



02.10.2025

# Relatório de Perfil Comportamental

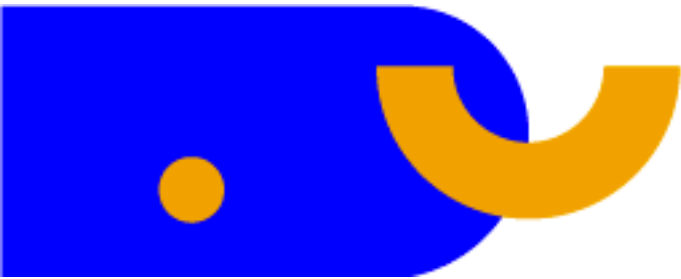
Felipe Copceski Rossatto

Este Relatório é um produto da PDA International. A PDA International é líder no fornecimento de avaliações comportamentais aplicadas para recrutar, reter, motivar e desenvolver talentos.

Telefone +55 (51) 3062-3373 | [customersuccess@pdainternational.net](mailto:customersuccess@pdainternational.net) |  
[www.pdainternational.net](http://www.pdainternational.net)

**PDA International ®**

©2004 PDA International



## Introdução

A avaliação PDA é um instrumento confiável e cientificamente validado que foi desenvolvido para compreender e descrever o comportamento das pessoas.

Com base no preenchimento do formulário, seguindo e respeitando as instruções, neste relatório, você encontrará uma descrição de como você geralmente responde a diferentes situações, desafios e compromissos que surgem no seu dia a dia.

Portanto, esta avaliação fornece uma avaliação completa da análise do seu perfil comportamental e o motivo das suas decisões. Deve-se levar em conta que, ocasionalmente, podemos nos adaptar e modificar nossos comportamentos, potencializando ou inibindo nossas tendências naturais.

Neste relatório você encontrará informações sobre esses comportamentos que são mais típicos e característicos do seu estilo de comportamento e seus principais motivadores.

A PDA International, convida você a ler este relatório, fazendo um esforço para identificar essas características do seu estilo de comportamento que vem tendo um impacto positivo e tem sido favorável, bem como as características que, em diferentes ocasiões, complicaram e afetaram negativamente o seu caminho para o sucesso.



## Indicador de Consistência



Consistente

As Informações contidas no relatório são "coerentes e consistentes", portanto válidas para interpretar e de base sólida para tomar decisões.

## Gráfico PDA

### R Eixo do Risco

Cauteloso

Arriscado

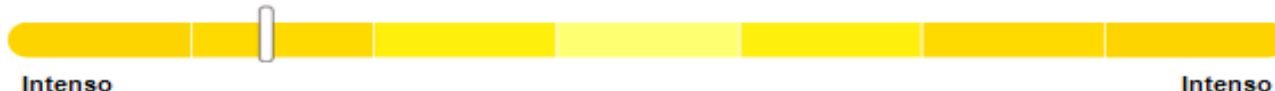


É uma pessoa geralmente direta e competitiva. Frequentemente tomará a iniciativa e vai esforçar-se para atingir os objetivos. Motiva-se com os desafios e não terá um grande inconveniente em assumir riscos.

### E Eixo da Extroversão

Introvertido

Extrovertido



É uma pessoa reservada e um pouco discreta. Interage com os outros sem dificuldade, mas pode ser considerada uma pessoa que prefere estar sozinha. Pode preferir trabalhar individualmente ou em grupos pequenos. Transmite uma impressão de autossuficiência e de ceticismo.

## P Eixo da Paciência

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



É uma pessoa que geralmente está alerta. Pode responder positivamente às mudanças, assim como também tolerar alguma rotina. Apesar de gostar da variedade e das mudanças, estas devem ser preferencialmente planejadas.

## N Eixo das Normas

Independente

Sujeito às normas



É uma pessoa metódica, exata, que gosta da ordem e de contextos bem definidos. Motiva-se com o cumprimento das normas e das políticas. Gosta de estruturas bem definidas. É detalhista, com tendências para a perfeição e precisão. Tem abertura para as ideias dos outros, é cortês e cooperativa.

## A Eixo do autocontrole

Emocional

Racional



É uma pessoa muito reflexiva e racional. Demonstra um comportamento frio e com habilidade para controlar os seus fortes impulsos. Demonstra segurança, autoconfiança e confia na sua habilidade para tolerar. Tem uma atitude restrita com as regras e princípios, podendo por vezes transmitir uma imagem um pouco rígida.

É importante compreender que nem todas as características descritas neste relatório serão evidenciadas simultaneamente e na mesma intensidade. É mais provável que a pessoa observe apenas algumas destas características. Quanto mais extremo pontua cada eixo, mais visível será o comportamento e mais característico será o perfil profissional da pessoa.

## Palavras Descritivas

Com base nas respostas, este relatório identificou as palavras que descrevem as tendências comportamentais que mais se manifestam no perfil comportamental. Em seguida apresentamos uma lista das palavras que particularmente podem ser utilizadas para descrever a pessoa analisada. O seu estilo natural de comportamento descreve-se como:

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| ■ <b>Tranquilo</b>    | ■ <b>Consistente</b> |
| ■ <b>Tenaz</b>        | ■ <b>Exato</b>       |
| ■ <b>Preciso</b>      | ■ <b>Sincero</b>     |
| ■ <b>Amável</b>       | ■ <b>Reservado</b>   |
| ■ <b>Sistemático</b>  | ■ <b>Cético</b>      |
| ■ <b>Introvertido</b> | ■ <b>Cuidadoso</b>   |
| ■ <b>Analítico</b>    | ■ <b>Lógico</b>      |
| ■ <b>Disciplinado</b> |                      |

## Descrição do perfil natural

Esta seção permite ter uma ampla visão e compreensão sobre o estilo natural de comportamento desta pessoa. A partir desta descrição é possível ter uma compreensão mais profunda sobre como esta pessoa responde perante a necessidade de resolver problemas, enfrentar novos desafios, exercer a sua influência, adaptar-se à mudança, responder às regras e procedimentos impostos por outros, assim como a sua capacidade de controlar os seus impulsos e emoções.

Felipe geralmente aborda os projetos, tarefas e responsabilidades com um estilo solucionador de problemas. É altamente confiável e tem disciplina e precisão. Tem também a habilidade de avaliar os fatos de forma lógica e sistemática. Gosta de trabalhar realizando análises complexas e detalhadas. Prefere atuar com base em fatos e dados, ainda que também possa ir além destes e demonstrar assim um pensamento criativo. Tem um estilo lógico e analítico na sua abordagem aos problemas. É uma pessoa curiosa e gosta de entender as verdadeiras causas dos problemas e dos acontecimentos. Por vezes, pode mostrar um comportamento cético na sua abordagem. Não se distrai facilmente e necessita de evidências e de argumentos lógicos antes de se comprometer com um plano ou proposta. O seu ceticismo faz com que demore a aceitar novas ideias. Pode tender a mostrar-se reticente ou com ceticismo às mudanças. É uma pessoa reservada e distante. Pensará as coisas cuidadosamente e é provável que aparente seriedade. As suas relações têm por base a confiança que constrói ao longo do tempo, motivo pelo qual pode demorar algum tempo a confiar nos outros. Pode demonstrar ser distante ou pouco sociável e a sua tendência para a introversão pode fazer com que por vezes se isole das pessoas. Tem a necessidade inata de evitar envolver-se excessivamente com as pessoas que não são do seu círculo íntimo. Gosta de trabalhar individualmente ou em equipas reduzidas, desenvolvendo projetos, analisando dados ou resolvendo problemas. A perseverança e a determinação são as suas qualidades principais. Será persistente e terá um estilo meticuloso na sua abordagem ao trabalho. Demonstrará um comportamento calmo e estável em diferentes situações. Permanecerá estável sob pressão, sendo previsível e confiável na sua execução de tarefas e projetos. Envolve-se nos projetos que empreende. É uma pessoa rígida e pode ser intolerante com pessoas que não cumprem com os prazos ou que não consigam cumprir com os seus objetivos como corresponde. Provavelmente evitará relacionar-se com indivíduos demasiado sociáveis e influentes. Geralmente considera uma perda de tempo as conversas sociais que entende como irrelevantes com pessoas que não são de seu círculo íntimo. Necessita de privacidade nos seus assuntos pessoais e pode sentir tensão quando percebe que isto não é respeitado. Provavelmente reaja a esta tensão mantendo-se em silêncio, sem exteriorizar os seus pensamentos e afastando-se das pessoas.



## Estilo de liderança

Independentemente da posição ou cargo que seja desempenhado, todas as pessoas manifestam um estilo individual de Liderança. Este descreve a forma como a pessoa atua perante a necessidade ou responsabilidade de ter que dirigir outros. Os capítulos de Comunicação e Influência, Tomada de Decisões e Estilo de Liderança de Equipes, descrevem e permitem ter uma ampla visão e compreensão do estilo de liderança desta pessoa.

Felipe tem uma liderança prática, racional, analítica e estrita. Por vezes, devido à sua orientação para os resultados, pode parecer menos sensível às necessidades e às reações emocionais da sua equipe ou dos seus colaboradores.

Estabelece metas claras e prazos definidos e preocupa-se por fazer com que o trabalho se faça no tempo estimado, mantendo altos padrões de qualidade. Tem habilidade para pôr ordem em situações de caos.



### Estilo de liderança de equipes

- O seu estilo de liderança concentra-se mais no atingimento das metas que na criação de relações com a equipe e/ou colaboradores. Por esta razão, na sua procura por resultados, não demonstrará interesse em motivar os seus colaboradores, mas procurará os fatos objetivos. Por vezes pode parecer insensível às necessidades e às reações emocionais dos seus colaboradores.
- Terá um estilo rígido e exigente sem inconvenientes em comunicar as suas expectativas à equipe, colaboradores ou pares, apoiando-se nas normas e nos processos estabelecidos. Por vezes poderá demonstrar-se impaciente com as pessoas que percebe como pouco sérias ou ilógicas.
- Ao delegar responsabilidades, analisará as competências e as experiências da equipe e depois vai supervisionar muito de perto. Terá boa mentoria, ainda que por vezes lhe possa custar expressar os seus sentimentos ou emoções.



### Tomada de Decisões

Este indicador permite conhecer o estilo e como são tomadas decisões quando há uma determinada informação disponível.

Todas as decisões seguem um processo comum que pode ser descrito como um circuito fechado que se inicia com a tomada de consciência sobre um problema, seguido de um reconhecimento do mesmo e da sua definição. Posteriormente, analisam-se possíveis alternativas e as suas consequências. Depois de identificadas as alternativas, avalia-se cada uma delas considerando as vantagens e desvantagens. Esta análise dá-se dentro de um contexto concreto e com base, por um lado na equação de ganhos e perdas esperadas (exemplo: relação tempo-custo) e por outro lado, na experiência e nas aprendizagens anteriores.

Finalmente seleciona-se a solução entre as alternativas avaliadas com o objeto de tomar a decisão.

- Ao tomar decisões Felipe vai apoiar-se na lógica e no processo. Tem um estilo reflexivo, pensativo e tem um nível reduzido de tolerância à ambiguidade.
- Ao ser autoexigente e para evitar cometer erros, analisará os riscos para se assegurar de que a decisão tomada é a melhor alternativa possível.
- Necessitará de tempo e vai procurar coerência e ordem na informação antes de tomar a decisão. Avaliará as possíveis alternativas com base numa exaustiva análise e na experiência prévia.
- Lutará entre a necessidade de se antecipar e tomar uma decisão e a necessidade de ter a certeza e de analisar todas as opções, o que pode lhe gerar alguma tensão.
- Ao tomar decisões que impactem a equipe pode parecer distante, mas seguirá sempre o método, a comparação e a sua tendência natural para ser uma pessoa justa.
- Gosta de assumir toda a responsabilidade pelas decisões tomadas, sejam estas populares ou impopulares. Caso a situação o exija, poderá argumentar a sua decisão, proporcionando todo tipo de justificativas lógicas, comparativas e análises exaustivas das alternativas.







## Influência e comunicação

- Tem influência no seu ambiente graças à sua perícia técnica e a uma alta orientação para os resultados. Terá facilidade em convencer e influenciar proporcionando dados, apoiando-se nos KPIs ou em informação técnica com um alto grau de complexidade. Exercerá a sua autoridade utilizando a lógica.
- Em contextos que exijam os seus dotes de negociação vai sentir-se confortável em círculos reduzidos onde criará relações com base na confiança mútua. A sua procura contínua pela excelência, perfeição e orientação para os resultados podem-lhe criar tensão em situações que exijam alguma urgência. Felipe põe ênfase na qualidade da sua comunicação, tanto na forma como no conteúdo.
- O seu estilo de comunicação é sério e preciso. O seu principal ponto forte aqui é a sua habilidade para escutar. Preferirá um estilo de comunicação formal, sempre que possível, com um público reduzido. A sua orientação para os detalhes e o seu estilo sério podem resultar um pouco complexos para interlocutores mais informais ou com menos perícia técnica.



## Estilo Vendas

Esta seção permitirá que você tenha uma visão ampla e uma compreensão sobre o estilo dessa pessoa na identificação, criação e desenvolvimento de oportunidades de negócios, divididas em 3 capítulos: Abertura, Estilo de Negociação e Fechamento e Estilo Relacional.



### Abertura

- Felipe tem um estilo de comunicação preciso, realista e lógico. O seu grande ponto forte é comunicar com base em dados e análises complexas, isentos de nuances emocionais.
- Põe ênfase na qualidade das suas comunicações, tanto na forma como no conteúdo. A sua contínua procura por qualidade nas suas comunicações, pode-lhe criar tensão em situações que exijam alguma urgência.
- Vai preferir os círculos mais reduzidos, não obstante, pode adaptar-se bem com audiências maiores que exijam a apresentação de dados ou análises com uma alta componente técnica.
- A sua tendência a dar explicações detalhadas e o seu estilo sério podem não ser adequados para interlocutores mais informais ou com menos perícia técnica.



### Estilo de negociação e fechamento

- Tem uma grande habilidade para responder às objeções com argumentos exatos e dados concretos. Esta precisão e capacidade analítica permitem-lhe criar confiança nos seus interlocutores.
- A sua tendência para a lógica e a objetividade permitem-lhe manter a calma em situações de tensão e durante as negociações importantes.
- O seu foco sempre serão os resultados.
- Ao longo do processo de negociação privilegiará criar relações com base na confiança mútua.



### Estilo relacional

- A habilidade para prestar atenção ao detalhe e o seu pensamento lógico são pontos fortes na sua relação com diferentes interlocutores, tanto internos como externos.
- A sua habilidade para gerir as situações que podem parecer rotineiras, assim como a sua alta orientação para o detalhe asseguram a qualidade em tudo o que empreende e na atenção que dá.
- Nas suas relações profissionais, tentará sempre atuar o mais objetivamente possível.



## Como permitir que Felipe desenvolva todo o seu potencial

Nesta seção são descritos aspectos importantes a serem levados em conta que tornam possível que Felipe possa apresentar todo o seu potencial. Os pontos descritos em seguida têm por base o seu estilo natural de comportamento e são fundamentais para liderar esta pessoa de forma eficaz e para conseguir o seu máximo potencial, manter a sua motivação e dar-lhe um coaching efetivo, assim como também para quem trabalha com a pessoa como parte de uma equipe.

- Pela sua orientação para o resultado, vai gostar de ter responsabilidades claras e objetivos bem definidos. Na sua pressa por procurar o resultado exato, pode sentir frustração se não dispõe de objetivos claros
- É importante proporcionar-lhe um ambiente sistemático, lógico e consistente, onde tenha a oportunidade de trabalhar em projetos que envolvam problemas complexos, lógica e análises sistemáticas de dados.
- Apreciará poder contar com oportunidades para investigar, aplicar a sua criatividade e desenvolver novas ideias.
- Valorizará contar com responsabilidades claras e com alguma autoridade.
- Sentirá maior comodidade a trabalhar individualmente ou em grupos pequenos. Desta forma as comunicações ou apresentações com público maiores podem criar-lhe alguma tensão se estas se afastam da sua área de experiência.
- Gosta de um estilo de comunicação específico, detalhado e preciso.
- Dá importância a contar com o reconhecimento formal dos seus superiores, equipe e pares, por isso procurará feedback para se assegurar de que o seu desempenho é o adequado.
- Em situações que exijam tomar decisões rápidas pode hesitar, o que vai lhe gerar uma sensação de tensão e frustração. Por isso é importante reconhecer-lhe a necessidade de tempo para refletir no processo de tomada de decisões.
- Ao desfrutar dos aspetos técnicos e pela sua contínua procura pela perfeição pode dedicar muito tempo aos detalhes, o que pode por vezes provocar atrasos na entrega dos projetos. É importante ter sempre em mente que o potencial desta pessoa reside na sua capacidade para as tarefas de tipo analítico e especializado, para assimilar informação e para se concentrar no detalhe.

## Pontos fortes que podem se converter em limitações

Nesta seção são descritas algumas tendências próprias do estilo de comportamento e que eventualmente podem se converter em limitações. São aspectos claramente positivos do estilo de comportamento desta pessoa, mas que por vezes podem ser contraproducentes se não forem moderados.

- Tem uma forte influência da parte esquerda do cérebro (analítica) por isso lhe vai exigir um maior esforço interagir com pessoas que utilizam mais o lado direito do cérebro (emocional/intuitivo).
- Pelo seu estilo de orientação para as pessoas, mesmo quando as suas respostas possam ser corretas, por vezes pode parecer distante.
- Num esforço para dar um panorama completo e exato, pode proporcionar mais informação do que a desejada.
- Por vezes pode sentir incômodo ao se encontrar em contextos que exijam um alto nível de extroversão.
- O seu ceticismo e necessidade de ter dados empíricos podem fazer com se afaste dos aspectos mais emocionais requeridos pelas interações profissionais.



## Situação Atual

Esta seção permitirá ter uma clara perspectiva das alterações que estão ocorrendo no estilo de comportamento desta pessoa. Descreve que aspectos do seu estilo natural estão sendo alterados com o seu esforço por se adaptar à sua percepção sobre as exigências da sua situação atual.



### Tomada de Decisões

Esta análise indica que a tendência pró-ativa e arriscada de Felipe para tomar decisões é equilibrada por uma tendência para evitar decisões apressadas. Estas forças opostas podem, por vezes, gerar um estado de alguma indecisão. Apesar disso, percebe que para ser bem sucedido na sua situação atual, deve adoptar uma abordagem mais cuidadosa e precisa, pelo que está atualmente a mudar o seu estilo de "Tomada de Decisões" e a agir com mais cautela. Esforça-se por tomar as decisões certas, recolhendo informação, consultando e utilizando mais e melhor informação para decidir com maior especificidade.



### Equilíbrio de Energia

Esta análise sugere que Felipe percebe que a situação atual exige que ele invista mais energia do que a que tem disponível. Esta diferença na percepção da energia necessária e disponível não é tão abrupta, o que poderia indicar que ele sente algum stress e procura moderados.

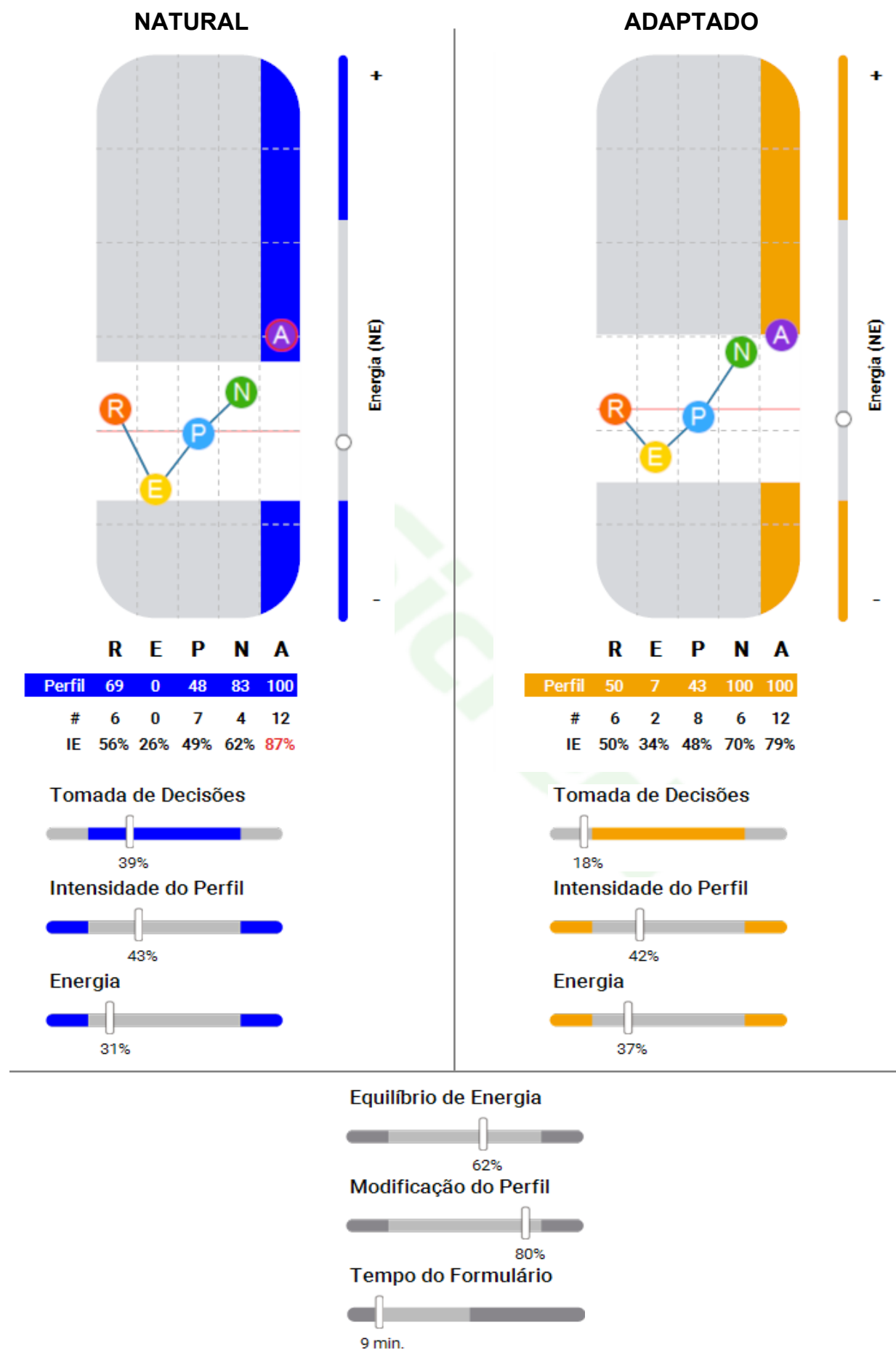


### Modificação do Perfil

Esta análise sugere que Felipe está atualmente a proceder a alguns ajustamentos, pelo que se prova que pode adaptar-se e que é de certa forma flexível. Ele não teria dificuldade em adaptar o seu comportamento, embora por vezes possa mostrar alguma resistência.

Este relatório está relacionado apenas a características comportamentais. O sucesso em qualquer função, posição ou situação específica dependerá de vários fatores, como suas habilidades, experiência e circunstâncias pessoais, além de serem fornecidas as circunstâncias ideais de desenvolvimento, como integração, motivação, coaching, etc.

## Gráfico Perfil Comportamental



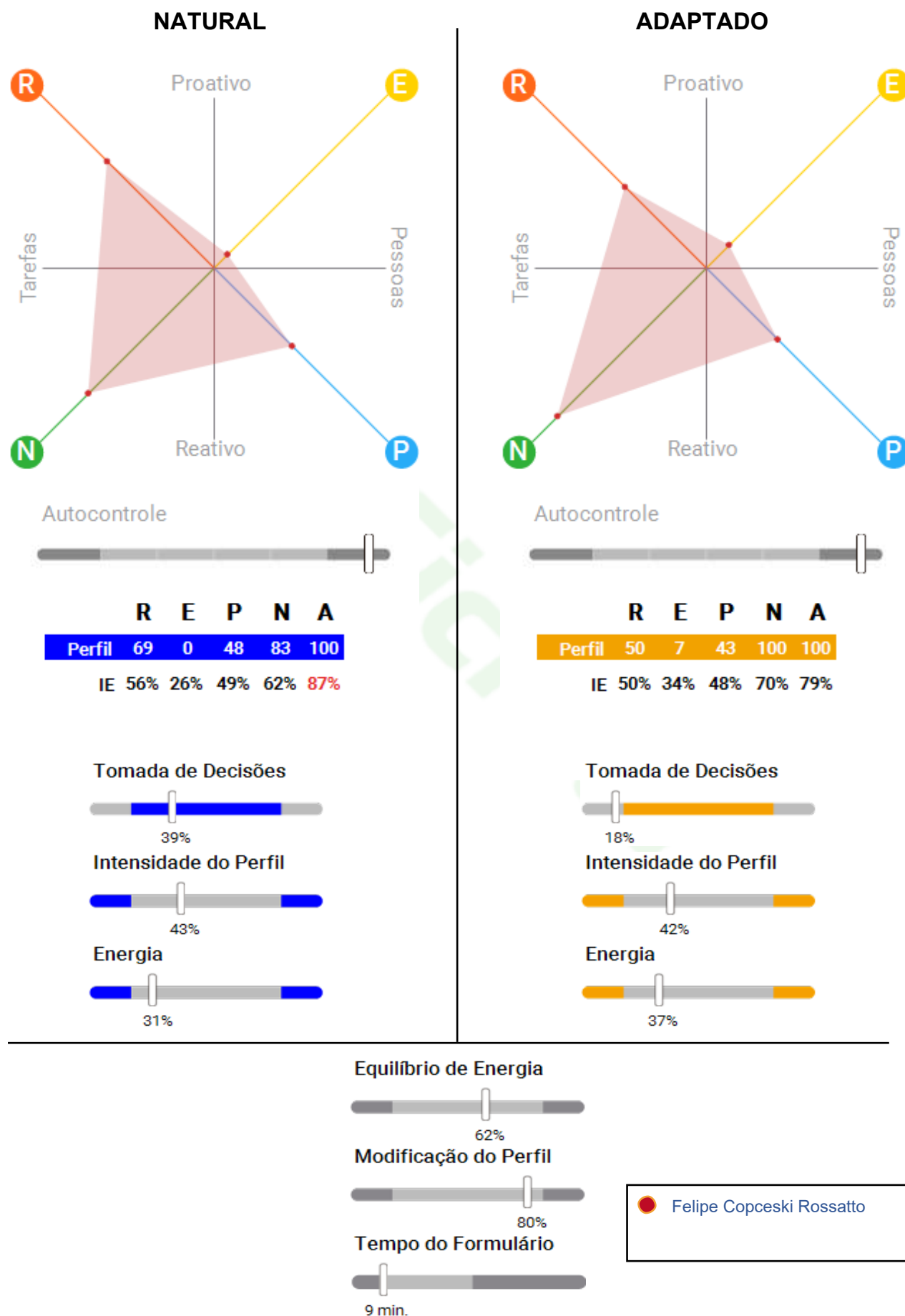
## Descrição

Sou movido pela curiosidade e pelo desejo constante de aprender. Minha formação em Matemática e Modelagem Matemática me proporcionou uma base sólida em raciocínio lógico, análise crítica e resolução de problemas complexos. Mais do que isso, desenvolveu em mim a paciência, a escuta ativa e a capacidade de enxergar os desafios sob diferentes perspectivas. Ao longo da minha trajetória acadêmica e profissional, aprendi que o conhecimento ganha ainda mais valor quando é compartilhado. Acredito profundamente na força da colaboração e na importância de uma comunicação clara e empática para construir soluções que realmente façam sentido para as pessoas. Quando cada indivíduo entende seu papel e tem espaço para contribuir, o coletivo cresce de forma mais sustentável e inovadora.

Busco sempre unir minha capacidade analítica com sensibilidade humana, procurando não apenas respostas técnicas, mas também formas de engajar, inspirar e apoiar quem está ao meu redor. Acredito que a tecnologia, quando usada com consciência e propósito, pode ser uma poderosa aliada na transformação de ambientes, culturas e pessoas.

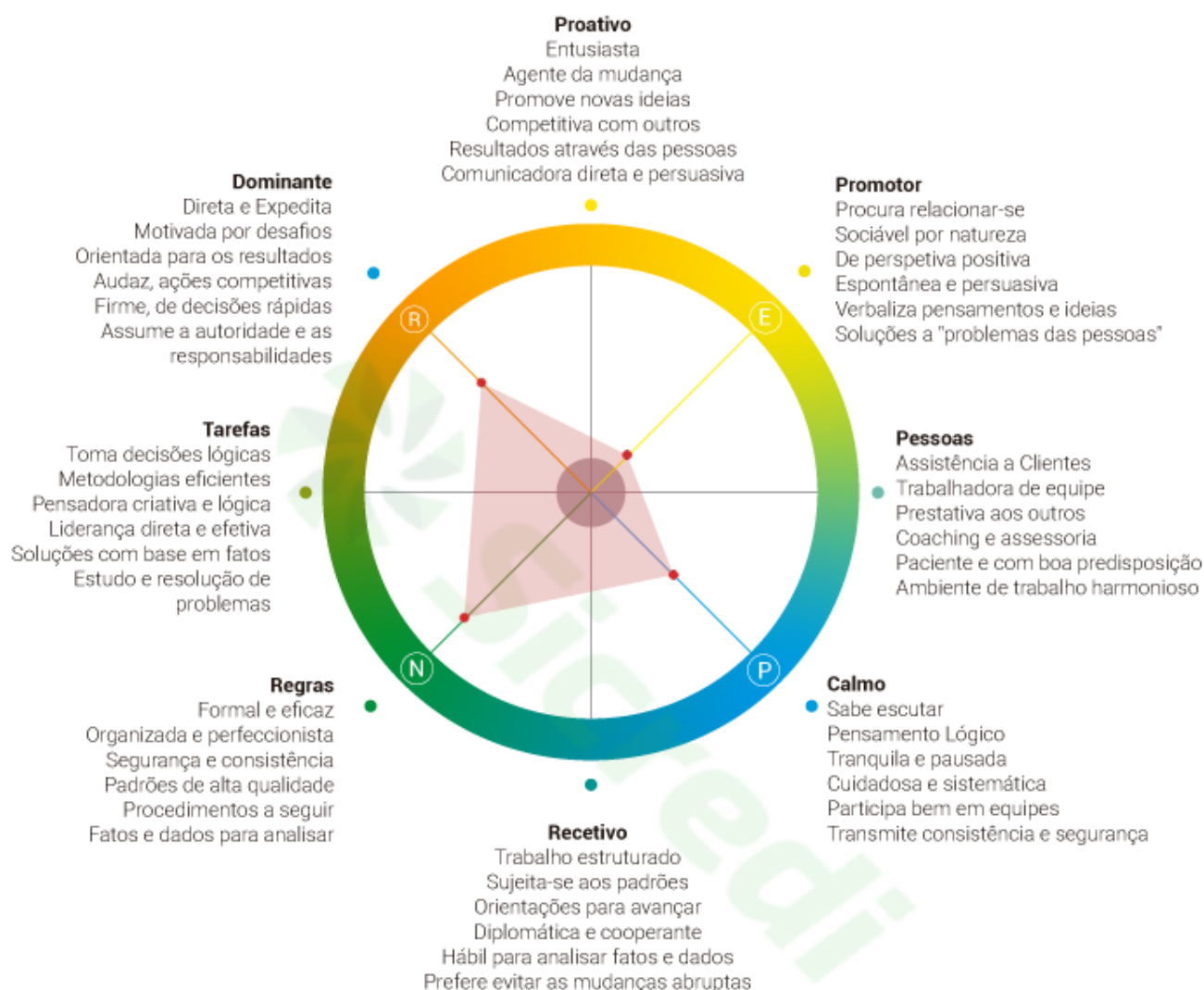


## Gráfico Radar PDA

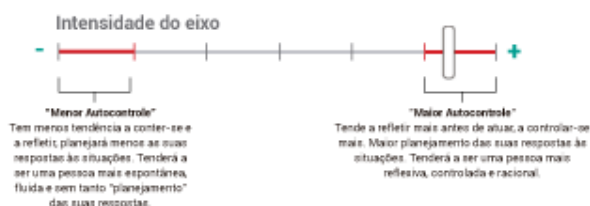




## Gráfico Circular PDA



|               | R   | E   | P   | N   | A   |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| <b>Perfil</b> | 69  | 0   | 48  | 83  | 100 |
| <b>IE</b>     | 56% | 26% | 49% | 62% | 87% |



## Gráfico Comportamental de Radar



- **Iniciativa**  
Tendência natural para se antecipar e propor ações inovadoras. É a atitude permanente de atuar quando se apresenta a ocasião, sem esperar ordens ou instruções, procurando e criando oportunidades e resolvendo situações e problemas. Antecipa-se e atua ativando vínculos e relações, ganhando o respeito e a confiança de diversos tipos de pessoas em que impacta e influencia para alcançar os resultados.
- **Inteligência Social**  
Tendência natural para se comunicar e relacionar eficientemente com outros gerindo a diversidade social, fazendo destas relações um canal para chegar ao alinhamento estratégico dos objetivos da organização. Manifesta uma inclinação natural para gerar, estabelecer, manter e potencializar relações de valor através de um fluxo de comunicação adequado entre os membros do grupo ou da organização, utilizando os distintos códigos e canais exigidos a cada caso.
- **Influência**  
Tendência natural para influenciar e impactar os outros criando compromisso e construindo consenso. Descreve uma visão otimista que se orienta para os resultados trabalhando com e através das pessoas, demonstrando-se sociável, amigável e influente.
- **Autonomia**  
Tendência natural a se orientar para os resultados de forma segura, independente e com autoconfiança, identificando as oportunidades em diferentes situações. Aproveita os recursos disponíveis (tempo, pessoas, recursos econômicos), proporciona soluções e empreende assumindo a todo o momento a responsabilidade e as consequências dos seus atos.
- **Mentoria**  
Tendência natural a ajudar os outros, apoiar as pessoas e as equipes de trabalho no seu desenvolvimento e na superação diária. Concentra-se nas pessoas impulsionando a colaboração, motivando e desafiando para uma aprendizagem e um desenvolvimento contínuo. Promove um ambiente harmonioso, de entendimento mútuo, cordial e complementar, fomentando soluções inclusivas e cultivando a responsabilidade partilhada.
- **Atitude de serviço**  
Tendência natural a identificar, entender e gerir as necessidades de todos os stakeholders (equipes, clientes, provedores, etc.) com a vontade de oferecer soluções com excelência no trato e gerando experiências positivas. Tende a resolver as diferentes situações garantindo a solução com um estilo prestativo, paciente, calmo e equilibrado, inclusive em situações de pressão.
- **Empatia**  
Tendência natural a se demonstrar amável e gentil, assim como a perceber, compartilhar ou inferir os sentimentos, pensamentos e emoções dos outros, entendendo os diferentes pontos de vista. Tende a ser uma pessoa diplomática na sua abordagem, orientando-se para os resultados de forma paciente, amável e cordial, evitando o confronto.
- **Disponibilidade**  
Tendência natural a dedicar tempo aos outros. Manifesta abertura e disposição para o outro, com uma grande capacidade de escuta e atingindo um bom nível de empatia. Tem um estilo paciente, mostrando ser uma pessoa generosa e compassiva, orientando-se para os resultados de forma consistente e dedicando o tempo necessário.
- **Precisão**  
Tendência natural para a abordagem analítica, cautelosa, sistemática e detalhada dos problemas e das decisões, com um método preciso e cuidadoso. Manifesta comodidade e eficácia em situações e ambientes estruturados e bem definidos.
- **Atendimento Ativo**  
Tendência natural para uma atenção focada, independentemente do contexto, com o objetivo de obter e gerir informação relevante de forma eficiente. Tem preferência por seguir procedimentos de forma precisa e ordenada, concentrando-se nos detalhes e esmerando-se por evitar erros na sua abordagem ao resultado.
- **Pensamento analítico**  
Tendência natural a avançar para a resolução de problemas aplicando um diagnóstico diferencial, avaliando as suas possíveis causas e procurando diferentes comportamentos entre as causas, decompondo o problema complexo em partes mais simples, testando e descartando hipóteses. Mede se a pessoa é disciplinada, precisa e se orienta-se para os resultados analisando a informação e os fatos para avançar de forma lógica, sistemática e organizada.
- **Excelência Técnica**  
Tendência natural para se orientar para os resultados de forma consistente e segura, analisando a informação disponível, seguindo os procedimentos e procurando a harmonia e a excelência para alcançar soluções alinhadas com o desenvolvimento organizacional. Manifesta uma abordagem crítica e exigente das diferentes situações, interessando-se pelo cumprimento de métodos e procedimentos que assegurem a qualidade e evitem o erro.
- **Implementação**  
Tendência natural para um pensamento preliminar à concretização e a executar o pôr em prática um plano, método, ideia, modelo ou política para fazer algo ou solucionar um problema. Implica uma estratégia prévia, um método e a sua execução, apresentando dinamismo num contexto de normas e procedimentos. Aborda os problemas de forma metódica e curiosa, estudando, analisando e tomando decisões com base na lógica.
- **Agilidade**  
Tendência natural para responder com sentido de urgência e a fazer com que as coisas aconteçam. Tende a ser uma pessoa expeditiva e flexível, que responde positivamente perante a diversidade e a mudança, inclusive com a pressão dos tempos.
- **Proatividade**  
Tendência natural a olhar em frente com um estilo proativo e resolutivo para conseguir as suas metas. Implica segurança e coragem nas suas decisões. Manifesta uma tendência a assumir riscos para conseguir as suas metas e uma orientação para os resultados de forma determinada e firme, confrontando se necessário e assumindo a responsabilidade e desafios.
- **Agente de câmbio**  
Tendência a ser o motor da mudança, propondo transformações, gerando um contexto onde se debatem e valorizam novas ideias, alternativas e se questione o status quo. Capacidade de reagir de forma flexível perante as barreiras e dificuldades. Tende a prestar atenção ao ambiente, ao contexto social e organizacional para propor mudanças e melhorias que tenham um impacto positivo.

## Tendências de Comportamento

**IMPORTANTE:** Em ótimas condições do ambiente, a grande maioria das pessoas pode ter a capacidade de desempenhar-se adequadamente em quaisquer das seguintes competências. Referimo-nos a "ótimas condições" quando, no ambiente profissional, acontecem várias das seguintes condições: boa liderança, motivação, reconhecimento, suporte e capacitação, entre muitas outras. Entendemos que nem sempre as condições do ambiente são as melhores...

### Acompanhamento de normas e política

Esta competência mede as habilidades da pessoa em relação ao seguimento de políticas e controle, de acordo com as regras e procedimentos corretos.



### Atenção e escuta

Esta competência mede as habilidades de "escuta e receptividade" da pessoa. Paciência, tolerância e tempo para dedicar a outros.



### Orientação competitiva para resultados

Esta competência mede as habilidades da pessoa para se orientar para os resultados para através de um estilo direto e competitivo, assumindo certos riscos e confrontando se for necessário.



### Assessoria, suporte e atendimento ao cliente

Esta competência mede as habilidades da pessoa no que diz respeito ao "Atenção Cliente" e sua capacidade de prestar serviços através de um estilo amigável, atencioso e consistente



## Dinamismo e sentido de urgência

Esta competência mede as habilidades da pessoa para responder aos desafios que requerem diversidade, mudança e variedade, quando os tempos são urgentes e a urgência é importante.



## Implementação

Essa competência mede a orientação para tarefas. A capacidade de uma pessoa de administrar e gerenciar tarefas, respondendo de acordo com regras e procedimentos corretos.



## Persuasão e extroversão

Esta competência mede as habilidades da pessoa no que diz respeito a "relações Interpessoais" e sua Capacidade de Relacionamento através de um estilo extrovertido, sociável e persuasivo



## Precisão - Qualidade

Esta competência mede as habilidades da pessoa no que diz respeito a tarefas que exigem precisão, qualidade e detalhe. Acompanhar os tópicos até sua definição.



## Proatividade e independência

Esta competência mede a "proatividade", tanto para tarefas como para pessoas. As habilidades de persuasão e capacidade de motivar outros em busca de desafios que exigem criatividade e independência.



## Orientação estratégica para os resultados

Esta competência mede as habilidades da pessoa a Orientar-se para os Resultados a através de um estilo concreto e consistente, elaborando estratégias, minimizando os riscos e evitando o confronto.



A importância de identificar e conhecer o Perfil Natural de comportamento das pessoas é para nós extremamente útil para que possamos prever que todo esse "esforço" poderá requerer e exigir estas competências, isto é, se a pessoa poderá experi-las naturalmente, espontaneamente e "sem esforço" ou se precisará de um "esforço maior " para se desenvolver, uma vez que elas não são competências "naturais" dessa pessoa. Por exemplo: A competência "Capacidade de Análise" exigirá de uma pessoa de "natureza impaciente e inquieta" um esforço maior, enquanto a competência "Sentido de Urgência" será uma habilidade natural para ela, portanto requererá "menos esforço".



## Plano de Ação

Este formulário destina-se a uma meta - faça cópias para desenvolver outras metas.

**META (O que é o que eu quero alcançar)**

---

---

**BENEFÍCIOS (O que vou obter quando alcançar esta meta)**

---

---

---

**PASSOS PARA ALCANÇAR ESTA META (Que devo fazer para alcançar esta meta)**

---

---

---

**PRAZOS ESTABELECIDOS (Quando vou completar estas ações)**

---

---

---

**POSSÍVEIS OBSTÁCULOS (Que coisas poderiam interferir no sucesso desta meta)**

---

---

---

**POSSÍVEIS SOLUÇÕES (Como vou conseguir eliminar os obstáculos em meu caminho)**

---

---

---

**MÉTODO PARA MONITORAR O SEU PROGRESSO (Como vou saber que estou progredindo)**

---

---

---

**VALE A PENA DEDICAR TEMPO, ESFORÇO E DINHEIRO NESTA META?**

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_ Sim, mas depois \_\_\_\_\_ DATA DE HOJE \_\_\_\_\_



## Sete dicas para o plano de ação

### 1. Lembre-se dos benefícios que você receberá ao alcançar suas metas.

Identifique os benefícios que você receberá: maior efetividade no trabalho, melhorar sua satisfação profissional, incrementar suas habilidades interpessoais, etc. , Quais serão os benefícios?

### 2. Lembre-se de sua disponibilidade de tempo.

Há 525.600 minutos em um ano. Se você utilizar 15 minutos todos os dias para desenvolver-se, aplicará um total de 5.475 minutos por ano. Isso terá como resultado 0,0104 de seus minutos anuais disponíveis. Você pode economizar 0,0104 de seus minutos para desenvolver-se?

### 3. Faça as coisas uma de cada vez.

A grande tarefa de autodesenvolver-se é composta de pequenas tarefas. Divida e conquiste: divida a grande tarefa em várias e pequenas subtarefas. Então, concentre-se em uma subtarefa por vez e finalize-a.

### 4. Pratique, pratique, pratique.

A prática conduz à aprendizagem. Quanto mais prática houver, mais você aprenderá. Um pouco de prática todos os dias é melhor que uma grande sessão de prática por semana.

### 5. A perseverança conquista.

Prenda-se a seu Plano de Ação. A perseverança é a conduta crítica necessária para que você alcance suas metas. Às vezes as pessoas se detêm ao se aproximar do triunfo. Siga em frente... não pare. Se você parar, nunca atingirá suas metas.

### 6. Responda eficazmente ante seus erros.

Responda eficazmente ante seus erros. Todos cometemos erros. Você cometerá ao realizar seu Plano de Ação e ao trabalhar no êxito de suas metas. Responda eficazmente. Aceite a responsabilidade por seus erros, sinta-se seguro apesar de cometê-los e aprenda com eles. Não pense que você nunca deve cometer erros, não se preocupe nem fique obcecado com eles, e nunca se desanime por cometê-los.

### 7. Evoque suas "lembranças de êxitos".

Quando se sentir pressionado/a ou frustrado/a ou quando sentir que não está progredindo em seu Plano de Ação, evoque uma "memória de êxito". Lembre de um de seus êxitos ou sucessos passados. Inunde sua mente com essa memória e permita que ela crie pensamentos, emoções e imagens positivas. Você se sentirá bem, sua confiança aumentará e poderá continuar com seu plano de ação e trabalhar para atingir as suas metas.



## Relatório de Competências

**IMPORTANTE:** Em ótimas condições do ambiente, a grande maioria das pessoas pode ter a capacidade de desempenhar-se adequadamente em quaisquer das seguintes competências. Referimo-nos a "ótimas condições" quando, no ambiente profissional, acontecem várias das seguintes condições: boa liderança, motivação, reconhecimento, suporte e capacitação, entre muitas outras. Entendemos que nem sempre as condições do ambiente são as melhores...

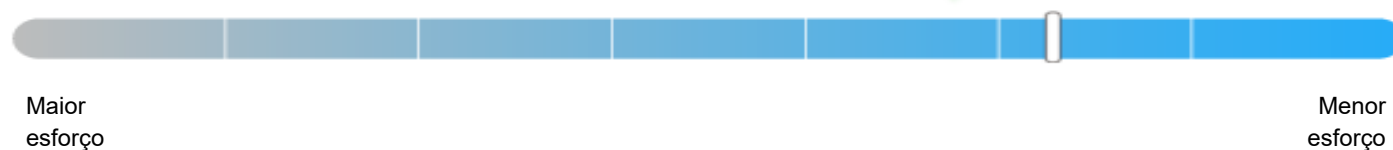
### Autoconfiança

É a segurança de que se é capaz de realizar um bom trabalho, cumprir com o projeto designado e selecionar a abordagem adequada para o papel e para a organização a fim de superar problemas. Isto inclui abordar novos e crescentes desafios com uma atitude de confiança dentro de suas próprias capacidades, decisões ou pontos de vista.



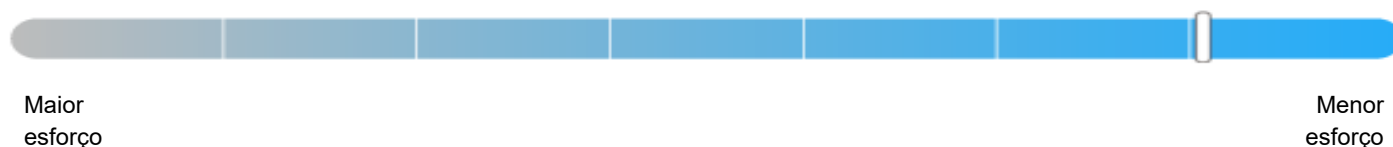
### Autocontrole

É a capacidade de manter o controle e a calma perante situações difíceis, para alcançar objetivos pessoais ou organizacionais. Implica em manter a energia e motivação, mesmo em condições constantes de estresse.



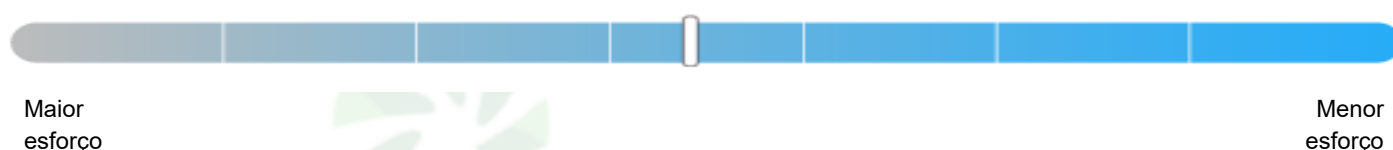
### Busca de Informação

É a inquietação e a curiosidade por saber mais sobre as coisas, temas ou pessoas, relacionados com a sua função, reconhecendo e respeitando a confidencialidade de alguns dados que possam ser de seu interesse. Implica em ir além de realizar as perguntas de rotina ou requeridas normalmente no trabalho. Significa igualmente aprofundar ou pressionar para conseguir a informação mais exata, resolver discrepâncias através de perguntas, ir ao entorno à procura de oportunidades ou informações que possam ser úteis no futuro.



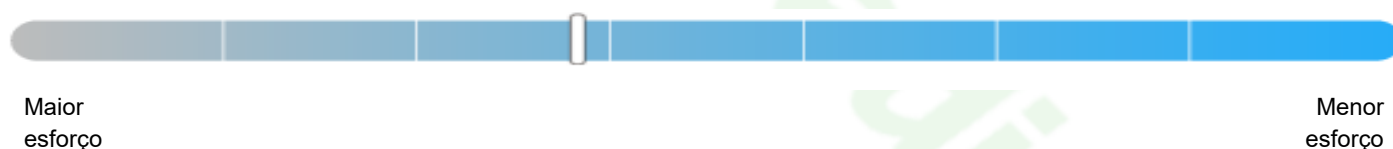
## Capacidade de Negociação

É a habilidade para concretizar negócios difíceis, desenvolver alianças e parcerias de negócios a longo prazo, benéficas para ambas as partes. Implica em identificar os interesses da outra parte, saber comunica-los oportunamente e identificar áreas comuns para chegar a acordos no formato ganha-ganha. Ter a capacidade de gerenciar as emoções em favor da negociação.



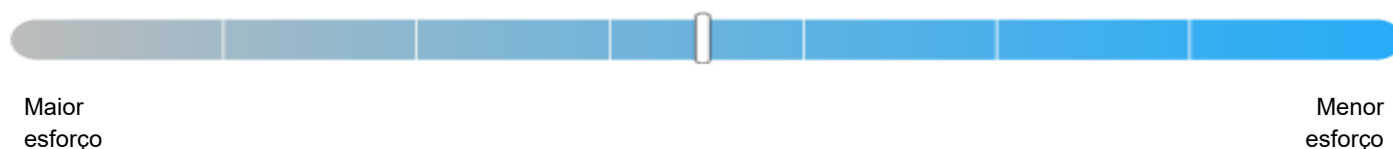
## Comunicação

Capacidade para gerar e transmitir informação assertiva, oportuna e bidirecional, adequando a linguagem verbal e não verbal aos diferentes públicos, para alcançar os objetivos estabelecidos.



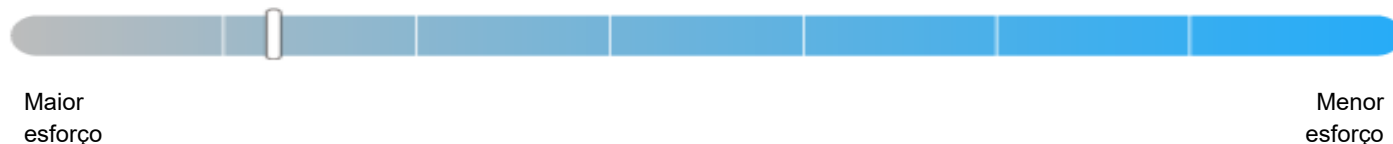
## Desenvolvimento de Pessoas

Pressupõe um esforço genuíno por fomentar a formação, envolvimento e desenvolvimento dos demais, a partir de uma apropriada análise de suas necessidades e levando em conta o contexto organizacional. Não se refere ao fato de enviar as pessoas a cursos ou programas de formação de rotina, mas sim de um esforço sistemático para desenvolver os outros, de acordo com suas necessidades.



## Flexibilidade

É a capacidade de adaptar-se e trabalhar de forma eficaz em variadas situações, com pessoas ou grupos diversos. Quem tem esta competência será capaz de compreender e valorizar posturas ou pontos de vista diferentes, adaptando sua abordagem à medida que a situação de mudança requeira e promovendo as mudanças da organização ou das responsabilidades do seu cargo.



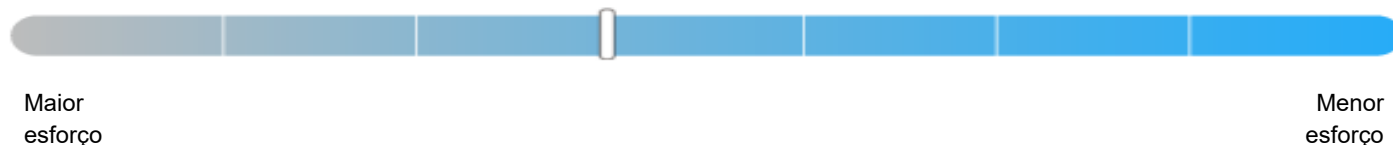
## Gestão de pessoas

Significa utilizar a autoridade que a posição lhe confere, de forma apropriada e efetiva, conseguindo comprometer os demais para que façam o que acharem adequado e que, ao mesmo tempo, beneficie à organização. Implica em dar pautas concretas quando necessário, fazer com que as pessoas sejam responsáveis por seu desempenho na organização e confrontar, se preciso.



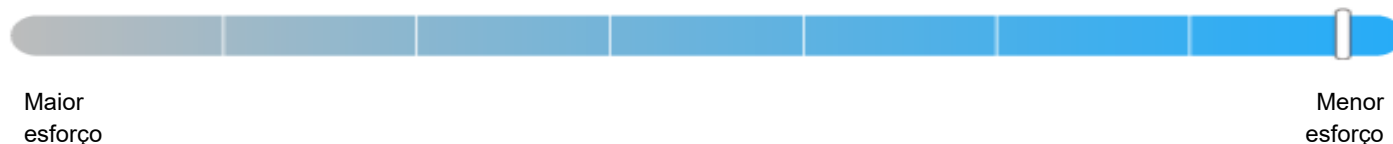
## Impacto e Influência

Está relacionada com a intenção de persuadir, convencer ou influenciar os demais, para ter as pessoas ao seu lado ou conseguir que apoiem seus planos. Implica no desejo de produzir um determinado impacto nas pessoas que podem afetar seus planos, criar neles uma impressão ou conseguir com que façam as coisas da maneira que ele quer.



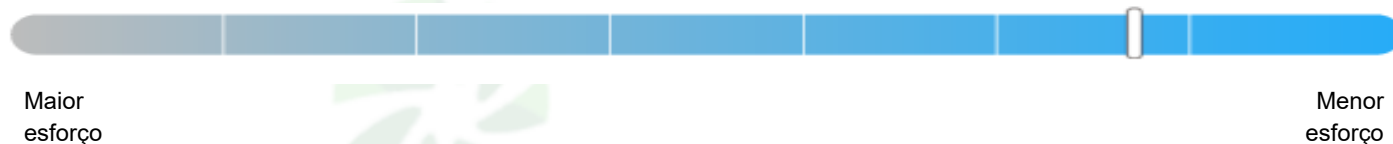
## Implementação

Indica a habilidade de transformar a estratégia em objetivos específicos e planos de ação, assegurando-se de que a organização/departamento apliquem os procedimentos, gerenciando o risco de forma eficaz. Aloca claramente responsabilidades e autoridade.



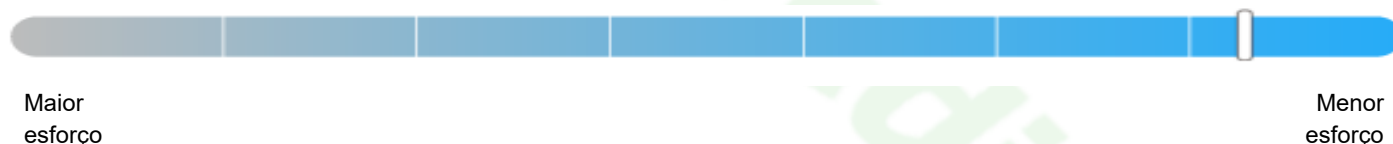
## Indiciativa

É a disposição para atuar de forma proativa. Implica em buscar novas oportunidades, melhores formas de fazer as coisas ou soluções de problemas.



## Inovação

Implica em criar algo diferente ou de vanguarda. Realizar coisas novas que melhorem o desempenho próprio e/ou de outros.



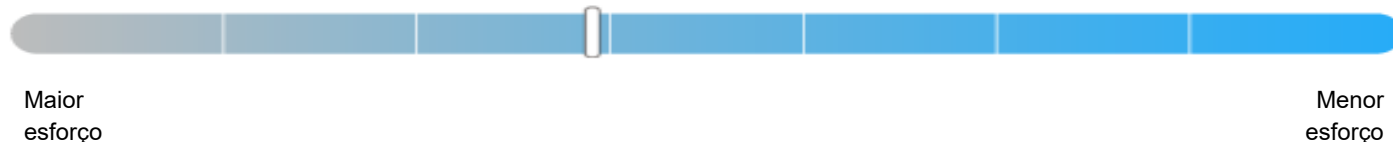
## Liderança

É a capacidade de comandar grupos ou equipes de trabalho em direção ao êxito de objetivos comuns. Implica na habilidade de guiar os demais.



## Orientação para o Cliente

É a capacidade de compreender e administrar as relações com os clientes, promovendo e mantendo uma sólida rede de clientes e/ou associações. Significa assegurar que a organização/departamento cumpra seus compromissos comerciais mediante o fornecimento de produtos e serviços de alta qualidade.



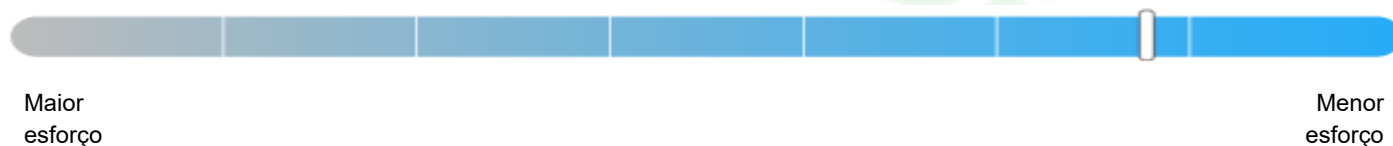
## Orientação para o Mercado

É a capacidade de entender a dinâmica do mercado em que se desenvolvem os negócios. Implica compreender as forças competitivas do mercado, incluindo as estratégias da concorrência para alcançar um posicionamento competitivo dos negócios e oferecer valor agregado ao cliente.



## Orientação para os Resultados

É a preocupação em estabelecer, aceitar e alcançar metas desafiadoras. Envolve tentar melhorar/superar seu próprio desempenho, o resultado dos outros ou alcançar algo que ninguém antes tenha conseguido, sem se resignar perante as dificuldades.



## Pensamento Estratégico

É a capacidade para identificar relações entre situações que não estão explicitamente inter-relacionadas e construir estratégias ou modelos, tendo uma visão global e identificando os pontos chaves em situações complexas. Inclui a utilização de um raciocínio criativo ou conceitual.



## Planejamento

Capacidade para definir objetivos, estabelecer as ações e os recursos mais adequados para alcançá-los, realizando o acompanhamento e controle dos resultados e adotando as medidas corretivas oportunas. Capacidade de determinar as metas e prioridades do negócio, estipulando a ação, os prazos e os recursos requeridos.



## Qualidade de Produtos e Projetos

É atuar para alcançar os mais altos padrões de qualidade ao seu redor. Reflete-se na contínua avaliação da informação refletindo sobre como o trabalho está sendo feito. Implica em insistência para que os papéis e as funções estejam impecavelmente coordenados.



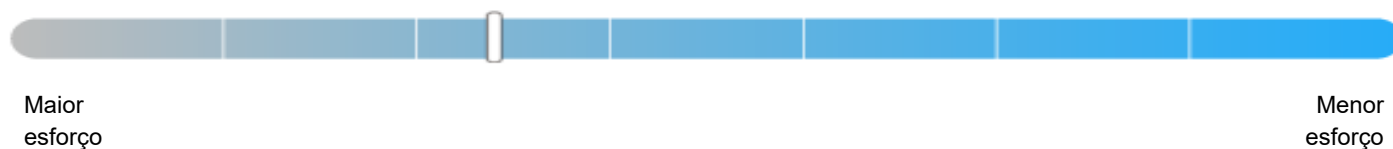
## Resolução de problemas e tomada de decisões

Capacidade de identificar e analisar as informações relevantes, obter conclusões, avaliar os impactos e tomar decisões consistentes baseadas nas alternativas estabelecidas.



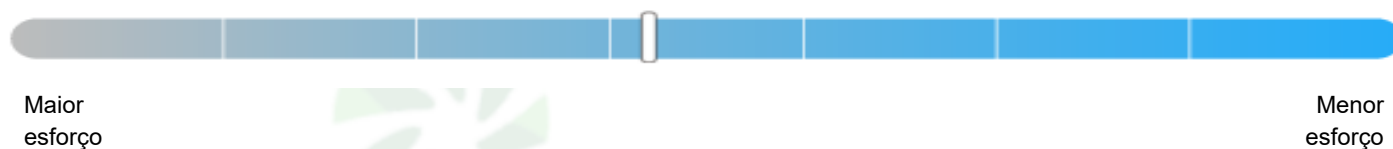
## Sensibilidade Interpessoal

É a capacidade de interpretar e entender os pensamentos, a conduta, os sentimentos e as preocupações das pessoas (pares, colaboradores ou superiores) expressadas de maneira verbal e não verbal. Pressupõe ter empatia e habilidades de observação.



## Sensibilidade Política

É a capacidade para compreender, interpretar e participar das relações de poder na empresa ou em outras organizações. Compreende e administra as relações com os clientes internos para identificar as pessoas chaves que possam ter problemas em um momento ou determinada situação. É hábil em se comunicar e fazer compreender internamente as ações e procedimentos.



## Trabalho em Equipe e Cooperação

Implica entender e trabalhar em colaboração com outros, fazer parte de um grupo, trabalhar junto e ter um interesse genuíno pelos outros ao invés de fazê-lo de forma individual ou competitiva. É a vocação por participar e fazer com que os outros participem da construção de uma visão compartilhada. Quem possuir esta competência será capaz de construir equipes de alto desempenho e ajudar os outros através da confiança, delegação, participação e coaching.



## Visão Global do Negócio

É a habilidade de identificar as oportunidades e processos que agregam valor ao negócio, mediante a genuína orientação pelo êxito de resultados econômicos. Implica ter a capacidade de avaliar o impacto que diversas opções, políticas e procedimentos têm no negócio, detectando os pontos chaves de situações complexas.

