MAPEAMENTO DISC

Relatório

DISC R4

Mapeamento de 12/08/2026



Thiago Vinicius De Carvalho
tcarvalho18@gmail.com
CMO
Diretoria

Perfil IS | Adaptado D | NÍVEL 1



D 37% **I** 83% **S** 70% **C** 60%

Licenciado para

Freedom Start

01 · INTRODUÇÃO

De onde vem o DISC e o que ele mede

O que vem a seguir é uma leitura do **comportamento observável** de Thiago: o jeito de agir, decidir, se comunicar e reagir à pressão. A análise foi produzida por Freedom Start a partir do mapeamento DISC, um método que tem autor, tem data e tem um recorte bem definido do que se propõe a enxergar.

Em 1928, **William Moulton Marston**, advogado e doutor em psicologia por Harvard, publicou *Emotions of Normal People*. O título carrega a tese: até ali a psicologia estudava sobretudo o comportamento patológico, e Marston propôs olhar para o comportamento de pessoas comuns, saudáveis, no dia a dia. É essa origem que separa o DISC dos instrumentos clínicos, e é por isso que ele descreve estilo, não diagnóstico.

A organização que ele propôs continua de pé. Marston cruzou duas percepções: como a pessoa lê o ambiente à sua volta, favorável ou hostil, e como lê a própria força diante dele, maior ou menor. Quatro combinações saem desse cruzamento, e são elas os fatores do DISC. Marston descreveu o modelo, mas não construiu um mapeamento: isso veio depois, com psicólogos organizacionais que transformaram a descrição em instrumento de medida a partir da virada dos anos 1950.

Este mapeamento segue o **protocolo internacional R4**, o mais avançado em uso hoje. Ele trabalha por escolha forçada: em cada bloco de palavras a pessoa marca a que mais e a que menos a descreve. É esse formato que permite extrair duas leituras distintas da mesma resposta, o comportamento natural e o adaptado.

1928

Marston publica *Emotions of Normal People* e descreve o comportamento de pessoas saudáveis em quatro fatores.

ANOS 1950

A descrição vira instrumento de medida: surgem os primeiros questionários construídos sobre o modelo.

ANOS 1970

O DISC entra na rotina das empresas, em seleção, formação de equipe e desenvolvimento de liderança.

HOJE

Mais de 50 milhões de pessoas no mundo já responderam a um instrumento baseado no modelo.

Os quatro fatores

a base de tudo que vem a seguir

D **Dominância** Foco no problema

Direto, decidido e movido a resultado. Avança sobre o obstáculo, decide rápido e aceita o risco que vem junto.

I **Influência** Foco nas pessoas

Expansivo, otimista e comunicativo. Convence pelo entusiasmo e move o grupo pela relação.

S **Estabilidade** Foco no ritmo

Paciente, constante e conciliador. Sustenta a rotina e prefere mudança combinada a mudança súbita.

C **Conformidade** Foco no critério

Analítico, preciso e cuidadoso. Trabalha por dado e por regra, revisa antes de entregar e evita decidir sem base.

Alcance e limite da leitura

O QUE ELE MEDE

- Como a pessoa age sem precisar se esforçar.
- O que ela acredita que o ambiente exige dela.
- A distância entre as duas, que é o esforço do contexto.
- A preferência de comunicação e de reação a conflito.

O QUE ELE NÃO MEDE

- Personalidade inteira, valores ou caráter.
- Inteligência, formação ou desempenho.
- Condição clínica ou de saúde mental.
- Se a pessoa serve para uma vaga, sozinho.

Nenhum perfil é melhor que outro. Os quatro fatores existem em todas as pessoas, em proporções diferentes, e cada combinação tem pontos fortes e pontos de atenção.

02 · RESUMO EXECUTIVO

Visão geral do perfil

PERFIL NATURAL
IS

PERFIL ADAPTADO
D

DATA DO MAPEAMENTO
12/08/2026

TEMPO DE PREENCHIMENTO
15 min 19s

CARGO
CMO

SETOR
Diretoria

03 · LEITURA DO COMPORTAMENTO

Perfil IS

Perfil Geral

Thiago, com seu perfil DISC combinado IS (Influência e Estabilidade), você é alguém que coloca as pessoas no centro de tudo que faz, com uma capacidade natural de inspirar e envolver quem está ao seu redor. Sua energia é contagiante e você consegue criar um clima positivo em qualquer ambiente. Ao mesmo tempo, essa sua comunicação natural é temperada por uma paciência genuína e uma lealdade que fazem você ser um(a) colega em quem as pessoas realmente confiam.

Ambiente de Trabalho

No dia a dia, você brilha em ambientes colaborativos e em papéis que envolvem contato com pessoas. Você toma decisões considerando o impacto humano, não apenas o resultado final, e isso faz diferença na forma como motiva equipes. Você prefere evitar conflitos desnecessários e trabalha bem em ritmos estáveis, onde pode construir relacionamentos sólidos ao longo do tempo. Mudanças muito abruptas podem desconfortá-lo(a), especialmente se afetarem a harmonia do grupo.

Como se Relaciona

Você é naturalmente um(a) comunicador(a) caloroso(a) que cria vínculos genuínos com as pessoas. Sua escuta ativa e sua disposição em apoiar os outros fazem você ser aquele(a) em quem confiam para conversas importantes. Você gosta de estar envolvido(a) em projetos em grupo e sente satisfação em ver o time funcionando bem junto. Sua presença costuma elevar o moral e você é muito bom(boa) em reconhecer o esforço alheio.

Seus pontos fortes nos relacionamentos estão na autenticidade, na lealdade e na capacidade de acolher as pessoas onde elas estão. No entanto, às vezes você pode se valer tanto da harmonia que hesita em dar feedback crítico ou em se posicionar quando discorda. Também há momentos em que seu otimismo pode fazer você subestimar riscos ou prazos, e sua dificuldade com mudanças rápidas pode gerar ansiedade quando o ambiente se torna muito dinâmico ou impessoal.

Pontos de Desenvolvimento

Embora suas qualidades sejam notáveis, sempre há espaço para crescimento. Aqui estão algumas áreas que podem ajudá-lo(a) a ampliar seu impacto:

1. **Assertividade em momentos difíceis:** Desenvolva sua capacidade de comunicar desacordos e críticas construtivas sem perder a empatia. Às vezes, manter a harmonia a qualquer custo prejudica a qualidade das decisões e o crescimento da equipe.
2. **Equilíbrio entre envolvimento e limites:** Você tende a se envolver demais emocionalmente com os problemas alheios, o que pode drenar sua energia. Aprenda a ouvir genuinamente sem carregar para si toda a responsabilidade de resolver tudo.
3. **Adaptação a mudanças:** Trabalhe sua flexibilidade e abertura a novos processos ou formatos de trabalho. A estabilidade é importante para você, mas o mundo mudou; pequenos ajustes constantes serão inevitáveis.

Necessidades:

1. Reconhecimento genuíno pelo impacto humano
2. Estabilidade e previsibilidade no ambiente
3. Tempo para relacionamentos significativos

Medos:

1. Perder vínculos ou harmonia grupal
2. Ser rejeitado(a) ou deixado(a) de lado
3. Ambientes muito impessoais ou caóticos

Feedback Final

Thiago, você tem um dom raro de conectar pessoas e criar ambientes onde as pessoas querem estar. Seu desafio é usar essa força não apenas para agradar, mas também para liderar com integridade, mesmo quando isso exigir difíceis conversas. Valorize sua lealdade e sua capacidade de ver o melhor nas pessoas, mas não deixe que o medo do conflito te impeça de crescer e de fazer diferença nos momentos que mais importam.

Como usar este relatório

Material de apoio, não laudo

O texto é insumo para a conversa de devolutiva. Ele não é diagnóstico clínico, não mede competência técnica e não substitui avaliação profissional de saúde mental.

Nunca como critério único de decisão

Contratação, promoção, corte ou mudança de função não devem ser decididas por este relatório. Use-o junto de desempenho observado, histórico e entrevista.

O retrato é do momento

As respostas refletem como a pessoa se percebia na data do mapeamento. Contexto muda, e o perfil acompanha. Releia a data na capa antes de tratar o conteúdo como atual.

Devolutiva é da pessoa avaliada

Quem respondeu tem direito de conhecer o próprio resultado e de discordar dele. Entregar a devolutiva é parte do processo, não uma cortesia.

Circulação restrita

Contém dados pessoais protegidos pela LGPD. Compartilhe apenas com quem tem necessidade legítima e registrada de acesso.

RESPONSABILIDADE DE USO

A Freedom Start fornece a ferramenta de mapeamento e a geração do texto. A decisão sobre o que fazer com esta informação, e a responsabilidade por essa decisão, é de quem a utiliza (Freedom Start). A Freedom Start não responde por uso do relatório fora do que está descrito acima.

CONHEÇA A PLATAFORMA

Este relatório é um dos mapeamentos da Freedom Start. A plataforma reúne DISC, valores, âncoras de carreira, sabotadores, mapa de satisfação, PDI e análise de time, com interpretação da Freedom IA.

www.freedomstart.com.br