

# INVENTÁRIO COMPORTAMENTAL

**Rafael Porcari**

[rafaelporcari@gmail.com](mailto:rafaelporcari@gmail.com)

11982241305



DomIneSCo ® - Soluções em Gestão de Pessoas  
[www.dominesco.com.br](http://www.dominesco.com.br)

DomIneSCo ® e seu logotipo são registrados no INPI - Instituto Nacional de Propriedade Industrial sob os nºs 904340961, 904340716 e 904340848, e são propriedades da DomIneSCo Soluções em Gestão de Pessoas LTDA.  
DomIneSCo ® - Todos os direitos reservados.

# Introdução

---

Através deste Inventário Comportamental, será possível aumentar o auto-conhecimento, descobrir os potenciais e melhorar o desempenho profissional.

Este relatório possui:

**Metodologia** ..... 02

**Os gráficos D.I.S.C.** ..... 05

## Análise do Contexto Pessoal

    Descrição do fator D.I.S.C. DomIneSCo mais elevado ..... 06

    Descrição do Perfil D.I.S.C. DomIneSCo que mais se aproxima ..... 07

    Análise das intensidades de cada fator ..... 08

    Descritores DomIneSCo ..... 09

    Resiliência ..... 10

    Definição das Competências ..... 12

    O Gráfico das Competências Pessoais ..... 14

    Análise das Competências Pessoais ..... 15

## Contexto Pessoal X Contexto Profissional

    Comparação entre os Contextos Pessoal e Profissional ..... 19

    O Gráfico com a comparação das competências Pessoais e Profissionais ..... 21

    Análise das Competências Pessoais X Competências Profissionais ..... 22

**Análise do Estilo de Liderança** ..... 26

**Octógono DomIneSCo** ..... 28

# Metodologia



## Dr. William Moulton Marston

(9 de Maio, 1893 – 2 de Maio, 1947), foi um psicólogo americano, teórico feminista, inventor, e escritor de quadrinhos.

### Algumas criações:

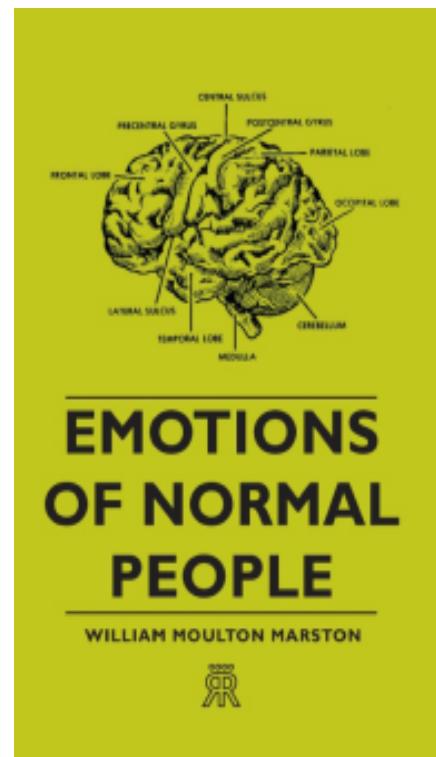
- . A personagem Mulher Maravilha para a DC Comics
- . O polígrafo que foi o precursor do detector de mentiras
- . A Metodologia D.I.S.C. A partir desta teoria, foram elaboradas ferramentas para análise de perfil comportamental, tais avaliações consideram

comportamentos ou emoções observáveis, não abrangendo, portanto, a personalidade dos indivíduos. O DomIneSCo foi criado baseado nesta Metodologia do Dr. Marston.

## Emotions of Normal People

A Metodologia D.I.S.C. foi proposta pela primeira vez por Marston em seu livro "Emotions of Normal People" de 1928. Ela examina o comportamento das pessoas em um contexto específico. Seu trabalho se concentrou em fenômenos psicológicos diretamente observáveis e mensuráveis. Ele estava interessado em usar explicações práticas para ajudar as pessoas a entender e gerenciar as suas experiências e relacionamentos.

Marston teoriza que a expressão comportamental das emoções poderiam ser classificadas em quatro tipos principais, decorrentes da percepção da pessoa em uma situação específica. Marston classifica quatro aspectos de comportamento, testando as preferências dos avaliados por palavras, em cada contexto específico.



# Metodologia

---

D.I.S.C. tem o seguinte significado:

**Dominance (Dominância) - D:** relativo ao controle, poder e à assertividade

**Influence (Influência) - I:** relativo à comunicação e relações sociais

**Steadiness (Estabilidade) - S:** relativo à paciência e persistência

**Conscientiousness (Conformidade) - C:** relativo à estrutura e organização

## D Dominância

Pessoas com alta Dominância, ou seja, com "D" maior do que 50% no gráfico pessoal, são muito ativas e lidam com problemas e desafios, enquanto as com baixa Dominância, ou seja, com "D" menor do que 50% no gráfico pessoal, são pessoas que planejam mais antes de tomar decisões. Altos "D" são exigentes, fortes, egocêntricos, controladores, determinados, ambiciosos, agressivos e pioneiros. Baixos "D" são conservadores, contidos, cooperativos, calculistas, cautelosos, agradáveis, modestos e pacíficos.

## I Influência

Pessoas com alto "I", ou seja, com "I" maior do que 50% no gráfico pessoal, influenciam os outros através da comunicação, interatividade e sentimentalismo. São descritos como convincentes, magnéticos, políticos, entusiastas, persuasivos, confiáveis e otimistas. Aqueles com baixo "I", ou seja, com "I" menor do que 50% no gráfico pessoal, influenciam os outros por dados e fatos concretos, e não por sentimentos. São reflexivos, calculistas, lógicos, pessimistas e críticos.

## S Estabilidade

Pessoas com alto "S", ou seja, com "S" maior do que 50% no gráfico pessoal, são aquelas que têm ritmo constante, segurança e não gostam de mudanças súbitas. Aqueles com alto "S" são indivíduos calmos, relaxados, pacientes, possessivos, previsíveis, estáveis, consistentes, que têm tendência a serem insensíveis e apáticos. Os com baixo "S", ou seja, com "S" menor do que 50% no gráfico pessoal, gostam de mudança e variedade. Pessoas com baixo "S" são inquietas, demonstrativas, impacientes, ansiosas e até mesmo impulsivas.

## C Conformidade

Pessoas com alto "C", ou seja, com "C" maior do que 50% no gráfico pessoal, gostam de regras, regulamentos e estrutura. Gostam de fazer um trabalho de qualidade e o fazem certo da primeira vez. Altos "C" são cuidadosos, cautelosos, exatos, sistemáticos, diplomáticos e precisos. Aqueles com baixo "C", ou seja, com "C" menor do que 50% no gráfico pessoal, desafiam as regras e desejam independência, são aqueles obstinados, teimosos, não sistemáticos, arbitrários e que não se preocupam com detalhes.

## Os gráficos, a base deste feedback

Os gráficos abaixo mostram os níveis de Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade atingidos em cada contexto.

### Contexto Pessoal

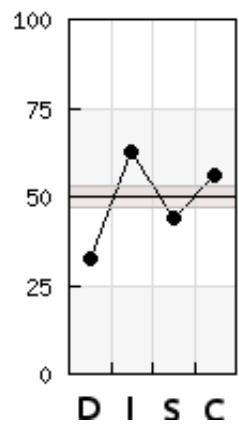
Este é o gráfico do Contexto Pessoal. Ele representa o modo preferencial de agir.

Dominância (D): 32%

Influência (I): 62%

Estabilidade (S): 43%

Conformidade (C): 56%



### Contexto Profissional

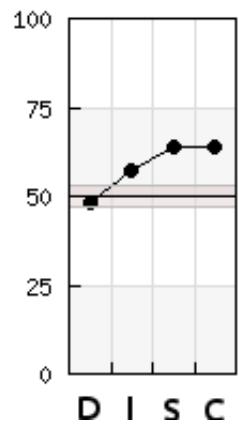
Este é o gráfico do Contexto Profissional. Ele representa como percebe o que o ambiente de trabalho exige.

Dominância (D): 48%

Influência (I): 57%

Estabilidade (S): 64%

Conformidade (C): 64%



### Contexto Adaptado

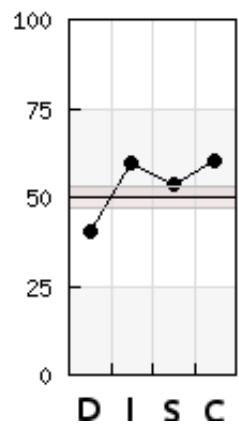
Este é o gráfico do Contexto Adaptado. Ele representa o modo que está agindo no ambiente profissional.

Dominância (D): 40%

Influência (I): 59%

Estabilidade (S): 53%

Conformidade (C): 60%



## O Fator Mais Elevado

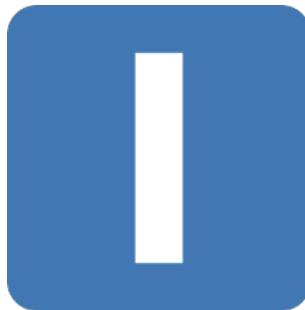
---

Pessoas com alta Influência (alto I) são as mais capazes de lidar com os demais. O alto I pode ir para qualquer lado, conforme peçam as circunstâncias. Entretanto, o que ele gosta mesmo é de ambientes onde haja boa convivência e boa circulação de informações.

Interessa-se por tudo. Desconhecem limites físicos, o que as expõe ao risco do desgaste e cansaço. Ignoram os limites do tempo, o que as faz marcar dois ou três compromissos no mesmo horário. Têm o seu mundo mental muito bem desenvolvido, sendo cheios de ideias. Seu grande desafio é ter a constância de comportamento para realizá-las. São pessoas muito interessantes e divertidas, tendo especial prazer em se sentirem aceitas socialmente (recebendo muitos convites para festas, eventos, etc), e mentalmente capazes, inteligentes e bem dotadas. Sentem-se feridos e sofrem se não são convidadas por um grupo, ou se não conseguem mostrar suas ideias.

Tipo falante, mas adapta-se com facilidade. Passa de um assunto a outro com facilidade. Gosta de trabalhos que envolvam movimentação. Necessita de contato interpessoal e de um ambiente harmonioso, entretanto, não gosta de passar despercebido. É amigo de todos e atua melhor em equipe. É vaidoso e admira sua projeção pessoal e social. É imaginativo e tem sentimento artístico. Por isso os cargos preferidos pelos alto I são aqueles que exigem muita interação entre pessoas de uma equipe ou o relacionamento com o público.

Para motivar um alto I coloque-o em atividades que lhe forneça muito contato com o público.



# Perfil Comportamental

---

Comunica-se de forma marcante, é persuasivo e encantador. Convence os demais, tem capacidade de improvisação, é rápido e prático. Bem relacionado, devido a sua simpatia natural, está sempre em busca de encontros sociais e novas amizades.

Busca o reconhecimento, sempre demonstra sua capacidade de interação e relacionamento. Conservador e organizado, resiste às inovações e mudanças. Gosta de ambientes estruturados e com regras claras. Quando recebe uma tarefa, busca realizá-la de forma precisa e atenta aos detalhes.

## Características de Destaque

É amigável com os colegas de trabalho e superiores, sabe lidar com as pessoas, e gosta disso. Tende a colaborar bastante, a dar suporte, e a evitar competir. Privilegia o ambiente de trabalho agradável. Comunica-se de forma simpática, cativante e envolvente. É bastante acessível, e tem foco nas pessoas.

Cordial e receptivo preocupa-se com os demais. Procura acolher e ser acolhido. Por ser mais conservador e tradicional, pode ter resistência a lidar com mudanças e a desconfiar das inovações. Tende ao perfeccionismo, dificilmente delegará detalhes a outros. Tem visão especialista.

Consegue motivar os demais, tem comunicação rica e persuasiva. Tende a falar de forma rápida, com expressividade e simpatia. Por ter uma comunicação diferenciada e cativante, influencia outras pessoas para obter os resultados que almeja.

Desempenha seu trabalho com rapidez, realiza mais de uma tarefa ao mesmo tempo, sempre atento aos detalhes. Consegue lidar bem com tarefas que tenham que ser desempenhadas em prazos curtos, sem deixar de lado os procedimentos e regras.

## Análise das intensidades de cada fator

Para cada fator D.I.S.C. existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade em cada perfil. Sinalizamos abaixo, em verde as características mais fortes de seu perfil e em cinza as menos fortes de cada fator.

Ação		<b>Dominância</b>
Cooperação		Respeitoso, colaborador, tolerante e amigável. Prefere cooperar a comandar, porém, quando está no comando, exerce a liderança de forma democrática. Ponderado, leva em conta a opinião dos outros. Nas glórias, ressalta o coletivo e não apenas o individual. Na dúvida, sempre busca orientação. Sempre que possível toma decisões de forma compartilhada e evita riscos.
Interação		<b>Influência</b>
Concentração		Popular, expressivo, persuasivo, sociável e insinuante. Comunica-se de forma natural e com grande desenvoltura. Aprecia as relações interpessoais e vende muito bem suas ideias. Prefere ambientes em que possa interagir com pessoas; é melhor comunicador do que ouvinte. Tende a buscar o reconhecimento de suas ações. Otimista por natureza, também é um bom conselheiro. Por ser popular e apreciar o relacionamento interpessoal, deve ter atenção especial para questões de concentração e foco.
Calma		<b>Estabilidade</b>
Agilidade		Versátil, multitarefa, dinâmico, possui senso de urgência, inquieto e impaciente. Prefere ambientes com variedade de tarefas, pois é capaz de fazer várias atividades ao mesmo tempo, imprimindo ritmo acelerado. Sua preferência é por participar de processos de curto e médio prazo.
Organização		<b>Conformidade</b>
Criatividade		Estilo formal e organizado, procura responder aos seus desafios com grande responsabilidade e senso de dever. Aprecia ambientes em que as regras sejam claras e explícitas. Tende a cuidar dos detalhes com atenção, delegando o mínimo possível. Privilegia o específico em relação à visão do todo, busca sempre estrutura ou criar condições de desenvolvê-la.

## Descritores DomIneSCo

O sistema DomIneSCo seleciona conjuntos de palavras que demonstram tanto a intensidade em cada fator, como também as palavras que mais tem a ver com o estilo comportamental que mais se aproxima. São palavras que caracterizam o modo como lida com o controle, poder e assertividade, como se comunica e lida com as relações sociais, como é a paciência e persistência e como se estrutura e se organiza.

<b>Rigoroso</b>	<b>Expansivo</b>	<b>Indolente</b>	<b>Rígido</b>
<b>Egoísta</b>	<b>Inspirador</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Apreensivo</b>
<b>Arrojado</b>	<b>Fascinante</b>	<b>Relaxado</b>	<b>Diligente</b>
<b>Ávido</b>	<b>Popular</b>	<b>Mantenedor</b>	<b>Dependente</b>
<b>Desbravador</b>	<b>Empolgante</b>	<b>Sossegado</b>	<b>Precavido</b>
<b>Vigoroso</b>	<b>Atraente</b>	<b>Rotineiro</b>	<b>Regrado</b>
<b>Decidido</b>	<b>Expressivo</b>	<b>Persistente</b>	<b>Metódico</b>
<b>Competitivo</b>	<b>Persuasivo</b>	<b>Cadenciador</b>	<b>Perfeccionista</b>
<b>Disposto</b>	<b>Positivo</b>	<b>Tranquilo</b>	<b>Detalhista</b>
<b>Assume Riscos</b>	<b>Comunicativo</b>	<b>Constante</b>	<b>Coerente</b>
<b>Dominância</b>	<b>Influência</b>	<b>eStabilidade</b>	<b>Conformidade</b>
<b>Previdente</b>	<b>Discreto</b>	<b>Versátil</b>	<b>Criativo</b>
<b>Cooperador</b>	<b>Previdente</b>	<b>Rápido</b>	<b>Livre</b>
<b>Conciliador</b>	<b>Racional</b>	<b>Agitado</b>	<b>Desobrigado</b>
<b>Agradável</b>	<b>Cético</b>	<b>Multitarefa</b>	<b>Improvisador</b>
<b>Prestativo</b>	<b>Profundo</b>	<b>Ansioso</b>	<b>Questionador</b>
<b>Pacífico</b>	<b>Direto</b>	<b>Inquieto</b>	<b>Inovador</b>
<b>Tolerante</b>	<b>Reflexivo</b>	<b>Impaciente</b>	<b>Individualista</b>
<b>Modesto</b>	<b>Descrente</b>	<b>Precipitado</b>	<b>Generalista</b>
<b>Harmonioso</b>	<b>Calado</b>	<b>Afoito</b>	<b>Teimoso</b>
<b>Indeciso</b>	<b>Crítico</b>	<b>Frenético</b>	<b>Indisciplinado</b>

# Resiliência

Resiliência comportamental é um termo emprestado da Física. O cientista inglês Thomas Young foi um dos primeiros a usar o termo. Tudo aconteceu quando estudava a relação entre a tensão e a deformação de barras metálicas, em 1807. Resiliência para a física é, portanto, a capacidade de um material voltar ao seu estado normal depois de ter sofrido tensão.

Assim, definimos resiliência como a capacidade do indivíduo agir com o comportamento oposto ao natural para lidar com problemas, superar obstáculos ou resistir à pressão de situações adversas - choque, estresse, etc.

O índice de Resiliência do Inventário Comportamental DomIneSCo mede a capacidade que o indivíduo tem de agir de forma contrária ao seu comportamento natural. Esta medida é feita em cada fator, separadamente. Um índice alto de resiliência em um fator significa que a capacidade de agir de forma atípica aos estímulos é grande, ao contrário, um índice baixo em um fator indica que para agir de forma atípica aos estímulos naturais é necessário grande gasto de energia.

A combinação entre uma função que exige por muito tempo que a pessoa tenha de agir de forma contrária aos seus estímulos e um nível de resiliência baixo, fatalmente resultará em stress e pouca produtividade.



# Análise da Resiliência

Para cada fator D.I.S.C. existem 4 níveis de Resiliência. Sinalizamos abaixo, em verde o nível que mais se aplica a cada fator no seu perfil e em cinza os que menos se aplicam.

Muito Boa		<b>Dominância</b>
Boa		Seu índice de resiliência neste fator se mostra bom, você não apresenta certo enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Manter o seu índice neste nível, só trará benefícios para você pessoalmente e profissionalmente, caso tenha encontrado seu ponto de equilíbrio, melhor ainda.
Baixa		
Muito Baixa		
Muito Boa		<b>Influência</b>
Boa		Seu índice de resiliência neste fator se mostra bom, você não apresenta certo enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Manter o seu índice neste nível, só trará benefícios para você pessoalmente e profissionalmente, caso tenha encontrado seu ponto de equilíbrio, melhor ainda.
Baixa		
Muito Baixa		
Muito Boa		<b>Estabilidade</b>
Boa		Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.
Baixa		
Muito Baixa		
Muito Boa		<b>Conformidade</b>
Boa		Seu índice de resiliência neste fator se mostra muito bom, você não apresenta nenhum enrijecimento nesse padrão, isso é bom caso necessite agir de forma contrária ao seu natural, ou até amenizar seu comportamento neste fator. Mas atenção, um índice de resiliência muito alto num fator, pode ser indício de sobrecarga no ambiente profissional, fique atento para que isso não ocorra.
Baixa		
Muito Baixa		

# Definição das Competências

---

## D I Determinação

A determinação se evidencia quando a Dominância é alta e a Influência baixa, assim, os objetivos e resultados têm maior peso do que os assuntos pessoais. Um indivíduo com alta determinação tem como palavras de ordem eficiência e assertividade, e é focado nos resultados.

## D S Proatividade

Ser proativo significa ter o senso de prontidão. Quando se tem a Dominância alta e a Estabilidade baixa, temos uma pessoa pronta para agir. Pessoas proativas precisam exercitar a sua ação a todo o momento e são impacientes com os que não acompanham o seu ritmo.

## D C Autonomia

Autonomia é a capacidade de fazer as coisas independentemente, por si só. Fica mais evidente quando a Dominância é alta e a Conformidade baixa. Preferem fazer as suas próprias regras a terem que seguir as preestabelecidas. Têm facilidade de tomar decisões e determinações.

## I D Extroversão

Extroversão é a qualidade das pessoas que interagem com facilidade com as demais. São muito sociáveis e perdem facilmente a concentração nas tarefas rotineiras, quando veem a possibilidade de interagir com outras pessoas. É mais evidente quando a Influência é alta e a Dominância baixa.

## I S Animação

Animada é uma pessoa com grande entusiasmo, que está disposta a enfrentar dificuldades e desafios, não se deixando abater e transmitindo confiança aos demais ao seu redor. Quando se interessa por um assunto, este interesse é intenso o que acaba por motivar os demais. A animação fica mais evidente quando a Influência é alta e a Estabilidade baixa.

## I C Segurança

Pessoas seguras são decididas sem serem arrogantes ou defensivas. Apresentam-se de maneira autoconfiante, têm facilidade de expressar suas opiniões, enfrentar desafios, dominam novos trabalhos e tomam decisões mesmo sob pressão. Os seguros em excesso podem agir por impulso. A segurança fica mais evidente quando a Influência é alta e a Conformidade baixa.

# Definição das Competências

---

## **S** D Tranquilidade

A tranquilidade é a capacidade de persistir em uma atividade difícil, tendo ação paciente e acreditando que irá conseguir o que quer. Espera o momento certo para certas atitudes, aguarda em paz a compreensão que ainda não se tenha obtido, sem ter pressa, sem senso de urgência. Fica mais evidente quando a Estabilidade é alta e a Dominância baixa.

## **S** I Admiração

A admiração é a valorização de alguém, por isso, pessoas que possuem esta característica evitam agir por impulso, valorizando o planejamento, pensando antes de falar. Têm dificuldade com prazos, mas são pessoas confiáveis e estáveis. A admiração fica evidente em pessoas com Estabilidade alta e a Influência baixa.

## **S** C Perseverança

Perseverança é a firmeza num propósito, apesar das dificuldades e dos incômodos. São pessoas que, uma vez tomada uma decisão, realizam as atividades necessárias para alcançar o que foi decidido, mesmo que surjam dificuldades internas ou externas que diminuam a motivação pessoal através do tempo transcorrido. Fica evidente quando a Estabilidade é alta e a Conformidade baixa.

## **C** D Acolhimento

O acolhimento se refere às pessoas que precisam de um ambiente com regras claras e objetivas. Suas ações e ideias são baseadas nas regras. Sentem-se incapazes de funcionar adequadamente sem o auxílio de outras pessoas e de regras. É evidente quando a Conformidade é alta e a Dominância baixa.

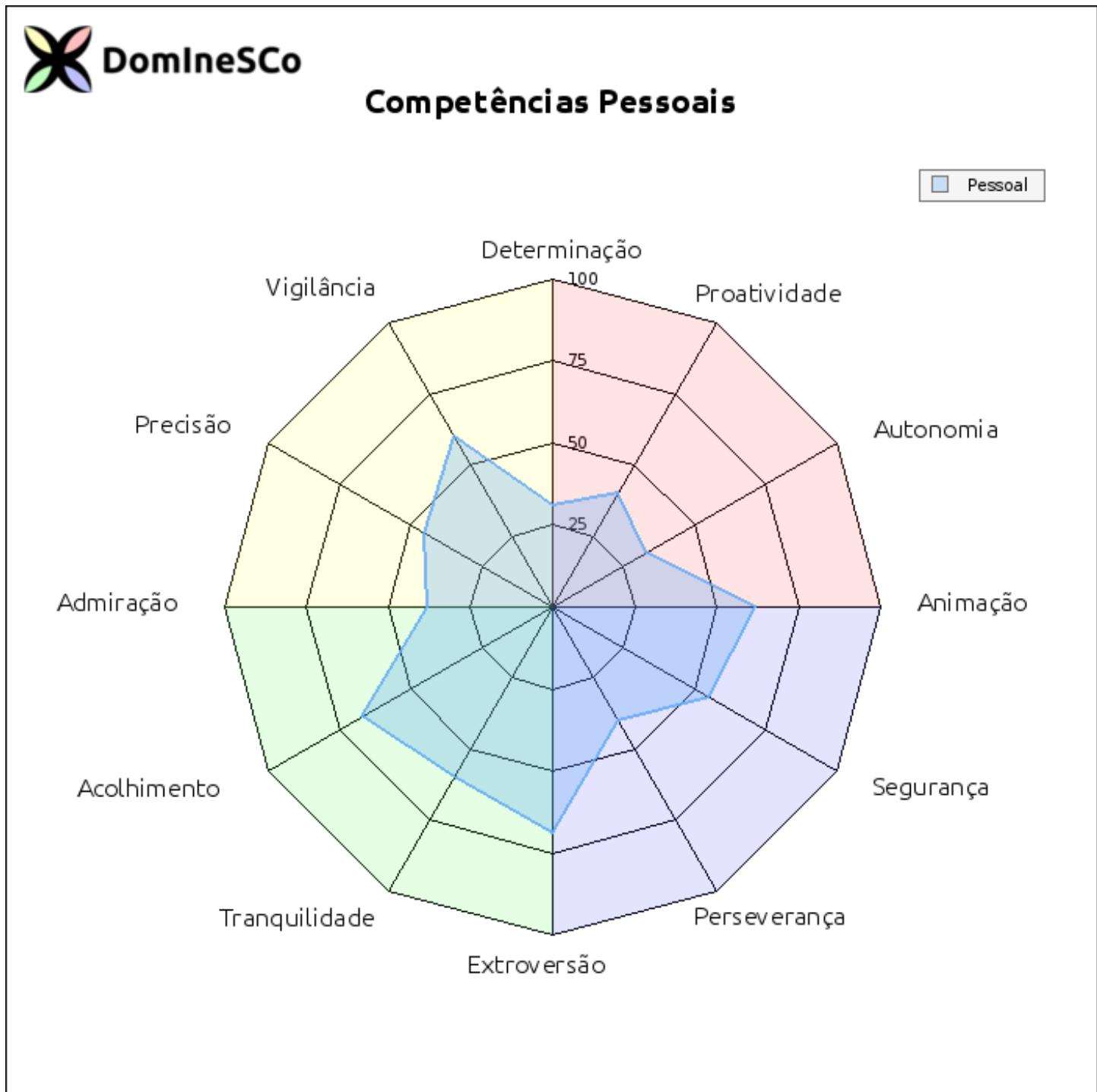
## **C** I Precisão

Precisão se refere às pessoas que não gostam de errar, que verificam o que foi feito diversas vezes. São cautelosas, corrigem erro dos outros quando os identificam e, dificilmente, assumem riscos. Dificilmente, também, revelam mais do que o necessário. A precisão fica evidenciada quando a Conformidade é alta e a Influência baixa.

## **C** S Vigilância

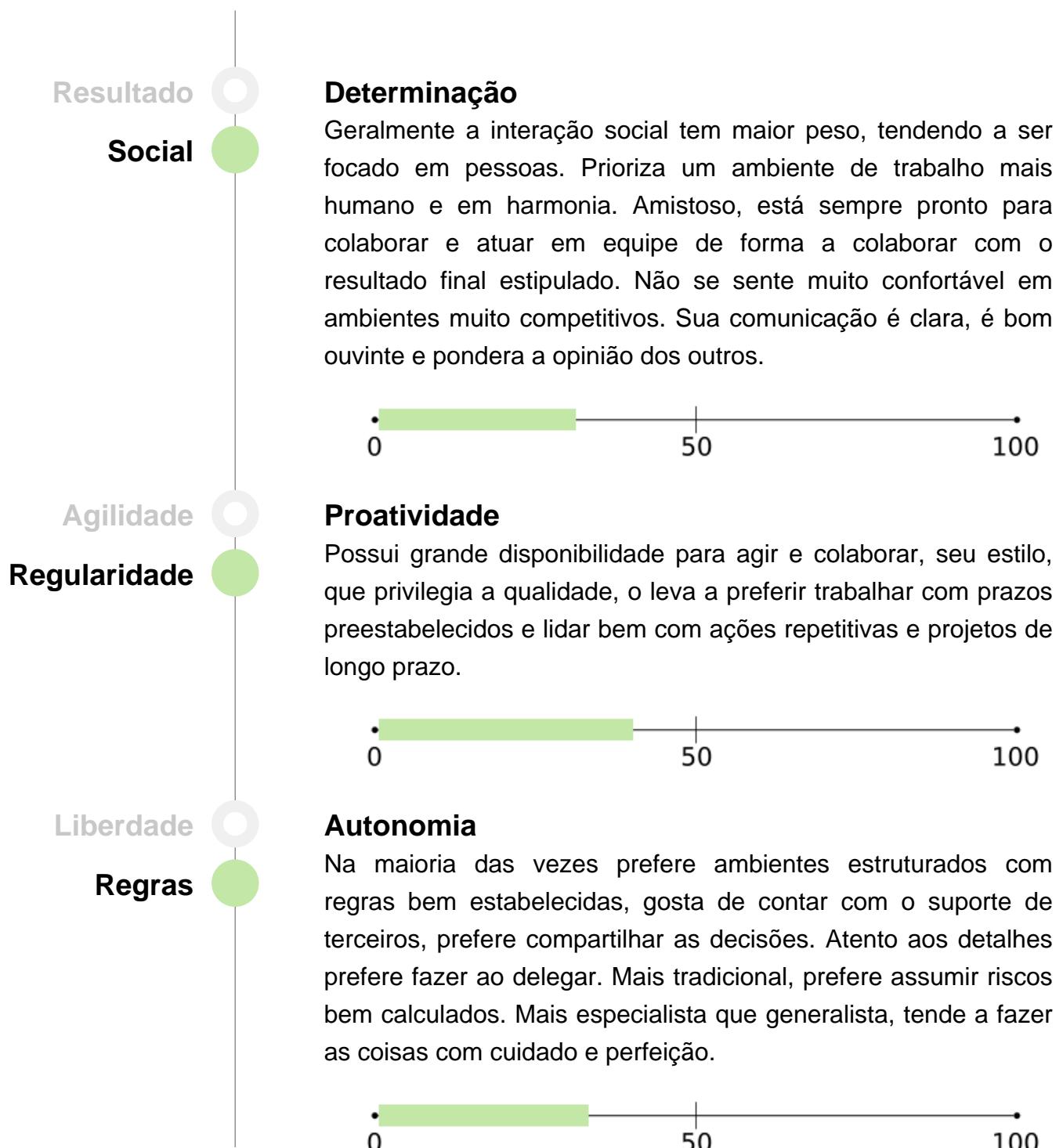
Vigilância é a característica das pessoas que estão focadas no ambiente que as cercam, que conseguem perceber mais detalhes que os não vigilantes e se distraem da atividade que estão fazendo com facilidade. Quando em atividade tediosa, voltam sua atenção para o ambiente. Fica mais evidente quando a Conformidade é alta e a Estabilidade é baixa.

## Gráfico das Competências Pessoais DomineSCo



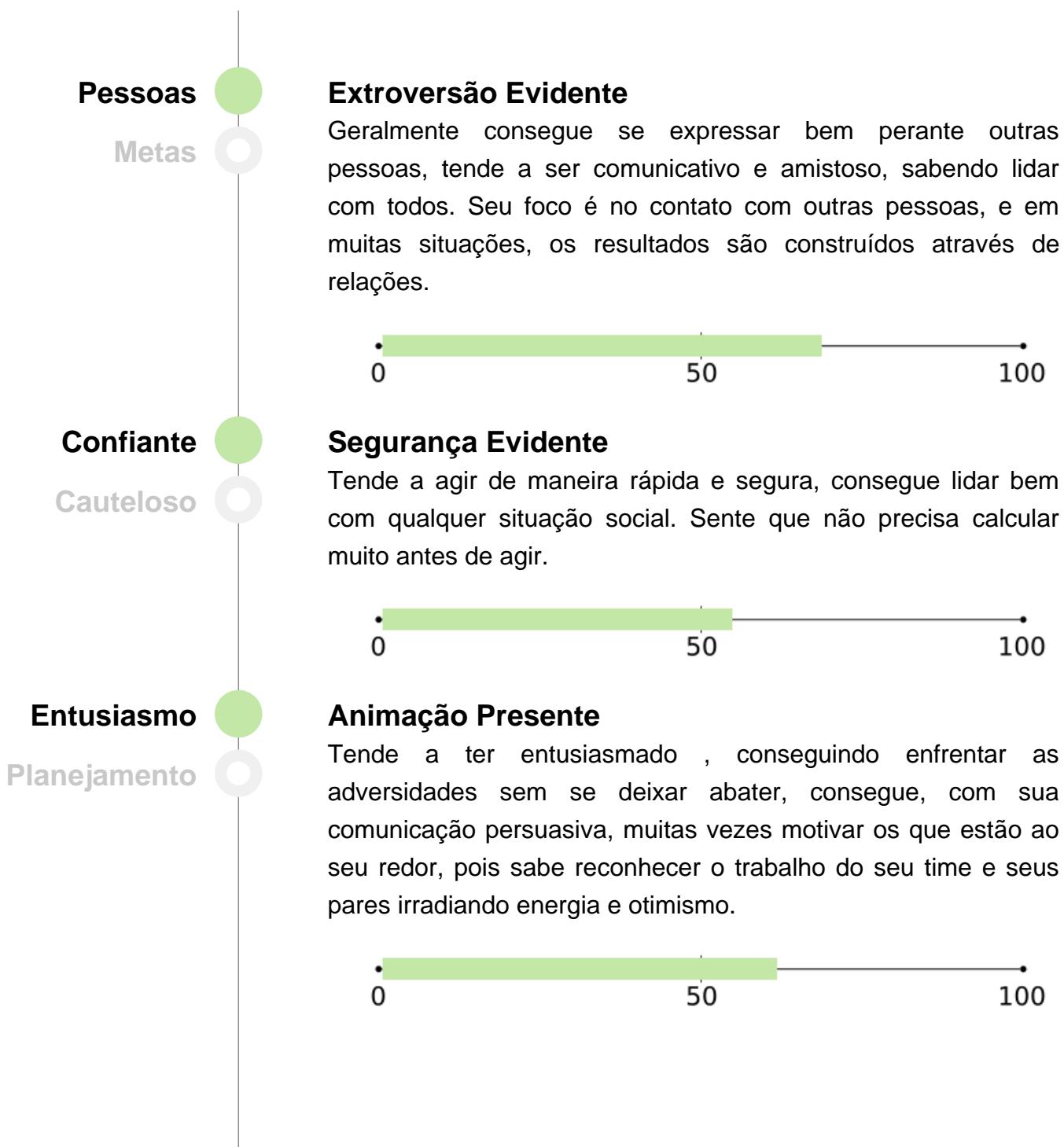
# Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



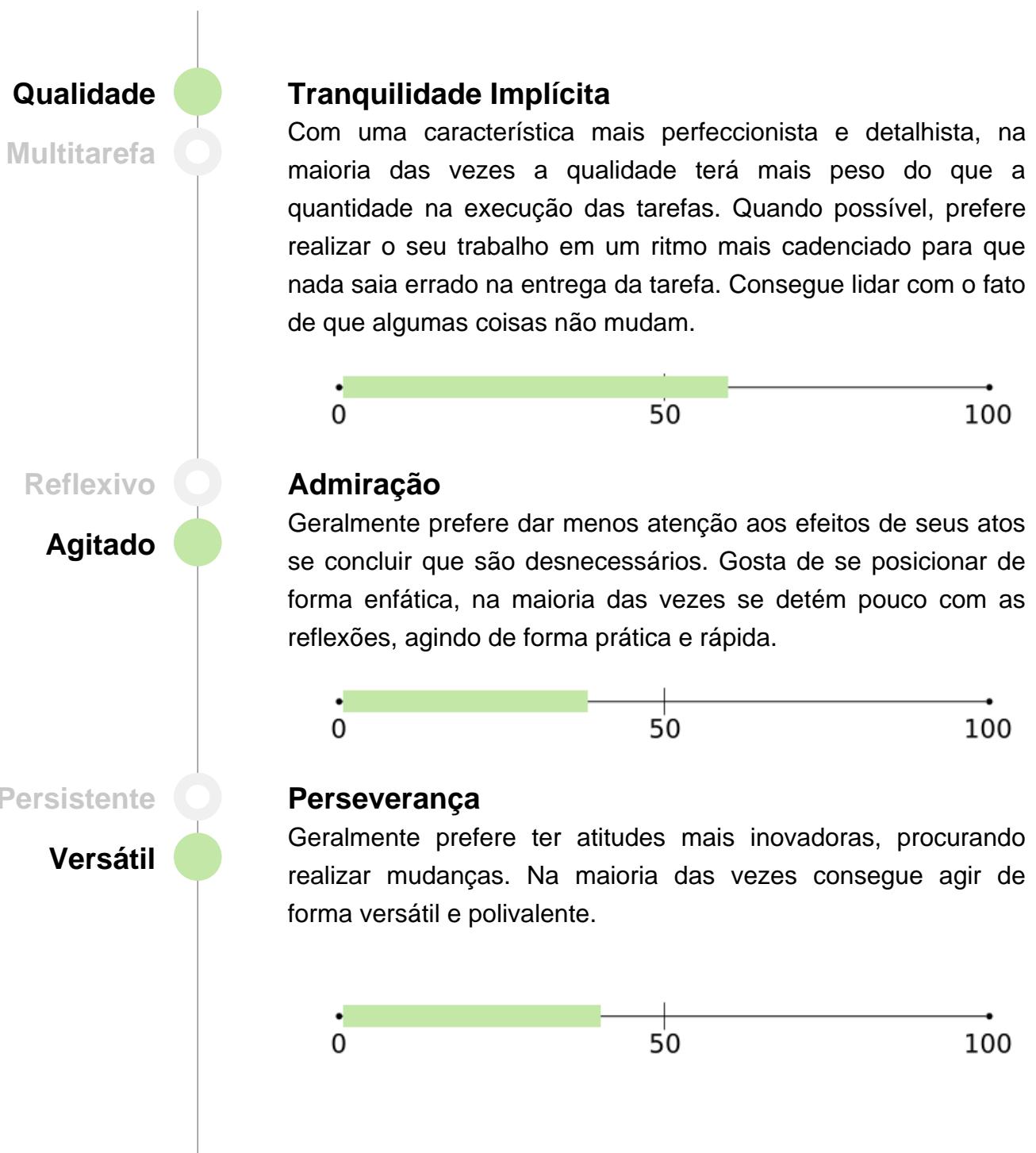
## Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



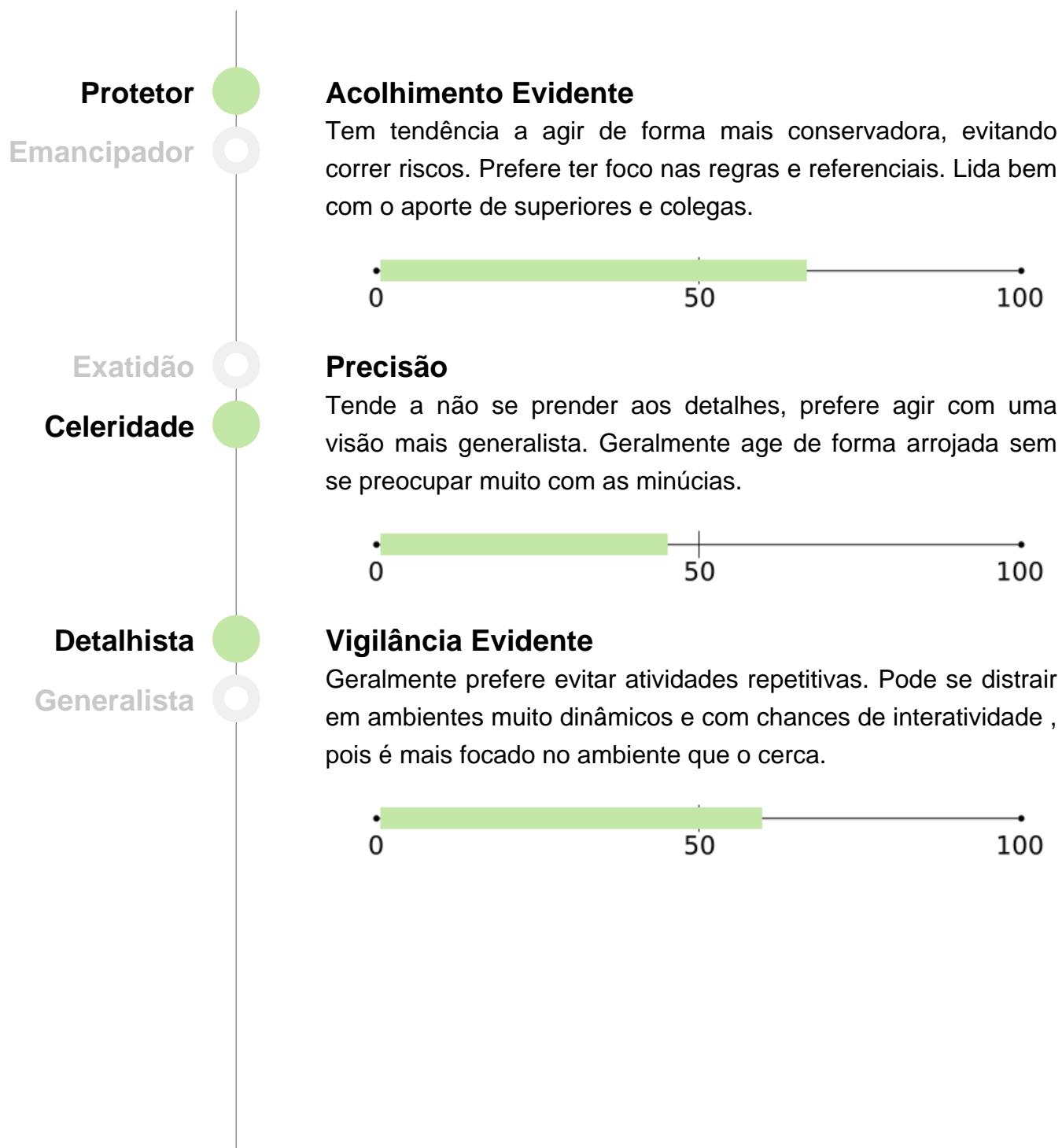
## Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



# Análise das Competências Pessoais

Para cada competência existem características pessoais que apresentam maior ou menor intensidade. Sinalizamos em verde as características mais fortes e em cinza as menos fortes de cada competência.



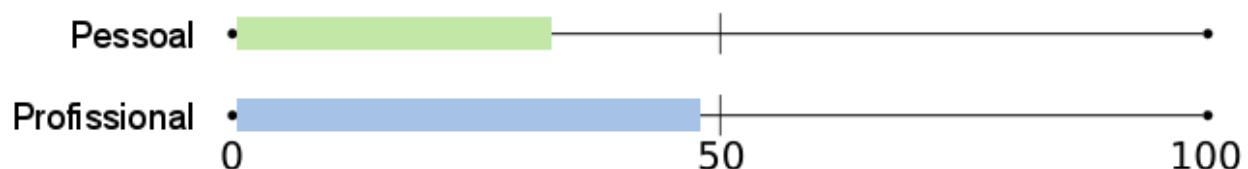
# Contexto Pessoal X Contexto Profissional

---

## Dominância

Percebe que o seu nível de Dominância Profissional para a sua função atual pede uma atitude um pouco mais independente, estratégica, determinada, pioneira e com disposição para assumir riscos. Demanda um esforço para adequar seu nível de Dominância e, assim, agir de forma mais autoconfiante, buscar a solução dos problemas que surgirem sem procurar tanto o apoio dos outros e focar um pouco mais nos objetivos.

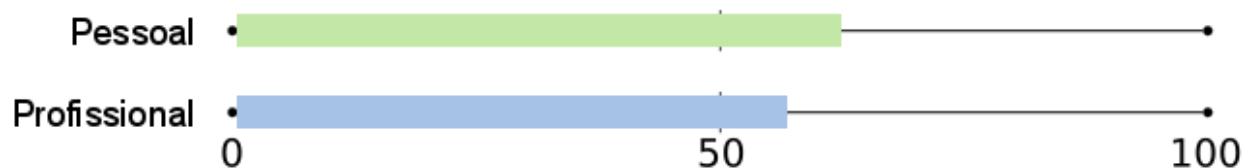
### Dominância



## Influência

Entende que o seu nível de Influência Profissional para a sua função atual pede uma interação mais amena em relação ao seu estilo natural, agindo de forma um pouco menos extrovertida, sedutora, insistente e política; comunicando-se com menos espontaneidade, agilidade e desenvoltura. Isso faz com que se empenhe em interagir de forma mais objetiva, séria, reservada e direta, preferindo ouvir a falar.

### Influência



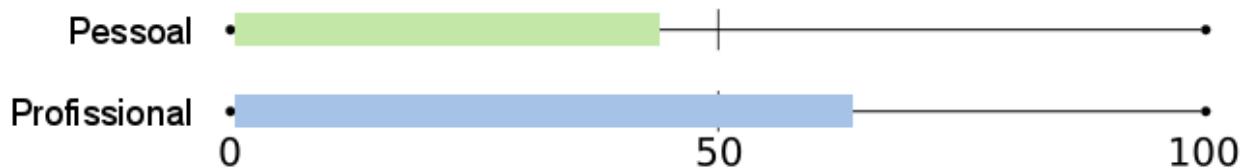
# Contexto Pessoal X Contexto Profissional

---

## Estabilidade

Compreende que o seu nível de Estabilidade Profissional para a sua função atual pede um ritmo oposto ao seu estilo natural, demandando que você aja de forma paciente, metódica, calma, equilibrada e harmoniosa. Projetos de longo prazo, processos que necessitam de procedimentos demorados e depender do trabalho dos outros para atingir o seu resultado podem causar esta percepção. Esta mudança demanda muito esforço de sua parte para se adequar a esta realidade. Procure meios para não depender tanto dos processos e prazos, converse com os superiores, pares e / ou comandados para que esta situação não se prolongue muito. Caso não haja esta possibilidade, procure não ficar parado durante o tempo de espera e tente planejar as próximas ações para tornar os processos mais ágeis.

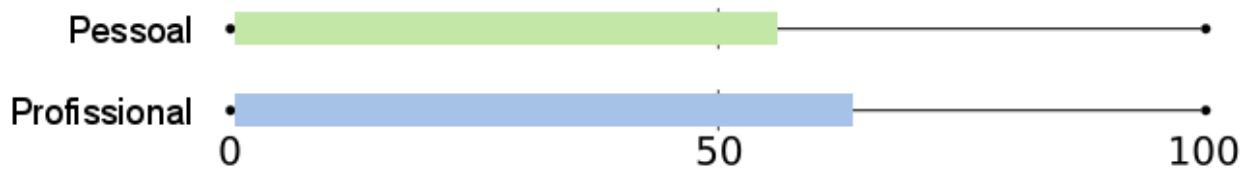
### Estabilidade



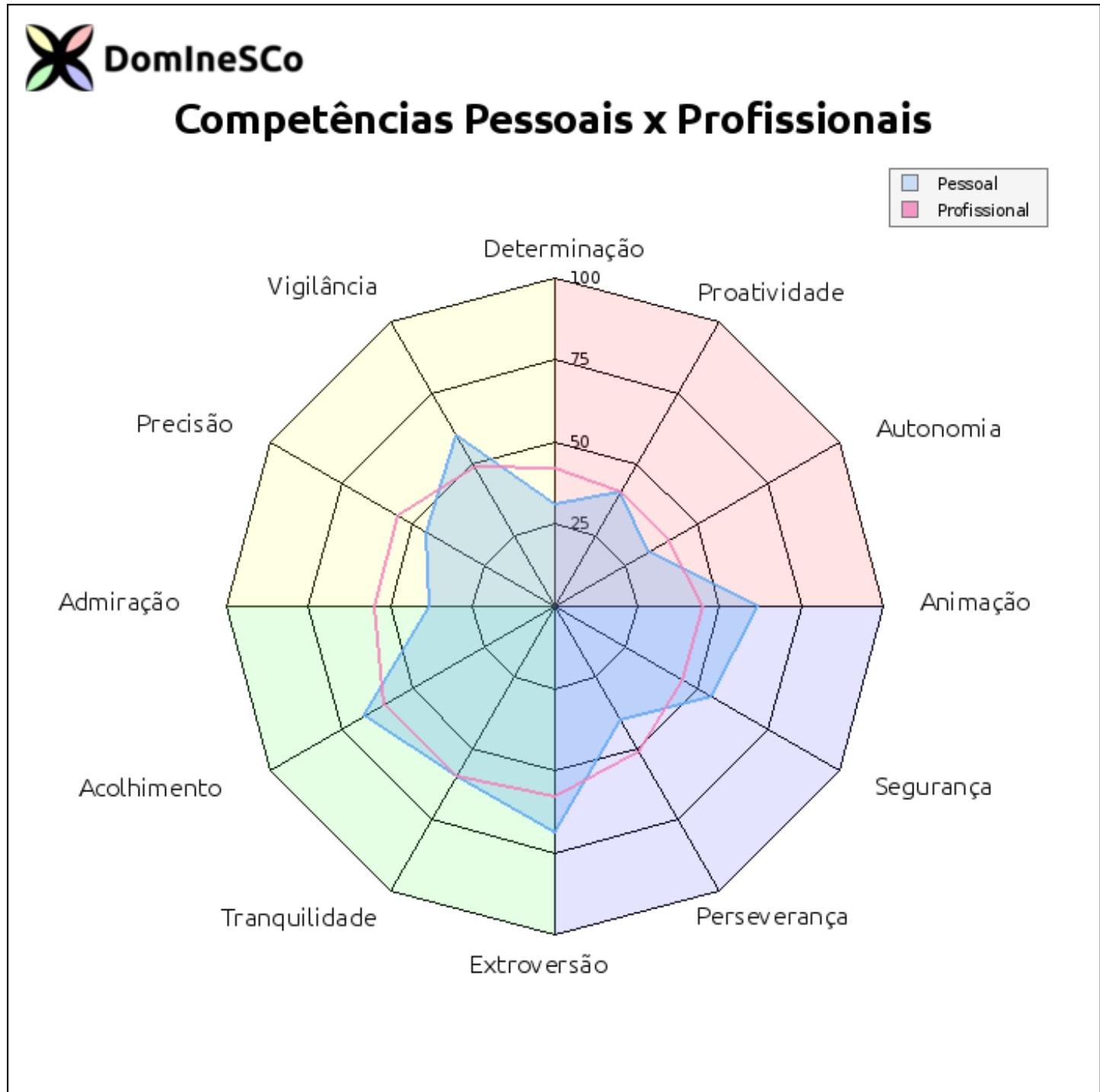
## Conformidade

Nota que o seu nível de Conformidade Profissional para a sua função atual pede que reforce o seu estilo natural, demandando que você desempenhe suas tarefas de modo mais formal e organizado, procurando responder aos seus desafios com mais responsabilidade e senso de dever. Isso demanda esforço para alterar o seu estilo e, assim, agir cuidando ainda mais dos detalhes, com mais atenção e delegando-os o mínimo possível. Privilegiando ainda mais o específico em relação à visão do todo, buscando sempre estrutura ou criar condições de desenvolvê-la.

### Conformidade



## Gráfico das Competências: Pessoais X Profissionais



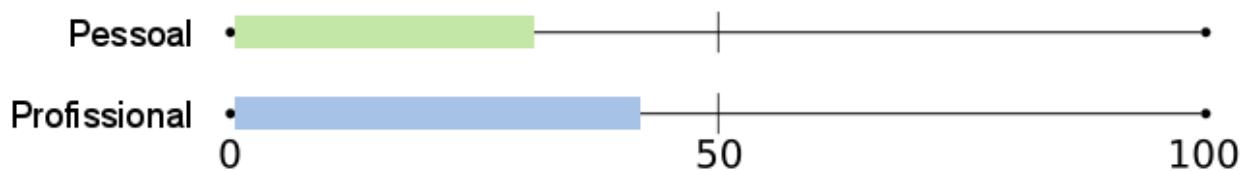
# Análise das Competências Pessoais X Profissionais

---

## Determinação

Percebe que o Contexto Profissional demanda que seja um pouco menos focado nas pessoas, que valorize um pouco mais os resultados e objetivos.

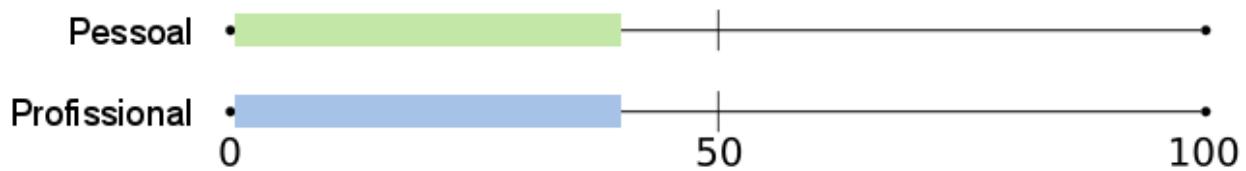
### Determinação



## Proatividade

Percebe que sua Proatividade Pessoal está de acordo com o que o Contexto Profissional demanda de você.

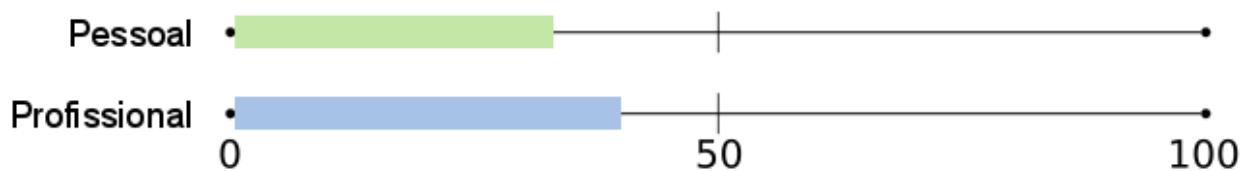
### Proatividade



## Autonomia

Percebe que o Contexto Profissional pede que se atenha menos as regras, que procure menos o suporte de terceiros.

### Autonomia

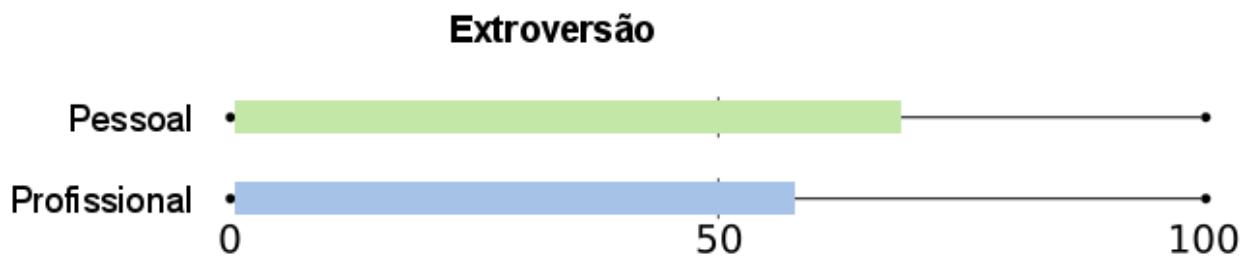


# Análise das Competências Pessoais X Profissionais

---

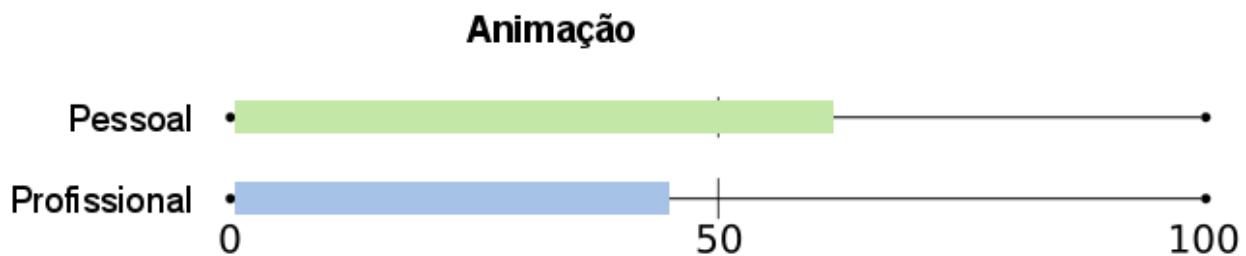
## Extroversão

Percebe que o Contexto Profissional pede que se expresse menos perante outras pessoas, seja menos comunicativo.



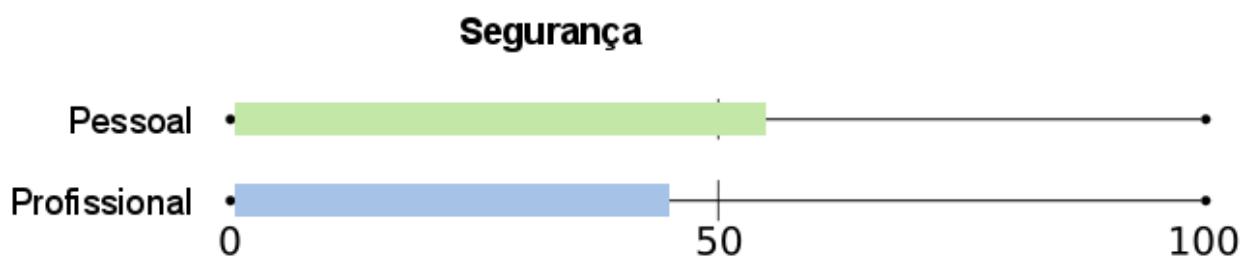
## Animação

Percebe que o Contexto Profissional pede que espere condições ideais antes de agir, que não aja por impulso, que tenha consideração pelos outros.



## Segurança

Percebe que o Contexto Profissional pede que aja de maneira cautelosa, faça ponderações antes de agir.

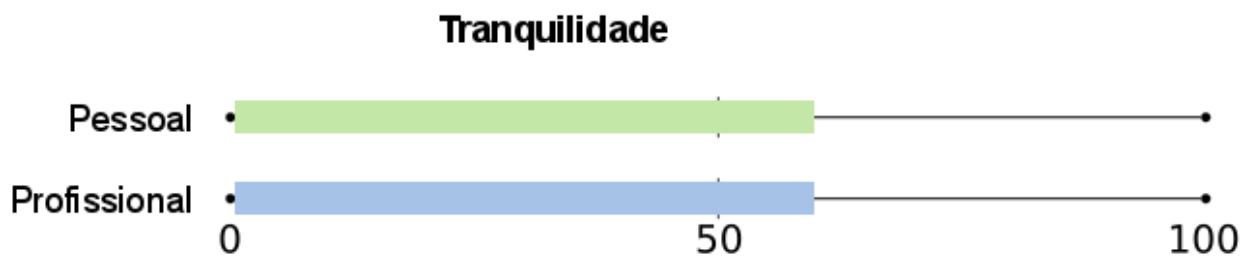


# Análise das Competências Pessoais X Profissionais

---

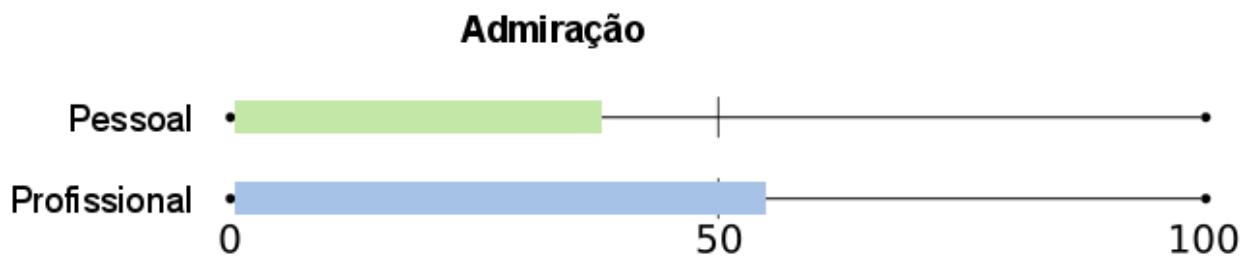
## Tranquilidade

Percebe que a sua Tranquilidade Pessoal está de acordo com o que o Contexto Profissional demanda de você.



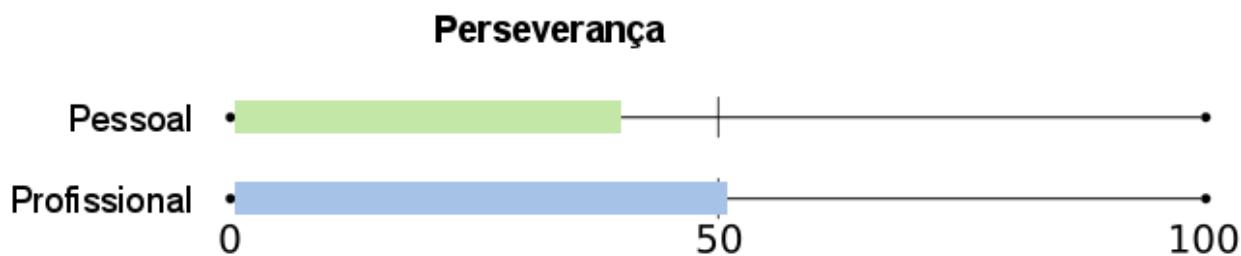
## Admiração

Percebe que o Contexto Profissional pede que planeje antes de agir, que seja atento com o que fala e com a forma que age.



## Perseverança

Percebe que o Contexto Profissional pede que procure ser mantenedor, que seja persistente mostre grande lealdade e resistência.



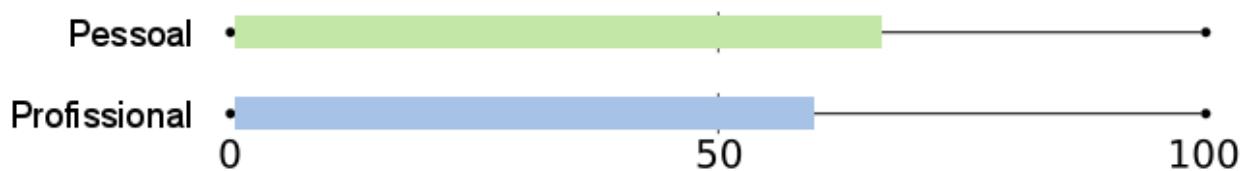
# Análise das Competências Pessoais X Profissionais

---

## Acolhimento

Seu Contexto Profissional pede para que seja menos conservador, tenha menos foco nas regras e referenciais, e precise de menos aporte de colegas e superiores.

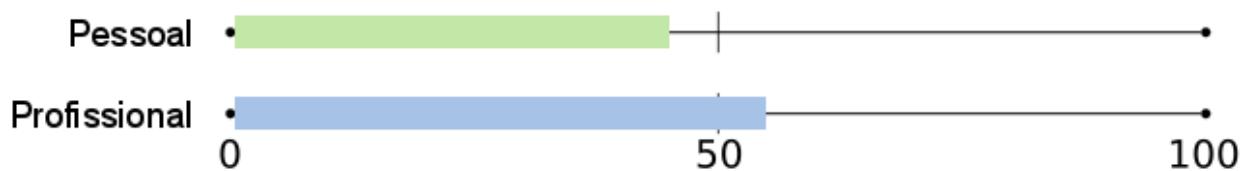
### Acolhimento



## Precisão

Seu Contexto Profissional pede que seja detalhista, que planeje muito antes de agir, que sua ação seja precisa, que se comunique ponderando muito antes de falar.

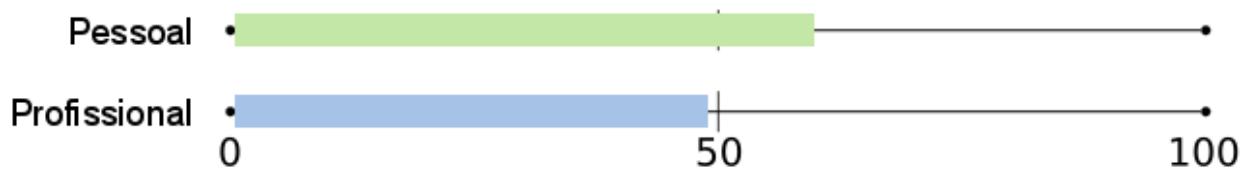
### Precisão



## Vigilância

Seu Contexto Profissional pede que tenha ação mais generalista, se preocupando pouco com detalhes.

### Vigilância



# Analise da Liderança



## Liderança

Projetos sob sua liderança tendem a ser realizados com competência devido ao seu senso de responsabilidade e comprometimento, de forma democrática. Quando é liderado, é um membro da equipe totalmente dedicado, chegando a ser até submisso, pois respeita as metas e objetivos, estabelecidos pelo líder. Pessoas assim suportam lideranças estratégicas, e como líderes, são táticos, e cuidam detalhadamente dos processos.



## Trabalho em Equipe

É de natureza altruísta agindo de forma integradora. É um membro marcante da equipe, pois busca sinergia com ela, além de ser útil e auxiliar os demais. Com esta conduta acabará por estimular o companheirismo. Vende bem ideias, e demonstrará preocupação com prazos. É prestativo. Passa confiança aos líderes. É fiscalizador do seu trabalho e dos demais. Trabalha melhor com o aporte dos demais e dos líderes.



## Gestão de Pessoas

Transmitirá ideias de forma inigualável. É integrador e motivador nato. Passará ao grupo as diretrizes recebidas, de forma clara e segura. Prefere dividir as decisões com o grupo de forma participativa. Quando tiver de transmitir uma posição, preferirá convencê-los a ordená-los. Dará atenção as normas e regras da empresa. Evitará conflitos, privilegiando a colaboração. Não gosta de correr riscos, tem postura mantenedora. Exercerá melhor sua liderança em ambientes organizados e com regras claras.



## Feedback e Controle

O feedback de seus líderes é muito importante para o desenvolvimento dos trabalhos, sendo um fator que o motiva, já que é uma pessoa de natureza marcada pelo diálogo.

ser parte de uma comunidade de aprendizagem. DomIneSCo® é um nome e logotipo da DomIneSCo Consultoria em Gestão de  
Úvida entre em contato pelo site [www.dominesco.com.br](http://www.dominesco.com.br) ou email [contato@dominesco.com.br](mailto:contato@dominesco.com.br)

DomIneSCo® - Todos os direitos reservados.

# Analise da Liderança



## Motivadores

Quando consegue apoio dos líderes para compartilhar decisões, estimula-se a encontrar a melhor solução e a alcançar o objetivo definido. Regras claras, boa estrutura e possibilidade de interagir e se comunicar com outras pessoas são outras necessidades deste perfil. Com uma exímia execução de seus projetos, espera o reconhecimento no ambiente de trabalho e destaque social. Apesar de ser formal e preferir atuar em ambientes estruturados, gosta da diversidade de ações e oportunidades.



## Desmotivadores

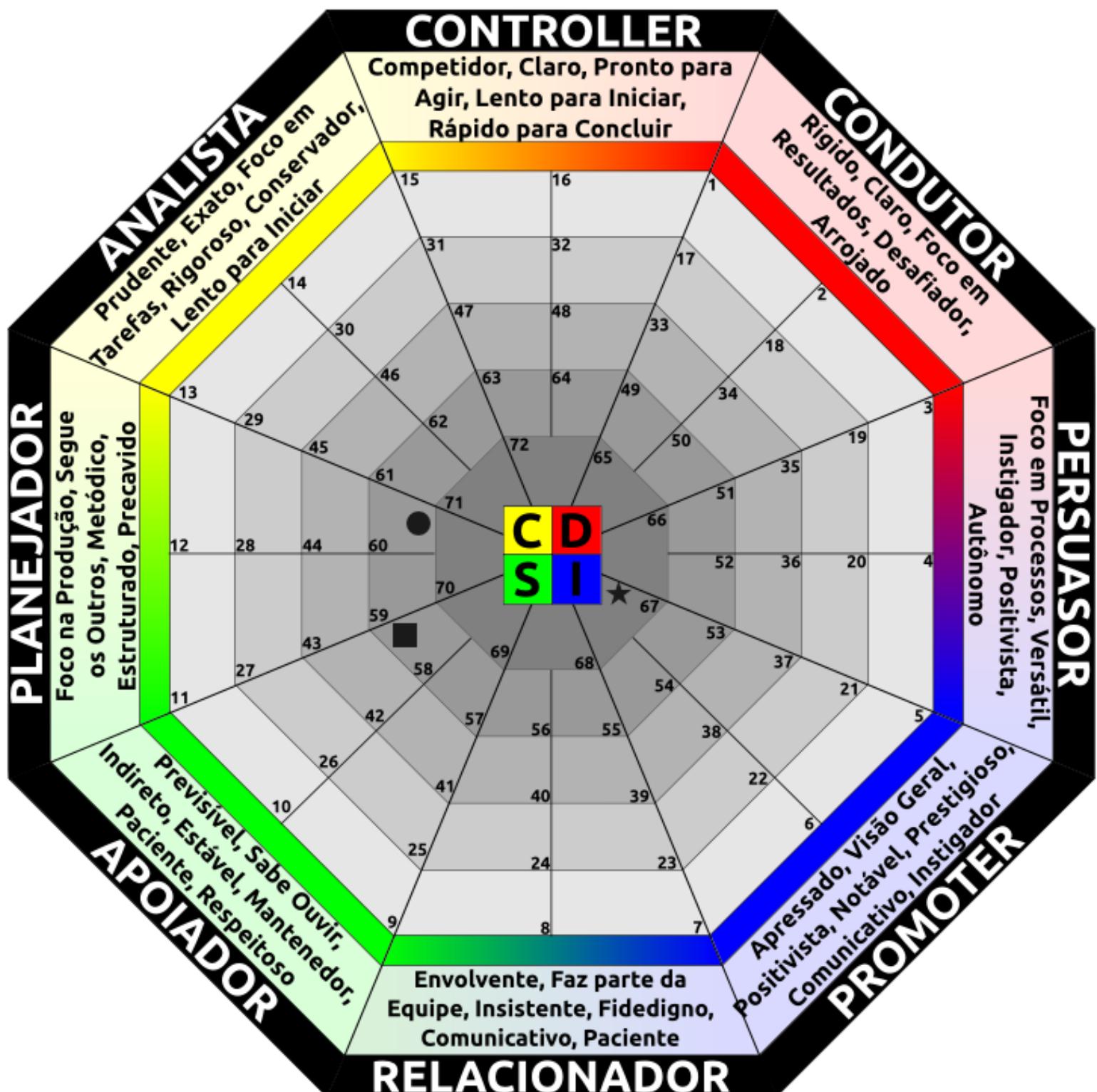
A falta de estrutura para desempenhar suas funções e o feedback dos superiores sobre a execução dos seus trabalhos, desmotiva esse perfil. Também é um fator desestimulante ambientes com rotina.



## Pontos de Atenção

Devido sua forte característica democrática e de respeitar as regras de seus superiores, muitas vezes, revela-se indeciso e dependente. Pode possuir dificuldade de dizer não. Evita riscos, e é sensível a críticas.

## Octógono DomineSCo



Nenhuma parte deste documento pode ser parafraseada ou distribuída sem autorização prévia por escrito da DomineSCo Soluções em Gestão de Pessoas LTDA. Quaquer dúvida entre em contato pelo site [www.dominesco.com.br](http://www.dominesco.com.br) ou email [contato@dominesco.com.br](mailto:contato@dominesco.com.br)

DomineSCo ® - Todos os direitos reservados.



**Soluções em Gestão de Pessoas**  
**Juiz de Fora (32) 3015-1977**

SP (11) 3506-5977 / RJ (21) 3514-7376 / BH (31) 3515-0477

**[www.dominesco.com.br](http://www.dominesco.com.br)**

**[contato@dominesco.com.br](mailto:contato@dominesco.com.br)**

 /DomineSCoRH

Para acessar este relatório quando desejar, utilize o link:

<http://www.dominesco.com.br/relatorio/index.php?token=cecf5daf6c0c19215831b5eb85498732>

Nenhuma parte deste documento pode ser parafraseada ou distribuída sem autorização prévia por escrito da DomineSCo Soluções em Gestão de Pessoas LTDA. Quaquer dúvida entre em contato pelo site [www.dominesco.com.br](http://www.dominesco.com.br) ou email [contato@dominesco.com.br](mailto:contato@dominesco.com.br)  
DomineSCo ® - Todos os direitos reservados.