John Doe

Estilo: **Desafiador (DC)**

DISC Report

sexta-feira, 2 de janeiro de 2026

Introdução

Seu relatório usa o Sistema de Personalidade DISC. O Sistema de Personalidade DISC é a linguagem universal do comportamento. Pesquisas demonstraram que as características comportamentais podem ser agrupadas em quatro grandes grupos. Pessoas com estilos semelhantes tendem a apresentar características comportamentais específicas comuns a esse estilo. Todas as pessoas compartilham esses quatro estilos em diferentes graus de intensidade. A sigla DISC representa os quatro estilos de personalidade representados pelas letras:

- D = Dominante, impulsionador
- I = Influente, inspirador
- S = constante, estável
- C = Correto, consciencioso

O conhecimento do sistema DISC lhe permite compreender a si mesmo, os familiares, os colegas de trabalho e os amigos de uma forma profunda. Compreender estilos de comportamento ajuda você a se tornar um melhor comunicador, minimizar ou impedir conflitos, valorizar as diferenças nos outros e influenciar positivamente aqueles que o rodeiam.

No curso da vida diária, você pode observar os estilos de comportamento em ação, porque você interage com cada estilo, em graus diferentes, todos os dias. Pensando nos seus familiares, amigos e colegas de trabalho, você vai descobrir personalidades diferentes desfilando diante de seus olhos.

- Você conhece alguém que seja assertivo, direto ao pon e gosta do resultado final?

  Algumas pessoas são fortes e diretas e têm força de vontade.

  Este é o estilo D

- Você tem amigos que são grandes comunicadores e amigáveis para com todos que conhecem?

  Algumas pessoas são otimistas, simpáticas e faladoras.

  Este é o estilo I

- Você tem familiares que são bons ouvintes e trabalham em equipe?

  Algumas pessoas são constantes, pacientes, leais e práticas.

  Este é o estilo S

- Você já trabalhou com alguém que gosta de coletar fatos e detalhes e é meticuloso em todas as atividades?

  Algumas pessoas são precisas, sensíveis e analíticas.

  Este é o estilo C

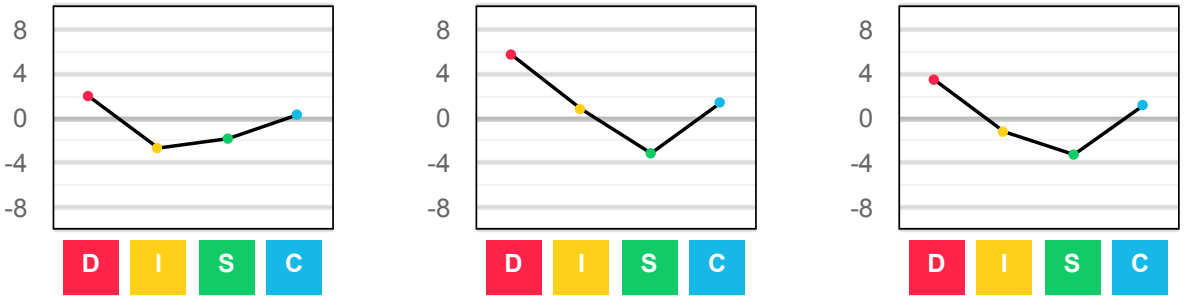
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

O gráfico abaixo ajuda a colocar as quatro dimensões de comportamento em perspectiva.

	D = Dominante	I = Influente	S = Constante	C = Consciente
Procura	Controle	Reconhecimento	Aceitação	Precisão
Pontos fortes	Administração Liderança Determinação	Persuasivo Entusiasmo Entretenimento	Bom ouvinte Trabalho em equipe Finaliza projetos	Planejamento Sistematização Orquestração
Desafios	Impaciente Insensível Mau ouvinte	Falta de detalhes Curto período de atenção Baixa finalização de projetos	Supersensível Lento para começar Desgosto por mudanças	Perfeccionista Crítico Não responsivo
Desgosto	Ineficiência Indecisão	Rotinas Complexidade	Insensibilidade Impaciência	Desorganização Impropriedade
Decisões	Decisivo	Espontâneo	Dialogador	Metódico

Como a personalidade humana é composta de diferentes intensidades dos quatro estilos de comportamento, o gráfico DISC ajuda a tornar o estilo de personalidade mais visual. O gráfico DISC representa a intensidade de cada um dos quatro estilos. Todos os pontos acima da linha média são intensidades mais fortes, enquanto os pontos abaixo da linha média são intensidades menores das características do DISC. É possível analisar o gráfico DISC e conhecer instantaneamente as características de personalidade e de comportamento de uma pessoa.

Abaixo estão os seus três gráficos DISCs, e uma breve explicação das diferenças entre os gráficos.



DISC O gráfico 1 representa seu "eu público" (a máscara)

Este gráfico reflete como você percebe as demandas do seu ambiente e a sua percepção de como acredita que os outros esperam que você se comporte.

DISC O gráfico 2 representa seu "eu privado" (o núcleo)

Este gráfico exibe sua resposta instintiva à pressão e identifica como provavelmente você responde quando houver estresse ou tensão. Esta seria sua reação instintiva.

DISC O gráfico 3 representa seu "eu percebido" (o espelho)

Este gráfico mostra a maneira como você percebe seu comportamento típico. Ele poderia ser referido como sua autopercepção. Embora às vezes você possa não ter consciência do comportamento que você usa com as outras pessoas, este gráfico mostra sua abordagem típica.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Descrição

compreendendo seu estilo

O estilo do John é identificado pela palavra-chave "Desafiador".

Com o estilo Desafiador, John é sensível aos problemas e exibe uma criatividade significativa na capacidade de resolvê-los. Os Desafiadores podem completar tarefas importantes em muito pouco tempo devido à sua forte determinação. John é determinado e, provavelmente, tem uma astúcia alta, combinada com reações rápidas. Os Desafiadores vão analisar e buscar todas as vias possíveis na busca de uma solução para o problema. Exibem muita previdência ao se concentrarem nos projetos. Lutando pela correção, eles contrabalançam sua energia para obter resultados tangíveis. Os Desafiadores podem ter a tendência de ser perfeccionistas e podem vacilar na tomada de decisão durante a tentativa de determinar a "melhor" escolha.

Às vezes, parecem não ter a estabilidade social e possivelmente até mesmo ser percebidos como excessivamente frios e diretos. Preferem trabalhar sozinhos e prosperar em um ambiente no qual dão as ordens. John tende a ser quieto e reservado quando se envolver em relacionamentos pessoais e não confia facilmente. Em geral, um Desafiador tem pouca paciência para aqueles que não seguem o que se acredita ser o caminho certo, já que ele está fortemente motivado por uma energia para prosperar. Os Desafiadores tendem a se aborrecer facilmente com as responsabilidades de rotina, necessitando da oportunidade de trabalhar em novos projetos. Tendem a ignorar o lado emocional das pessoas em favor de se concentrar na tarefa à disposição. Eles se beneficiariam ao considerar o desenvolvimento do "calor" nas relações sociais como uma tarefa importante. John também seria bem aconselhado a dar uma consideração adicional para o valor de desenvolver uma equipe e maior produtividade que podem ser gerados de um líder forte de uma equipe sólida. John deve trabalhar para construir uma cooperação mais estreita com os membros da equipe e desenvolver uma atitude paciente ao considerar a opinião e os estilos de trabalho dos outros.

Sendo orientado a tarefa e impulsionado por resultados, John tende a não se envolver emocionalmente quando se discutem problemas com as pessoas. O Desafiador é criativo e pensa na frente do que ele vai fazer em seguida, e como as decisões podem afetar o que acontece em seguida. John é curioso e gosta de ter detalhes e fatos sobre o desconhecido.

John é motivado pela habilidade de liderar grupos e influenciar os outros, como colegas de trabalho e amigos. É uma pessoa que leva a sério a responsabilidade que é ser um líder, e é tipicamente capaz de tomar decisões importantes sem perda de tempo. John exibe confiança e os outros respondem positivamente à sua habilidade natural de estar à frente de tudo

Uma pessoa carinhosa, que gosta de estar perto de outras pessoas, John sente grande apreço por seus relacionamentos e adora estar envolvido em funções sociais, mas normalmente não se importa se não for centro das atenções. John busca o equilíbrio entre seu tempo social e pessoal, e adora uma noite tranqüila com alguns amigos próximos tanto quanto eventos sociais.

As pessoas vêem John como uma pessoa versátil, na qual elas podem confiar para quebrar situações monótonas e de rotina. Algumas vezes preferindo fazer as coisas fora da equipe, essa pessoa tende a ser individualista. John pode até ser visto como ansioso, e tende a mudar rapidamente de uma coisa para outra.

Organizado e ordeiro, as pessoas normalmente vêem , John como prático. Precisa de informações adequadas para tomar decisões, e vai considerar os prós e contras. John pode ser sensível a criticas, e tende a internalizar emoções. John gosta de definir suas expectativas antes de começar novos projetos e seguirá um processo lógico para atingir resultados positivos.

Características gerais

- **Alta força do ego**
- **Analítica, metódico**
- **Solucionador de problemas**
- **Extremamente orientado a tarefas**

Motivado por

- **Conclusão do trabalho e do projeto**
- **Autoridade para projetar e implementar soluções**
- **Não precisa solicializar ou fazer política desnecessariamente**
- **Recebe as ferramentas necessárias para alcançar o sucesso**

Meu ambiente ideal

- **Ser capaz de projetar e aperfeiçoar**
- **Tarefas e atividades desafiadoras**
- **Projetos que produzem resultados tangíveis**
- **Reconhecimento por suas habilidades analíticas**

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Comunicativo

Com, interpessoal Desafiador

Lembre-se, um Desafiador pode querer:

- Autoridade, atribuições promovendo o crescimento, abordagem do "resultado final", oportunidades de progresso, capacidade de trabalhar sozinho

Maior medo:

- Que os outros os critiquem e os passem para trás

Ao se comunicar com John, um Desafiador, FAÇA O SEGUINTE:

- Ser breve, direto e no ponto
- Fazer perguntas do tipo "o que" e "por que"
- Focar-se no negócio; focar-se nos resultados
- Sugerir maneiras de conseguir resultados, estar no comando e resolver problemas
- Destacar os benefícios lógicos das ideias e abordagens apresentadas; reconhecer o trabalho de qualidade
- Concordar com fatos e ideias, e não com uma pessoa quando está em acordo

Ao se comunicar com John, um Desafiador, NÃO FAÇA O SEGUINTE:

- Divagar, repetir-se
- Concentrar-se nos problemas
- Tentar ser muito sociável no início do relacionamento
- Fazer generalizações ou fazer declarações sem apoio

Ao analisar informações John, um Desafiador, pode:

- Querer fazer tudo sozinho, sem consultar os outros
- Negligenciar o fator humano; tomar decisões baseadas em fatos
- Ignorar as opiniões dos outros
- Oferecer sistemas e ideias inovadores e progressistas

Características motivacionais

- **Metas de motivação:** Dominância, descobrir soluções únicas
- **Avalia os outros através do seguinte:** Padrões, expressões ou ideias progressivas autoimpostos
- **Influencia os outros por:** Concorrência, definir um lugar no desenvolvimento de sistemas
- **Valor para a equipe:** Inicia mudanças e melhorias, desafia a complacência
- **Utiliza de forma exagerada:** Franqueza e crítica
- **Reação à pressão:** Reage com mau humor, fica entediado com a rotina, ditatorial, sem compaixão
- **Maiores medos:** Não ser influente; fracasso
- **Áreas para melhoria:** Mostrar calor; tornar-se mais verbal e orientado à equipe; usar a abordagem "vender, não dizer"

Comunicativo
Com, interpessoal Desafiador

O conhecimento vem, mas a sabedoria perdura.

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Comunicativo

Com, interpessoal Desafiador

Valor para o grupo:

- Organizadores de resultado final
- Capacidades analíticas
- Não ter medo de tomar decisões impopulares; capaz de ser decisivo
- Obter resultados de forma eficiente

Os Desafiadores possuem estas características positivas em grupos:

- Líderes instintivos
- Gerentes autocráticos que são ótimos nas crises
- Autoconfiantes
- Autodisciplinados
- Inovadores na obtenção de resultados
- Mantêm foco nos objetivos
- Específicos e diretos
- Superam obstáculos
- Fornecem direção e liderança
- "Fazem o que dizem" ao fornecer um bom exemplo
- Dispostos a falar
- Combinam a experiência com o conhecimento prático
- Dão boas-vindas aos desafios sem medo
- Funcionam bem com cargas de trabalho pesadas

Áreas de crescimento pessoal para os Desafiadores:

- Esforçar-se para ser ouvintes "ativos"
- Estar atento às ideias dos outros membros da equipe até que todos cheguem a um consenso
- Ser menos dominadores e mais amigáveis e acessíveis
- Desenvolver um maior apreço pelas opiniões, sentimentos e desejos dos outros
- Por mais energia nos relacionamentos pessoais; mostrar seu apoio para outros membros da equipe
- Dedicar tempo para explicar os "porquês" de suas declarações e propostas

Comunicativo
Com, interpessoal Desafiador

Você pode ter ideias brilhantes, mas, se você não consegue explicá-las, suas ideias não o levarão a lugar nenhum.

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Dicas de comunicação

Relacionar-se com os outros

Com seu D e C marcados acima da linha média, seu estilo é identificado pela palavra-chave "Desafiador".
Esta próxima seção utiliza adjetivos para descrever onde seus estilos "DISC" são aproximadamente marcados no gráfico. Essas palavras descritivas se correlacionam como uma aproximação dos valores do seu gráfico.

D — Mede o quão decisivo, autoritário e direto você é tipicamente. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "D" são:

- ***VIGOROSO*** Cheio de força; poderoso; robusto
- ***ASSUMIDOR DE RISCO*** Disposto a arriscar-se
- ***AVENTUREIRO*** Tarefas emocionantes ou perigosas
- ***DECISIVO*** Acerta as dificuldades, responde as perguntas, etc.
- ***INVESTIGADOR*** Inclinado a fazer muitas perguntas; curioso

I — Mede o quão falante, persuasivo e interativo você normalmente é. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "I" são:

- ***RETIRADO*** Refugia-se em si mesmo; tímido; reservado; abstrato
- ***RETICENTE*** Em silêncio ou inexpressivo; avesso a falar; reservado

S — Mede seu desejo de segurança, paz e sua capacidade de trabalhar em equipe. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "S" são:

- ***INQUIETO*** Incapacidade de descansar ou relaxar; desconfortável; não tranquilo
- ***ORIENTADO A MUDANÇAS*** Incapacidade de descansar ou relaxar; desconfortável; gosta de variedade
- ***ESPONTÂNEO*** Age de acordo com um sentimento natural, sem restrições
- ***ATIVO*** Caracterizado por muita ação ou emoção; ocupado; rápido

C — Mede seu desejo de estrutura, organização e detalhes. As palavras que podem descrever a intensidade do seu "C" são:

- ***CONVENCIONAL*** Incentivado pelo costume de uso ou seu seguidor
- ***CORTÊS*** Polido e gracioso
- ***CONSCIENCIOSO*** Escrupuloso; compenetração para obter a exatidão
- ***ALTOS PADRÕES*** Atém-se a um sistema forte de valores

Dicas de comunicação
Relacionar-se com os outros

A única forma de mudar é mudar sua compreensão.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Dicas de comunicação

como você se comunica com os outros

Comunicativo
com os outros

A fala é o espelho da alma; como um homem fala, assim ele é.

- Publilius Syros

Como você se comunica com os outros

Retorne para a seção "Comunicação" deste relatório e revise as seções de comunicação "FAZER" e "NÃO FAZER" para seu estilo específico. Revisar suas preferências próprias de comunicação pode ser uma experiência que abre os olhos, ou simplesmente a confirmação do que você já sabe que é verdade. De qualquer forma, você tem as características de comunicação por escrito. Esta informação é poderosa quando compartilhada entre colegas, amigos e familiares. Os outros podem agora perceber que algumas abordagens não funcionam para o seu estilo, enquanto outras pessoas são bem recebidas por você. Igualmente importante é que agora você vê que A MANEIRA DE DIZER ALGO pode ser tão importante quanto O QUE É DITO. Infelizmente, todos nós temos a tendência de nos comunicarmos da maneira que gostamos de ouvir, e não com o método que outra pessoa prefere.

Seu estilo é predominantemente um estilo "D", o que significa que você prefere receber informações que lhe dizem os RESULTADOS. Mas, ao transferir essa mesma informação a um cliente ou colega de trabalho, pode ser necessário traduzir isso dando-lhes fatos precisos, ou apenas o resultado final, ou como eles fazem parte da solução e precisamos trabalhar como equipe.

Esta próxima seção do relatório trata de como seu estilo se comunica com os outros três estilos dominantes. Certos estilos têm a tendência natural de se comunicar bem, enquanto outros estilos parecem estar falando várias línguas ao mesmo tempo. Uma vez que você já é especialista em falar seu idioma "nativo", vamos examinar a melhor forma de nos comunicarmos e nos relacionarmos com os outros três idiomas dominantes que as pessoas vão usar.

Esta seção seguinte é particularmente útil para um estilo "D" dominante, pois você pode ter a tendência de ser mais agressivo em sua comunicação do que os outros gostariam.

A compatibilidade do seu estilo de comportamento

Dois estilos "D" vão se dar bem apenas se respeitarem uns aos outros e desejarem trabalhar como equipe para realizar um objetivo definido. Devem ser tomados cuidados para não se tornarem excessivamente competitivos ou excessivamente dominadores uns com os outros.

O "D" gosta do estilo "I", porque um "I" é um estimulador natural do "D". Às vezes, o "I" não será orientado à tarefa o suficiente para o "D" em uma situação de trabalho, a menos que o "D" vê o valor de como o "I" pode ser influente para conseguir resultados finais.

Um "D" e um "S" normalmente funcionam bem juntos, porque o "S" não ameaça o "D" e normalmente trabalha muito para alcançar o objetivo desejado. Às vezes, as relações pessoais podem ser tensas porque o "D" às vezes se mostra muito orientado às tarefas e dirigidos.

O "D" e o "C" devem ser cuidadosos para não se tornarem demasiado agressivos e muito detalhistas, respectivamente. No entanto, um "D" precisa da atenção aos detalhes do estilo "C", mas às vezes tem dificuldade de comunicar eficazmente essa necessidade.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Dicas de comunicação

compatibilidade do seu estilo comportamental

Como o "D" pode melhorar a interação com cada estilo

D com D

Se não houver respeito mútuo, vocês terão a tendência de ver um ao outro como impulsor, visionário, agressivo, competitivo e otimista. Contanto que concordem com a meta a ser cumprida, vocês podem se concentrar na tarefa à disposição e ser extremamente eficientes. Se o respeito mútuo não existe, você tenderá a ver o outro D como argumentativo, ditatorial, arrogante, dominador, nervoso e apressado.

Dica de relacionamento: Cada um de vocês deve se esforçar para conseguir o respeito mútuo e a comunicação. Definir isso como uma metavai ajudar imensamente. Vocês também devem trabalhar para entender os domínios e os limites da autoridade de cada um e respeitar esses limites.

D com I

Você tenderá a ver os Is como egocêntricos, superficiais, excessivamente otimistas, pensadores rasos, muito autoconfiantes e desatentos. Você não apreciará ser "vendido" pelo I. Sua orientação à tarefa tenderá a deixá-lo chateado com as generalizações evasivas dos Is altos.

Dica de relacionamento: Você deve tentar ser amigável, uma vez que o I gosta de relacionamentos pessoais. Elogie-o quando possível. Ouça suas ideias e reconheça suas realizações.

D com S

Você tenderá a ver o S como passivo, indiferente, apático, possessivo, complacente e inexpressivo. Os Ds tendem a perceber os SS como muito lentos, E estes veem aqueles como muito confrontadores, o que pode ser opressor. Seu ritmo rápido de ação e pensamento pode causar uma resposta passiva-agressiva.

Dica de relacionamento: Evite "forçar"; reconheça a sinceridade do bom trabalho dos Ss altos. Seja amigável com eles: eles gostam de relacionamentos. Esforce-se para ser mais calmo e relaxado quando possível; adaptar um ritmo constante vai reduzir o atrito desnecessário na relação.

D com C

Sua tendência será ver o C como excessivamente dependente, evasivo, defensivo, muito focado em detalhes e muito cauteloso e preocupante. Os Ds muitas vezes sentem que os Cs altos analisam em excesso e empacam em detalhes.

Dica de relacionamento: Diminua o ritmo; forneça informações de forma clara e detalhada, oferecendo o máximo de fatos que você puder. Nas discussões, espere que o C expresse dúvidas, preocupações e perguntas sobre detalhes, Elimine as possíveis ameaças. Sempre que possível, dê tempo para o C considerar os problemas e detalhes antes de lhe pedir para tomar qualquer decisão.

Expansão
Comunicação

A comunicação funciona para aqueles que trabalham com ela.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Comunicação

planilha

Planilha de dicas de comunicação

A mudanças nos gráficos indicam seus métodos de enfrentamento. A personalidade humana é profundamente influenciada por mudanças em nosso ambiente. Normalmente, as pessoas mudam significativamente do gráfico um para o gráfico dois como resultado dos fatores de tensão ou de mudanças no ambiente. Reconhecer as diferenças ou as mudanças entre esses dois gráficos nos ajuda a entender nosso mecanismo instintivo de enfrentamento e indica a melhor forma de nos adaptarmos no futuro.

Instruções: Cada um de seus gráficos revela aspectos diferentes de sua personalidade. Um olhar mais atento a essas mudanças revela ideias valiosas. Consulte os dois gráficos (se necessário, dados de referência em todo o seu perfil). Compare os pontos D, I, S, e C nos gráficos um e dois. Finalmente, leia a análise de suas respostas, e considere como seu ambiente afeta suas decisões, motivações, ações e mensagens verbais.

Mudanças D:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "D" é maior ou menor do que o "D" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja ter mais controle em situações estressantes. Se o D sobe consideravelmente, você pode se tornar muito controlador quando fica estressado. Um valor mais baixo indica alguém que deseja ter menos controle em situações estressantes. Se o D desce consideravelmente, você pode preferir que alguém assuma a liderança e você o siga.

Mudanças I:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "I" é maior ou menor do que o "I" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja ter mais influência social em situações estressantes. Se o I sobe consideravelmente, você pode tentar usar suas habilidades de comunicação para facilitar as coisas. Um valor mais baixo indica alguém que deseja ter menos influência social em situações estressantes. Se o I desce consideravelmente, você depende menos de meios verbais para chegar a uma resolução.

Mudanças S:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "S" é maior ou menor do que o "S" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja ter um ambiente mais seguro em situações estressantes. Se o S sobe consideravelmente, vocês terão a tendência de evitar qualquer conflito e esperar até que haja um ambiente mais favorável antes de fazer alterações. Um valor mais baixo indica alguém que deseja ter um ambiente menos seguro em situações estressantes. Se o S desce consideravelmente, você se torna mais impulsivo em sua tomada de decisão.

C Mudanças:

Compare os gráficos 1 e 2. Quando você olha para o gráfico 2, seu "C" é maior ou menor do que o "C" no gráfico 1? Considere até que ponto para cima ou para baixo a letra vai. Um valor mais alto indica alguém que deseja obter mais informações antes de tomar uma decisão em situações estressantes. Se o C subir consideravelmente, é provável que você não queira tomar uma decisão até que tenha muito mais informações. Um valor mais baixo indica alguém que deseja menos informação antes de tomar decisões em situações estressantes. Se o C descer consideravelmente, você pode tomar decisões baseadas mais em pressentimentos.

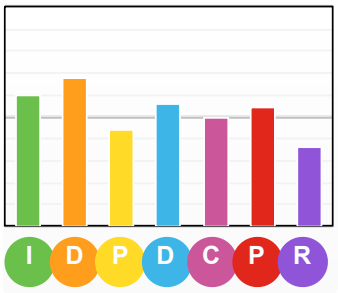
Qual dos seus pontos faz o movimento mais drástico para cima ou para baixo? O que isso lhe diz sobre como você reage à pressão?

Como seu método de enfrentamento poderia ajudá-lo ou dificultá-lo na tomada de decisões? Como você pode usar essa informação para ajudá-lo a ver possíveis pontos cegos em sua reação à pressão?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

seus pontos fortes na liderança



O desenvolvimento de habilidades de comunicação excelentes é absolutamente essencial para uma liderança eficaz. O líder deve conseguir compartilhar conhecimentos e ideias para transmitir um sentimento de urgência e entusiasmo para os outros. Se um líder não pode passar uma mensagem de forma clara e motivar os outros a agir com base nela, então ter uma mensagem nem chega a importar.

- Gilbert Amelio

INFLUENCIAR - Bem desenvolvido

Você é a pessoa a quem todos recorrem quando se faz necessário um líder. Os outros veem seus pontos fortes e sabem que você possui uma visão gerencial maravilhosa. Muitas pessoas estão dispostas a segui-lo por causa de seu carisma e entusiasmo. Embora por vezes você pareça um pouco agressivo, sua imparcialidade e as habilidades com as pessoas logo fazem com que os outros se lembrem de que você quer o melhor para todos os envolvidos.

DIRIGIR - Bem desenvolvido

Provavelmente, você acabou de ser selecionado para supervisionar outro projeto, especialmente um que tenha um prazo apertado. Sua equipe valoriza sua ética de trabalho. Às vezes, você pode parecer um pouco distante, mas sua atenção aos detalhes e à sua unidade interna faz com que as outras pessoas o respeitem e vejam o grande valor que você agrega à equipe. Aprenda a ter tempo para conhecer outros membros da equipe; o tempo investido nas relações não é tempo perdido.

PROCESSAR - Bom

Você pode ter uma ideia ou um projeto e acompanhar do início ao fim. Embora você prefira mudar de papel e de responsabilidade, você vai ficar caso uma rotina seja necessária para satisfazer uma necessidade.

DETALHAR - Acima da média

Você tem a capacidade de olhar logicamente para uma situação e reorganizar as coisas para ter uma operação mais eficiente. Você presta atenção aos mais pequenos detalhes e dá os retoques finais nos projetos. Seu ambiente é limpo e eficiente, e você gostam quando os outros seguem o exemplo.

CRIAR - Bom

Você se sente mais confortável avançando em áreas nas quais tem experiência e resultados comprovados. Às vezes, você prefere que seu ritmo diminua um pouco, para que um projeto possa ser concluído antes do início de outro empreendimento.

PERSISTIR - Acima da média

As outras pessoas gostam de trabalhar junto de você, porque você costuma fazer mais do que a sua cota do que for necessário, e isso faz toda a equipe se sentir bem. Você vai manter uma abordagem prática e deixar com que os outros vejam claramente que você joga em equipe.

RELACIONAR-SE - Adequado

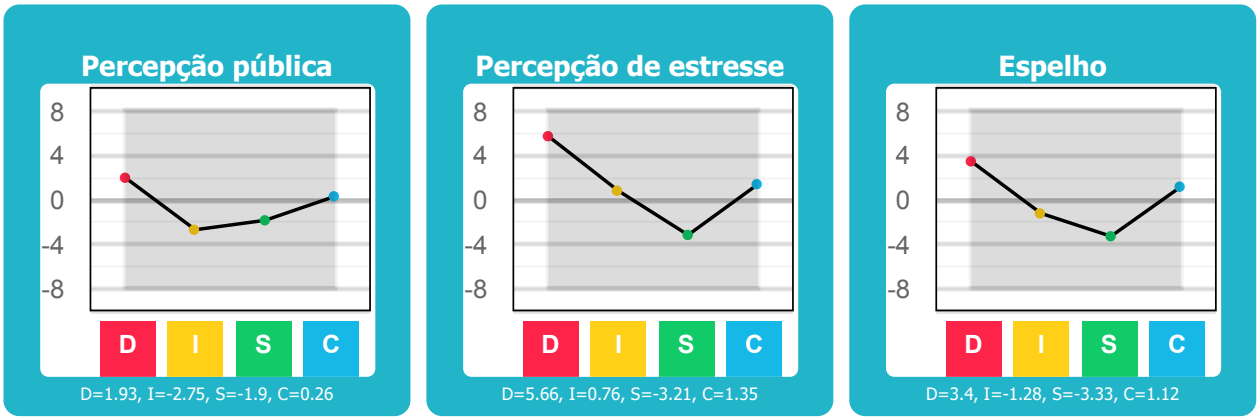
Às vezes, parece haver trabalho para gerar conversas significativas, e você tende a não deixar os outros conhecerem muitas coisas pessoais sobre você mesmo. A maioria das conversas tende a se transformar em "conversa fiada", mas você vai permitir algumas pessoas próximas em seu mundo.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Dados de pontuação

página dos gráficos

Gráficos de estilo de personalidade



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Página de explicação dos gráficos

Cada um dos três gráficos revela um panorama diferente de comportamento, dependendo das condições do ambiente. Em um determinado ambiente, o Gráfico 1 revela o "eu público"; o Gráfico 2 exibe o "eu privado"; e o Gráfico 3 retrata o "eu percebido".

Esses três gráficos ou panoramas são definidos de forma detalhada abaixo.

Gráfico 1 -
Máscara, eu público

Comportamento esperado pelos outros

Todos agem de acordo com a forma que pensam que as outras pessoas esperam que eles ajam. Esse comportamento é o eu público, a pessoa projetada para os outros. Por vezes, não há diferença entre a pessoa real e seu eu público. No entanto, o eu público pode ser muito diferente da pessoa "real"; é uma máscara. O Gráfico 1 é gerado pela "maioria" das escolhas no Sistema de Personalidade e tem o maior potencial para mudança.

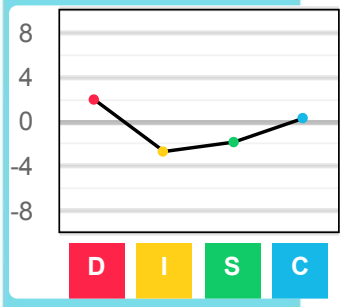


Gráfico 2 -
Núcleo, eu privado

Resposta instintiva à pressão

Todo mundo já percebeu respostas suas a experiências passadas: consequentemente, estes são comportamentos que a pessoa aceita sobre si mesma. Sob pressão ou tensão, esses comportamentos aprendidos tornam-se proeminentes. Este é o gráfico que tem a menor probabilidade de mudar, porque essas são reações naturais e arraigadas. O comportamento de uma pessoa sob pressão pode ser drasticamente diferente do comportamento dela nos gráficos 1 e 3. O gráfico 2 é gerado pelas escolhas "menos importantes" sobre O Sistema de Personalidade e tem o menor potencial de mudança.

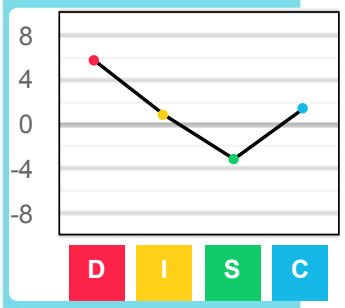
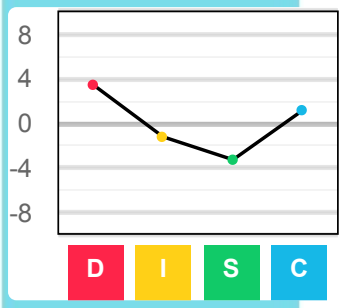


Gráfico 3 -
Espelho, eu percebido

Imagem própria, identidade própria

Todo mundo visualiza seu "eu" de uma forma particular. O Gráfico 3 exibe a imagem mental que a pessoa tem de si mesmo, a imagem própria ou a identidade própria. O gráfico 3 combina a resposta aprendida do passado com o comportamento esperado atual do ambiente. A mudança na percepção pode ocorrer, mas geralmente é gradual e baseada na mudança das demandas do ambiente. O Gráfico 3 é gerado pela diferença entre o Gráfico 1 e o Gráfico 2.



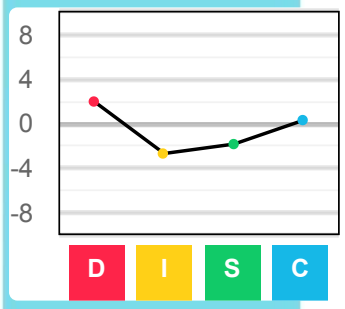
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Página de explicação dos gráficos

Continuação

Gráficos diferentes indicam mudança ou transição

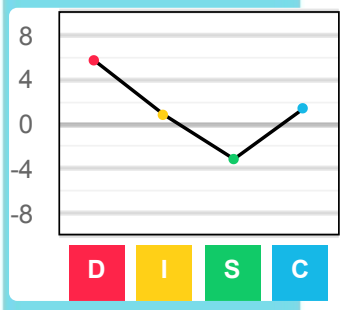
- Se o Gráfico 1 for diferente do Gráfico 2, as demandas do ambiente estão forçando um comportamento que não é congruente com o núcleo, ou o comportamento instintivo. Em tal situação, é bem provável que uma pessoa que está tentando modificar seu comportamento para atender às demandas do ambiente experimente estresse.
- Se o Gráfico 1 for diferente do Gráfico 2, mas semelhante ao Gráfico 3, a pessoa conseguiu alterar seu seu comportamento para atender às demandas do ambiente sem alterar seu núcleo. Provavelmente, esta pessoa se sente bastante confortável com o comportamento mostrado no Gráfico 3 ("eu" percebido), e provavelmente não está experimentando estresse.
- Se o Gráfico 1 for diferente do Gráfico 3, uma pessoa pode estar em um período de crescimento (e algum desconforto), enquanto tenta mudar o comportamento para atender às demandas de um novo ambiente. O comportamento de uma pessoa pode oscilar durante este período de ajuste.



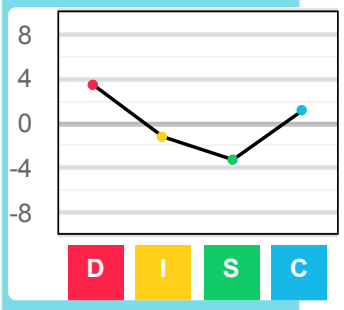
Gráficos semelhantes indicam poucas exigências de mudança

A pessoa que percebe que as exigências atuais do ambiente (Gráfico 1) sejam semelhantes ao seu passado (Gráfico 2) terá pouca necessidade de mudar sua autopercepção (Gráfico 3). Isso pode se dever a qualquer um dos seguintes fatores:

- O comportamento exigido pelo ambiente atual é semelhante às exigências do passado.
- Essa pessoa controla o que os outros exigem dela.
- O comportamento exigido pelo ambiente atual é diferente das exigências do passado. No entanto, em vez de alterar o comportamento, essa pessoa optou por aumentar o estilo. Para conseguir o aumento, essa pessoa se cercou de pessoas de estilos complementares, Criar uma equipe com forças combinadas.



Seu estilo com a palavra-chave Desafiador (DC)(DC) e o conteúdo deste relatório derivam-se de Gráfico 3.



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plano de ação

Melhorando suas habilidades interpessoais

Plano de ação
Melhorando suas habilidades interpessoais

Um homem é apenas um produto de seus pensamentos. Ele se transforma naquilo que pensa.

- Mahatma Gandhi

Plano de ação de John

Esta planilha é uma ferramenta que permite a comunicação eficaz entre você e as outras pessoas com quem você interage regularmente. O objetivo é ajudá-lo a maximizar seus pontos fortes e minimizar os efeitos de possíveis limitações. Trata de características gerais e profissionais que são comuns ao seu estilo como um todo, e não provém diretamente de seus gráficos.
Esta seção lhe dá a oportunidade de se sentar com um colega, empregador, amigo, cônjuge, etc. e avaliar seu estilo de personalidade, recebendo feedback de alguém que o conhece bem. Embora a presença de outra pessoa seja algo benéfico, ela não é necessária para completar esta seção. Se você optar por receber o feedback de outra pessoa, poderá imprimir o relatório e fazer isso dessa forma.

Instruções:

Etapa 1: Os itens listados abaixo são áreas para reflexão entre você e seus contatos mais próximos. Depois de imprimir este relatório, dê esta página para outra pessoa que o conhece bem (sócio, colega de equipe, professor, familiar, amigo) e peça-lhe para ler cada item. Esta pessoa deve considerar se percebe ou não o item como um traço pertencente a você. Em seguida, marcar Sim ou Não ao lado de cada item. É importante que haja um diálogo aberto, e todos os pontos cegos (áreas de sua personalidade que você não enxerga) devem ser discutidos. Como a comunicação é uma via de mão dupla, recomendamos que os dois preencham as planilhas um do outro.

Organiza bem	Y N	Orientado a metas	Y N
Baixa tolerância ao erro	Y N	Vê o quadro geral	Y N
Não se importa com detalhes	Y N	Busca soluções práticas	Y N
Tomador de decisões impetuoso	Y N	Toma atitude rápido	Y N
Estimula a atividade	Y N	Consumido pela tarefa/trabalho	Y N
Pontual e ciente dos prazos	Y N	Supervisiona pessoas e sentimentos	Y N
Altos padrões, perfeccionista	Y N	Persistente e meticuloso	Y N
Sistemático e organizado	Y N	Tempo de planejamento excessivo	Y N
Prefere análise a trabalhar	Y N	Vê os problemas/encontra soluções	Y N
Criativo e engenhoso	Y N	Excessivamente difícil de agradar	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plano de ação

Continuação

Etapa 2: Agora, selecione os três itens que mais merecem a atenção focada. Discuta e determine os resultados específicos e um prazo razoável para a conclusão da tarefa. Escreva os detalhes nos espaços abaixo, junto com notas úteis para obter resultados específicos. Defina uma data de 60 a 90 dias a partir de agora para ter uma discussão com seu contato para analisar o progresso que você teve. A pessoa que trabalha com você nessa questão é importante para seu crescimento e deve ajudá-lo a se responsabilizar pelo seu plano.

1. O primeiro item no qual vou me concentrar:
   - Data de revisão:
   - Ações específicas que vou assumir neste item nos próximos 60 a 90 dias::
   - Detalhes a abordar:
2. O segundo item no qual vou me concentrar:
   - Data de revisão:
   - Ações específicas que vou assumir neste item nos próximos 60 a 90 dias::
   - Detalhes a abordar:
3. O terceiro item no qual vou me concentrar:
   - Data de revisão:
   - Ações específicas que vou assumir neste item nos próximos 60 a 90 dias::
   - Detalhes a abordar:

Plano de ação
Melhorando suas habilidades interpessoais

Continuamos a moldar nossa personalidade durante a vida. Se nos conhecemos perfeitamente, devemos morrer.

- Albert Camus

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®