e alegria. Sempre positiva, conquista os outros pelo seu lado emocional. Usualmente mostra um otimismo contagioso e tenta ganhar as pessoas através de persuasão.

### Decidido

50%

O ritmo rápido e foco em objetivos são as características mais marcantes nesta pessoa e, por isso, os outros podem ter dificuldade em acompanhá-la. Tende a ser muito versátil e automotivada, agindo com resolução e energia. É pessoa que responde rapidamente a desafios e que possui mobilidade e flexibilidade nas suas abordagens. Tem facilidade de adaptar-se a situações e a pessoas, aderindo rápida e facilmente a novos processos quando necessário. É autoconfiante e busca o apoio de outras pessoas. Confia em sua capacidade de encontrar soluções em situações novas e inesperadas. Luta por aquilo que acredita, mas resiste muito para mudar seu ponto de vista se for preciso.

## Escala de cores

As cores que representam a similaridade são definidas na seguinte escala:

Características exatas	96% ou mais
Características muito similares	de 76% a 95%
Características levemente similares	de 51% a 75%
Características diferentes	50% ou menos



# Similaridade com Estilos Comportamentais SinergyRH

## Influência - Relacionamentos

O fator Influência (Relacionamentos) de LUCAS GUIMARAES MENDES pode interagir com os outros fatores gerando os Estilos Comportamentais SinergyRH: Sociável, Influente e Confiante, comentados abaixo.

### Influente

50%

É pessoa que mostra um otimismo contagiante e tenta ganhar a confiança dos outros através de persuasão e apelo emocional. Tende a procurar pessoas com entusiasmo e brilho nos seus relacionamentos. Seu ritmo rápido e sua capacidade de adaptação, bem como seu gosto por novidades podem fazer dessa pessoa uma excelente demonstradora ou promotora de ideias e/ou produtos. Pessoa positiva e direta frente às ações ao competir com outras pessoas. Essa pessoa luta com todas as suas forças por aquilo que acredita, buscando oportunidades e podendo até superar prerrogativas. É criativa em encontrar soluções para problemas inesperados.

### Confiante

50%

Esta pessoa mostra autoconfiança na maioria de suas relações com os outros. Acredita que, não importa qual seja a situação em questão, sempre será capaz de agir para obter sucesso, pois confia em sua capacidade de encontrar soluções em situações novas e inesperadas. Apesar de estar sempre tentando ganhar a adesão dos outros, reluta muito para mudar seu ponto de vista. É uma pessoa flexível e ágil, com respostas rápidas e que busca desafios, tendendo a se automotivar. É móvel, decidida e movida por energia interna, usualmente com facilidade de adaptação às situações e pessoas. Quando necessário, adere rápida e facilmente a novos processos.

### Sociável

50%

Pessoa que apresenta um comportamento muito cordial, mostrando gregariedade social em situações percebidas como favoráveis ou não ameaçadoras. É diplomática no trato e evita os antagonismos e conflitos. Tende a exalar charme e conseguir simpatia ao primeiro contato, usando da persuasão para influenciar as pessoas. Normalmente é verbal, comunicativa e não agressiva com os outros. Pessoa perseverante, que dificilmente se deixa influenciar pelos outros, agindo de acordo com aquilo que acredita e ao seu próprio tempo. É extremamente independente e podendo até mesmo ser inflexível em suas opiniões.

## Escala de cores

As cores que representam a similaridade são definidas na seguinte escala:

Características exatas	96% ou mais
Características muito similares	de 76% a 95%
Características levemente similares	de 51% a 75%
Características diferentes	50% ou menos



# Similaridade com Estilos Comportamentais SinergyRH

## Estabilidade - Ambiente

O fator Estabilidade (Ambiente) de LUCAS GUIMARAES MENDES pode interagir com os outros fatores gerando os Estilos Comportamentais SinergyRH: Paciente, Controlado e Persistente, comentados abaixo.

### Paciente

99%

Pessoa que tende a ser firme e consistente, preferindo lidar com uma coisa de cada vez. Suas habilidades e experiências geralmente serão direcionadas para áreas que requerem profundidade e especialização. Reage negativamente a mudanças rápidas ou inesperadas, não importando sua origem, pois necessita de tempo e informações para adaptar-se a novas situações. Quando pressionada luta por estabilizar o ambiente. É previsível em seu comportamento e busca a segurança de um ambiente estável, evitando conflitos ou confrontações. É autoconfiante e busca o apoio de outras pessoas. Confia em sua capacidade de encontrar soluções em situações novas e inesperadas. Luta por aquilo que acredita, mas resiste muito para mudar seu ponto de vista se for preciso.

### Controlado

84%

Pessoa que tende a ser paciente, controlada e se movimenta com moderação na maioria dos casos. Geralmente aborda situações com cuidado e concentração. Mesmo sob pressão, mostrará uma imagem despreocupada. É naturalmente persistente e sua capacidade investigativa aponta para uma boa adaptação a situações e atividades de rotina em longo prazo. Pessoa positiva e direta frente às ações ao competir com outras pessoas. Essa pessoa luta com todas as suas forças por aquilo que acredita, buscando oportunidades e podendo até superar prerrogativas. É criativa em encontrar soluções para problemas inesperados.

### Persistente

84%

Pessoa que tende a ser persistente, perseverante e difícil de ser influenciada uma vez que tenha formado uma opinião. Prefere fazer tudo no seu ritmo e terá dificuldade para aceitar interferências ou alterações de rumo inesperadas. Pode se tornar rigidamente independente quando forçada a assumir um procedimento ou mudança rapidamente e, muitas vezes, sua relutância em aceitar novas normas ou ordens fora do comum pode frustrar as pessoas que esperam dela uma maior flexibilidade. Pessoa com tendência a ser exigente com os outros e consigo mesma, focada em seus objetivos. É movida por desafios e não mede esforços para alcançá-los, buscando originalidade em suas ações. Por sua atenção ser normalmente voltada a fatos e não a relacionamentos, pode ser rude e crítica com pessoas em algumas situações.

## Escala de cores

As cores que representam a similaridade são definidas na seguinte escala:

Características exatas	96% ou mais
Características muito similares	de 76% a 95%
Características levemente similares	de 51% a 75%
Características diferentes	50% ou menos



# Similaridade com Estilos Comportamentais SinergyRH

## Conformidade - Procedimentos

O fator Conformidade (Procedimentos) de LUCAS GUIMARAES MENDES pode interagir com os outros fatores gerando os Estilos Comportamentais SinergyRH: Cauteloso, Preciso e Detalhista comentados abaixo.

### Perceptivo

50%

Pessoa que se preocupa em evitar riscos ou problemas. É muito voltada a regras e procedimentos, necessitando de confirmação da correção de suas ações e decisões. Tem uma boa capacidade de adaptação às mudanças, desde que essas não representem perigo ou quebra de protocolos. Pode evidenciar tensão particularmente quando pressionada a conseguir resultados. Pessoa com tendência a ser exigente com os outros e consigo mesma, focada em seus objetivos. É movida por desafios e não mede esforços para alcançá-los, buscando originalidade em suas ações. Por sua atenção ser normalmente voltada a fatos e não a relacionamentos, pode ser rude e crítica com pessoas em algumas situações.

### Preciso

50%

Pessoa que tende a seguir sistemas e ordem, baseando suas decisões em fatos e situações anteriormente conhecidas. Em todas as atividades, tenta atingir padrões que foram estabelecidos por ele ou por outros. Normalmente irá investigar e perguntar insistente antes de assumir uma posição e poderá ser vista como muito meticolosa e atenta a fatos. Poderá até ser considerada cética por algumas pessoas, frustrando aqueles que esperam uma maior agilidade. É uma pessoa flexível e ágil, com respostas rápidas e que busca desafios, tendendo a se automotivar. É móvel, decidida e movida por energia interna, usualmente com facilidade de adaptação às situações e pessoas. Quando necessário, adere rápida e facilmente a novos processos.

### Detalhista

50%

Pessoa que tende a agir de maneira cuidadosa e conservadora, mas que poderá mudar sua posição de modo a conseguir atingir seus objetivos, desde que essa mudança esteja sustentada por parâmetros e regras claras e definidas. Se for pressionada por pessoas mais assertivas, poderá ceder em suas posições para evitar conflito. Pode apresentar um estilo seguidor de procedimentos e normas que parecerá rígido aos outros, mas que é bem comum nas pessoas perfeccionistas e preocupadas com altos padrões de qualidade e atenção a detalhes técnicos. É uma pessoa calma e paciente, que gosta de ouvir e de aconselhar os outros. Precisa de tempo para assumir mudanças, não gosta de confrontações e nem de conflitos. Aprecia a comunicação tranquila e é previsível em seus comportamentos.

### Escala de cores

As cores que representam a similaridade são definidas na seguinte escala:

Características exatas	96% ou mais
Características muito similares	de 76% a 95%
Características levemente similares	de 51% a 75%
Características diferentes	50% ou menos



# Similaridade com Perfis Clássicos SinergyRH

Esta é a correlação do Gráfico Predominante de LUCAS GUIMARAES MENDES com os 72 Perfis Clássicos SinergyRH em ordem decrescente de similaridade.

01 - Especialista	99%	37 - Educador	50%
02 - Técnico Especialista	94%	38 - Empreendedor	50%
03 - Administrativo	89%	39 - Especialista Comunicativo	50%
04 - Representante	89%	40 - Executor	50%
05 - Cooperador	84%	41 - Expansivo	50%
06 - Pensador Persistente	84%	42 - Fomentador	50%
07 - Perito Investigativo	84%	43 - Inspirador	50%
08 - Questionador	84%	44 - Integrador	50%
09 - Conselheiro Administrativo	79%	45 - Líder Articulador	50%
10 - Líder Organizador	79%	46 - Líder Comandante	50%
11 - Realizador	79%	47 - Líder Criativo	50%
12 - Suporte Especialista	79%	48 - Líder de Equipe	50%
13 - Suporte Ativo	69%	49 - Líder Objetivo	50%
14 - Suporte Persuasivo	69%	50 - Líder Persuasivo	50%
15 - Apoiador	59%	51 - Líder Técnico	50%
16 - Comunicador Independente	59%	52 - Observador	50%
17 - Investigativo	59%	53 - Organizador	50%
18 - Suporte Técnico	59%	54 - Orientador	50%
19 - Agregador	50%	55 - Orientador	50%
20 - Articulador	50%	56 - Participativo	50%
21 - Autoconfiante	50%	57 - Pensador	50%
22 - Avaliador	50%	58 - Pensador Objetivo	50%
23 - Avaliador	50%	59 - Perfeccionista	50%
24 - Comandante	50%	60 - Persuasor	50%
25 - Comprometido	50%	61 - Pesquisador	50%
26 - Conselheiro	50%	62 - Planejador	50%
27 - Controller	50%	63 - Professor	50%
28 - Convincente	50%	64 - Promotor	50%
29 - Cooperador Entusiasta	50%	65 - Regulador	50%
30 - Coordenador	50%	66 - Respeitador	50%
31 - Criador Ativo	50%	67 - Supervisor	50%
32 - Criativo	50%	68 - Suporte Articulador	50%
33 - Defensor	50%	69 - Suporte Comprometido	50%
34 - Desbravador	50%	70 - Técnico de Qualidade	50%
35 - Diplomático	50%	71 - Técnico Pesquisador	50%
36 - Direcionador	50%	72 - Treinador	50%

