Maria João
TERAPEUTA

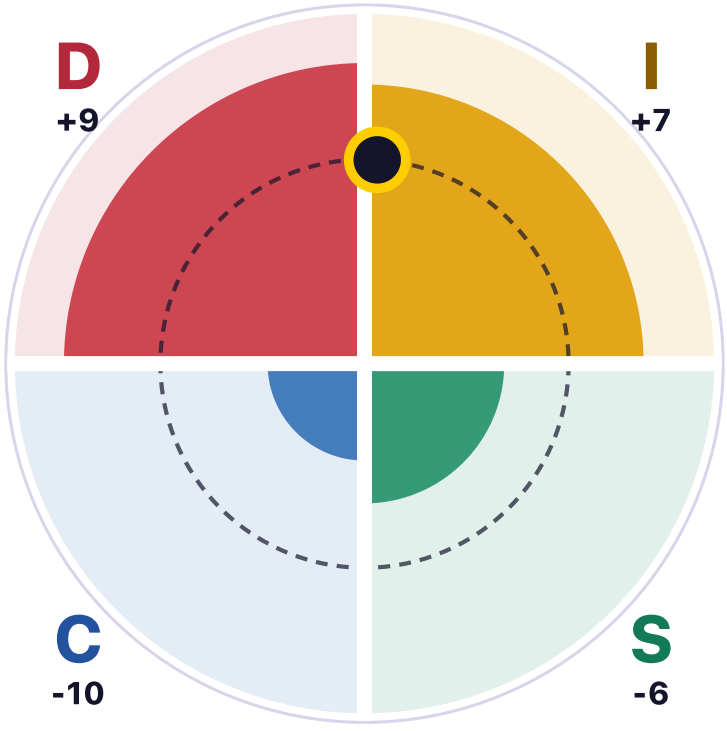
RELATÓRIO INDIVIDUAL

RELATÓRIO DE PERFIL DISC · LEITURA INDIVIDUAL

Inês Carvalho

Concluído a 19 de novembro de 2026

Combinação de Dominância e Influência

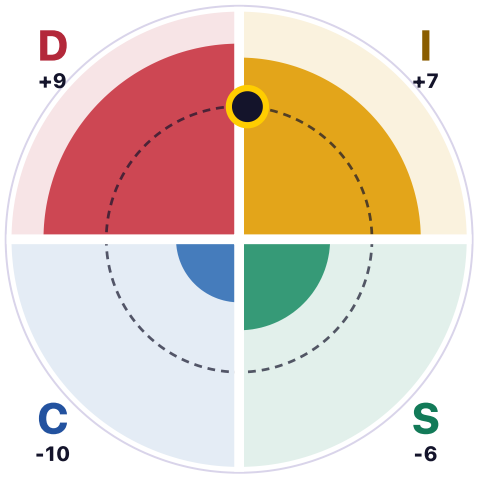


Dominância +9 · Influência +7 · Estabilidade -6 · Conformidade -10

Preparado por **Maria João**

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

O seu perfil numa página



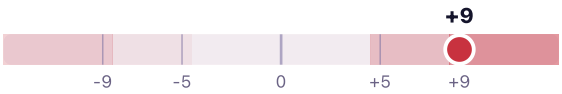
Combinação de dois estilos: Combinação de Dominância e Influência.

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

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

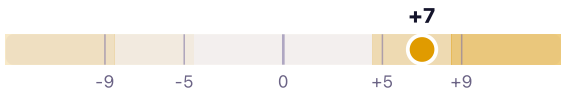
Mapa DISC: Ritmo ativo, entre Dominância e Influência; inclinação acentuada (40 de 100).

Dominância (D) · Muito alta



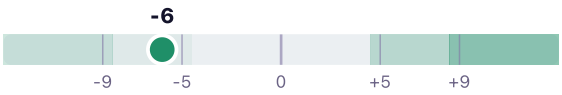
MAIS 11 · MENOS 2 · concordância 82 (alta)

Influência (I) · Alta



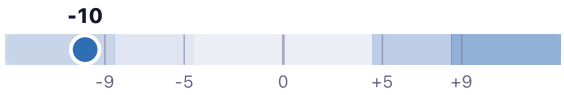
MAIS 10 · MENOS 3 · concordância 78 (alta)

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 numa dimensão puxa as outras para baixo, e um saldo baixo não significa ausência da dimensão: significa que, entre as quatro, foi a que menos escolheu.

01 Como ler este relatório

Este relatório organiza as suas respostas em quatro dimensões do modelo DISC e oferece uma leitura para refletir sobre a forma como decide, comunica e se relaciona. Descreve preferências de resposta neste questionário. Não diz quem é nem como 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 um modo geral. Concorde, discorde e confronte cada trecho com exemplos reais da sua vida: o valor da leitura está nessa conversa, e não no rótulo.

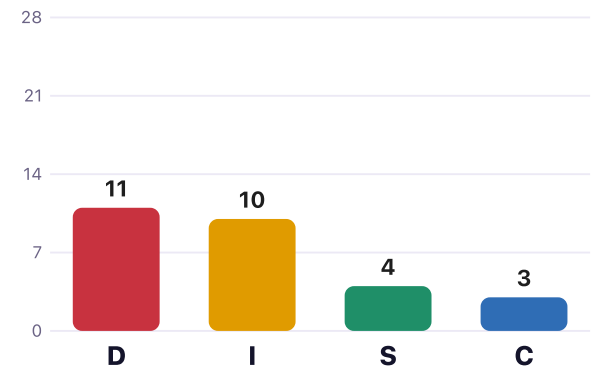
Este instrumento organiza as respostas em quatro dimensões contemporâneas do modelo DISC: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). A referência histórica é a teoria de William Moulton Marston (1928). Marston não criou este questionário; as regras e a interpretação são próprias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

Como foram definidas as faixas de intensidade

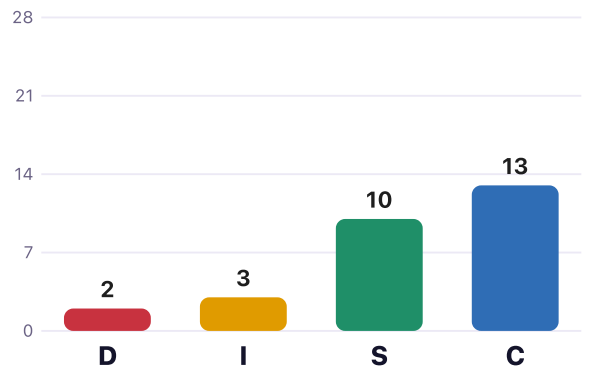
As faixas partem do que costumam produzir escolhas feitas ao acaso, sem preferência. Um saldo de +9 ou mais aparece em cerca de 1% das dimensões nessas respostas ao acaso; de +5 ou mais, em cerca de 11%. Quanto mais longe disso, mais a escolha parece refletir uma preferência. Os cortes são provisórios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

As suas respostas em quatro gráficos

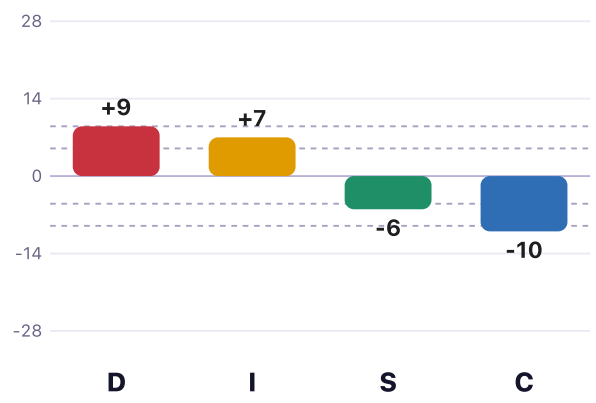
Escolhas MAIS (0 a 28)



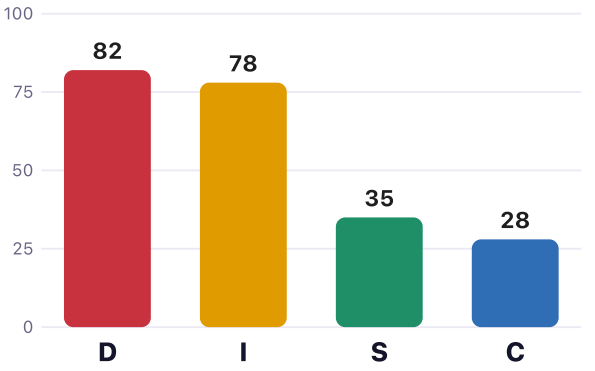
Escolhas MENOS (0 a 28)



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 das quatro é sempre zero.

De onde vem o DISC e o que a investigação sustenta

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

Uma teoria com 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 desafiante, 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, a seguir, a 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 × recetiva). Agência e comunhão são dimensões estudadas na literatura interpessoal (Leary, 1957; Wiggins, 1979; Abele e Wojciszke, 2007), usadas aqui como aproximação conceptual. Essa aproximação não demonstra equivalência psicométrica entre o mapa DISC e aqueles modelos nem transfere a sua validação para este instrumento.

Escolha forçada e controlos de resposta

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

O que a investigação mostra sobre os 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 aval ao DISC e não comprova a fiabilidade nem a validade desta implementação.

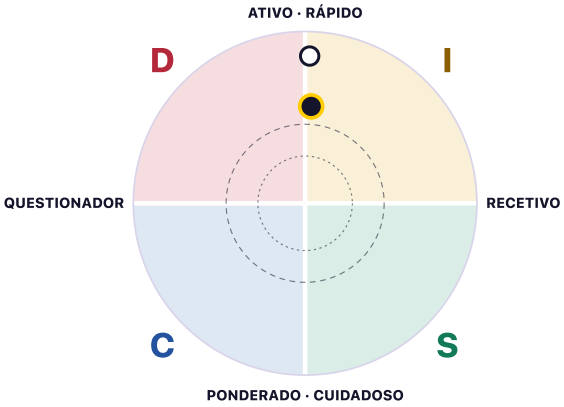
Limites que a ciência aponta

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

O DISC e o Big Five completam-se. O Big Five descreve traços amplos de personalidade, comparados com um grupo de referência; o DISC descreve o estilo de agir e de comunicar. Na investigação, a Influência anda a par da Extroversão e a Estabilidade da Amabilidade. A 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 O 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 recetiva e acolhedora (Influência e Estabilidade). O ponto cheio vem das escolhas MAIS e MENOS; o ponto vazio, das afirmações.



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

O ponto ficou perto da margem (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 vazio: 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 verifica se a aplicação foi fiável. Estas são as verificações feitas às suas respostas. Não provam que o perfil está certo, mas mostram se a leitura tem uma 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, e não como 'primeiro' e 'segundo'.

Amplitude alta (19)

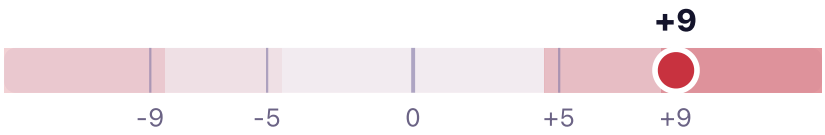
A amplitude foi de 19, faixa alta. O perfil é bem marcado: as preferências são claras e tendem a ser notadas por quem convive consigo. Vale a pena ter atenção ao excesso nas dimensões mais altas e ao esforço extra nas mais baixas.

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

03 Estilo: Dominância (D)

A Dominância descreve a relação com desafios, metas e decisões: até que ponto o estilo se orienta para assumir a dianteira, resolver problemas com rapidez e procurar um resultado direto. Em linguagem simples, é a dimensão do 'o que tem de ser feito e quem decide'.

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



A Dominância foi a dimensão mais escolhida em relação às restantes, num nível que escolhas sem preferência quase nunca produzem. Pessoas com este destaque costumam assumir a dianteira, 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 desbloquear decisões, sustentar metas difíceis e agir quando outras pessoas hesitam.

Pontos de atenção

Pode haver excesso: um ritmo que passa por cima de quem precisa de mais tempo, um 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 aprovações
- Reconhecimento pela entrega

O que incomoda

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

Comunicação

Costuma ser direta, curta e orientada para a conclusão: vai ao essencial, prefere opções a problemas e espera resposta rápida.

Como falar com este estilo

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

Para dosear o excesso

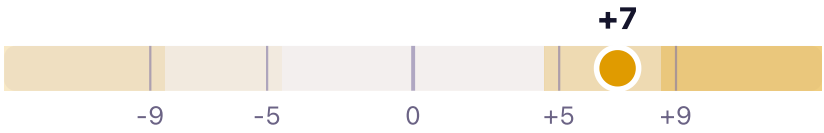
- Antes de decidir, pergunte a uma pessoa afetada que risco ela vê.
- Troque uma ordem por uma pergunta, como 'de que precisa para entregar isto?'.
- Reconheça o esforço antes de exigir o resultado.

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

04 Estilo: Influência (I)

A Influência descreve a relação com as pessoas, a expressão e o envolvimento: até que ponto o estilo procura interação, comunica com entusiasmo e mobiliza os outros pelo contacto. É a dimensão do 'quem está connosco e como isso soa'.

Ligação · Entusiasmo · Persuasão · Expressão



A Influência aparece acima das outras dimensões. Costuma indicar à-vontade para 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

Uma comunicação que aproxima e motiva sem depender de formalidades.

Pontos de atenção

Vale a pena observar se o entusiasmo inicial vem acompanhado 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 de 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, e não pela ordem de trabalhos
- Mostre o impacto nas pessoas e o lado positivo da ideia
- Confirme prazos e combinações por escrito, com leveza

Para dosear o excesso

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

Que ideia sua precisa de um responsável e de um prazo para passar do entusiasmo à entrega?

Combinação: Liderança mobilizadora (DI)

Combina o foco no resultado com facilidade para envolver as pessoas. Costuma definir para onde ir e convencer o grupo a ir também, com energia e sentido 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 pormenores
- Passar por cima de quem precisa de mais tempo
- Decidir pelo entusiasmo antes de analisar
- Prometer prazos demasiado ousados

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

Como falar consigo

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

Liderança

Tende a liderar pela visão e pelo exemplo, criando um sentido de missão. O ponto de atenção é garantir que alguém cuida da execução e da qualidade enquanto se abrem novas frentes.

Em equipa

Costuma ser quem anima e acelera. Funciona melhor ao lado de pessoas que organizam, reveem 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 a iniciativa.

05 O seu estilo em ação

Estas descrições valem, de um modo geral, para pessoas com cada estilo. A linha em destaque é a da sua dimensão mais alta. Leia também as outras: mostram como as pessoas à sua volta podem decidir e trabalhar de outra forma.

Dominância (D) · a sua mais alta

Decisão: Costuma decidir com a informação disponível e ajustar pelo caminho: prefere uma boa decisão agora a uma decisão perfeita tarde.

Ritmo: Ritmo acelerado, com foco num avanço visível. As esperas e as etapas intermédias tendem a pesar.

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

Feedback: Dá feedback direto e curto, e costuma valorizar receber o mesmo, sem rodeios.

Influência (I)

Decisão: Costuma decidir a conversar e a testar ideias com outras pessoas. A energia do grupo pesa na escolha.

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

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

Feedback: Dá feedback caloroso e informal, e costuma valorizar o 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. As mudanças bruscas pedem aviso e tempo para se ajustar.

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

Feedback: Dá feedback com cuidado e em privado, 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 a qualidade e a verificação antes de entregar.

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

Feedback: Dá feedback específico e baseado em factos, 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 apresentou com a descrição geral do estilo: use-o como hipótese de observação, e não como veredicto.

Dominância · Muito alta (+9)

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

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

Influência · Alta (+7)

Força: Uma comunicação que aproxima e motiva sem depender de formalidades.

Atenção: Vale a pena observar se o entusiasmo inicial vem acompanhado de um plano de continuidade.

Estabilidade · Baixa (−6)

Força: Agilidade para mudar o que não funciona e à-vontade com a novidade.

Atenção: As rotinas podem ficar por acabar, e as pessoas que precisam de mais tempo podem sentir pressão.

Conformidade · Muito baixa (−10)

Força: Desembaraço perante o imprevisto e pouca necessidade de regras para agir.

Atenção: Atenção ao risco de trabalho refeito, de combinações sem registo e de decisões sem dados.

Entre os métodos: saldo e concordância

Os dois métodos do questionário medem coisas diferentes. O saldo mostra o que prioriza quando tem de escolher entre quatro opções. A concordância mostra até que ponto 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 um erro seu nem do instrumento.

A dimensão mais alta no saldo (Dominância) é também 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 desta dimensão ganha firmeza.

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

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

Conformidade. Em Conformidade, saldo e concordância apontam na mesma direção. Quando dois métodos diferentes concordam, a leitura desta 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 este estilo podem consumir mais energia ou ser evitadas. Isto não é uma limitação, é informação sobre onde o treino rende mais.

Ações de desenvolvimento

- Defina um limite de tempo para analisar e decida no fim dele, mesmo sem todos os dados.
- Entregue uma versão suficientemente boa e peça opinião cedo.
- Comece a sua análise por uma frase de conclusão, antes dos pormenores.

Que três tarefas suas beneficiariam de uma lista de verificação simples?

06 Como comunicar com cada estilo

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

Dominância (D)

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

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

Influência (I)

A pessoa de estilo I valoriza a conversa e o reconhecimento. Reserve alguns minutos para a relação e reconheça antes de pedir o prazo.

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

Estabilidade (S)

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

- Converse com calma, sem exigir resposta imediata
- Explique o motivo e o prazo de qualquer mudança
- Pergunte diretamente pela opinião: nem sempre ela surge de forma espontânea

Conformidade (C)

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

- Traga dados, fontes e informação organizada
- Avise com antecedência e dê tempo para analisar
- Evite pressionar por uma 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 o ritmo, o vocabulário e o nível de pormenor à forma de ser do outro, sem deixar de ser quem é. A

investigação sobre complementaridade interpessoal mostra que a iniciativa tende a convidar à escuta, e o calor tende a convidar ao calor (Sadler e colaboradores, 2009). As dicas abaixo aplicam estas ideias.

Perguntas para levar a quem trabalha consigo

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

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

Perguntas para conversar com quem lidera ou com a equipa

- Em que atividades do meu trabalho vê que gero mais valor?
- Que forma de receber pedidos funciona melhor comigo, e que forma costuma bloquear?
- 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-as à sua rotina e anote o que observar: o objetivo é testar a leitura na prática.

Semana 1: Observar e validar

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

Semana 2: Usar com intenção

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

Semana 3: Alargar o alcance

Treine Conformidade, a dimensão menos escolhida: Defina um limite de tempo para analisar e decida no fim dele, mesmo sem todos os dados.

Semana 4: Conversar e rever

Converse com uma pessoa de confiança, de preferência de estilo diferente do seu, sobre o que ela notou. Use as dicas de comunicação deste relatório e anote o que mudou nas quatro semanas e o que 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 viveu e use o plano de 30 dias como um primeiro passo, e não como uma regra.

Como validar este resultado

- Em que situações recentes o resultado descreveu bem o que 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 respondeu entre o início e o fim do questionário, como cansaço, pressa ou momento de vida?
- Se respondesse a pensar noutro contexto, como o trabalho, a família ou o grupo de amigos, as escolhas mudariam? Em que dimensões?

O que este relatório não diz

- Não mede inteligência, competência, carácter nem potencial.
- Não prevê o desempenho numa função, numa empresa nem numa relação.
- Não descreve como age numa situação específica: o trabalho, a família e as amizades podem trazer respostas diferentes.
- Não o compara com outras pessoas: o saldo compara apenas as suas quatro dimensões entre si.
- Não é um relatório clínico nem um diagnóstico, e não substitui uma avaliação feita por um 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 um teste psicológico, um relatório clínico nem um diagnóstico, e não deve ser usado isoladamente para seleção, promoção, despedimento 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 uma forma. Os controlos automáticos de coerência ajudam a ler o resultado com cuidado.

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

As suas respostas e o seu relatório são dados pessoais, tratados de acordo com o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). Pode pedir o apagamento a qualquer momento através do e-mail contato@perfilcomportamental.app.

08 Cartão do seu perfil

Uma página para guardar ou mostrar a quem trabalha consigo. Resume o seu estilo em linguagem simples, como hipótese a confrontar 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 pormenores; Passar por cima de 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 o excesso de pormenores no início; Combine os passos seguintes 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 um teste psicológico nem um 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 um teste psicológico, não é um diagnóstico nem um relatório clínico e não deve ser usado isoladamente em decisões de seleção, promoção ou despedimento.

Maria João
TERAPEUTA

Maria João
TERAPEUTA

Relatório preparado por Maria João

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