MAPEAMENTO DISC

Relatório

DISC R4

Mapeamento de 12/08/2026



Thiago Vinicius De Carvalho
tcarvalho18@gmail.com
CMO
Diretoria

Perfil IS | Adaptado D | NÍVEL 2



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

FATOR	NATURAL	ADAPTADO	NÍVEL (NATURAL)
D Dominância	37%	80%	baixa
I Influência	83%	56%	alta
S Estabilidade	70%	57%	alta
C Conformidade	60%	57%	normalmente alta

> O **Natural** é como a pessoa se comporta sem esforço; o **Adaptado** é o que ela julga que o ambiente exige. A distância entre os dois é o esforço que o contexto está cobrando dela.

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

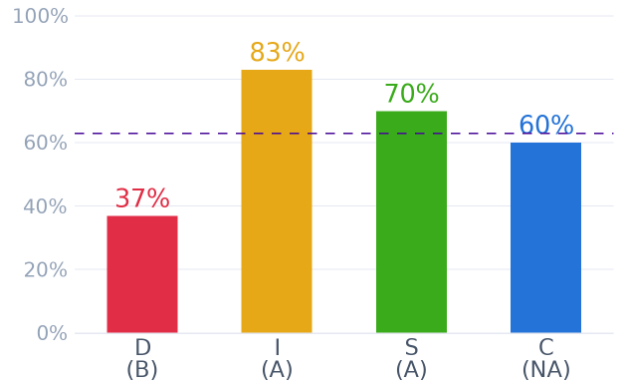
Thiago, você tem um dom raro de conectar pessoas e criar ambientes onde as pessoas querem estar. Seu desafio é usar essa força não apenas para agradar, mas também para liderar com integridade, mesmo quando isso exigir difíceis conversas. Valorize sua lealdade e sua capacidade de ver o melhor nas pessoas,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

04 · NATURAL, ADAPTADO E PROJEÇÕES

Gráficos do perfil

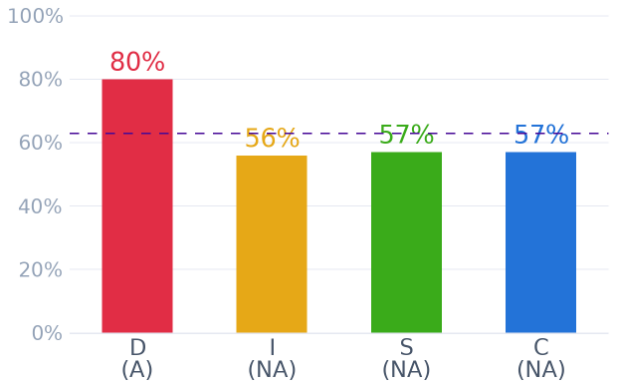
Natural

Como a pessoa naturalmente é



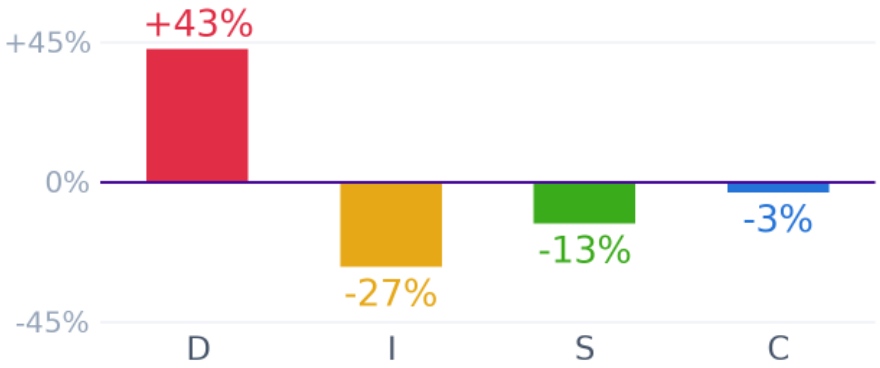
Adaptado

Comportamento que julga necessário



Contraste entre Natural e Adaptado

Diferença entre o Adaptado e o Natural. O que pesa é o tamanho da barra, não o lado: quanto maior a distância, mais energia a pessoa gasta para se manter assim. Para cima, ela sente que precisa acelerar. Para baixo, que precisa se segurar. Nos dois casos há desgaste.



Interpretação da variação

Dominância: Natural 37% (B), Adaptado 80% (A), contraste de **+43%**.
Para obter mais resultados, você está sentindo a necessidade de **aumentar o uso de Dominância**. Isso pode indicar adaptação a ambientes que exigem maior assertividade, foco em resultados e rapidez na tomada de decisões. Costuma ser útil onde se espera ação direta e liderança firme.

Influência: Natural 83% (A), Adaptado 56% (NA), contraste de **-27%**.
Para obter mais resultados, você está sentindo a necessidade de **diminuir o uso de Influência**. Isso aparece em contextos que pedem foco em tarefas e lógica, onde a relação interpessoal não é a prioridade. A postura fica mais reservada e analítica.

Estabilidade: Natural 70% (A), Adaptado 57% (NA), contraste de **-13%**.
Para obter mais resultados, você está sentindo a necessidade de **diminuir o uso de Estabilidade**. Costuma indicar ajuste a situações que demandam agilidade, mudanças rápidas e flexibilidade, num ritmo mais dinâmico.

Conformidade: Natural 60% (NA), Adaptado 57% (NA), contraste de **-3%**.
Para obter mais resultados, você está sentindo a necessidade de **diminuir o uso de Conformidade**. Costuma indicar ajuste a situações que pedem mais criatividade, inovação e flexibilidade. A abordagem fica mais espontânea.

05 · FATOR I

Influência

PERFIL PREDOMINANTE



83%	56%	75%	75%
NATURAL	ADAPTADO	SITUACIONAL	LIDERANÇA
alta	-27 pontos	alta	alta



> Como **Influência** é um dos fatores principais, as características abaixo são facilmente observadas no dia a dia.

Sobre Influência

Influência é o fator DISC de pessoas comunicativas, sociáveis e entusiasmadas. Valorizam conexões, gostam de conversar e persuadir de forma leve e amistosa. Costumam evitar rotinas e ambientes monótonos.

Têm perfil ativo, voltado para pessoas, e se destacam pela **capacidade de influenciar, encantar e mobilizar os outros**.

"Eu gosto de fazer as coisas de maneira mais divertida".

Sua ênfase está na inspiração, na conexão e no relacionamento interpessoal.

Essas pessoas valorizam:

- **Interação social:** Sentem-se bem em ambientes colaborativos e dinâmicos.
- **Comunicação:** Sabem se expressar e influenciar com empatia.
- **Otimismo:** Enxergam o lado positivo das situações.
- **Persuasão:** Têm facilidade em convencer com naturalidade.
- **Relacionamentos:** Criam laços e gostam de estar rodeadas por pessoas.

Principais Medos

Medos comuns para quem tem Influência alta:

- **Rejeição:** Sentir-se excluído ou não aceito pode abalar sua autoestima.
- **Decepcionar:** Medo de não corresponder às expectativas dos outros.
- **Perda de conexão:** Temem a solidão ou o distanciamento dos relacionamentos.

Como lidar com esses medos:

- Trabalhe o **autoconhecimento** e aprenda a valorizar suas conquistas pessoais.
- Exercite a **assertividade**, expressando seus limites e opiniões com autenticidade.
- Fortaleça sua **independência emocional**, cultivando momentos de solitude saudável.

Natural 83% alta

Thiago, a porcentagem em **Influência** é **83%**, nível **alta**. Nesse nível se destacam:

Persuasivo(a) | Impulsivo(a) | Emocional | Oferecido(a) | Confiante(a) | Influente

Adaptado 56% menor que o Natural

Percentual adaptado de **56%**, menor que o Natural de **83%**.

PERGUNTAS GERADORAS

- Você sente que precisa se envolver mais com trabalhos analíticos e isolados?
- Você sente que precisa ter maior foco em aspectos técnicos do trabalho?
- Você sente que precisa ter mais momentos sozinho(a)?
- Você sente que precisa ouvir mais as pessoas e deixá-las falar?
- Você sente que precisa se impor com mais firmeza?
- Você sente que precisa ser uma pessoa mais cética?
- Você sente que está emitindo sinais de desmotivação?
- Você sente que precisa organizar mais as tarefas?
- Você sente que precisa ser mais formal?
- Você sente que precisa seguir rotinas ou processos repetidos por muito tempo?

Com **56%** no Adaptado, destacam-se (★ = aparece só sob adaptação):

Generoso(a) ★ | Equilibrado(a) ★ | Encantador(a) ★ | Aberto(a) ★ | Convincente ★ | Observador(a) ★

Situacional 75%

Ponderação entre o Natural e o Adaptado, que projeta o comportamento do momento atual. No nível **alta**. Destaca:

Emocional | Oferecido(a) | Confiante(a) | Influente | Agradável | Sociável | Generoso(a)

Liderança 75%

Líder alegre e descontraído, com pouca aderência a regras rígidas. Lidera mais por pessoas e alcança resultados por diálogo e relacionamento.

Em situações de liderança, Thiago tende a expressar **75%** em **Influência**. As características que aparecem são:

Oferecido(a) | Confiante(a) | Influente | Agradável | Sociável

06 · FATOR S

Estabilidade

PERFIL PREDOMINANTE



70%	57%	66%	65%
NATURAL	ADAPTADO	SITUACIONAL	LIDERANÇA
alta	-13 pontos	alta	alta



> Como **Estabilidade** é um dos fatores principais, as características abaixo são facilmente observadas no dia a dia.

Sobre Estabilidade

Estabilidade é o fator DISC de pessoas calmas, pacientes e consistentes. Valorizam ambientes previsíveis, segurança emocional e costumam evitar mudanças bruscas. São atenciosas, leais e excelentes ouvintes.

Têm um perfil mais passivo, voltado para pessoas, e se destacam pelo **ritmo tranquilo com que reagem a mudanças**.

"Eu gosto de fazer as coisas de maneira mais fácil".

Sua ênfase está em colaborar, manter a paz e construir relações duradouras.

Essas pessoas valorizam:

- **Calma:** Preferem ambientes tranquilos e emocionalmente seguros.
- **Consistência:** Mantêm firmeza em seus valores e atitudes.
- **Segurança:** Se sentem confortáveis com rotinas e previsibilidade.
- **Harmonia:** Evitam conflitos e preferem resolver problemas com cooperação.
- **Relacionamentos:** São leais e cultivam vínculos profundos e duradouros.

Principais Medos

Medos comuns para quem tem Estabilidade alta:

- **Fracasso:** Sentem-se pressionados por compromissos e prazos apertados.
- **Mudanças inesperadas:** Incertezas e imprevistos podem gerar desconforto.
- **Perda de controle:** Sentem-se inseguros quando não conseguem planejar ou prever o que vai acontecer.

Como lidar com esses medos:

- Crie **rotinas e planos claros** para se sentir mais seguro e preparado.
- Desenvolva **resiliência e adaptabilidade** para lidar com imprevistos.
- Busque **apoio e estímulo emocional** em períodos de mudança.
- Identifique seus medos e enfrente-os com leveza, **um passo de cada vez**.

Natural 70% alta

Thiago, a porcentagem em **Estabilidade** é **70%**, nível **alta**. Nesse nível se destacam:

Possessivo(a) | Gosta de Agradar | Despreocupado(a) | Tranquilo(a) | Pouca Expressão | Prudente

Adaptado 57% menor que o Natural

Percentual adaptado de **57%**, menor que o Natural de **70%**.

PERGUNTAS GERADORAS

- Você sente que precisa ter um volume maior de mudanças?
- Você sente que precisa fazer várias coisas ao mesmo tempo?
- Você sente que precisa ser uma pessoa mais comunicativa e agitada?
- Você sente uma maior exigência por resultados?
- Você sente que precisa estar envolvido(a) em mudanças inesperadas?
- Você sente que precisa aumentar a sua versatilidade?
- Você sente que precisa trabalhar em serviços externos ou viajar muito?
- Você sente que precisa ser uma pessoa mais competitiva?
- Você sente que precisa ser uma pessoa mais pró-ativa?
- Você sente que precisa ser uma pessoa mais desinibida?

Com **57%** no Adaptado, destacam-se (★ = aparece só sob adaptação):

Tranquilo(a) | Pouca Expressão | Prudente | Amigável ★ | Estável ★ | Versátil ★ | Extrovertido(a) ★

Situacional 66%

Ponderação entre o Natural e o Adaptado, que projeta o comportamento do momento atual. No nível **alta**. Destaca:

Gosta de Agradar | Despreocupado(a) | Tranquilo(a) | Pouca Expressão | Prudente | Amigável

Liderança 65%

Em situações de liderança, Thiago tende a expressar **65%** em **Estabilidade**. As características que aparecem são:

Despreocupado(a) | Tranquilo(a) | Pouca Expressão | Prudente | Amigável

07 · FATOR C

Conformidade

NÃO PREDOMINANTE



60%	57%	59%	59%
NATURAL	ADAPTADO	SITUACIONAL	LIDERANÇA
normalmente alta	-3 pontos	normalmente alta	normalmente alta



> Como **Conformidade** não é um dos fatores principais, essas características aparecem com menos frequência.

Sobre Conformidade

Conformidade é o fator DISC de pessoas metódicas, analíticas e comprometidas com qualidade. Valorizam regras, padrões e estruturas claras. São detalhistas, disciplinadas e buscam a excelência no que fazem, mesmo que isso exija mais tempo.

Têm perfil passivo, voltado para tarefas, e se destacam por **seguir normas com precisão e responsabilidade**.

"Eu gosto de fazer as coisas da maneira certa".

Sua ênfase está na precisão, controle e entrega com qualidade.

Essas pessoas valorizam:

- **Precisão:** Priorizam a qualidade e evitam erros.
- **Organização:** Sentem-se bem em ambientes estruturados.
- **Regras e padrões:** Seguem normas com rigor.
- **Procedimentos:** Gostam de seguir etapas bem definidas.
- **Prudência:** Tomam decisões com cautela e responsabilidade.

Principais Medos

Medos comuns para quem tem Conformidade alta:

- **Não prever todas as variáveis:** Tendência à paralisia por análise.
- **Ser julgados por erros:** Têm medo de parecerem incompetentes.
- **Falta de perfeição:** A pressão pelo acerto pode gerar ansiedade.

Como lidar com esses medos:

- **Pratique decisões com riscos calculados:** Aprenda a agir mesmo sem todas as informações.
- **Fortaleça autoestima e resiliência:** Aceite falhas como parte do crescimento.
- **Adote uma mentalidade de crescimento:** Veja os erros como oportunidades de evolução.

Natural 60% normalmente alta

Thiago, a porcentagem em **Conformidade** é **60%**, nível **normalmente alta**. Nesse nível se destacam:

Contido(a) | Altos Padrões | Analítico(a) | Sensível | Maduro(a) | Evasivo(a) | Indiferente

Adaptado 57% menor que o Natural

Percentual adaptado de **57%**, menor que o Natural de **60%**.

PERGUNTAS GERADORAS

- Você sente que precisa ser mais independente?
- Você sente que precisa fazer as coisas do seu próprio jeito?
- Você sente que precisa ser mais ousado(a) nas decisões e ações?
- Você sente que precisa ser menos preocupado(a)?
- Você sente a necessidade de vender mais?
- Você sente que precisa ser uma pessoa mais criativa e flexível?
- Você sente que precisa ser uma pessoa menos crítica?
- Você sente que precisa trabalhar em ambientes mais desestruturados?
- Você sente que precisa se expressar mais?
- Você sente que precisa agir mais?

Com **57%** no Adaptado, destacam-se (★ = aparece só sob adaptação):

Altos Padrões | Analítico(a) | Sensível | Maduro(a) | Evasivo(a) | Indiferente | Incontestável ★

Situacional 59%

Ponderação entre o Natural e o Adaptado, que projeta o comportamento do momento atual. No nível **normalmente alta**. Destaca:

Altos Padrões | Analítico(a) | Sensível | Maduro(a) | Evasivo(a) | Indiferente

Liderança 59%

Em situações de liderança, Thiago tende a expressar **59%** em **Conformidade**. As características que aparecem são:

Analítico(a) | Sensível | Maduro(a) | Evasivo(a)

08 · FATOR D

Dominância

NÃO PREDOMINANTE



37%	80%	50%	47%
NATURAL	ADAPTADO	SITUACIONAL	LIDERANÇA
baixa	+43 pontos	normalmente baixa	normalmente baixa



> Como **Dominância** não é um dos fatores principais, essas características aparecem com menos frequência.

Sobre Dominância

Dominância é o fator DISC de pessoas objetivas, rápidas e voltadas à ação. Costumam ser diretas, determinadas, competitivas e focadas em resultados.

Preferem papéis ativos, orientados a tarefas, e se destacam pela capacidade de **resolver problemas e enfrentar mudanças com agilidade**.

"Eu gosto de ter autonomia para fazer as coisas do meu modo".

Têm como prioridade superar obstáculos e alcançar metas.

Essas pessoas valorizam:

- **Resultados:** Alta produtividade e foco em objetivos concretos.
- **Autonomia:** Preferem agir por conta própria a seguir ordens.
- **Agilidade:** Decidem e agem com rapidez.
- **Liderança:** Tendem a assumir o comando de forma natural.
- **Desafios:** Sentem-se motivadas por metas ambiciosas.

Principais Medos

Medos comuns para quem tem Dominância alta:

- **Fracasso:** Não alcançar metas pode afetar sua autoconfiança.
- **Perda de controle:** Temem ser contestados ou incapazes de liderar.
- **Rejeição:** Gostam de reconhecimento e podem se frustrar se ignorados.

Como lidar com esses medos:

- Pratique o **autoconhecimento** e aceite que falhar faz parte do crescimento.
- Desenvolva **flexibilidade** para lidar com imprevistos e delegar com mais confiança.
- Exercite a **empatia e escuta ativa**, buscando valor nas ideias dos outros.

Natural 37% baixa

Thiago, a porcentagem em **Dominância** é **37%**, nível **baixa**. Nesse nível se destacam:

Autocrítico(a) | Despretensioso(a) | Discreto(a) | Realista | Pesa os prós e contras | Sossegado(a)

Adaptado 80% maior que o Natural

Percentual adaptado de **80%**, maior que o Natural de **37%**.

PERGUNTAS GERADORAS

- Você sente que precisa ser mais assertivo(a) em seus resultados?
- Você sente que precisa ser mais exigente com os resultados?
- Você sente que precisa ter mais liberdade e autonomia para agir e decidir?
- Você sente que precisa tomar decisões mais estratégicas?
- Você sente que precisa tomar decisões de risco?
- Você sente que precisa ser mais independente?
- Você sente que precisa de mais autonomia para tomar iniciativas e decisões?
- Você sente que precisa ser mais ágil e rápido(a)?
- Você sente que precisa ser mais competitivo(a)?
- Você sente que precisa ser mais firme?

Com **80%** no Adaptado, destacam-se (★ = aparece só sob adaptação):

Dominador(a) ★ | Exigente ★ | Energético(a) ★ | Disposto a correr riscos ★ | Aventureiro(a) ★ | Decisivo(a) ★

Situacional 50%

Ponderação entre o Natural e o Adaptado, que projeta o comportamento do momento atual. No nível **normalmente baixa**. Destaca:

Competitivo(a) | Rápido(a) | Seguro de si | Assume riscos calculados | Autocrítico(a) | Despretensioso(a) | Discreto(a)

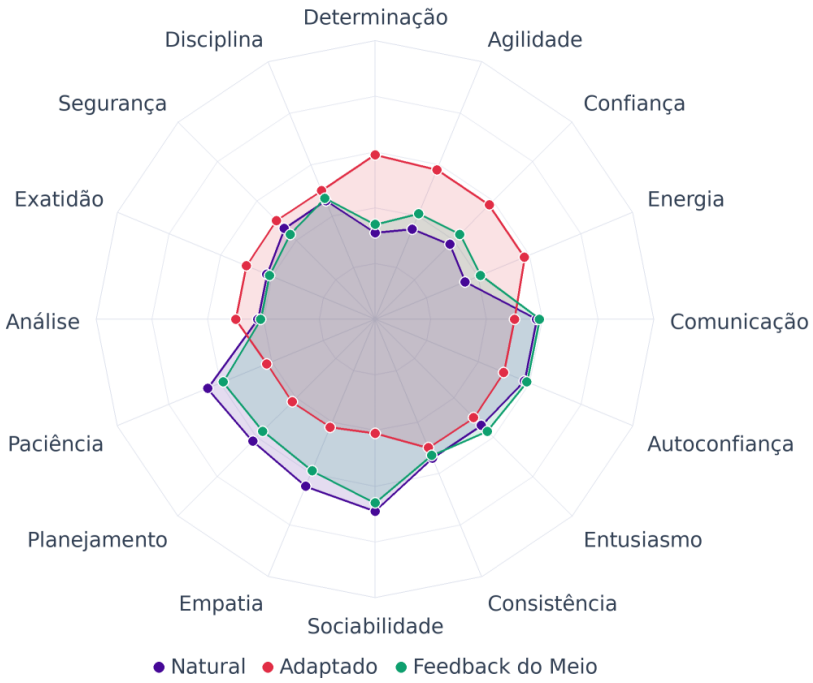
Liderança 47%

Em situações de liderança, Thiago tende a expressar **47%** em **Dominância**. As características que aparecem são:

Seguro de si | Assume riscos calculados | Autocrítico(a) | Despretensioso(a) | Discreto(a)

09 · 16 INDICADORES DERIVADOS DO DISC

Competências comportamentais



As 16 competências não são notas de habilidade técnica. Elas saem da relação entre os quatro fatores DISC e indicam com que frequência cada comportamento aparece. Um índice alto em Comunicação, por exemplo, diz que a pessoa tende a se expressar com facilidade, não que ela domina técnicas de apresentação.

O radar sobrepõe duas leituras: a linha roxa é o comportamento **Natural** e a vermelha, o **Adaptado**. Onde as duas se encostam, o comportamento se sustenta sozinho, porque o que o contexto pede é perto do que já vem espontâneo. Onde elas se afastam, a pessoa está usando a competência numa intensidade diferente da natural, e isso consome energia todos os dias.

Comece a leitura pelos pontos de maior distância entre as linhas: são eles que mostram onde o trabalho está exigindo um esforço de adaptação que raramente aparece no discurso, mas cobra preço no cansaço e na consistência. A tabela da próxima página abre esses valores competência por competência.

Competência por competência

D Dominância
4 competências

Determinação B ↑28%
Nat 31%
Adap 59%
Meio 34%

Agilidade B ↑23%
Nat 35%
Adap 58%
Meio 41%

Confiança B ↑20%
Nat 38%
Adap 58%
Meio 43%

Energia B ↑23%
Nat 35%
Adap 58%
Meio 41%

Natural Adaptado Meio

I Influência
4 competências

Comunicação NA ↓8%
Nat 58%
Adap 50%
Meio 59%

Autoconfiança NA ↓8%
Nat 58%
Adap 50%
Meio 59%

Entusiasmo NA ↓4%
Nat 54%
Adap 50%
Meio 57%

Sociabilidade A ↓28%
Nat 69%
Adap 41%
Meio 66%

Natural Adaptado Meio

S Estabilidade
4 competências

Consistência NA ↓4%
Nat 54%
Adap 50%
Meio 53%

Empatia A ↓23%
Nat 65%
Adap 42%
Meio 59%

Paciência A ↓23%
Nat 65%
Adap 42%
Meio 59%

Segurança NB ↑4%
Nat 46%
Adap 50%
Meio 43%

Natural Adaptado Meio

C Conformidade
4 competências

Planejamento NA ↓20%
Nat 62%
Adap 42%
Meio 57%

Análise NB ↑8%
Nat 42%
Adap 50%
Meio 41%

Exatidão NB ↑8%
Nat 42%
Adap 50%
Meio 41%

Disciplina NB ↑4%
Nat 46%
Adap 50%
Meio 47%

Natural Adaptado Meio

10 · GUIA DE RELACIONAMENTO

Como se comunicar com cada perfil

Dominantes (D)

Decide rápido e mede a conversa pelo resultado que ela produz. Tempo gasto sem chegar a lugar nenhum é o que mais irrita.

PARA SE COMUNICAR MELHOR

- Comece pelo ponto: diga o que você precisa antes de explicar o contexto.
- Prefira perguntas de "o que" às de "como". Elas cobram decisão, não processo.
- Apresente o resultado esperado e só depois o caminho até ele.
- Leve os pontos principais e deixe o detalhamento à mão, para o caso de pedirem.
- Traga problema e proposta juntos, com as opções que você já descartou.
- Mostre o ganho concreto de cada alternativa.
- Sustente o que disser com fato ou número verificável.

EVITE

- Rodear o assunto ou retomar o que já foi decidido.
- Apresentar o problema sem nenhuma saída junto.
- Generalizar sem dado que sustente a afirmação.

Influentes (I)

Pensa falando e se conecta pela conversa antes de entrar na tarefa. Reconhecimento e clima contam tanto quanto o conteúdo.

PARA SE COMUNICAR MELHOR

- Abra espaço para a pessoa expor ideias e reações antes de fechar o assunto.
- Ajude a transformar entusiasmo em passos concretos, com prazo e responsável.
- Reconheça conquistas na frente do time quando houver motivo real.
- Deixe que ela envolva outras pessoas no que foi combinado.
- Mantenha um tom próximo: a formalidade excessiva trava a conversa.
- Explique os detalhes necessários sem transformar o assunto num manual.

EVITE

- Ocupar toda a conversa e não deixar espaço de fala.
- Ir direto à cobrança, ignorando o lado pessoal.
- Entregar uma lista minuciosa de tarefas sem explicar o porquê.

Estáveis (S)

Precisa de previsibilidade e de tempo para acomodar mudança. Responde bem a quem explica antes de pedir.

PARA SE COMUNICAR MELHOR

- Pergunte como a pessoa está antes de entrar no assunto.
- Explique o "como" com clareza: o passo a passo é o que dá segurança.
- Combine objetivo e prazo de forma explícita, sem pontas soltas.
- Avise mudanças com antecedência e dê tempo para ela se reorganizar.
- Reconheça a contribuição de forma específica, não genérica.
- Dê retorno construtivo, apontando o que fazer diferente da próxima vez.

EVITE

- Pressa e tom de cobrança.
- Confronto direto, ainda mais na frente de outras pessoas.
- Mudar o que estava combinado em cima da hora.

Conformes (C)

Decide com base no que pode conferir. Desconfia do que não é explicado e precisa de tempo para analisar.

PARA SE COMUNICAR MELHOR

- Leve informação precisa e diga de onde ela veio.
- Seja específico: prazo, número e critério no lugar de impressão.
- Responda às perguntas de detalhe com paciência, mesmo as repetidas.
- Apresente prós e contras de cada alternativa.
- Deixe claro o que se espera dela e até quando.
- Respeite o tempo de análise antes de pedir a resposta.

EVITE

- Responder "confia em mim" no lugar da explicação.
- Trabalhar com número aproximado ou fonte vaga.
- Exigir decisão imediata.

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