Maria Joana
TERAPEUTA

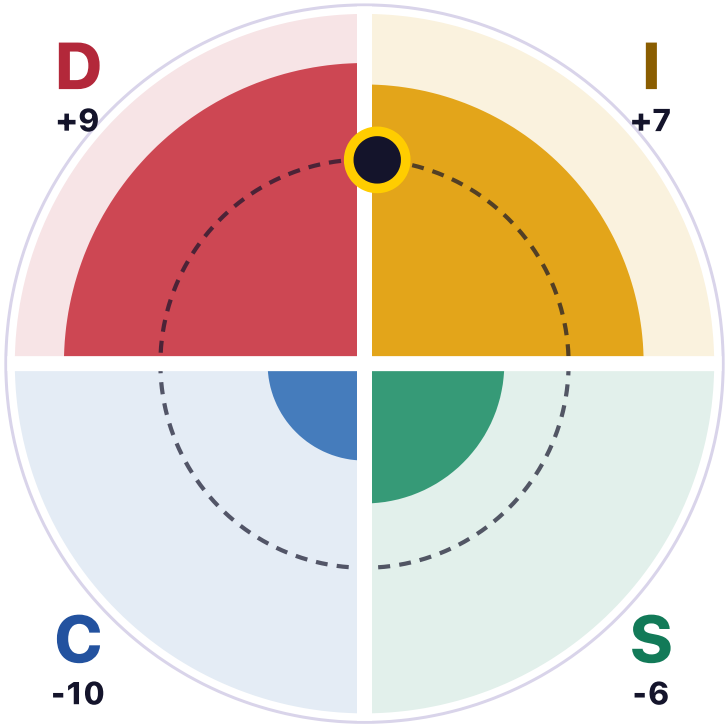
RELATÓRIO INDIVIDUAL

RELATÓRIO DE PERFIL DISC · LEITURA INDIVIDUAL

Giovanna

Concluído em 19 de novembro de 2026

Combinação de Dominância e Influência

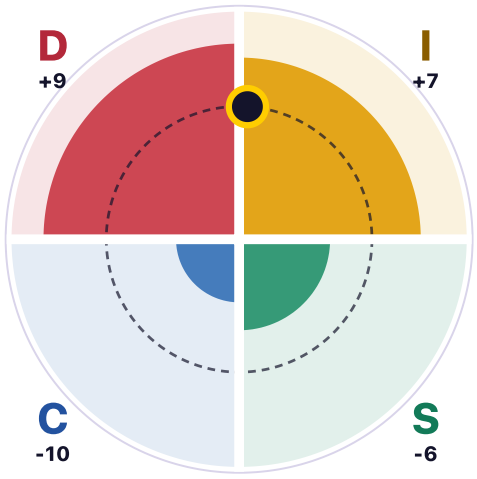


Dominância +9 · Influência +7 · Estabilidade -6 · Conformidade -10

Preparado por **Maria Joana**

Uso para reflexão e desenvolvimento. Não é teste psicológico, diagnóstico ou critério isolado para decisões sobre pessoas.

Seu perfil em uma página



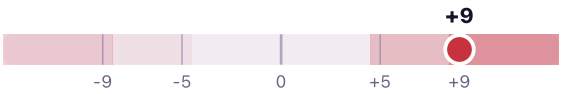
Combinação de dois estilos: Combinação de Dominância e Influência.

Intensidade relativa: Dominância muito alta (+9) e Conformidade muito baixa (–10); amplitude alta (19).

A dimensão mais alta no saldo (Dominância) também é a de maior concordância. Os dois métodos coincidem no topo do perfil.

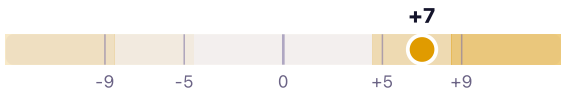
Mapa DISC: Ritmo ativo, entre Dominância e Influência; inclinação acentuada (40 de 100).

Dominância (D) · Muito alta



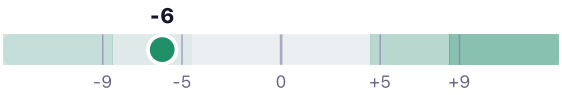
MAIS 11 · MENOS 2 · concordância 82 (alta)

Influência (I) · Alta



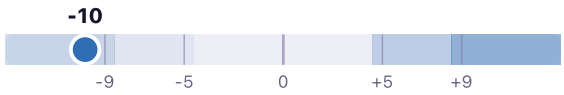
MAIS 10 · MENOS 3 · concordância 78 (alta)

Estabilidade (S) · Baixa



MAIS 4 · MENOS 10 · concordância 35 (baixa)

Conformidade (C) · Muito baixa



MAIS 3 · MENOS 13 · concordância 28 (baixa)

Atenção ao saldo: como cada escolha MAIS ou MENOS entra na conta de uma única dimensão, a soma dos quatro saldos é sempre zero. Um saldo alto em uma dimensão puxa as outras para baixo, e um saldo baixo não significa ausência da dimensão: significa que, entre as quatro, ela foi a menos escolhida por você.

01 Como ler este relatório

Este relatório organiza as suas respostas em quatro dimensões do modelo DISC e oferece uma leitura para reflexão sobre como você decide, se comunica e se relaciona. Ele descreve preferências de resposta neste questionário. Não diz quem você é nem como você age em cada situação.

Nenhum estilo é melhor ou pior do que outro. Todas as pessoas usam as quatro dimensões, em intensidades diferentes, e o que muda é a ênfase.

Os textos descrevem estilos de modo geral. Concorde, discorde e confronte cada trecho com exemplos reais da sua vida: o valor da leitura está nessa conversa, não no rótulo.

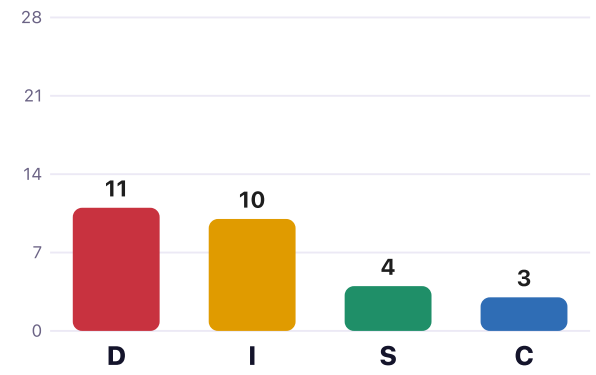
Este instrumento organiza respostas em quatro dimensões contemporâneas do modelo DISC: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). A referência histórica é a teoria de William Moulton Marston (1928). Marston não criou este questionário; as regras e a interpretação são específicas desta implementação.

Como as faixas de intensidade foram definidas

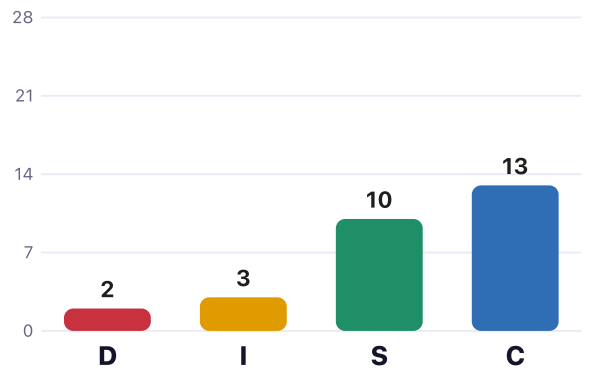
As faixas partem do que escolhas feitas ao acaso, sem preferência, costumam produzir. Um saldo de +9 ou mais aparece em cerca de 1% das dimensões nessas respostas ao acaso; de +5 ou mais, em cerca de 11%. Quanto mais distante disso, mais a escolha parece refletir preferência. Os cortes são provisórios e ainda não têm normas de população.

Suas respostas em quatro gráficos

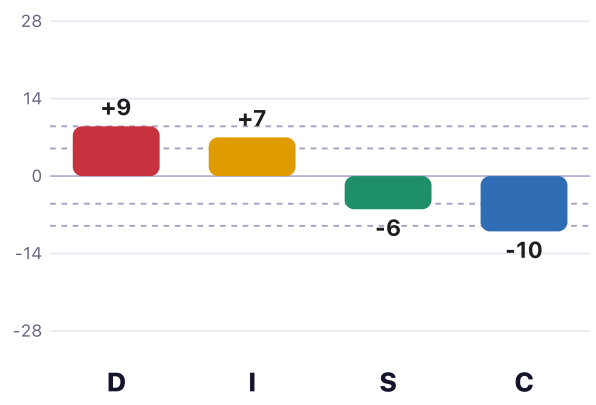
Escolhas MAIS (0 a 28)



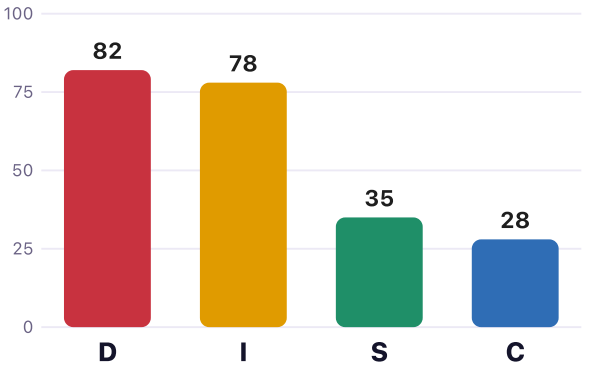
Escolhas MENOS (0 a 28)



Saldo MAIS – MENOS (−28 a +28)



Concordância nas afirmações (0 a 100)



Linhas tracejadas no saldo: +5 e +9 (faixas alta e muito alta). O saldo é relativo às suas quatro dimensões: a soma dos quatro é sempre zero.

De onde vem o DISC e o que a pesquisa sustenta

O DISC é um modelo de comportamento interpessoal: descreve como cada pessoa tende a agir, decidir e se comunicar. Diferente de um teste de personalidade completo, foca no estilo observável. Veja de onde ele vem, o que a pesquisa sustenta e onde estão os limites.

Uma teoria de quase cem anos

O DISC nasce do livro Emotions of Normal People, de William Moulton Marston (1928), que descreveu quatro formas de reagir ao ambiente em dois eixos: perceber o ambiente como favorável ou desafiador, e agir sobre ele com mais ou menos força. Marston não criou um teste. Os questionários vieram depois: Walter Clarke usou listas de adjetivos e, em seguida, escolha forçada em grupos de quatro frases, e a análise fatorial voltou a encontrar os dois eixos. John Geier transformou o método no Personal Profile System nos anos 1970.

Uma representação para conversar sobre estilos

A plataforma representa as respostas em ritmo (ativo × ponderado) e abordagem (questionadora × receptiva). Agência e comunhão são dimensões estudadas na literatura interpessoal (Leary, 1957; Wiggins, 1979; Abele e Wojciszke, 2007), usadas aqui como aproximação conceitual. Essa aproximação não demonstra equivalência psicométrica entre o mapa DISC e aqueles modelos nem transfere sua validação para este instrumento.

Escolha forçada e controles de resposta

Na primeira parte, você priorizou frases em grupos de quatro. A pesquisa sobre escolha forçada discute seus efeitos na desejabilidade social (Cao e Drasgow, 2019), mas não prova resistência à manipulação neste questionário. A segunda parte registra concordância com afirmações. Grupos repetidos, itens invertidos e tempo ajudam a sinalizar incoerências; não demonstram validade do perfil.

O que a pesquisa mostra sobre instrumentos DISC

O relatório técnico de um instrumento DISC comercial (2007 a 2012), citado nas referências, apresenta estudos de consistência, estabilidade, estrutura e relações com outras escalas. Esses resultados pertencem àquele produto, aos seus itens, versões e amostras. A citação é bibliográfica: não significa licença, certificação ou endosso ao DISC e não comprova a confiabilidade ou a validade desta implementação.

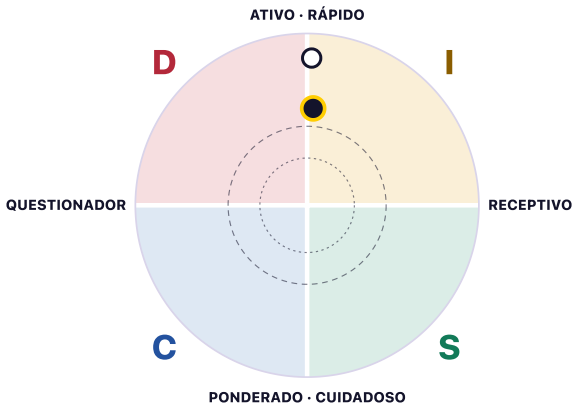
Limites que a ciência aponta

O DISC descreve comportamento e não prevê desempenho no trabalho. Sua finalidade é apoiar autoconhecimento, comunicação e desenvolvimento. As faixas foram comparadas a respostas ao acaso, e o resultado compara as dimensões da própria pessoa, não pessoas entre si. Não utilize este resultado para selecionar, promover, desligar ou tomar decisões clínicas sobre pessoas.

DISC e Big Five se completam. O Big Five descreve traços amplos de personalidade, comparados a um grupo de referência; o DISC descreve o estilo de agir e de se comunicar. Na pesquisa, Influência anda junto com Extroversão e Estabilidade com Amabilidade. Conformidade, no DISC, tem mais a ver com reserva e análise do que com disciplina: por isso não equivale à Conscienciosidade do Big Five.

02 Seu mapa DISC em dois eixos

O mapa resume os seus quatro saldos em dois eixos. O eixo vertical é o ritmo: para cima, mais ativo e rápido (Dominância e Influência); para baixo, mais ponderado e cuidadoso (Estabilidade e Conformidade). O eixo horizontal é a abordagem: à esquerda, mais questionadora e objetiva (Dominância e Conformidade); à direita, mais receptiva e acolhedora (Influência e Estabilidade). O ponto cheio vem das escolhas MAIS e MENOS; o ponto vazado, das afirmações.



Ritmo ativo, entre Dominância e Influência.
Inclinação acentuada (40 de 100).

O ponto ficou perto da borda (inclinação 40 de 100). Região: Ritmo ativo, entre Dominância e Influência. A preferência é marcante, acima do que 99 em cada 100 respostas ao acaso produzem. Quanto mais marcada a preferência, mais útil é treinar a convivência com os estilos do lado oposto do mapa.

O ponto das afirmações caiu na mesma região do ponto das escolhas (diferença de 2 graus). Os dois métodos, independentes entre si, apontam na mesma direção: é um sinal de consistência do resultado.

Ponto cheio: escolhas MAIS e MENOS. Ponto vazado: direção das afirmações, quando clara. Círculos tracejados: inclinação moderada e acentuada, calibradas contra respostas ao acaso.

Evidências desta aplicação

Antes de interpretar, um bom relatório confere se a aplicação foi confiável. Estas são as checagens feitas nas suas respostas. Elas não provam que o perfil está certo, mas mostram se a leitura tem base firme ou pede mais cautela.

✓ Nas quatro dimensões, 4 apontam a mesma direção na escolha forçada e na concordância.

✓ No mapa, os dois métodos ficaram na mesma região.

A intensidade e o formato do seu perfil

Combinação de dois estilos

Dominância e Influência ficaram a menos de três escolhas de diferença (saldos +9 e +7). Os dois formam o centro do perfil, e a ordem entre eles é provisória: leia como uma combinação, não como 'primeiro' e 'segundo'.

Amplitude alta (19)

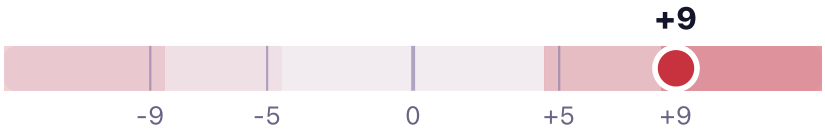
A amplitude foi de 19, faixa alta. O perfil é bem marcado: as preferências são claras e tendem a ser percebidas por quem convive com você. Vale atenção ao excesso nas dimensões mais altas e ao esforço extra nas mais baixas.

O segundo estilo, Influência, está tão próximo do primeiro que funciona como parceiro dele, não como apoio. Na prática, ora um ora outro tende a ser percebido primeiro, conforme a situação.

03 Estilo: Dominância (D)

Dominância descreve a relação com desafios, metas e decisões: quanto o estilo se orienta a assumir a frente, resolver problemas com rapidez e buscar resultado direto. Em linguagem simples, é a dimensão do 'o que precisa ser feito e quem decide'.

Resultado **Iniciativa** **Decisão** **Desafio**



A Dominância foi a dimensão mais escolhida em relação às demais, num nível que escolhas sem preferência quase nunca produzem. Pessoas com esse destaque costumam assumir a frente, decidir depressa e medir o dia pelo que avançou.

As escolhas apontaram de forma consistente para a presença de Dominância: 11 MAIS contra 2 MENOS (saldo +9).

Forças

Capacidade de destravar decisões, sustentar metas difíceis e agir quando outras pessoas hesitam.

Pontos de atenção

Pode haver excesso: ritmo que atropela quem precisa de mais tempo, tom que soa duro e decisões tomadas antes de ouvir quem será afetado.

O que valoriza

- Autonomia para decidir
- Metas claras e ambiciosas
- Rapidez e objetividade

O que motiva

- Desafios com resultado visível
- Liberdade para agir sem excesso de aprovação
- Reconhecimento pela entrega

O que incomoda

- Lentidão e indefinição
- Discussões longas sem decisão
- Sensação de perda de controle

Comunicação

Costuma ser direta, curta e orientada à conclusão: vai ao ponto, prefere opções a problemas e espera retorno rápido.

Como falar com este estilo

- Comece pelo objetivo e pela conclusão
- Traga opções e consequências, não apenas problemas
- Seja breve e respeite o tempo da conversa

Para dosar o excesso

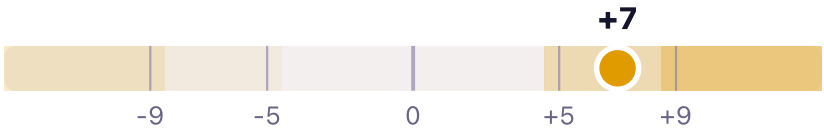
- Antes de decidir, pergunte a uma pessoa afetada o que ela enxerga como risco.
- Troque uma ordem por uma pergunta, como 'o que você precisa para entregar isso?'.
- Reconheça o esforço antes de cobrar o resultado.

Em que situações recentes a sua velocidade ajudou o grupo, e em quais deixou alguém para trás?

04 Estilo: Influência (I)

Influência descreve a relação com pessoas, expressão e engajamento: quanto o estilo busca interação, comunica com entusiasmo e mobiliza os outros pelo contato. É a dimensão do 'quem está junto e como isso soa'.

Conexão | Entusiasmo | Persuasão | Expressão



A Influência aparece acima das outras dimensões. Costuma indicar conforto em se expressar, preferência por trabalhar com pessoas e facilidade para apresentar ideias.

As escolhas apontaram de forma consistente para a presença de Influência: 10 MAIS contra 3 MENOS (saldo +7).

Forças

Comunicação que aproxima e motiva sem depender de formalidade.

Pontos de atenção

Vale observar se a empolgação inicial vem acompanhada de um plano de continuidade.

O que valoriza

- Interação frequente
- Reconhecimento e retorno visível
- Liberdade para propor e experimentar

O que motiva

- Trabalhar com pessoas e ideias novas
- Ter voz e espaço para apresentar ideias
- Ambiente leve e colaborativo

O que incomoda

- Isolamento e rotinas rígidas
- Crítica pública
- Excesso de regras e relatórios

Comunicação

Costuma ser calorosa e expressiva: conta histórias, usa exemplos, faz perguntas e cria proximidade antes de entrar no assunto.

Como falar com este estilo

- Comece com uma conversa humana, não pela pauta
- Mostre o impacto nas pessoas e o lado positivo da ideia
- Confirme prazos e combinados por escrito, com leveza

Para dosar o excesso

- Antes de prometer um prazo, confira a agenda real.
- Reserve tempo para ouvir sem completar a frase de quem fala.
- Registre por escrito o que foi combinado em conversas animadas.

Que ideia sua precisa de um responsável e de um prazo para sair do entusiasmo e virar entrega?

Combinação: Liderança mobilizadora (DI)

Combina foco em resultado com facilidade para engajar pessoas. Costuma definir para onde ir e convencer o grupo a ir junto, com energia e senso de urgência. O segundo estilo, Influência, suaviza a objetividade com conversa e entusiasmo.

Forças

- Visão e ação ao mesmo tempo
- Capacidade de convencer e mobilizar
- Coragem para iniciar projetos novos
- Comunicação inspiradora em momentos de decisão

Atenção

- Abrir muitas frentes e acompanhar poucos detalhes
- Atropelar quem precisa de mais tempo
- Decidir pelo entusiasmo antes de analisar
- Prometer prazos ousados demais

Enérgica, persuasiva e voltada para o futuro: fala de possibilidades e convida à ação.

Como falar com você

- Mostre como a ideia gera resultado e energia
- Seja objetivo e evite excesso de detalhes no início
- Combine os próximos passos por escrito

Liderança

Tende a liderar pela visão e pelo exemplo, criando senso de missão. O ponto de atenção é garantir que alguém cuide da execução e da qualidade enquanto novas frentes são abertas.

Em equipe

Costuma ser quem anima e acelera. Funciona melhor ao lado de pessoas que organizam, revisam e dão continuidade.

O que motiva

- Projetos novos e visíveis
- Liberdade para criar e decidir
- Reconhecimento público

Ambiente que favorece

Ambientes inovadores, com autonomia, interação frequente e espaço para iniciativa.

05 Seu estilo em ação

Estas descrições valem, de modo geral, para pessoas com cada estilo. A linha em destaque é a da sua dimensão mais alta. Leia também as outras: elas mostram como as pessoas ao seu redor podem decidir e trabalhar de outro jeito.

Dominância (D) · a sua mais alta

Decisão: Costuma decidir com as informações disponíveis e ajustar no caminho: prefere uma boa decisão agora a uma decisão perfeita tarde.

Ritmo: Ritmo acelerado, com foco em avanço visível. Esperas e etapas intermediárias tendem a pesar.

Informação: Prefere o essencial: a conclusão primeiro e os detalhes só se forem pedidos.

Retorno: Dá retorno direto e curto, e costuma valorizar receber o mesmo, sem rodeios.

Influência (I)

Decisão: Costuma decidir conversando e testando ideias com outras pessoas. A energia do grupo pesa na escolha.

Ritmo: Ritmo movido por energia e novidade: começa com força e pode precisar de apoio para fechar o ciclo.

Informação: Prefere conversa a documento. Exemplos, histórias e troca ao vivo ajudam a assimilar.

Retorno: Dá retorno caloroso e informal, e costuma valorizar reconhecimento explícito.

Estabilidade (S)

Decisão: Costuma decidir com calma, considerando o impacto nas pessoas e dando preferência a caminhos já testados.

Ritmo: Ritmo constante e previsível. Mudanças bruscas pedem aviso e tempo para se ajustar.

Informação: Prefere informação com contexto, sem pressa e de preferência antecipada.

Retorno: Dá retorno com cuidado e em particular, e pode adiar o que é difícil de dizer.

Conformidade (C)

Decisão: Costuma decidir depois de analisar dados, riscos e critérios: só avança quando a base parece sólida.

Ritmo: Ritmo metódico, que valoriza qualidade e checagem antes de entregar.

Informação: Prefere informação escrita, precisa e organizada, com fontes e critérios claros.

Retorno: Dá retorno específico e baseado em fatos, e pode soar frio quando deixa de fora o que foi bem feito.

Forças e pontos cegos de cada dimensão

Cada dimensão traz uma força e um ponto cego provável. O texto abaixo combina a intensidade que você apresentou com a descrição geral do estilo: use como hipótese de observação, não como veredito.

Dominância · Muito alta (+9)

Força: Capacidade de destravar decisões, sustentar metas difíceis e agir quando outras pessoas hesitam.

Atenção: Pode haver excesso: ritmo que atropela quem precisa de mais tempo, tom que soa duro e decisões tomadas antes de ouvir quem será afetado.

Influência · Alta (+7)

Força: Comunicação que aproxima e motiva sem depender de formalidade.

Atenção: Vale observar se a empolgação inicial vem acompanhada de um plano de continuidade.

Estabilidade · Baixa (−6)

Força: Agilidade para mudar o que não funciona e conforto com novidade.

Atenção: Rotinas podem ficar inacabadas, e pessoas que precisam de mais tempo podem sentir pressão.

Conformidade · Muito baixa (−10)

Força: Desembaraço diante do imprevisto e baixa necessidade de regras para agir.

Atenção: Atenção ao risco de retrabalho, de combinados sem registro e de decisões sem dados.

Entre os métodos: saldo e concordância

Os dois métodos do questionário medem coisas diferentes. O saldo mostra o que você prioriza quando precisa escolher entre quatro opções. A concordância mostra com quanto você se identifica com cada afirmação, uma a uma. Quando coincidem, a leitura ganha firmeza; quando divergem, há algo a explorar, e a divergência não é erro seu nem do instrumento.

A dimensão mais alta no saldo (Dominância) também é a de maior concordância. Os dois métodos coincidem no topo do perfil.

Dominância. Em Dominância, saldo e concordância apontam na mesma direção. Quando dois métodos diferentes concordam, a leitura dessa dimensão ganha firmeza.

Influência. Em Influência, saldo e concordância apontam na mesma direção. Quando dois métodos diferentes concordam, a leitura dessa dimensão ganha firmeza.

Estabilidade. Em Estabilidade, saldo e concordância apontam na mesma direção. Quando dois métodos diferentes concordam, a leitura dessa dimensão ganha firmeza.

Conformidade. Em Conformidade, saldo e concordância apontam na mesma direção. Quando dois métodos diferentes concordam, a leitura dessa dimensão ganha firmeza.

Onde o treino rende mais: Conformidade

Conformidade foi a dimensão menos escolhida (saldo –10, faixa muito baixa). Em geral, é onde o esforço costuma ser maior: tarefas e conversas que pedem esse estilo podem consumir mais energia ou ser evitadas. Isso não é limitação, é informação sobre onde o treino rende mais.

Ações de desenvolvimento

- Defina um limite de tempo para analisar e decida ao final dele, mesmo sem todos os dados.
- Entregue uma versão suficientemente boa e peça retorno cedo.
- Comece a sua análise por uma frase de conclusão, antes dos detalhes.

Quais três tarefas suas se beneficiariam de uma lista de verificação simples?

06 Como se comunicar com cada estilo

Estas orientações partem do seu estilo principal (Dominância) e mostram um ajuste simples para cada tipo de interlocução. São hipóteses de partida: pessoas variam, e o melhor guia é perguntar como a outra pessoa prefere conversar.

Dominância (D)

Dois estilos diretos ganham velocidade, mas podem disputar o comando. Combine quem decide o quê antes de começar.

- Comece pelo objetivo e pela conclusão
- Traga opções e consequências, não apenas problemas
- Seja breve e respeite o tempo da conversa

Influência (I)

A pessoa de estilo I valoriza conversa e reconhecimento. Reserve alguns minutos de relacionamento e reconheça antes de cobrar o prazo.

- Comece com uma conversa humana, não pela pauta
- Mostre o impacto nas pessoas e o lado positivo da ideia
- Confirme prazos e combinados por escrito, com leveza

Estabilidade (S)

A pessoa de estilo S precisa de tempo e explicação para mudar. Evite decidir e comunicar na mesma frase: explique o motivo e pergunte como ela vê o impacto.

- Converse com calma, sem cobrar resposta imediata
- Explique o motivo e o prazo de qualquer mudança
- Pergunte diretamente a opinião: nem sempre ela vem espontaneamente

Conformidade (C)

A pessoa de estilo C quer dados antes de concordar. Traga critérios e dê prazo para análise; cobrar resposta imediata costuma gerar resistência.

- Traga dados, fontes e informações organizadas
- Avise com antecedência e dê tempo para analisar
- Evite pressionar por resposta imediata

A Teoria da Acomodação na Comunicação (Giles e colaboradores, desde os anos 1970) mostra que as conversas tendem a ser mais bem avaliadas quando cada pessoa ajusta ritmo, vocabulário e nível de detalhe ao jeito do outro, sem deixar de ser quem é. A pesquisa sobre

complementaridade interpessoal mostra que iniciativa tende a convidar escuta, e calor tende a convidar calor (Sadler e colaboradores, 2009). As dicas abaixo aplicam essas ideias.

Perguntas para levar a quem trabalha com você

O resultado ganha valor quando vira conversa. Escolha uma ou duas perguntas e faça a alguém de confiança, com exemplos reais. Perguntas para quem trabalha com você, a partir do seu estilo mais alto:

- Quando eu decido rápido, em que momentos isso ajudou você e em quais faltou tempo para opinar?
- Meu tom costuma soar objetivo ou duro? O que posso fazer para manter a objetividade e dar mais espaço?
- Em que tipo de decisão você prefere dar a sua opinião antes de eu fechar?

Perguntas para conversar com quem lidera ou com a equipe

- Em quais atividades do meu trabalho você enxerga que eu gero mais valor?
- Qual forma de receber demandas funciona melhor para mim, e qual forma costuma travar?
- O que posso ajustar para facilitar o trabalho em conjunto com o seu estilo?

07 Plano de 30 dias

Quatro ações simples, uma por semana, ligadas ao seu resultado. Adapte à sua rotina e anote o que observar: o objetivo é testar a leitura na prática.

Semana 1: Observar e validar

Durante sete dias, registre por dia uma situação em que o resultado combinou com o que você fez e uma em que não combinou. O objetivo é testar a leitura, não confirmá-la.

Semana 2: Usar com intenção

Em pelo menos duas situações, pratique de propósito o cuidado de dosagem de Dominância: Antes de decidir, pergunte a uma pessoa afetada o que ela enxerga como risco.

Semana 3: Ampliar o alcance

Treine Conformidade, a dimensão menos escolhida: Defina um limite de tempo para analisar e decida ao final dele, mesmo sem todos os dados.

Semana 4: Conversar e revisar

Converse com uma pessoa de confiança, de preferência de estilo diferente do seu, sobre o que ela percebeu. Use as dicas de comunicação deste relatório e anote o que mudou nas quatro semanas e o que você vai manter.

O estilo muda de ênfase com o tempo, com o contexto e com as escolhas que cada pessoa faz. Volte a este relatório daqui a alguns meses, compare com o que você viveu e use o plano de 30 dias como um primeiro passo, não como uma regra.

Como validar este resultado

- Em quais situações recentes o resultado descreveu bem o que você fez? E em quais não descreveu?
- Que pessoa de confiança poderia comentar, com exemplos, se reconhece o seu estilo principal?
- O que mudou na forma como você respondeu entre o começo e o fim do questionário, como cansaço, pressa ou momento de vida?
- Se você respondesse pensando em outro contexto, como trabalho, família ou grupo de amigos, as escolhas mudariam? Em quais dimensões?

O que este relatório não diz

- Não mede inteligência, competência, caráter nem potencial.
- Não prevê desempenho em uma função, em uma empresa nem em uma relação.
- Não descreve como você age em uma situação específica: trabalho, família e amizades podem trazer respostas diferentes.
- Não compara você com outras pessoas: o saldo compara apenas as suas quatro dimensões entre si.
- Não é laudo nem diagnóstico, e não substitui avaliação feita por profissional habilitado.
- Não é definitivo: pode mudar com o momento de vida, com o contexto e com o treino.

Este relatório é uma ferramenta de autoconhecimento e desenvolvimento. Não é teste psicológico, laudo nem diagnóstico, e não deve ser usado isoladamente para seleção, promoção, demissão ou decisão clínica.

O DISC é um dos modelos de comportamento mais usados no mundo, há quase um século (Marston, 1928). Este questionário é próprio desta plataforma e usa a escolha forçada, o método das principais versões, mais 32 afirmações de concordância. O teste grátis usa só as afirmações e pode ter mostrado outra dimensão à frente: os dois valem, cada um olha o comportamento de um jeito. Os controles automáticos de coerência ajudam a ler o resultado com cuidado.

As descrições de estilo valem para pessoas com um padrão parecido de modo geral. Nenhuma delas prevê como você age em uma situação específica.

As suas respostas e o seu relatório são dados pessoais, tratados conforme a Lei Geral de Proteção de Dados. Você pode pedir a exclusão a qualquer momento pelo e-mail contato@perfilcomportamental.app.

08 Cartão do seu perfil

Uma página para guardar ou mostrar a quem trabalha com você. Resume o seu estilo em linguagem simples, como hipótese a ser confrontada com a prática.



Combinação de Dominância e Influência · DI

Forças: Visão e ação ao mesmo tempo; Capacidade de convencer e mobilizar; Coragem para iniciar projetos novos.

Pontos de atenção: Abrir muitas frentes e acompanhar poucos detalhes; Atropelar quem precisa de mais tempo; Decidir pelo entusiasmo antes de analisar.

Como falar comigo: Mostre como a ideia gera resultado e energia; Seja objetivo e evite excesso de detalhes no início; Combine os próximos passos por escrito.

Pergunta para refletir: Em que situações recentes a sua velocidade ajudou o grupo, e em quais deixou alguém para trás?

Leitura individual do DISC, questionário próprio. Não é teste psicológico nem diagnóstico.

Ficha técnica

DIMENSÃO	MAIS	MENOS	SALDO	CONCORDÂNCIA
Dominância	11	2	+9	82
Influência	10	3	+7	78
Estabilidade	4	10	−6	35
Conformidade	3	13	−10	28

Versões: instrumento 2, chave standard, parâmetros standard, leitura 3.1.1-provisorio.

09 Origem e referências

Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. Journal of Personality and Social Psychology, 93(5), 751–763. **doi:10.1037/0022-3514.93.5.751**

Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2011). Item response modeling of forced-choice questionnaires. Educational and Psychological Measurement, 71(3), 460–502. **doi:10.1177/0013164410375112**

Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2013). How IRT can solve problems of ipsative data in forced-choice questionnaires. Psychological Methods, 18(1), 36–52. **doi:10.1037/a0030641**

Cao, M., & Drasgow, F. (2019). Does forcing reduce faking? A meta-analytic review of forced-choice personality measures in high-stakes situations. Journal of Applied Psychology, 104(11), 1347–1368. **doi:10.1037/apl0000414**

Cattell, R. B. (1944). Psychological measurement: Normative, ipsative, interactive. Psychological Review, 51(5), 292–303. **doi:10.1037/h0057299**

Clarke, W. V. (1956). The construction of an industrial selection personality test. Journal of Psychology, 41(2), 379–394. **doi:10.1080/00223980.1956.9713011**

Giles, H., & Ogay, T. (2007). Communication accommodation theory. Em B. B. Whaley & W. Samter (Eds.), Explaining communication: Contemporary theories and exemplars (pp. 293–310). Lawrence Erlbaum.

Hicks, L. E. (1970). Some properties of ipsative, normative, and forced-choice normative measures. Psychological Bulletin, 74(3), 167–184. **doi:10.1037/h0029780**

Leary, T. (1957). Interpersonal diagnosis of personality. Ronald Press.

Marston, W. M. (1928). Emotions of normal people. Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. (obra em domínio público) **acesso aberto**

Relatórios técnicos de fabricantes de instrumentos DISC comerciais (2007–2012). Os dados de confiabilidade e validade pertencem àqueles produtos e não se transferem a este instrumento.

Sadler, P., Ethier, N., Gunn, G. R., Duong, D., & Woody, E. (2009). Are we on the same wavelength? Interpersonal complementarity as shared cyclical patterns during interactions. Journal of Personality and Social Psychology, 97(6), 1005–1020. **doi:10.1037/a0016232**

Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. Journal of Personality and Social Psychology, 37(3), 395–412. **doi:10.1037/0022-3514.37.3.395**

Leitura individual do DISC, questionário próprio. Não é teste psicológico, não é diagnóstico nem laudo e não deve ser usado isoladamente em decisões de seleção, promoção ou desligamento.

Maria Joana
TERAPEUTA

Relatório preparado por Maria Joana

Este relatório de DISC é um ponto de partida: leve o que fez sentido para a próxima conversa e combine uma ação pequena e observável.

Gerado por Perfil Comportamental