

LAUDO DE PERFIL COMPORTAMENTAL

DI

O Líder Empreendedor

Rafael Monteiro

D	I	S	C
71	67	14	48



Como ler este laudo

D DOMINÂNCIA

Como você lida com problemas e desafios

I INFLUÊNCIA

Como você influencia e se relaciona

S ESTABILIDADE

Como você reage ao ritmo e à mudança

C CONFORMIDADE

Como você segue regras e padrões

NATURAL × ADAPTADO

O **Natural** é como você age quando está à vontade — a expressão mais autêntica do seu padrão.

O **Adaptado** é como você percebe que o ambiente espera que você seja. A distância entre os dois é o **custo de adaptação**: energia gasta para sustentar um comportamento que não é o de repouso.

O **delta** alto num fator sinaliza que o ambiente exige mais daquela dimensão do que o seu repertório natural entrega.

ESCALA DE SCORES (0-100, RELATIVA)

Este laudo usa o instrumento de **escolha forçada**: em cada bloco, você ordenou as opções — e os scores medem a **hierarquia interna** do seu perfil, não intensidade absoluta.

< 50

Abaixo da SUA média — coadjuvante no repertório

≈ 50

Na sua média pessoal

> 50

Acima da SUA média — motor do perfil

A soma dos 4 fatores é sempre constante: quando um sobe, outro desce. Um score baixo não é deficiência — é o traço que você menos aciona quando os quatro competem.

DISC mede tendências comportamentais observáveis — não mede inteligência, caráter, competência ou saúde mental. Cada estilo tem forças e pontos de atenção igualmente válidos. Use este laudo como ponto de partida para conversas de desenvolvimento, nunca como categorização definitiva. **Os scores deste laudo são relativos à sua própria média** — descrevem a hierarquia dos seus fatores, não uma comparação com outras pessoas.



Sumário

01 Abertura

- Como ler este laudo
- Sumário
- Sobre a Discify

02 Perfil base

- Perfil composto
- Intensidade do perfil
- Matriz de descritores
- Espectro comportamental
- Análise por fator (D · I · S · C)

03 Padrões observáveis

- Os padrões mais relevantes ao seu perfil, em três vozes

04 Dimensões complementares

- Tipologia junguiana
- Seu arquétipo (Pearson)
- Valores (Spranger)
- Estilo de liderança
- Comunicação em duas vias

05 Síntese executiva

- Painel-resumo
- Pontos a desenvolver
- Plano de ação 30/60/90



A DISCIFY

Perfil comportamental DISC + Jung + Spranger

Sobre a Discify

Análise comportamental séria

A Discify combina três lentes consagradas — DISC (comportamento), Jung (tipologia) e Spranger (valores) — num único retrato, escrito para adultos, sem coachês nem misticismo.

Descritivo, não prescritivo

Nenhum estilo é melhor que outro. O laudo descreve tendências observáveis e os custos que elas cobram — para virar conversa de desenvolvimento, não rótulo.

Metodologia de domínio público

Os fundamentos de DISC, Jung e Spranger são de domínio público. Todo o texto e a diagramação deste laudo são originais da Discify.

Um retrato, não uma gaveta

Cada laudo é único: os padrões observáveis e o mapa são plotados nos seus escores reais. Mesmo template, retrato próprio.

Voz Discify: lúcida, direta, madura. Referências editoriais: o rigor do The Atlantic, a intimidade de Esther Perel, a objetividade de Ray Dalio.



O Líder Empreendedor

Seu perfil DI combina D(71) e I(67) numa configuração de alta energia direcional: você age rápido, fala com convicção e puxa pessoas na direção que escolheu. S(14) garante que o ritmo nunca cai — e C(48) aparece o suficiente para dar alguma estrutura sem frear o movimento. O resultado é alguém que abre portas, fecha ciclos e deixa marca — mas que precisa de atenção deliberada ao que acontece no espaço entre a decisão e a entrega.

Potencialidades

- Iniciativa e velocidade de execução com habilidade de articular o time em torno do objetivo
- Liderança carismática voltada a resultados tangíveis
- Capacidade de vender e defender ideias com convicção e entusiasmo
- Tolerância ao risco e ao ambiente de mudança acelerada
- Energia que ativa o potencial produtivo das equipes

Pontos de atenção

- Pode atropelar processos e pessoas em prol de resultados imediatos
- Tendência a subestimar detalhes operacionais e riscos técnicos
- Impaciência com análises longas ou com quem prefere avançar com cautela

EFEITOS DE INTERAÇÃO

- D(71) + I(67) → presença que domina ambientes: você entra numa sala e o centro de gravidade se desloca para onde você está, o que é um ativo real em negociação e abertura de contas.
- D(71) + S(14) → intolerância estrutural ao ritmo lento: processos que exigem espera, maturação ou repetição custam energia desproporcional e tendem a ser delegados antes de estarem prontos.
- I(67) + C(48) → persuasão que supera a estrutura: você convence antes de verificar se a entrega sustenta a promessa — o encantamento chega na frente da viabilidade.

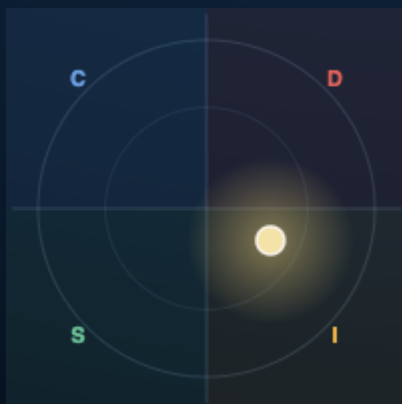


PERFIL BASE

Natural, adaptado e índices

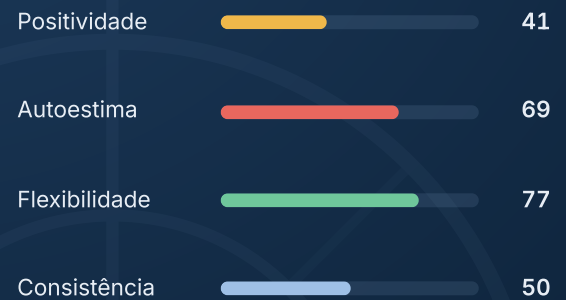
Intensidade do perfil

NATURAL x ADAPTADO



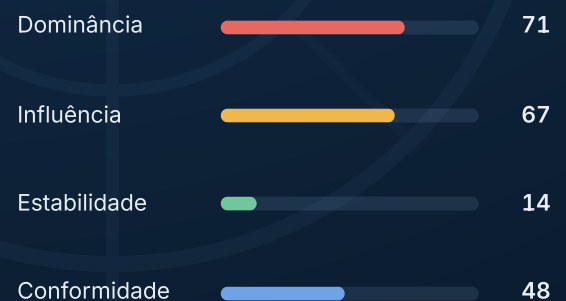
SEU NÓ PLOTADO NO CIRCUMPLEXO DISC

ÍNDICES PSICOLÓGICOS



Derivados do perfil DISC. Consistência mede a estabilidade das suas ordenações entre blocos — valores altos indicam respostas coerentes.

NATURAL



ADAPTADO





PERFIL BASE

Descritor por faixa de intensidade

Matriz de descritores

A faixa do seu score é destacada na cor do fator, com o valor em círculo.

	0-20	21-40	41-60	61-80	81-100
D Dominância	Cauteloso	Moderado	Resolutivo	71 Assertivo	Dominante
I Influência	Reservado	Seletivo	Comunicativo	67 Engajado	Expansivo
S Estabilidade	14 Dinâmico	Adaptável	Constante	Estável	Imóvel
C Conformidade	Flexível	Prático	48 Criterioso	Rigoroso	Perfeccionista

PÁG 07 · MATRIZ

SEU RETRATO EM UMA LINHA

D ·
DOMINÂNCIA

Assertivo

faixa 61-80 · score 71

I · INFLUÊNCIA

Engajado

faixa 61-80 · score 67

S ·
ESTABILIDADE

Dinâmico

faixa 0-20 · score 14

C ·
CONFORMIDADE

Criterioso

faixa 41-60 · score 48

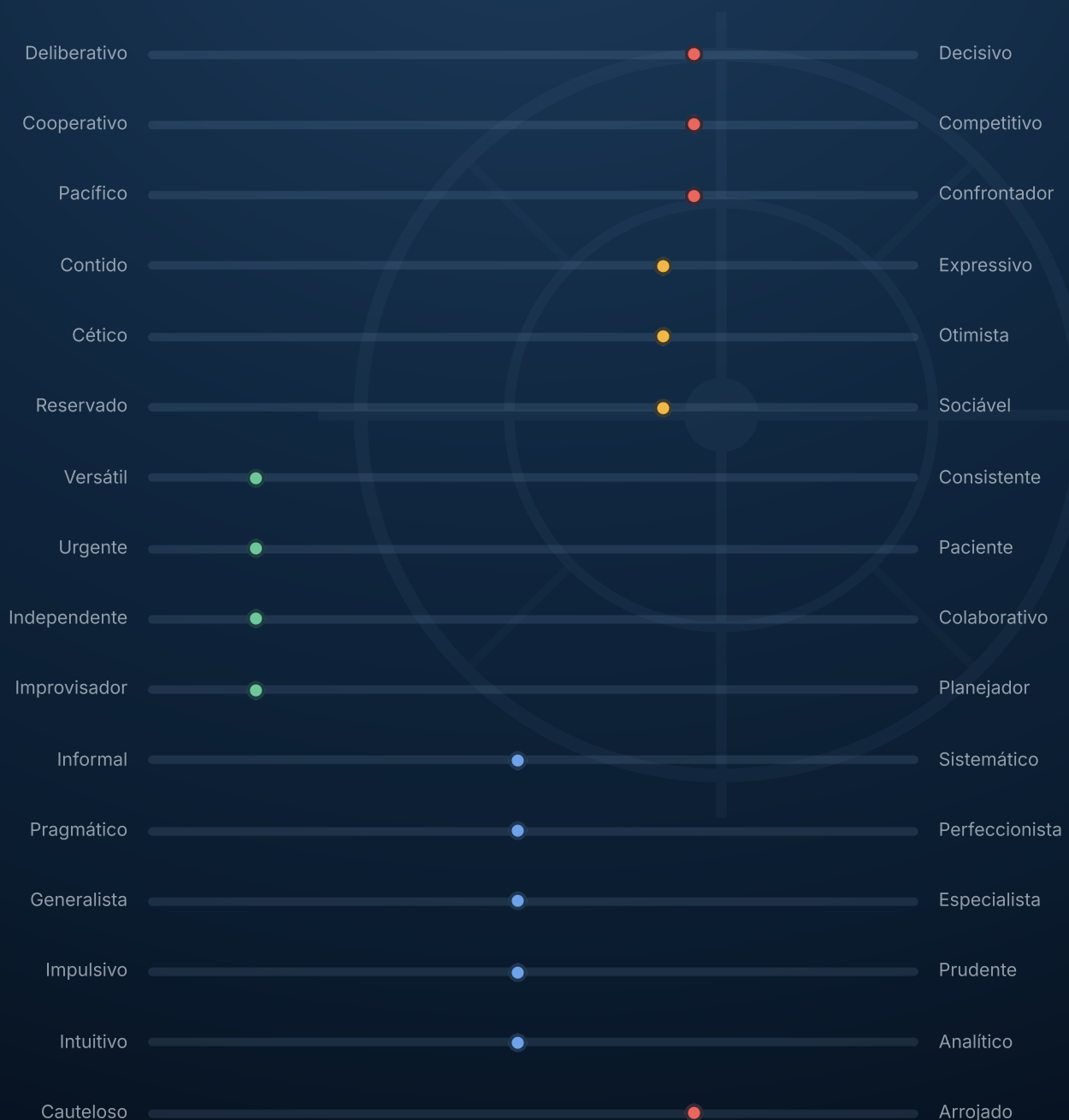


PERFIL BASE

16 polaridades comportamentais

Espectro comportamental

Marcador posicionado pelo score natural de cada fator. Quanto mais ao extremo, maior a intensidade.



● Dominância ● Influência ● Estabilidade ● Conformidade



Dominância

D

NATURAL

71

ADAPTADO

72

DELTA

+1

ZONA

intensidade alta

Comportamento estável

NO DIA A DIA

Orienta-se por resultados mensuráveis e age com decisão antes dos outros. Lidera com clareza mesmo sem cargo formal, e a competitividade natural é o motor que sustenta o ritmo. Considera o contexto antes de forçar o passo, mas raramente espera consenso.

SOB PRESSÃO

A paciência diminui visivelmente e o foco se estreita ao objetivo imediato. Pode centralizar mais do que o habitual e perder tolerância com quem trabalha de forma mais colaborativa ou reflexiva.

FORÇA CENTRAL

Execução decisiva em contextos de pressão com capacidade de mobilizar o entorno quando necessário.

RISCO COMPORTAMENTAL

Pode priorizar eficiência acima do bem-estar em decisões que impactam o time.

AMBIENTE FAVORÁVEL

Gestão de projetos, liderança de squads, vendas consultivas, empreendedorismo.

Como liderar esta dimensão — Estabeleça metas claras e deixe espaço real para decisões dentro do escopo. Valorize resultados mais do que os métodos usados. Feedbacks diretos e ancorados em dados — sem subentendidos ou rodeios.

O QUE IMPULSIONA

- Alcançar resultados tangíveis, mensuráveis e reconhecidos como significativos
- Ter autonomia real sobre as decisões que afetam seu trabalho e sua equipe
- Superar desafios que outros evitam ou consideram impossíveis

SINAIS DE ALERTA SOB PRESSÃO

- Aumenta a assertividade até cruzar a linha da agressividade
- Torna-se mais controlador, centralizando decisões que normalmente delegaria
- Perde a paciência com rapidez e pode reagir de forma desproporcional ao estímulo



Influência



NATURAL

67

ADAPTADO

56

DELTA

-11

ZONA

flexibilidade acima

Comportamento estável

NO DIA A DIA

Sociável e comunicativo quando o momento pede — mais seletivo quando o contexto exige foco ou profundidade. Equilibra presença social com produtividade individual sem esforço visível.

SOB PRESSÃO

Pode retrair-se socialmente ou buscar validação excessiva. A regulação emocional tende a ser mais difícil em contextos de alta pressão interpessoal.

FORÇA CENTRAL

Flexibilidade social — conecta quando precisa, foca quando necessário.

RISCO COMPORTAMENTAL

Em contextos de alta demanda relacional, pode se sobrecarregar sem perceber.

AMBIENTE FAVORÁVEL

Ambientes com mistura equilibrada de trabalho individual e interação social.

Como liderar esta dimensão — Combine tarefas que exijam relação com períodos de produção individual. Valorize tanto a entrega técnica quanto a contribuição social — os dois têm peso real para este perfil.

O QUE IMPULSIONA

- Ser reconhecido, valorizado e apreciado pelo grupo com quem interage
- Influenciar, inspirar e mobilizar pessoas ao redor para uma visão compartilhada
- Participar de ambientes de troca, criação coletiva e colaboração ativa

SINAIS DE ALERTA SOB PRESSÃO

- Oscila entre hiperatividade social e afastamento repentino do grupo
- Fica mais reativo emocionalmente, com dificuldade de regular o que expressa
- Começa muitas coisas ao mesmo tempo como forma de fugir do desconforto



Estabilidade

S

NATURAL

14

ADAPTADO

17

DELTA

+3

ZONA

rigidez baixa

Comportamento estável

NO DIA A DIA

Busca variedade e novidade de forma ativa. Pode ser percebido como instável por quem valoriza consistência, mas entrega energia e dinamismo nos contextos onde a adaptação rápida é uma vantagem.

SOB PRESSÃO

A imprevisibilidade pode se acentuar, gerando dificuldade para o grupo entender o que esperar. A inconsistência percebida pode gerar desconfiança entre os colegas.

FORÇA CENTRAL

Dinamismo e adaptabilidade extrema — **invaluável em contextos de alta mudança e inovação.**

RISCO COMPORTAMENTAL

A consistência percebida pode ser um desafio estrutural em papéis que demandam estabilidade.

AMBIENTE FAVORÁVEL

Startups, projetos de transformação, contextos de alta inovação e mudança acelerada.

Como liderar esta dimensão — Estabeleça estruturas mínimas sem sufocar a flexibilidade natural. Reconheça o dinamismo como ativo e canalize-o para projetos que se beneficiem dessa energia.

O QUE IMPULSIONA

- Ritmo acelerado, variedade e mudança frequente no dia a dia
- Liberdade para trocar de foco quando o interesse ou a urgência muda
- Desafios novos que quebrem a rotina e mantenham o estímulo alto

SINAIS DE ALERTA SOB PRESSÃO

- Impacienta-se com ritmos lentos e pressiona por respostas antes da hora
- Muda de direção com frequência, deixando pendências pelo caminho
- Tolerância baixa à espera e atropela etapas que exigiriam mais paciência



Conformidade



NATURAL

48

ADAPTADO

56

DELTA

+8

ZONA

flexibilidade abaixo

Comportamento estável

NO DIA A DIA

Aceita imperfeições controladas quando a velocidade é fator crítico. Não abre mão da qualidade essencial, mas reconhece que o ótimo pode ser inimigo do bom quando os prazos pressionam.

SOB PRESSÃO

Pode acelerar demais e comprometer a qualidade mínima que considera necessária. A frustração com entregas abaixo do ideal pode afetar o estado emocional.

FORÇA CENTRAL

Pragmatismo analítico — entrega com qualidade adequada sem paralisar o processo.

RISCO COMPORTAMENTAL

Em contextos de altíssima exigência técnica, pode não atingir a profundidade esperada.

AMBIENTE FAVORÁVEL

Contextos ágeis com padrões de qualidade definidos mas não perfeccionistas.

Como liderar esta dimensão — Valorize tanto a velocidade quanto o padrão. Clareza sobre o que é mínimo aceitável ajuda a calibrar o esforço sem frustração.

O QUE IMPULSIONA

- Liberdade para agir por intuição, sem regras rígidas ou processos travados
- Flexibilidade para improvisar e ajustar o rumo conforme a situação pede
- Foco no essencial e no resultado, sem se prender a detalhes secundários

SINAIS DE ALERTA SOB PRESSÃO

- Ignora detalhes e regras que, naquele caso, faziam diferença de verdade
- Decide rápido demais, sem checar as informações que sustentariam a escolha
- Improvisa onde o contexto exigia rigor, método ou verificação



Mapa de competências aplicadas

Cada competência abaixo é lida em três tempos: o que ela entrega no dia a dia, o que acontece quando opera sem contrapeso, e o primeiro movimento para calibrá-la. Scores altos não são troféu nem scores baixos, defeito — são custos e alavancas em contextos diferentes.

D Dominância

COMPETÊNCIA	LEITURA PRÁTICA	RISCO QUANDO EXAGERA	COMO DESENVOLVER
Ousadia 2ª FORÇA DO FATOR	62 Você se move antes de ter todas as garantias — a incerteza não paralisa, convida.	Riscos assumidos sem custo mapeado; o time passa a apagar incêndios que a pressa acendeu.	→ Antes de cada aposta relevante, escreva em uma linha o pior cenário e quem paga por ele.
Comando 1ª FORÇA DO FATOR	71 Em sala sem dono, você assume a frente por instinto e dá direção ao grupo.	A liderança vira ocupação de espaço: os outros param de propor porque você sempre chega primeiro.	→ Em uma reunião por semana, fale por último — registre quantas ideias surgem antes da sua.
Objetividade 4ª FORÇA DO FATOR	43 Você corta o acessório e vai ao ponto que decide o resultado.	O corte leva junto contexto e nuance; decisões rápidas sobre problemas mal compreendidos.	→ Antes de fechar um tema, pergunte uma vez: "o que ainda não consideramos?" — e espere a resposta.
Assertividade 3ª FORÇA DO FATOR	52 Sua posição é clara e dita sem rodeio — as pessoas sabem onde você está.	Clareza vira pressão: discordar de você passa a ter custo social e o dissenso desaparece.	→ Ao afirmar uma posição forte, encerre convidando a melhor objeção da mesa — e agradeça quem trouxe.

I Influência

COMPETÊNCIA	LEITURA PRÁTICA	RISCO QUANDO EXAGERA	COMO DESENVOLVER
Persuasão 1ª FORÇA DO FATOR	67 Você constrói adesão: as pessoas saem da conversa querendo o que você propôs.	A adesão é conquistada antes de a ideia estar madura — convence-se o grupo do rascunho.	→ Separe os momentos: primeiro valide a ideia com um cético, depois venda ao grupo.
Extroversão 3ª FORÇA DO FATOR	49 Sua energia sobe com gente em volta; você pensa melhor falando.	Quem processa em silêncio não encontra espaço — as vozes lentas somem da conversa.	→ Em discussões importantes, envie a pauta antes e abra a reunião ouvindo quem escreveu.
Entusiasmo 2ª FORÇA DO FATOR	58 Você contagia: um projeto que passa por você ganha tração emocional.	Tudo vira prioridade empolgante — e o time aprende a descontar o seu "isso é incrível".	→ Reserve o superlativo para o que importa: uma escala pessoal de 1 a 5 antes de anunciar.
Sociabilidade 4ª FORÇA DO FATOR	40 Você abre portas e mantém uma rede viva que resolve o que processo não resolve.	A harmonia vira meta: conversas difíceis são adiadas para proteger o clima.	→ Uma conversa desconfortável por semana, feita cedo — antes que o problema cresça no silêncio.



Mapa de competências aplicadas

S Estabilidade

COMPETÊNCIA	LEITURA PRÁTICA	RISCO QUANDO EXAGERA	COMO DESENVOLVER
Empatia 2ª FORÇA DO FATOR	12 Você percebe o estado do outro antes de ele dizer — e ajusta a conversa a isso.	O cuidado com a pessoa adia a verdade que ela precisava ouvir.	→ Em cada 1:1, uma pergunta aberta e dois minutos de escuta sem propor solução.
Paciência 4ª FORÇA DO FATOR	8 Você sustenta ritmo constante onde outros se esgotam — pressão não vira pressa.	A calma vira lentidão estratégica: situações que pediam corte rápido se arrastam.	→ Defina prazos internos para decisões que dependem só de você — e cumpra o do calendário, não o do conforto.
Persistência 1ª FORÇA DO FATOR	14 Você continua depois do terceiro obstáculo, quando a maioria já mudou de assunto.	Insistência em caminho morto: o custo de desistir parece sempre maior do que é.	→ Para cada objetivo longo, defina antes o sinal objetivo de "hora de replanejar".
Planejamento 3ª FORÇA DO FATOR	10 Você enxerga a sequência: o que vem antes, o que depende do quê, onde vai apertar.	O plano vira o produto — mudanças de rota são vividas como derrota, não como dado novo.	→ Todo plano com mais de um mês ganha um ponto de revisão no meio, com critério de ajuste explícito.

C Conformidade

COMPETÊNCIA	LEITURA PRÁTICA	RISCO QUANDO EXAGERA	COMO DESENVOLVER
Organização 1ª FORÇA DO FATOR	48 Método é seu estado natural: as coisas têm lugar, ordem e dono.	A estrutura vira gaiola — exceções legítimas são tratadas como indisciplina.	→ Classifique seus controles: quais protegem resultado e quais só protegem a sensação de controle.
Detalhismo 4ª FORÇA DO FATOR	29 Você vê o erro que todos deixaram passar — qualidade sobe onde você revisa.	Revisão sem fim: o excelente atrasado perde para o bom entregue.	→ Defina "pronto" antes de começar: quais critérios encerram a revisão, e quantas passadas bastam.
Prudência 3ª FORÇA DO FATOR	35 Você mede o risco antes do passo — surpresas raramente vêm da sua área.	Cautela vira veto silencioso: oportunidades expiram esperando mais dados.	→ Para cada decisão adiada, anote o custo do adiamento ao lado do risco de agir.
Concentração 2ª FORÇA DO FATOR	42 Você mergulha fundo e permanece — trabalho complexo rende nas suas mãos.	O foco vira túnel: o contexto muda ao redor e o mergulho continua no problema antigo.	→ A cada bloco longo de foco, um check de dez minutos: o problema ainda é o mais importante?



Ambientes e funções de aderência

Aderência não é capacidade — é custo de energia. Você pode entregar em qualquer contexto; nos de alta aderência, entrega rendendo. A leitura abaixo combina seu fator dominante (**Dominância 71**), o de sustentação (**Influência 67**) e o de menor expressão (**Estabilidade 14**).

ALTA ADERÊNCIA · onde a energia rende — núcleo Dominância

Ambientes de decisão rápida e metas agressivas

Cenários de crise ou virada que pedem dono

Frentes novas sem mapa — mercado, produto, região

Funções típicas: Direção e gestão por resultado · Turnaround e reestruturação · Expansão comercial e novos negócios
Autonomia, placar visível e problema difícil: onde há isso, a Dominância entrega.

ADERÊNCIA MODERADA · rende com gestão de energia — sustentação Influência

Ambientes de relacionamento e exposição — palco, cliente, comunidade

Culturas colaborativas que decidem conversando

Frentes de lançamento, marca e narrativa

Funções típicas: Vendas consultivas e parcerias · Comunicação, marketing e evangelização · Liderança de engajamento e cultura
Gente, movimento e história para contar: a Influência transforma conexão em resultado.

BAIXA ADERÊNCIA · custo alto sustentado — território Estabilidade

Operações que valorizam constância e confiabilidade

Times estáveis com relações de longo prazo

Processos de melhoria contínua, sem sobressalto

Rotinas longas e mudança lenta vão parecer estagnação — garanta ciclos curtos e variedade para não desligar.



Velocidade como Surdez

D(71) processa e decide antes da frase terminar; S(14) não oferece resistência a esse ritmo — e você frequentemente responde ao problema que montou na cabeça, não ao que estava sendo dito.

Com Dominância em 71, a sua mente fecha o sentido de uma fala antes do ponto final. Você ouve as primeiras palavras, reconhece o padrão, e já está formulando a resposta enquanto o outro ainda fala. Para você isso é eficiência: por que gastar trinta segundos esperando algo que você já entendeu?

O problema é que "já entendi" e "entendi" não são a mesma coisa. Com a Estabilidade em 14, abaixo da média, falta o freio que faria você segurar a conclusão mais um instante. Você responde à sua antecipação — e quando ela está certa, ganha tempo; quando está errada, a conversa descarrila sem ninguém perceber onde.

Quem fala com você aprende a encurtar, a não trazer nuance, a entregar só a manchete — porque o resto não chega. Com o tempo, você passa a operar com informação pré-mastigada e a achar que o mundo é mais simples do que é. A surdez não é de ouvido; é de paciência.

POR QUE ESSE PADRÃO APARECE PRA VOCÊ

Dominância ALTO 71

Estabilidade BAIXO 14



PADRÃO OBSERVÁVEL 01

Onde isso aparece

REUNIÃO DE PIPELINE, SEGUNDA DE MANHÃ

O gerente de contas começa a explicar por que um cliente está travado. Na segunda frase você já identificou o obstáculo — ou acha que identificou — e lança a solução. Ele para. Concordou? Não: desistiu de contar a parte que mudaria tudo. Você saiu da reunião convicto de ter resolvido algo que não era o problema.

DIAGNÓSTICO ANTECIPADO — a solução certa para o problema errado.

FEEDBACK DE DESEMPENHO, INDIVIDUAL

Um vendedor traz uma insatisfação sobre o processo de aprovação de propostas. Você ouve quarenta segundos, concorda com a cabeça e já está reformulando o processo em voz alta. Ele sai sem saber se foi ouvido ou apenas processado. Na semana seguinte, o mesmo problema volta — porque a causa real nunca foi dita.

VELOCIDADE DE RESPOSTA — sinal de que a escuta já fechou.

APRESENTAÇÃO INTERNA, SALA CHEIA

Vinte minutos de apresentação. Nos primeiros dez você já mapeou o que importa e o que não importa. Seu olhar vai para o celular, sua postura muda. A pessoa que apresenta percebe — e corta dois slides que eram exatamente os que você precisaria ver para não repetir um erro da semana passada.

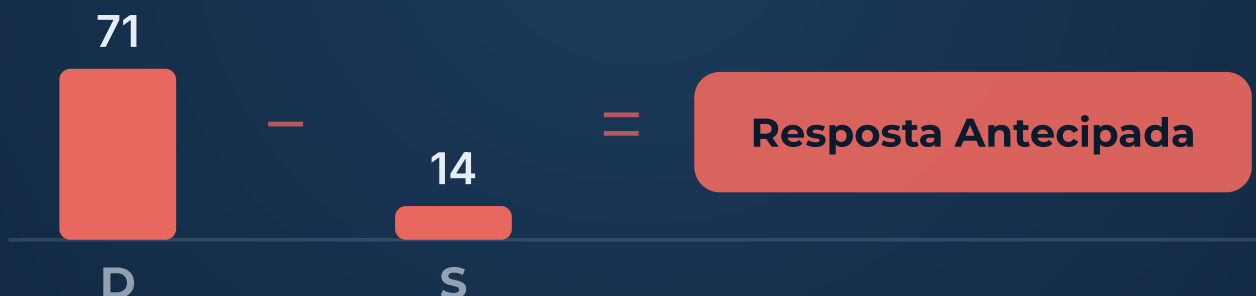
PRESENÇA FÍSICA, AUSÊNCIA REAL — o time aprende o que não vale trazer.

*Velocidade que não espera a frase
terminar não é inteligência rápida —
é a chance de estar errado,
acelerada.*



PADRÃO OBSERVÁVEL 01

O que fazer com isso



D(71) gera velocidade de processamento; S(14) remove o freio que sustentaria a escuta. O resultado é uma antecipação constante que substitui o que foi dito pelo que parecia óbvio.

1

Conte até o ponto final

Treine deixar a outra pessoa terminar a frase inteira antes de formular qualquer coisa. Um segundo de silêncio seu vale mais do que a resposta certa para a pergunta errada.

2

Devolva antes de responder

Antes de dar a sua solução, repita em uma frase o que entendeu. Se errou, você descobre ali — barato. Se acertou, a pessoa se sente ouvida.

3

Marque o tempo de saída

Quando perceber que "já decidiu", segure trinta segundos. A informação que muda a decisão costuma vir no fim, não no começo.

EXPERIMENTO DA SEMANA

Nas próximas cinco reuniões comerciais, anote em papel a sua resposta antes de falar. Se o que você escreveu não incorpora nada do que foi dito nos últimos trinta segundos, segure. Meça quantas vezes sua resposta mudou depois de esperar.



Brilho sem Substância

I(67) gera impacto imediato e S(14) não sustenta a profundidade que o impacto promete — a expectativa criada na primeira conversa nem sempre tem lastro no que vem depois.

Com Influência em 67, você ilumina o ambiente: comunica bem, projeta confiança, faz a ideia brilhar. A primeira impressão que você causa é forte — e a primeira impressão abre quase todas as portas. Esse é um ativo de entrada que poucos têm.

Com Estabilidade em 14, abaixo da média, falta a constância que transformaria o brilho em construção: a presença que se mantém, o aprofundamento que pede tempo e repetição, a paciência de ficar no mesmo assunto até ele virar domínio. Então você impressiona na superfície e migra rápido para o próximo brilho, antes que o anterior crie raiz.

O custo aparece na segunda camada. As pessoas que te conhecem pela primeira impressão esperam que a profundidade acompanhe — e quando ela não acompanha na mesma medida, a diferença entre o efeito e a substância vira a sua marca. Brilhar é fácil; o difícil, e o que constrói reputação, é o que sobra depois que o brilho passa.

POR QUE ESSE PADRÃO APARECE PRA VOCÊ

Influência ALTO 67

Estabilidade BAIXO 14



PADRÃO OBSERVÁVEL 02

Onde isso aparece

VISITA A UM CLIENTE ESTRATÉGICO, PRIMEIRO CONTATO

Você conduz a reunião com precisão: narrativa clara, energia calibrada, perguntas certas. O cliente sai convencido de que encontrou o parceiro ideal. A expectativa que você plantou é alta — e agora o time de pós-venda vai precisar entregar algo que você descreveu com mais fluidez do que existe na prática.

PRIMEIRA IMPRESSÃO PERFEITA — a promessa implícita que o time herda.

PREPARAÇÃO PARA PROPOSTA TÉCNICA COMPLEXA

O cliente pediu profundidade: quer entender o método, os casos, os números. Você começa a estudar — mas surgiu uma oportunidade nova, maior, mais viva. Você migra. A proposta técnica fica com alguém do time que não esteve na reunião e não sabe o que foi prometido. O cliente percebe a diferença de nível.

MIGRAÇÃO DE ATENÇÃO — a profundidade sempre fica para depois.

REUNIÃO DE ACOMPANHAMENTO, TRÊS SEMANAS DEPOIS

O cliente volta com dúvidas sobre o que foi discutido na primeira reunião. Você não lembra dos detalhes — porque não eram detalhes para você, eram o começo de algo. Você improvisa com competência, mas a segunda camada é visivelmente mais rasa que a primeira. A confiança não quebra, mas racha.

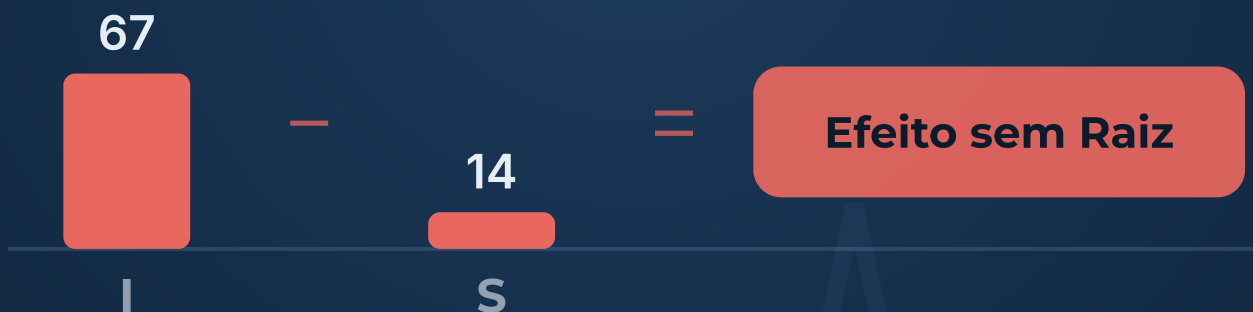
SEGUNDA CAMADA — o brilho inicial não tem continuidade garantida.

Brilho abre a porta; substância é o que faz você ser convidado a voltar. A reputação mora na segunda impressão, não na primeira.



PADRÃO OBSERVÁVEL 02

O que fazer com isso



I(67) cria impacto genuíno e rápido; S(14) não sustenta o investimento de tempo e repetição que a profundidade exige. O intervalo entre o que foi prometido e o que foi construído é onde a credibilidade se perde.

1

Escolha menos, fique mais

Em vez de muitas frentes brilhantes, escolha poucas e fique até virar domínio. Profundidade é uma função do tempo, e o tempo só conta se você não migrar.

2

Entregue a segunda camada

Depois de impressionar, agende deliberadamente o aprofundamento — a parte chata que confirma a promessa. É ali que a reputação se decide.

3

Calibre a primeira impressão

Prometa um pouco menos do que o brilho natural sugere. A régua que você levanta na entrada é a que vão cobrar na saída.

EXPERIMENTO DA SEMANA

Escolha uma conta ativa e dedique quarenta minutos esta semana apenas para aprofundar o que você já prometeu — sem abrir nenhuma oportunidade nova nesse bloco. Registre o que descobriu que não sabia.



Sombra do Vencedor

D(71) orienta você para a conquista — e às vezes essa orientação transforma colegas em competidores não declarados, drenando a colaboração que você genuinamente quer construir.

Com Dominância em 71, vencer não é uma escolha consciente que você liga e desliga; é um pano de fundo. Você transforma quase tudo em placar: quem teve a ideia, quem estava certo, quem entregou mais. Em contexto de mercado, contra um concorrente, esse motor é ouro. Voltado para dentro, ele corrói.

A sombra é que a competição interna costuma ser invisível para quem a pratica e óbvia para quem a sofre. Você "só está sendo rigoroso", "só quer o melhor argumento" — mas o time sente que precisa ganhar de você para ser ouvido. E quando ser ouvido exige vencer, as pessoas param de trazer ideias frágeis, que é exatamente onde mora a inovação.

Há também um custo para você: quem precisa vencer sempre nunca pode receber. Pedir ajuda vira admitir derrota, mudar de ideia vira perder. Você se tranca numa posição em que a única saída honrosa é estar certo — e isso é uma jaula cara.

POR QUE ESSE PADRÃO
APARECE PRA VOCÊ

Dominância ALTO

71



PADRÃO OBSERVÁVEL 03

Onde isso aparece

REUNIÃO DE ESTRATÉGIA COM O TIME COMERCIAL

Um gerente propõe uma abordagem diferente para um segmento. Antes de avaliar, você aponta o que não fecha. O ponto é válido — mas foi a primeira coisa que saiu. O gerente anota mentalmente: trazer ideia aqui tem custo. Na próxima semana, ele executa sem consultar. Você reclama que o time não te envolve.

CRÍTICA ANTES DO CRÉDITO — o time aprende a não mostrar o rascunho.

REVISÃO DE UMA DECISÃO QUE NÃO FUNCIONOU

A estratégia de precificação que você definiu não performou. Os números são claros. Em vez de nomear o erro, você reconstrói a narrativa: o mercado mudou, o timing foi o problema, o plano original era sólido. Ninguém contradiz — mas ninguém acredita. E a próxima decisão sua vai carregar essa dúvida silenciosa.

REENQUADRAMENTO — o erro que custou mais do que custaria.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS PARA A DIRETORIA

O trimestre foi bom. O time fechou junto — prospecção, proposta, negociação, entrega. Na sua apresentação, o arco narrativo passa por você: sua visão, sua decisão, sua virada. Os nomes aparecem, mas o protagonismo não. Dois dos melhores vendedores ouviram e registraram onde está o placar que importa.

CENTRALIZAÇÃO DA HISTÓRIA — o time sabe de quem é o troféu.

Quem precisa vencer todas as salas
perde a única que importa: aquela
onde as pessoas trariam o que ainda
não está pronto.



PADRÃO OBSERVÁVEL 03

O que fazer com isso



D(71) orienta para resultado e posição; quando não há adversário externo, o impulso competitivo encontra o próprio time. A competição não é declarada — é estrutural ao modo como o perfil processa vitória.

1

Reconheça antes de furar

Quando uma ideia chega, diga primeiro o que é bom nela — em voz alta — antes de apontar o problema. A ordem comunica se você está construindo ou competindo.

2

Declare a derrota pequena

Quando errar, diga "eu errei" sem reembalar. Custa um segundo de orgulho e compra anos de confiança. Quem pode perder pequeno nunca precisa perder grande.

3

Espalhe o crédito de propósito

Ao contar um sucesso do time, nomeie quem fez o quê antes de chegar em você. O placar que constrói liderança é o do "nós".

EXPERIMENTO DA SEMANA

Na próxima reunião em que alguém do time propuser algo, anote sua primeira reação interna antes de falar. Se for uma objeção, segure trinta segundos e formule primeiro o que está bom na ideia. Registre o que mudou na dinâmica.



Influência sem Estrutura

I(67) fecha portas com facilidade; C(48) não oferece ancoragem suficiente para que tudo que foi prometido no calor da conversa tenha estrutura para se sustentar depois.

Com Influência em 67, você gera entusiasmo, conecta pessoas e faz uma ideia parecer viva. Numa sala, você move o ambiente. Essa é uma força de abertura: portas, oportunidades, energia. Poucos perfis conseguem mobilizar como você.

Com Conformidade em 48, abaixo da média, falta o contrapeso que cuidaria do depois: o detalhe, o acompanhamento, a checagem chata que garante que o que foi dito vire feito. Então a sua influência abre mais do que a sua estrutura sustenta. Você promete na empolgação e descobre na entrega que faltou amarração.

O custo é a credibilidade composta. Uma vez, a sala perdoa — a energia compensa. Repetidamente, as pessoas aprendem a descontar o que você diz: "ele anima, mas confere depois". E aí a sua maior força, a palavra que move, perde tração — porque passou a precisar de prova.

POR QUE ESSE PADRÃO APARECE PRA VOCÊ

Influência ALTO 67

Conformidade BAIXO 48



PADRÃO OBSERVÁVEL 04

Onde isso aparece

NEGOCIAÇÃO FINAL COM CLIENTE DE GRANDE PORTE

A reunião está no ponto certo: o cliente hesita no prazo de implementação. Você oferece três semanas a menos do que o time havia estimado. A sala fecha. Fora dela, o líder de projetos recebe o contrato e olha para o calendário. Você sabia que era apertado — mas a energia da sala falou mais alto que a planilha.

PROMESSA NO CALOR — o time herda o prazo que a empolgação criou.

PÓS-REUNIÃO DE ABERTURA DE CONTA

Você abriu uma conta importante: apresentação impecável, rapport construído, próximos passos combinados. Aí vem o follow-up — e-mail de confirmação, envio de materiais, agendamento da próxima etapa. Você não faz. Não por descaso; porque esse ritmo não é o seu. A conta esfria antes de esquentar de verdade.

FOLLOW-UP AUSENTE — a oportunidade que morreu entre as reuniões.

TERCEIRO CONTATO COM O MESMO CLIENTE

O cliente volta com as pendências das duas reuniões anteriores que não foram tratadas. Você improvisa com competência, reencanta, ganha mais prazo e mais confiança. Funciona — por enquanto. Mas cada ciclo desse consome um pouco da margem que você tem. Quando a margem acabar, o encantamento não vai ser suficiente.

CRÉDITO DE ENCANTAMENTO — finito, e sendo gasto mais rápido do que recarregado.

Influência sem entrega é juro sobre a sua credibilidade — você gasta hoje o que vai precisar pagar com prova amanhã.



PADRÃO OBSERVÁVEL 04

O que fazer com isso



I(67) gera comprometimento verbal rápido e genuíno; C(48) não ancora esse comprometimento em verificação de viabilidade. A distância entre o que foi prometido e o que foi planejado é onde a confiança se corrói.

1

Não prometa na sala

Quando a empolgação pedir um prazo, diga "te confirmo até amanhã". A energia da sala é péssima conselheira de cronograma. Prometa frio, entregue quente.

2

Empreste a estrutura

Onde falta o seu gosto pelo detalhe, pareie com alguém que tem. A sua abertura mais o fechamento de outra pessoa vale mais que duas metades suas.

3

Feche o loop por escrito

Depois de cada conversa que gerou compromisso, registre quem faz o quê até quando. O carisma abre; a anotação entrega.

EXPERIMENTO DA SEMANA

Antes da próxima reunião de negociação, defina por escrito os limites que você não vai ultrapassar — prazo mínimo, escopo máximo, condição inegociável. Leve o papel. Ao final, compare o que você prometeu com o que estava escrito.



DIMENSÕES COMPLEMENTARES

Tipologia junguiana · ENT

Tipologia junguiana

Introvertido 25%

75% Extrovertido

ENERGIA SOCIAL

Sensorial 25%

75% Intuitivo

PERCEPÇÃO

Racional 75%

25% Emocional

JULGAMENTO

O Arquiteto Lógico

Constrói sistemas e estratégias com rigor analítico e visão de longo prazo. Combina extroversão com pensamento lógico para criar modelos que geram impacto real. Comunica ideias complexas com clareza e confiança, e se sente mais vivo quando resolve problemas que outros não conseguem nem formular.



Seu arquétipo

ARQUÉTIPO PREDOMINANTE

Herói

HERO · PROVAR VALOR PELA CONQUISTA

Você se organiza em torno de desafios. Onde outros veem obstáculo, você vê a medida do próprio valor — e vai. Disciplina, coragem e um placar interno sempre ligado fazem de você alguém que entrega onde é difícil entregar. A vida, para este arquétipo, é uma sequência de provas que valem a pena vencer.

ARQUÉTIPO SECUNDÁRIO

Governante

RULER · CRIAR ORDEM QUE FUNCIONA

Dá direção, define papéis e sustenta a estabilidade que permite aos outros produzirem.

Herói + Governante — O Herói(79) em você precisa provar valor pela conquista — D(71), Político(100) e Econômico(75) alimentam esse impulso com combustível real. O Governante(73) quer que o que foi conquistado funcione, que haja ordem sustentável depois da vitória. A tensão entre os dois é produtiva quando o Herói abre o caminho e o Governante consolida; vira problema quando o Herói já foi para a próxima batalha antes de o Governante terminar de organizar a anterior.

FORÇA CENTRAL

Transforma dificuldade em meta e pressão em foco — é quem o grupo chama quando o jogo aperta.

SOMBRA

Precisar sempre de uma batalha: quando não há inimigo, inventa um — e trata descanso como derrota.

NO TRABALHO

Rende em ambiente com metas claras, mérito visível e problemas grandes para resolver.

POR QUE ESSE ARQUÉTIPO

Dominância  71

Valor Político  100

Valor Econômico  75

TAMBÉM PRESENTES NO SEU PERFIL

Rebelde  72

Explorador  68

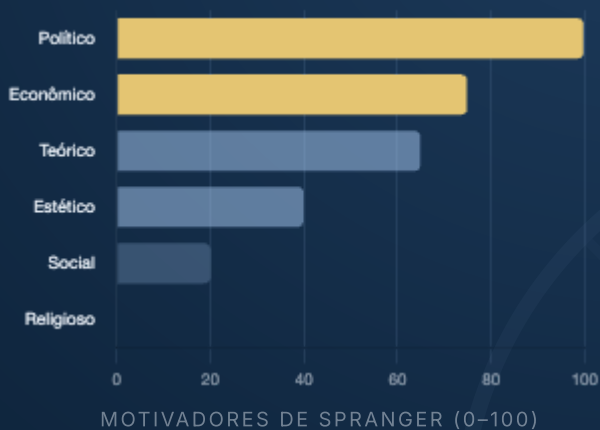
Bobo da Corte  67



DIMENSÕES COMPLEMENTARES

O que te move (Spranger)

Valores



Político

SIGNIFICATIVO

Influência, poder e liderança são motivadores centrais — há um desejo genuíno de ocupar posições onde as decisões importam e onde se pode dirigir rumos. O reconhecimento social e o status têm peso real. Liderar não é apenas uma função — é uma forma de realização.

Estético

CIRCUNSTANCIAL

A estética importa como complemento e enriquecimento — aprecia qualidade de forma e expressão sem torná-la o critério dominante. O belo tem valor, mas divide espaço com o funcional e o prático.

Econômico

SIGNIFICATIVO

O valor econômico é um motor central de decisão — as escolhas de carreira, tempo e energia são orientadas pela eficiência e pelo retorno concreto. Há uma clareza aguçada sobre custo-benefício e um senso prático muito desenvolvido para identificar onde o investimento faz sentido. A geração de resultado material não é apenas um meio — é também uma medida de realização.

Social

INDIFERENTE

Relações objetivas e funcionais — não é indiferente às pessoas, mas não as coloca acima dos objetivos ou das próprias prioridades. O foco está no resultado, e as relações são meios, não fins em si mesmos.

Religioso

INDIFERENTE

Abordagem essencialmente secular — decisões são tomadas com base em critérios práticos, racionais e relacionais. Princípios morais podem estar presentes, mas não são derivados de um sistema de crença formalizado.

Teórico

CIRCUNSTANCIAL

O conhecimento é valorizado quando tem aplicação — aprende com propósito sem buscar o domínio total pelo domínio. O estudo é um recurso, não um fim em si mesmo.



Estilo de liderança



Executivo Motivador Metódico
Sistemático

Executivo		35.5
Motivador		33.5
Metódico		7
Sistemático		24

Predominante: Executivo

O estilo Executivo emerge da Dominância — é o líder que define a direção com clareza, age com senso de urgência e não deixa espaço para ambiguidades. Conduz com firmeza, exige resultado e mantém o ritmo acelerado mesmo sob pressão. Não espera consenso para agir.

PONTOS FORTES COMO LÍDER

- Clareza de direção — o time sabe exatamente onde precisa chegar
- Alta capacidade de tomar decisões difíceis com rapidez e convicção
- Tolerância ao risco e disposição para assumir o ônus das escolhas
- Gera um senso de urgência que eleva o desempenho em momentos críticos
- Enfrenta e resolve conflitos sem adiar ou suavizar além do necessário

PONTOS DE ATENÇÃO

- Pode centralizar demais e não desenvolver a autonomia do time
- A impaciência com ritmos mais lentos pode desmotivar quem precisa de tempo
- Tende a subestimar o custo emocional das decisões sobre as pessoas
- O senso de urgência constante pode gerar esgotamento na equipe



DIMENSÕES COMPLEMENTARES

Onde a energia rende mais

Radar de competências



Como ler

O traçado dourado é o seu repertório natural; o pontilhado, o que o ambiente atual extrai de você. Natural e adaptado praticamente coincidem — você entrega essas competências na mesma medida em que elas são naturais, sem custo extra de adaptação.



Comunicação em duas vias

Como se comunicar com este perfil — Seja direto e vá ao ponto nos primeiros trinta segundos — contexto longo perde esse perfil antes da metade. Traga o problema e a sua proposta de solução juntos; não espere que ele extraia. Evite rodeios emocionais e justificativas extensas. Se precisar de uma decisão, peça uma. Se precisar de atenção, crie urgência real.

COMO ESTE PERFIL SE ADAPTA A CADA ESTILO

Dominância

Reconheça a posição do outro antes de impor a sua — dois D(71) na mesma sala precisam de território definido para colaborar.

Influência

Deixe o outro terminar o entusiasmo antes de redirecionar — interromper um I no meio do brilho fecha a porta que você acabou de abrir.

Estabilidade

Reduza o ritmo conscientemente: pergunte, espere a resposta completa e confirme que entendeu antes de propor qualquer coisa.

Conformidade

Chegue com dados, não só com convicção — um C precisa ver a lógica antes de confiar no entusiasmo.

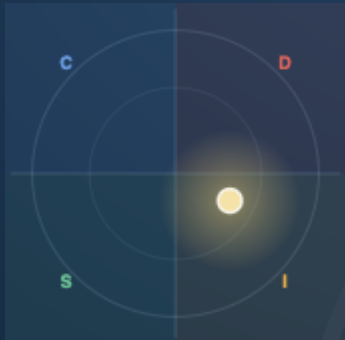


SÍNTESE EXECUTIVA

Bate o olho e vê tudo

Painel-resumo

CIRCUMPLEXO



DISC NATURAL

D		71
I		67
S		14
C		48

CÓDIGO & TIPO

DI

Jung **ENT** · E 75% · N 75% · T 75%

VALORES & LIDERANÇA

Valores fortes: **Político, Econômico**

Liderança predominante: **Executivo**

Executivo 35.5

LEITURA EXECUTIVA

Núcleo **Dominância** — assertivo. Tipo Jung **ENT** · O Arquiteto Lógico. Motivado por **Político**, conduz no estilo **Executivo**.

FORÇAS NATURAIS

Comando · Persuasão · Ousadia

A DESENVOLVER

Paciência · Planejamento · Empatia



Pontos a desenvolver

As três áreas de maior oportunidade de desenvolvimento — cada uma com um primeiro passo concreto.

1

Paciência · 4ª FORÇA DO FATOR

É a competência menos acionada do seu repertório de Estabilidade — não uma falta absoluta, mas o recurso que você menos usa quando os quatro competem. Desenvolvê-la amplia o repertório sem abrir mão das suas forças.

Primeiro passo: Técnica do silêncio de 5 segundos antes de responder em situações de pressão ou discordância — medir: Registro semanal de situações de estresse em que a técnica foi aplicada (sim/não)

2

Planejamento · 3ª FORÇA DO FATOR

É a 3ª força do seu repertório de Estabilidade — não a que você mais aciona quando as quatro competem, num fator cuja expressão define o teto. Desenvolvê-la amplia o repertório sem abrir mão das suas forças.

Primeiro passo: Planejar a semana toda segunda-feira de manhã — 30 min com blocos de foco definidos — medir: Percentual de tarefas planejadas vs. executadas no prazo cada semana

3

Empatia · 2ª FORÇA DO FATOR

É a competência de alto rank dentro da sua Estabilidade, mas a Estabilidade é o fator que você menos aciona — por isso a expressão absoluta é baixa. Desenvolvê-la passa por dar mais espaço ao fator, não por treinar a competência isolada.

Primeiro passo: 1 reunião de escuta ativa por semana com membro do time — sem agenda própria, apenas ouvir — medir: Feedback qualitativo de 1 pessoa do time a cada 30 dias sobre qualidade da escuta



SÍNTESE EXECUTIVA

O laudo inteiro em uma página

Painel executivo

PERFIL COMPOSTO

DI

O Líder Empreendedor

FATOR DOMINANTE

Dominância · 71

Assertivo — dá o tom do repertório.

FATOR DE SUSTENTAÇÃO

Influência · 67

Segunda voz — modula como o dominante aparece.

MAIOR AJUSTE AO AMBIENTE

Influência 67 → 56

Delta baixo: você opera perto do seu natural — custo de adaptação mínimo.

PRINCIPAL FORÇA

Comando · 71

Em sala sem dono, você assume a frente por instinto e dá direção ao grupo.

PRINCIPAL RISCO

Comando sem contrapeso

A liderança vira ocupação de espaço: os outros param de propor porque você sempre chega primeiro.

MELHOR AMBIENTE

Ambientes de decisão rápida e metas agressivas

Autonomia, placar visível e problema difícil: onde há isso, a Dominância entrega.

MAIOR DESENVOLVIMENTO

Paciência · 8

Defina prazos internos para decisões que dependem só de você — e cumpra o do calendário, não o do conforto.

AÇÃO DOS PRÓXIMOS 30 DIAS

Em cada reunião comercial da semana, estabeleça uma regra pessoal: não falar antes de contar três segundos após o interlocutor terminar. Registre quantas vezes quebrou a regra.



Plano de ação

Sequência de 90 dias derivada das áreas de menor expressão do seu perfil — com uma forma de medir cada passo.

30

PRIMEIROS 30 DIAS ·
CONSCIÊNCIA

Paciência

Em cada reunião comercial da semana, estabeleça uma regra pessoal: não falar antes de contar três segundos após o interlocutor terminar. Registre quantas vezes quebrou a regra.

Medir: Redução observável de interrupções relatada por pelo menos um membro do time ou cliente em feedback direto ao final do mês.

Persistência

Escolher 1 projeto de longo prazo por trimestre e registrar progresso semanal por escrito

Medir: Progresso semanal documentado + conclusão do projeto no prazo definido

60

ATÉ 60 DIAS · PRÁTICA
DELIBERADA

Planejamento

Antes de cada semana, dedique 30 minutos na sexta anterior para mapear as três entregas críticas da semana seguinte com prazo e responsável definidos — sem delegar esse momento.

Medir: Ao final de 8 semanas, verificar se pelo menos 70% das entregas mapeadas foram concluídas no prazo definido no planejamento.

Detalhismo

Revisão estruturada antes de entregar qualquer entregável crítico: 30 min de checagem

Medir: Número de erros identificados na revisão vs. erros reportados após entrega

90

ATÉ 90 DIAS ·
CONSOLIDAÇÃO

Empatia

Em conversas de feedback com o time, adote o protocolo: faça uma pergunta aberta, ouça sem interromper e parafraseie o que ouviu antes de responder. Uma conversa por semana com esse protocolo explícito.

Medir: Aplicar uma pergunta simples ao time ao final do trimestre: 'Você sente que suas preocupações são ouvidas antes de recebermos uma resposta?' — comparar percepção inicial e final.

Prudência

Antes de cada decisão relevante, checar 3 consequências de longo prazo por escrito

Medir: Número de decisões tomadas com checklist + revisão mensal de decisões e impactos



COMO OS OUTROS VEEM

Autoimagem × percepção externa · 1/3

Percepção 360° · Trabalho

Pessoas do seu círculo **trabalho** responderam, de forma confidencial, como veem você hoje — e como gostariam que você fosse. Este é o retrato da MÉDIA de 4 respostas (nunca respostas individuais).

D · Dominância

| eu 71 · veem 82 · desejam 66

I · Influência

| eu 67 · veem 58 · desejam 60

S · Estabilidade

| eu 14 · veem 24 · desejam 46

C · Conformidade

| eu 48 · veem 52 · desejam 60

Pontos cegos

O grupo percebe **mais Dominância** do que você enxerga em si (+11 pts).

O grupo percebe **mais Estabilidade** do que você enxerga em si (+10 pts).

O grupo percebe **menos Influência** do que você enxerga em si (-9 pts).

O que gostariam de ver

Gostariam de **mais Estabilidade** (+22 pts).

Gostariam de **menos Dominância** (-16 pts).

Gostariam de **mais Conformidade** (+8 pts).

LEITURA DO CÍRCULO TRABALHO

Quem trabalha com você te vê como alguém que decide e puxa a direção e, ao mesmo tempo, alguém inquieto, que muda de assunto e de plano com facilidade. É o retrato médio de 4 pessoas que convivem com você no trabalho — não é o que você diz de si, é o que chega do outro lado.

A maior distância entre a sua autoimagem e a leitura deles está em Dominância (+11 pontos): o que para você é objetividade, o time sente como pressão — a decisão chega antes da escuta.

Na leitura deles, você teria mais Estabilidade se segurasse o ritmo para o time acompanhar — e o que mudaria, na prática: menos retrabalho e menos gente calada na reunião.

Percepção não é sentença: é dado. Diferenças entre autoimagem e percepção externa são convites de conversa, não defeitos.



COMO OS OUTROS VEEM

Autoimagem × percepção externa · 2/3

Percepção 360° · Família

Pessoas do seu círculo **família** responderam, de forma confidencial, como veem você hoje — e como gostariam que você fosse. Este é o retrato da MÉDIA de 3 respostas (nunca respostas individuais).

D · Dominância

eu 71 · veem 71 · desejam 52

I · Influência

eu 67 · veem 66 · desejam 70

S · Estabilidade

eu 14 · veem 33 · desejam 58

C · Conformidade

eu 48 · veem 38 · desejam 40

Pontos cegos

O grupo percebe **mais Estabilidade** do que você enxerga em si (+19 pts).

O grupo percebe **menos Conformidade** do que você enxerga em si (-10 pts).

O que gostariam de ver

Gostariam de **mais Estabilidade** (+25 pts).

Gostariam de **menos Dominância** (-19 pts).

LEITURA DO CÍRCULO FAMÍLIA

Sua família te vê como alguém que decide e puxa a direção e, ao mesmo tempo, alguém inquieto, que muda de assunto e de plano com facilidade. É o retrato médio de 3 pessoas que convivem com você em casa — não é o que você diz de si, é o que chega do outro lado.

A maior distância entre a sua autoimagem e a leitura deles está em Estabilidade (+19 pontos): a família te vê mais firme e presente do que você se sente — o que para você é esforço, para eles é natural.

Na leitura deles, você teria mais Estabilidade se sustentasse presença sem agenda — ficar sem resolver nada — e o que mudaria, na prática: a qualidade das conversas em casa.

Percepção não é sentença: é dado. Diferenças entre autoimagem e percepção externa são convites de conversa, não defeitos.



COMO OS OUTROS VEEM

Autoimagem × percepção externa · 3/3

Percepção 360° · Amigos

Pessoas do seu círculo **amigos** responderam, de forma confidencial, como veem você hoje — e como gostariam que você fosse. Este é o retrato da MÉDIA de 3 respostas (nunca respostas individuais).



Pontos cegos

O grupo percebe **mais Estabilidade** do que você enxerga em si (+27 pts).

O grupo percebe **menos Conformidade** do que você enxerga em si (-21 pts).

O grupo percebe **mais Influência** do que você enxerga em si (+19 pts).

O que gostariam de ver

Gostariam de **mais Conformidade** (+13 pts).

Gostariam de **mais Estabilidade** (+9 pts).

LEITURA DO CÍRCULO AMIGOS

Seus amigos te veem como alguém que anima o ambiente e fala com convicção e, ao mesmo tempo, alguém que improvisa e não se prende a regra ou detalhe. É o retrato médio de 3 pessoas que convivem com você entre amigos — não é o que você diz de si, é o que chega do outro lado.

A maior distância entre a sua autoimagem e a leitura deles está em Estabilidade (+27 pontos): os amigos contam com você mais do que você percebe: enxergam constância onde você vê improviso.

Na leitura deles, você teria mais Conformidade se lembrasse do que foi dito e cumprisse — e o que mudaria, na prática: a sensação de que dá para contar com você no miúdo.

Percepção não é sentença: é dado. Diferenças entre autoimagem e percepção externa são convites de conversa, não defeitos.



COMO OS OUTROS VEEM

Resposta livre à pergunta "o que essa pessoa tem de mais forte?"

Nas palavras de quem convive

Cada frase abaixo foi escrita por uma pessoa do seu círculo — sem identificação de quem respondeu nem de qual círculo. Estão aqui na íntegra, na ordem embaralhada.

"Decide rápido e assume a conta quando dá errado — isso faz o time confiar nele."

"Consegue transformar uma reunião travada em plano de ação em dez minutos."

"Quando ele acredita numa ideia, é impossível ficar parado do lado dele."

O que os outros nomeiam como sua maior força é, em geral, o que você faz sem esforço — e por isso tende a subestimar.



CONVITE

O próximo retrato pode ser o seu

Faça o seu relatório

E VOCÊ?

Você acabou de conhecer o retrato de Rafael. Qual é o seu?

Perfil natural, comportamento sob pressão, competências, motivadores e um plano de desenvolvimento — o mesmo relatório completo, sobre você.

PEÇA O SEU EM

discfy.skill-hub.app/comprar

Link direto: <https://discfy.skill-hub.app/comprar>