

Relatório Comportamental de Seleção

ZUP IT INNOVATION

Raphael Dos Santos Guimaraes

Perfil ETALENT preenchido em **14/02/2023**

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



Sumário

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

- 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
- 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 e saiba mais.



Introdução

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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 "muito aderente" até "muito pouco aderente".

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

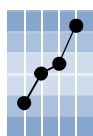
No ETALENT PRO: **Após a contratação, utilize as funções e relatórios comportamentais disponíveis para processos de educação, gestão, manutenção, vendas e atendimento**

**Visão Geral**

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

Características predominantes

Raphael é conservador, moderado, diplomático, discreto, cuidadoso, autodisciplinado, preciso, detalhista, precavido e perfeccionista.

Principal Talento**Orientador**

Principal Talento

Correlação com o cargo

Sem cargo definido

Dados cadastrais**Nome**

Raphael

C.P.F.

10140398783

Sobrenome

Dos Santos Guimaraes

Telefone**Email**

raphael.guimaraes@zup.com.br

Centro de Custo

ZUP - Leadership Development



O Que os Gráficos DISC Expressam

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



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.

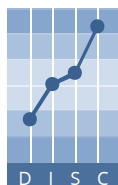


Visão Gráfica do Perfil DISC

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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.

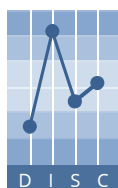
Gráfico Estrutural



D 28%
I 51%
S 58%
C 88%

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.

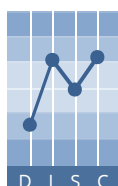
Gráfico Adaptado



D 25%
I 86%
S 41%
C 53%

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.

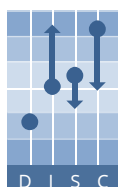
Gráfico Resultante



D 26%
I 68%
S 49%
C 70%

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 -3%
I 35%
S -17%
C -35%

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

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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 **Raphael** com os 36 talentos, identificamos que aquele que possui maior aderência é o **Orientador**, com uma pontuação de **88%** de semelhança. Este talento está presente em **5,57%** da população brasileira, segundo pesquisa da ETALENT, sendo o **6º** na predominância total.



**A Pessoa e o Talento**

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

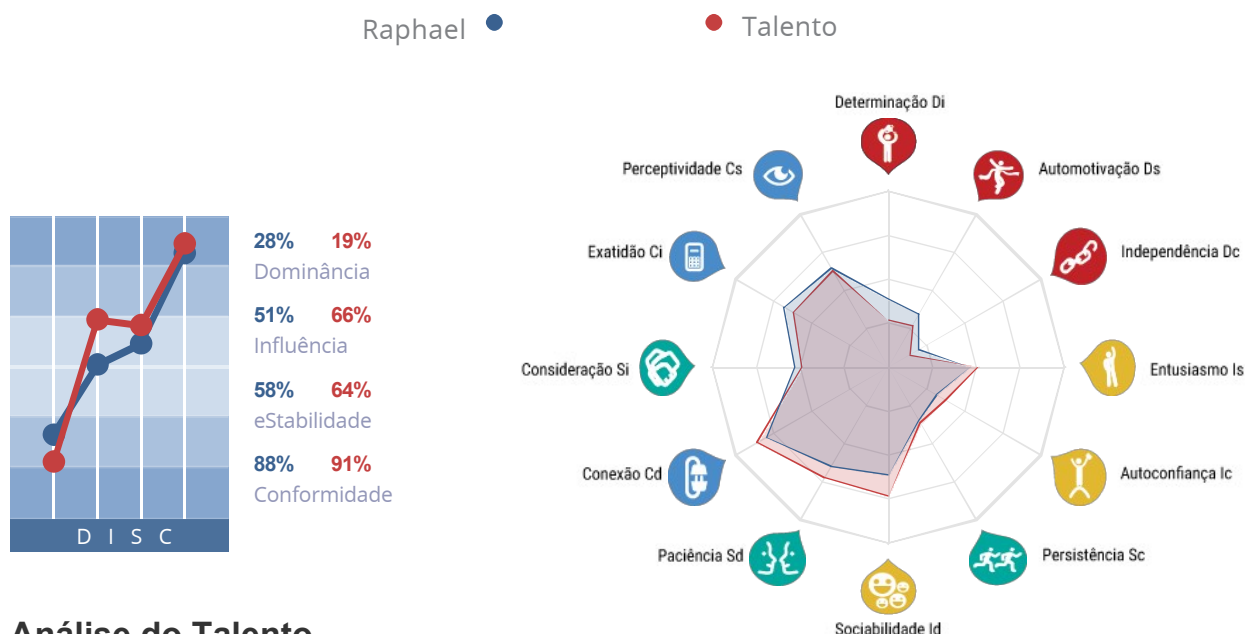
A ETALENT, publicou a PESQUISA TALENTO BRASILEIRO que contou com uma amostra significativa de 1,3 milhão pessoas revelando a concentração DISC da nossa população, o que permite a construção de diversas estratégias para Atração de novos profissionais, bem como para Educação, Gestão e Manutenção. O gestor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



Correlação da Pessoa e o Talento

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

Esta correlação permite ver o grau de aderência entre o perfil pessoal e os talentos. Dentre os 36 talentos, o perfil de **RAPHAEL** teve a maior correlação, a partir do Gráfico Estrutural e dos Subfatores do Dodecaedro (que será apresentado adiante), com o talento Orientador, para o qual apresenta uma correspondência de **88%**. A correlação permite, entre outras ações, situar o perfil de **RAPHAEL** 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 aprofundar o conhecimento, sistematizá-lo e passá-lo adiante. Muitos são aqueles que sabem em profundidade, mas poucos transmitem uma ideia com tanta clareza, como os Orientadores. Também se comunicam bem, gerando um clima de aceitação e motivação em torno dos que precisam aprender. Em geral, os Orientadores são aqueles que sabem facilitar o aprendizado, por mais técnico que seja. Possuem o dom de escutar e entender as pessoas, buscando chegar até elas de forma diplomática e amável, porém mantendo a distância e o respeito necessários ao bom educador. Eles conhecem o tempero certo entre o envolvimento e o distanciamento, o que os torna autoridades amadas pelos que têm o privilégio de ser educados por eles.

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

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.

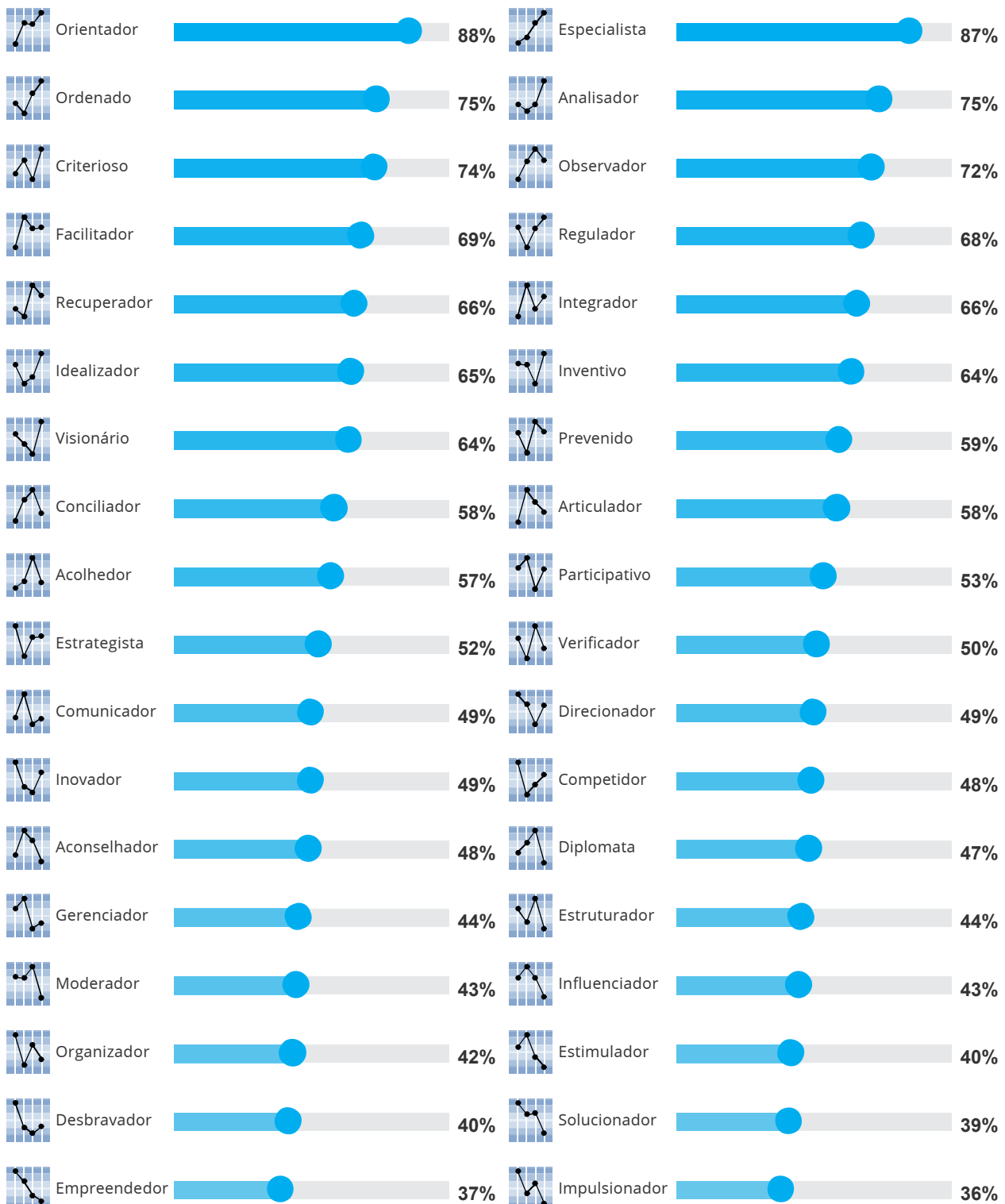
Cada cargo ou função exige um tipo de talento expresso no comportamento e um conjunto de conhecimentos e habilidades aplicados para seu pleno exercício. É importante que a empresa considere todos esses aspectos e correlacione o cargo com o perfil comportamental da pessoa, justamente para diminuir a subjetividade 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

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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 **Raphael**, 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 **Raphael**, a partir do Gráfico Estrutural.





Análise Descritiva do Comportamento

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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



Resumo do seu Comportamento

Gráfico DISC usado: **Resultante**

RAPHAEL dá muita importância aos laços de amizade formados dentro de sua equipe de trabalho. Tem facilidade para interagir socialmente, porém, em certas situações, pode apresentar um comportamento mais discreto. Evita se envolver em confrontos diretos, buscando sempre usar a persuasão para minimizar os conflitos e manter a harmonia no ambiente de trabalho. Pode mudar sua abordagem dependendo das circunstâncias, sendo capaz de trabalhar também de acordo com regras e procedimentos rígidos.



Como se motiva

Gráfico DISC usado: **Estrutural**

O ponto destacável da motivação de RAPHAEL é a realização de atividades com precisão, sem erros, de forma a evitar qualquer questionamento ou conflito. Ele aprecia trabalhar num ambiente cooperativo, sentindo-se mais encorajado se obtiver apoio e reforço de seus superiores e colegas, em qualquer ação que estiver realizando.

RAPHAEL gosta de realizar análises lógicas e fazer trabalhos estruturados, valorizando as atividades cognitivas, sempre se motivando dessa forma.



Como gostaria de ser gerenciado

Gráfico DISC usado: **Estrutural**

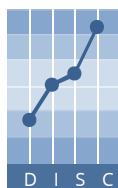
Para o gerenciamento de RAPHAEL é importante que o líder o direcione a concentrar-se mais nas tarefas em curso, buscando minimizar fatores que possam contribuir para a dispersão dele, o que não é difícil de ocorrer. Assim, é interessante que o gerente minimize os estímulos externos que possam interromper ou fornecer contínuas informações para RAPHAEL, pois sua sensibilidade é grande para captar esses estímulos.

Além disso, o gerente deve fornecer apoio e orientação constantes, pois é importante para RAPHAEL sentir-se seguro de que está na direção correta e agindo segundo as regras e procedimentos de seu ambiente.



Análise Isolada dos Fatores DISC

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



**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: 28%

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**

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

eStabilidade: 58%

Apresentando o Fator de Estabilidade acima da linha média do gráfico, mas próximo a ela, essa pessoa tende a ser, de forma geral, autocontrolada, paciente, ponderada e previsível. Gosta de escutar as pessoas, mas pode, apenas ocasionalmente, apresentar um comportamento mais próximo do assertivo, sem muita intensidade. Prefere ambientes estáveis e situações conhecidas a novidades inesperadas.

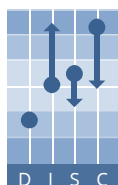
Conformidade: 88%

Sendo o Fator Conformidade muito alto, neste perfil, ele retrata uma pessoa bastante perfeccionista e precisa. Apesar de demonstrar uma atitude diplomática, pois não aprecia conflitos e os evita o máximo que pode, é extremamente exigente no que diz respeito ao cumprimento de regras, padrões e procedimentos. Prefere trabalhar em seu próprio ritmo, para produzir um trabalho de alta qualidade. É muito detalhista e preocupa-se com a exatidão das coisas. Tende a falar apenas o necessário e não se envolve em conversas mais informais. Guia-se, sobretudo, pela lógica.



Mudanças do Perfil Estrutural para o Adaptado

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



D -3%

I 35%

S -17%

C -35%

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 RAPHAEL está fazendo. Importante ressaltar que quanto maior for a diferença, mais difícil será para o profissional ter as atitudes adequadas, especialmente no médio e longo prazo. A visão sistêmica dos gráficos possibilita uma leitura completa da pessoa.

Dominância

RAPHAEL 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 RAPHAEL 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

RAPHAEL está se tornando bem mais relacional e comunicativo do que o normal, pois lê o ambiente como demandante dessa postura. Se RAPHAEL já possui uma Influência alta, é possível essa mudança cause pouco incômodo. Mas, se sua Influência for naturalmente baixa, RAPHAEL está se esforçando para inverter seu perfil, para ser reconhecido como uma pessoa sociável e aberta, o que lhe custa um bom nível de estresse, caso essa situação perdure por muito tempo. A liderança deve estar atenta a RAPHAEL e entender e gerir a dinâmica dessa mudança.

eStabilidade

RAPHAEL está fazendo 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 ele possuir uma Estabilidade alta, certamente está se ressentindo por essa adaptação, podendo resultar em um nível de estresse significativo. Recomenda-se que liderança analise as demandas reais que RAPHAEL busca atender e quais são as repercussões em sua qualidade de trabalho, além do impacto pessoal.

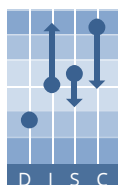
Conformidade

Esse nível de redução da Conformidade deve estar causando um incômodo considerável para RAPHAEL. ele sente que precisa ser menos detalhista e orientado à qualidade técnica como gostaria, em nome da velocidade de entrega. Se ele tiver uma Conformidade baixa em essência, esse incômodo é relativo, mas não inexistente, devido ao grau de redução. Mas, se sua Conformidade for alta no Perfil Estrutural, esse incômodo pode beirar o estresse, pois é difícil para uma pessoa cautelosa, perfeccionista e voltada à qualidade inverter essa inclinação. A liderança precisa analisar os motivos e as consequências dessa mudança, seja para RAPHAEL, seja para os resultados do seu trabalho.



Mudanças do Perfil Estrutural para o Resultante

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



D -3%

I 35%

S -17%

C -35%

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 Raphael 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

RAPHAEL 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 RAPHAEL 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

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

eStabilidade

RAPHAEL está fazendo uma pequena alteração no seu comportamento mapeado no Perfil Resultante, reduzindo sua Estabilidade para se tornar mais ativo, menos rotineiro e mais disposto a mudanças, desde que com o devido preparo e planejamento. ele sente que essas são as demandas pontuais que deve atender. O desconforto gerado por essa adaptação tende a ser pequeno ou médio.

Conformidade

Observa-se que RAPHAEL faz uma redução bastante significativa nas características do Fator Conformidade. Isso fica patente não só no Perfil Adaptado como no Resultante aqui descrito. Menos detalhes, menos cautela e exatidão são os atributos que ele lê como exigências do ambiente. Se ele tiver uma Conformidade baixa, é provável que se incomode com essa mudança, mas não tanto. Mas, se a Conformidade for alta, o nível de estresse é sensível, pois está abandonando sua inclinação ao perfeccionismo e à qualidade em nome da velocidade e urgência, assim como a aceitação de riscos. A liderança de RAPHAEL deve estar atenta à correção de leitura da demanda, e às causas e às consequências desse movimento.



Análise dos Subfatores DISC

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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

38% / 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 **RAPHAEL**, 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

62% / Alto



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 distraindo frequentemente no trabalho devido às oportunidades de interagir socialmente.

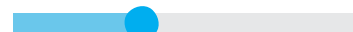
RAPHAEL é dotado de alta sociabilidade, com uma forte tendência a privilegiar aspectos subjetivos e sociais, em que pode utilizar sua grande habilidade de comunicação e exercer sua empatia. É muito provável que evitará tomar decisões que tenham repercussões negativas sobre as pessoas à sua volta, em detrimento de abordagens mais pragmáticas e voltadas para fatos e resultados concretos.



Automotivação

Dominância maior que a Estabilidade

35% / 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.

RAPHAEL exibe um perfil em que a automotivação situa-se num patamar relativamente baixo, com uma atitude mais receptiva à iniciativa das outras pessoas, com quem adotará, muito provavelmente, uma atitude cuidadosa e cooperativa. Seu comportamento típico é de cautela e serenidade, sem pressa para agir até que conheça todos os meandros da situação.



Análise dos Subfatores DISC

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



Paciência

Estabilidade maior que a Dominância

65% / 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.

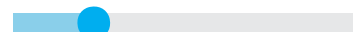
RAPHAEL é dotado do subfator paciência em alto grau. Ele sabe ouvir as pessoas e é receptivo às suas ideias e ações, pautando-se por um comportamento diplomático, sereno e amável. **RAPHAEL** é cuidadoso e não age com impetuosidade, fazendo questão de buscar segurança em quase todas as situações.



Independência

Dominância maior que a Conformidade

20% / Muito 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.

O perfil de **RAPHAEL** indica uma pessoa que opta praticamente sempre por assumir uma atitude de interdependência, conformando-se aos objetivos do grupo e mostrando-se ser um bom seguidor, de forma reverente e cautelosa. Ele prefere expressar um sentido de humildade, o que faz com que aparente frequentemente uma baixa autoestima.



Conexão

Conformidade maior que a Dominância

80% / 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.

RAPHAEL 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. Ele 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

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



Entusiasmo

Influência maior que a Estabilidade

46% / Médio



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.

Ao analisarmos o grau de entusiasmo de **RAPHAEL** verificaremos que seu perfil aponta para uma pessoa que assume com frequência uma atitude de equilíbrio, algumas vezes, poderá expressar um entusiasmo maior, outras ocasiões, optará por uma atitude mais moderada, e isso, provavelmente dependerá do grau de risco que a situação traz.



Consideração

Estabilidade maior que a Influência

54% / Médio



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.

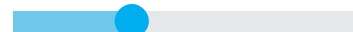
RAPHAEL é uma pessoa dotada de consideração em grau médio, o que significa que em certos momentos poderá assumir uma postura mais ponderada e controlada, e, em outras ocasiões, poderá a se mostrar mais impetuoso e enfático. É provável que sua percepção da situação o levará a uma ou outra atitude.



Autoconfiança

Influência maior que a Conformidade

32% / Baixo



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.

RAPHAEL costuma verificar com cuidado os detalhes de seu trabalho antes de entregá-lo a seus superiores. Tratando-se de uma missão ou tarefa, ele buscará estar seguro de que todos os aspectos foram examinados e todas as providências foram tomadas para que nada saia errado. Sua autocrítica o leva a tomar um tempo maior para concluir seu trabalho, focando mais a qualidade do que a velocidade.



Análise dos Subfatores DISC

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



Exatidão

Conformidade maior que a Influência

68% / Alto



Este subfator pode também ser denominado '**cautela**'. 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.

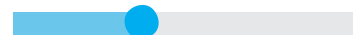
RAPHAEL costuma ser o tipo de pessoa bastante cautelosa e voltada para os detalhes. Ele não se permite adotar uma atitude generalista para tratar de problemas específicos. Gosta de se precaver, pois sabe que o que pode dar errado dará. Não se **RAPHAEL** puder evitar, com sua postura crítica.



Persistência

Estabilidade maior que a Conformidade

35% / Baixo



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.

O estilo de **RAPHAEL** costuma ser dinâmico e mutável. Se alguma coisa não está dando certo, o mais provável é que ele tente novos caminhos rapidamente. Não demonstra paciência para continuar com as mesmas práticas. **RAPHAEL** tem uma natureza inquieta e expressa isso mudando constantemente.



Perceptividade

Conformidade maior que a Estabilidade

65% / Alto



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 distraindo com facilidade. Esta característica sobressai quando não conta com a preocupação do S em relação aos problemas alheios e sua capacidade de concentração.

RAPHAEL tem uma capacidade de observação acima da média. Nota detalhes quase imperceptíveis para estilos menos detalhistas que o seu. Isso o leva a dar atenção a aspectos que não fariam diferença a essas pessoas e mesmo torná-lo mais disperso.



Entrevista por Competência Comportamental

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

Como **não há correlação** entre o perfil de Raphael com um cargo específico, formulamos cinco questões para os quatro 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



65% / Alto

- **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?



Conexão

Pessoa



80% / Alto

- **Bom senso** - Em quais situações você se sente mais confortável: antes de agir, pesar e medir as consequências ou se lançar no desafio e depois ver como resolver, caso tenha alguma repercussão? Por quê?
- **Cooperação** - Conte uma situação na qual você teve que buscar aprovações constantes para poder dar seguimento à sua atividade. Como você procedeu? No que resultou?
- **Interdependência** - Descreva uma circunstância em que o resultado do seu trabalho estava muito ligado à resposta de sua equipe e/ou área par. Como você articulou essa conexão?
- **Lógica** - Como você se considera: uma pessoa mais lógica e analítica ou uma pessoa que age de forma mais intuitiva? Traga exemplos.
- **Reflexão analítica** - Alguma vez você já se viu bastante reflexiv[o], avaliando vários pontos de vista para a busca de uma solução em consenso?



Entrevista por Competência Comportamental

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



Exatidão

Pessoa


68% / Alto

- **Autodisciplina** - Como você organiza e mantém os registros das suas atividades? Qual o nível de detalhes que você adota? Qual o efeito disso?
- **Cautela** - Relate uma situação na qual você teve que agir com muita cautela. Como fez isso?
- **Meticulosidade** - Dê exemplos de como você identificou um problema na rotina de trabalho, olhando com mais proximidade para a situação/projeto.
- **Perfeccionismo** - Alguma vez você já teve a oportunidade de realizar uma ação ou melhorar um processo de trabalho em que foi muito elogiado por ter alcançado a eficiência? Conte o que foi.
- **Precisão** - Conte como você lida com problemas complexos e que exigem muita atenção a detalhes e precisão na avaliação. Dê um exemplo vivido por você. Como abordou o caso e qual foi o resultado?



Perceptividade

Pessoa


65% / Alto

- **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

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

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.

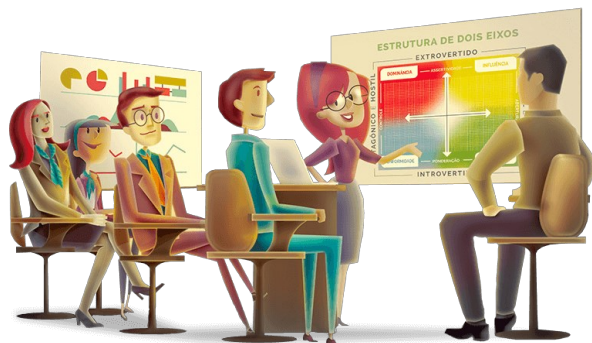
Whiteboard: consiste em trazer questões fundamentais para o efetivo exercício da vaga, para que o candidato às resolva na frente dos gestores em um quadro branco, explicando a linha de raciocínio e o passo a passo de como chegou à solução.



Para Saber Mais

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES

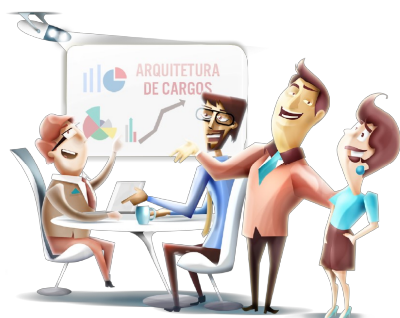
Encontre aqui tudo o que precisa para o **autoconhecimento** e os **processos de mudança** para você e sua equipe:



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.

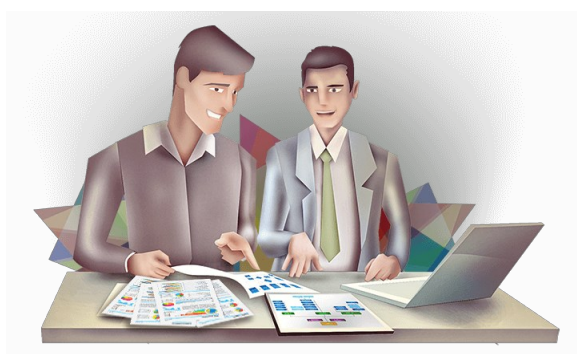
[Conheça a formação](#)



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

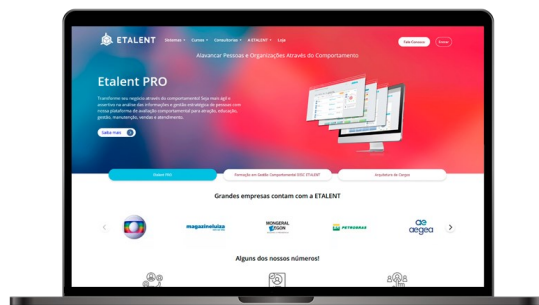
Faça uma avaliação do Capital Humano da sua organização para identificar os Talentos e seus níveis de prontidão, a fim de suportar as estratégias organizacionais frente aos desafios.

[Ver Assessment Center](#)



Para Saber Mais

RAPHAEL DOS SANTOS GUIMARAES



Site

Saiba mais sobre a Etailent 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](#)