

HABILIDADES COMPORTA- MENTAIS PARA UMA CARREIRA DE SUCESSO

FABIANA ARRAIS

Melhore os resultados de
sua empresa com os
quatro Perfis DISC



SUMÁRIO

Capítulo 1: Teoria DISC	4
Capítulo 2: Princípios para uma Boa Convivência em Equipe	14
Capítulo 3: Necessidades básicas	16
Capítulo 4: MOTIVADORES	18
Capítulo 5: Autoconhecimento: o diferencial que transforma entrevistas em conquistas	23

INTRODUÇÃO

Um dos maiores ganhos que obtive com a metodologia DISC foi aprender a conviver com perfis ímpares. Relacionar-se apenas com pessoas de comportamentos e mentalidade semelhantes aos nossos é cômodo e limitante. Ficar à mercê do conforto da concordância e afinidade nos afasta do crescimento, que vem apenas pelo confronto de ideias. O entendimento dos perfis comportamentais DISC e a transformação na comunicação e relacionamento são benefícios impactantes a se observar. Até conhecer e aplicar esta metodologia em minha carreira, eu não enxergava com clareza meus atributos e não tinha dimensão do quanto eles são valiosos.

As soft skills são as habilidades mais cobiçadas pelos Gestores de Pessoas e setor de RH. Eles as consideram habilidades-chave. Isto revela que nenhum profissional é superior ou inferior a outro; ninguém está fadado ao fracasso ou predestinado ao sucesso. Todos possuem habilidades com as quais podem se destacar.

Costumo dizer que o movimento de ascensão acontece quando se aprende o que fazer com o próprio perfil comportamental, e não ao descobrir a que perfil se pertence. Conhecer o perfil comportamental de uma pessoa vai além de identificar características: significa extrair o melhor de sua essência para criar conexões genuínas e efetivas consigo (ou seja, aceitar e conhecer a si) e com outros indivíduos.

Te convido a uma leitura no universo do autoconhecimento: uma investigação no próprio “Eu”, uma exploração no que há de melhor em você e um processo de lapidação.

Capítulo 1: Teoria DISC

Na Grécia Antiga, há dois mil anos, o estudioso Hipócrates, então considerado o pai da medicina ocidental, apresentava um modelo quadriforme que buscava retratar os principais padrões de comportamento humano. Rompendo com o misticismo da época, elaborou um método de diagnose pautado na observação não só dos sintomas da doença, mas também nos traços de personalidade que acompanhavam cada enfermo.

Com a frase “É muito mais importante sabermos qual pessoa a doença aflige do que qual doença aflige a pessoa”, Hipócrates já rompia paradigmas percebendo a imensa interação entre corpo e mente que, para ele, interferia diretamente no processo de cura ou avanço da enfermidade. Buscou, então, entender a personalidade de seus pacientes e propôs um modelo no qual relacionava quatro tipos de “humores” ou temperamentos com o que ele chamava de fluídos corporais fundamentais. Segundo ele, se fosse o sangue o fluído predominante, o indivíduo seria do tipo “Alegre”; se fosse a bile negra, seria do tipo “Triste”; se fosse a bile amarela, “Entusiasmado”; e, por último, se fosse o fleuma (fluído dos pulmões), o tipo seria “Calmo”.

Mais a frente na história, o psiquiatra suíço Carl Jung desenvolveu um modelo baseado na maneira como nós seres humanos nos relacionamos com o meio interno e externo e propôs uma conjectura em que tal relação se daria por intuição, reflexão, emoção ou razão, nascendo, assim, a sua tipologia comportamental que, por sinal, também era quadriforme, constituída pelos tipos Produtor, Sensitivo, Intuitivo e Analítico.

O Psicólogo William Moulton Marston, em sua obra *Emotions of normal people*, apresentou o seu método de compreensão dos padrões de comportamento, temperamento e personalidade das pessoas. Então titulada como DISC, essa metodologia apresentava uma visão abrangente da maneira como as pessoas pensam, agem e interagem. Marston, influenciado pela obra *The Principles of Psychology* do professor de Harvard, Willian James, desenvolveu seu método após estudar os traços de personalidade, padrões de comportamento e reações instintivas de milhares de indivíduos. Segundo ele, todos nós apresentamos traços e padrões de comportamento que se relacionam com quatro estilos básicos de perfil que, por sua vez, explicam a origem da palavra DISC: Dominance (dominância), Influence (influência), Steadiness (estabilidade) e Conscientious (consciência).

Comportamento humano em quatro categorias principais

Ao decorrer dos anos, vários outros psicólogos, estudiosos e pesquisadores aprimoraram os estudos, aperfeiçoaram as ferramentas de pesquisa e propuseram a sua versão de estilos comportamentais - praticamente todos derivados dos estudos de Jung e Marston.

Perfil Dominante: A Força que Impulsiona Resultados

O estilo comportamental Dominante é marcado por sua energia e determinação. Essas pessoas são naturais em posições de liderança, enfrentando desafios e situações de pressão com coragem e autoconfiança. Seu foco está nos resultados e na conquista de objetivos, sempre com uma abordagem direta e prática.

TEORIA DISC

Indivíduos com esse perfil são movidos pela necessidade de controle e autonomia. Para eles, estar no comando é uma forma de provar seu valor e garantir o reconhecimento. São audaciosos, enérgicos e competitivos, mas também podem enfrentar dificuldades ao lidar com ritmos diferentes ou perspectivas divergentes.

Características principais do Perfil Dominante

Traços positivos:

Autoconfiança e assertividade.

Foco em resultados e objetivos claros.

Habilidade natural para liderar e tomar decisões rápidas.

Capacidade de lidar bem com pressão e conflitos.

Possíveis desafios:

Tendência ao autoritarismo e controle excessivo.

Impaciência com processos mais lentos ou detalhados.

Dificuldade em escutar ou considerar opiniões diferentes.

Necessidades e Medos

Pessoas com um perfil dominante têm um profundo desejo de autonomia e crescimento. Gostam de desafios que testem suas habilidades e oferecem oportunidades de avanço. No entanto, temem perder controle ou autonomia, o que pode gerar comportamentos mais competitivos e, às vezes, até confrontadores.

Como se Relacionar com o Perfil Dominante

Seja direto e objetivo em sua comunicação.

Foque nos resultados e mostre dados concretos.

Evite longas explicações ou detalhes desnecessários; eles preferem soluções práticas.

Reconheça suas conquistas e ofereça espaço para que exerçam sua autonomia.

Crescimento e Desenvolvimento

Mesmo com seus pontos fortes, o Dominante pode se beneficiar ao equilibrar suas características, aprendendo a:

Escutar com mais atenção e considerar perspectivas diferentes.

Trabalhar a paciência e o cuidado ao interagir com equipes de ritmo mais lento.

TEORIA DISC

Desenvolver habilidades interpessoais, como empatia e comunicação emocional.

Lembre-se, o perfil Dominante é uma força transformadora. Quando bem direcionado, ele não apenas alcança seus próprios objetivos, mas inspira e eleva os que estão ao seu redor.

Alguns profissionais de outros perfis se afastam de empresas e desistem de seus sonhos, objetivos e carreiras devido à dificuldade no relacionamento com o perfil dominante. Sem dúvida, é um desafio conviver com o dominante. A imagem que ele transmite no dia a dia é ameaçadora. Seu posicionamento é de alcançar metas e resultados, nada o inibe em sua missão, ele fará o que for preciso - mesmo que isso signifique desvincular, ameaçar ou sobrecarregar pessoas.

Veja, não quero pintar o indivíduo com este perfil como um personagem de mau caráter, quero que perceba que os outros indivíduos se desenvolvem e beneficiam na presença dele.

Um dominante com grau elevado nos pontos negativos, não enxerga o estrago que faz por agir de forma incisiva e impulsiva. Se este não é o seu perfil e você convive com alguém assim, recomendo que desenvolva uma mentalidade capaz de entender e facilitar o relacionamento com ele e apresentar resultados. Desenvolva habilidades de comunicação para ser respeitado e aceito, torne-se ágil e produtivo e cresça com os atributos que se destacam para a solução e execução de ideias e projetos. Deve haver equilíbrio ao ponto de você buscar maturidade comportamental e se adaptar às circunstâncias. Lembre-se, porém, de não vender o seu propósito e valores.

Vale a pena adquirir comportamentos e habilidades dominantes, logo se percebe que os resultados aceleraram. O prêmio deste desafio é o aperfeiçoamento e desenvolvimento para a sua autorrealização e sucesso.

Em uma consultoria individual, uma cliente me perguntou: “O que faz um dominante parar? ”

Respondi: “Ele para quando há grandes perdas”.

Se você está sendo dominado pelos pontos negativos de seu perfil comportamental, independentemente de qual seja, pare e reflita: “Qual preço você está pagando para alcançar os resultados que deseja? ”

Não há dúvidas, um dominante só para quando grandes perdas se apresentam. Não vibre na dor. Desenvolva os traços positivos e mitigue o poder destrutivo de seu perfil, assim, alcançar bons resultados será questão de tempo e você não estará sozinho quando celebrar suas conquistas.

Perfil Influente: A Energia que Inspira Conexões

Pessoas com o perfil Influente são naturalmente comunicativas, entusiasmadas e cheias de vida. Sua presença ilumina os ambientes, e sua habilidade de motivar e envolver as pessoas ao redor é inconfundível. São otimistas e extrovertidas, preferindo viver no momento presente e sempre buscando novas oportunidades para interagir e compartilhar suas ideias.

TEORIA DISC

Trabalhar em equipe é seu ponto forte, pois valorizam os relacionamentos e se destacam por transformar espaços em ambientes dinâmicos e positivos. Para o Influyente, a conexão com os outros é essencial, e o reconhecimento social é um combustível poderoso para sua energia e criatividade.

Características Principais do Perfil Influyente

Traços positivos:

Extrovertidos e amigáveis.

Altamente comunicativos e bem-humorados.

Capacidade única de motivar e influenciar os outros.

Preferem ambientes dinâmicos e não gostam de monotonia.

Possíveis desafios:

Tendência à desorganização e impulsividade.

Dificuldade em focar em detalhes ou concluir tarefas longas.

Busca constante por aceitação, o que pode levar a conflitos de prioridade.

Necessidades e Medos

Os Influentes buscam aceitação, aprovação e reconhecimento por suas ideias e criatividade. Seu maior medo é a rejeição, que pode gerar insegurança e desmotivação. Por isso, eles prosperam em ambientes acolhedores, onde suas contribuições são valorizadas e suas ideias podem florescer.

Como se Relacionar com o Perfil Influyente

Mantenha um tom amigável e descontraído ao interagir.

Dê espaço para que compartilhem suas ideias e criatividade.

Mostre reconhecimento e valorize suas contribuições de forma genuína.

Ajude-os a organizar suas tarefas e manter o foco, sempre de maneira colaborativa.

Crescimento e Desenvolvimento

Mesmo sendo altamente carismáticos, os Influentes podem se beneficiar ao trabalhar em:

Foco: Aprender a priorizar tarefas e evitar a dispersão.

Planejamento: Usar ferramentas como listas ou metas menores para organizar suas ações.

Escuta ativa: Praticar ouvir mais atentamente antes de responder ou agir.

Disciplina: Desenvolver hábitos que ajudem na conclusão de projetos e cumprimento de prazos.

O perfil Influente é um exemplo vivo de como a energia e o entusiasmo podem transformar pessoas e equipes. Com equilíbrio e foco, seu impacto positivo pode ser ainda mais poderoso, tornando-o não apenas um grande comunicador, mas também um agente de mudança.

Convivendo com a mente criativa e pensamentos saltitantes de um alto influente:

Com frequência, uso o conhecimento da DISC para entender pessoas cujo perfil apresenta dificuldade em organizar ideias e manter o foco. Ao identificar seus pontos fortes e padrões de comportamento, ajusto minha comunicação para uma linguagem mais estruturada e clara, o que facilita o entendimento e aumenta a concentração dela. Aos poucos, a pessoa começa a se sentir mais segura e direcionada. Conduzir conversas de maneira estratégica ajuda a encontrar caminhos para organizar melhor seus pensamentos e priorizar tarefas com mais objetividade; traz resultados assertivos e dinâmicos.

Antes de conhecer meu Perfil (Predominância Influente), eu possuía uma comunicação mais dispersa - esse é o calcanhar de Aquiles do perfil influente: ter muitas ideias, ser falante e gostar bastante de relacionamentos. Essas características podem desviar totalmente a rota de seu objetivo a cada momento.

Uma mente rica em pensamentos pode ser uma armadilha. É correto afirmar que a gestão dos pensamentos e desenvolvimento de ferramentas para aguçar a concentração e o foco são relevantes no processo de desenvolvimento do Influente. Apliquei à minha realidade as devidas correções e aprendi, não somente a conduzir meus objetivos com precisão, mas também a liderar pessoas com este perfil para um modus operandi mais direto, objetivo e organizado.

A mente de um influente é como um computador: quando liga, surgem as diversas caixinha de pop-up. Esses pop-ups são os pensamentos que desviam o influente das metas e resultados. Cada caixinha que se abre o conduz a improdutividade e dispersão. O dia acaba e ele sente que foi um dia perdido e sem êxito. Se isso acontece frequentemente com você (e se isso não for uma disfunção), fique tranquilo, você pode aprender a organizar seus pensamentos e se tornar mais focado e produtivo. Mas isso requer exercícios.

Fui o tipo de pessoa que viajava nas conversas e nos pensamentos, sempre abstraindo para um mundo imaginário. Aprendi a descartar pensamentos inúteis e a ter foco no presente. Hoje domino a minha mente e tenho mais resultados, pois de maneira alguma quero que os pensamentos flutuantes e inúteis me afastem da minha melhor versão e melhores resultados.

Se você se sente assim e reconhece que é, frequentemente, desorganizado, distraído, procrastinador, quero que reflita sobre estas duas questões:

Qual foi o preço que você já pagou por procrastinar?

Qual foi a oportunidade que você perdeu por ser desorganizado?

Em minha carreira como gestora de processos seletivos há uma história que me fez refletir: um candidato foi selecionado para uma vaga comercial na empresa de um de meus clientes. Na área comercial, os candidatos desejados e que se destacam são de perfil Influente. Ele possuía vários atributos que atendiam a vaga, atendeu às premissas e avançou na seleção. Iniciado o processo de contratação e entrevistas, solicitei a documentação do candidato. Para minha surpresa, ele tinha documentos em falta, muitas pendências e havia desordens em sua vida pessoal. Houve desgaste e contratempos nessa etapa. A demora e a falta de atitude em resolver, com agilidade, as etapas do processo do DP nos mostrou um profissional completamente desorganizado e sem proatividade. Imagine o dia a dia laboral de uma pessoa que não desenvolve as habilidades fundamentais requeridas para ser contratado.

A cada dez profissionais contratados, nove são selecionados pelas habilidades técnicas. Em contrapartida, a cada dez funcionários demitidos, oito são por desalinhamento comportamental.

O profissional que quer se destacar não deve esperar que a mudança comportamental seja estimulada ou promovida pela empresa, o futuro profissional de sucesso é aquele que investe agora em sua qualificação técnica e, principalmente, comportamental.

Perfil Estável: A Base da Harmonia e da Conexão

Pessoas com o perfil Estável têm uma presença acolhedora e tranquila que favorece os relacionamentos interpessoais. São compreensivas, leais e de fácil convivência, sempre dispostas a ouvir e oferecer apoio. Sua paciência e perseverança tornam-nas excelentes em seguir planos e manter a harmonia nos ambientes onde estão.

Valorizam a estabilidade e a segurança, preferindo rotinas claras e consistentes. No entanto, podem ter dificuldade para lidar com mudanças repentinas ou expressar seus sentimentos, optando muitas vezes por evitar conflitos para preservar a paz. Seu ritmo é mais calmo e metódico, ideal para projetos que requerem constância e atenção ao detalhe.

Características Principais do Perfil Estável

Traços positivos:

Calmos, pacientes e conciliadores.

Excelentes ouvintes e compreensivos.

Confiáveis e perseverantes.

Valorizam a harmonia e o trabalho em equipe.

Possíveis desafios:

Tendência à passividade e à procrastinação.

Dificuldade em lidar com mudanças ou situações de pressão.

Hesitação ao tomar decisões ou estabelecer limites.

Necessidades e Medos

O perfil Estável busca ambientes seguros e pacíficos, onde regras e rotinas estejam bem definidas. Sua maior necessidade é a estabilidade, enquanto seu maior medo é a incerteza ou o conflito. Por isso, prosperam quando têm clareza sobre suas responsabilidades e podem trabalhar em harmonia com as pessoas ao redor.

Como se Relacionar com o Perfil Estável

Seja gentil e respeitoso em suas interações.

Construa confiança e demonstre interesse genuíno.

Dê instruções claras e bem estruturadas.

Evite mudanças bruscas; opte por transições graduais.

Ofereça tempo suficiente para adaptação e decisão.

Crescimento e Desenvolvimento

Embora sua estabilidade seja uma força, o Estável pode crescer ao:

Praticar mais flexibilidade diante de mudanças e imprevistos.

Trabalhar na assertividade para expressar seus sentimentos e necessidades.

Desenvolver maior coragem para enfrentar conflitos de forma saudável.

Focar mais em si mesmo, equilibrando suas próprias prioridades com o cuidado com os outros.

Aprender a dizer “não” quando necessário, sem sentir culpa.

Pessoas com o perfil Estável são a âncora de equipes e organizações, trazendo equilíbrio e consistência. Com autoconhecimento e prática, podem alinhar sua tranquilidade com uma abordagem mais proativa, expandindo ainda mais sua capacidade de impactar positivamente os ambientes onde estão.

Melhoria e desafios em um alto perfil Estável:

Identifiquei que o limiar do perfil Estável é a busca frenética pela tal “estabilidade”.

Em minha concepção, “segurança” é um lugar subjetivo que não existe mais. Entendi que tudo muda o tempo todo, é preciso ter a agilidade e perspicácia para se reinventar.

Convivi com pessoas que deixaram de viver grandes planos, deixaram de utilizar o potencial divino e preferiram a sombra da segurança. Profissionais que se recusaram a viver a sua melhor versão.

Não se deforme, modele-se! A sua essência não pode se transformar em uma ferida.

Refleta nessa frase:

“Um indivíduo com alto perfil estável prefere a certeza do “Não” do que a incerteza do “Sim”.

O que você pode aprender com essa frase? Mudar é necessário, é urgente.

“Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já têm a forma do nosso corpo, e esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos”
- **Fernando Pessoa**

Perfil Analítico: A Busca pela Excelência com Sensibilidade

O perfil Analítico é marcado pela lógica, racionalidade e uma atenção única aos detalhes. Essas pessoas preferem pensar de forma sistemática, baseando suas decisões em fatos e análises criteriosas. A busca pela exatidão reflete seu compromisso com a qualidade e a precisão, mas também pode trazer desafios relacionados à rigidez e ao perfeccionismo.

Discretos e introspectivos, os Analíticos se destacam por sua capacidade de resolver problemas complexos e por sua criatividade prática. Sua sensibilidade, combinada com um olhar crítico, permite identificar detalhes que passam despercebidos por outros estilos, o que os torna excelentes em tarefas que exigem concentração e planejamento.

Contudo, o alto padrão que aplicam a si mesmos pode gerar insegurança e hesitação, especialmente quando enfrentam críticas ou situações que fogem ao seu controle. É importante que sejam estimulados e apoiados para vencerem a procrastinação e se sentirem seguros em seus projetos.

Características Principais do Perfil Analítico

Traços positivos:

Lógicos, precisos e cautelosos.

Perfeccionistas, com foco na qualidade e no detalhamento.

Auto disciplinados e sistemáticos.

Excelentes solucionadores de problemas, com sensibilidade criativa.

Possíveis desafios:

Tendência ao pessimismo e à indecisão.

Exigência elevada consigo e com os outros.

Dificuldade em lidar com imprevistos ou críticas diretas.

Melhoria e desafios em um alto perfil Analítico:

Tenho muito zelo ao falar desse perfil por nutrir grande admiração por ele. Os Analíticos possuem traços fortes e positivos, como: precisão, prudência, concentração, foco e organização.

Apesar das qualidades, se atente aos pontos negativos que podem prejudicar o desempenho deste perfil. A busca pelo perfeccionismo o faz procrastinar demasiadamente e o conduz a busca infinita por excelência.

Um profissional com alto perfil Analítico preza pela qualidade e excelência máximas. Há um nível de dedicação tão elevada que, quando ele se depara com uma crítica ou sugestão de alteração no seu serviço ou projeto (no qual ele passou horas a fio), ele se sente frustrado e tende a se irritar. Geralmente mantém a postura rígida com clientes que o observam.

O Analítico, por deter mais informações e ter um senso crítico aguçado, pretere a opinião ou o ponto de vista até mesmo do cliente que o contratou. Não deixe que isso aconteça. Ofereça ao seu cliente o que ele espera e precisa e não o que a sua mente definiu como sendo a melhor solução.

É preciso entender a sutil diferença entre qualidade e excelência e personalização para a necessidade do cliente. Não tem a ver com tratar as pessoas da maneira que você quer ser tratado, é sobre tratar as pessoas como elas gostam de ser tratadas.

Liderar pessoas com esse perfil requer jogo de cintura e flexibilidade, pois são resistentes às mudanças e os processos devem ser cumpridos sem arbitrariedade. São profissionais de nível elevado, com altas exigências que te conduzirão aos melhores resultados. Na sua equipe não pode faltar um profissional com esse perfil.

Lembre-se: pessoas com perfis diferentes do seu enriquecem a sua equipe!

Necessidades e Medos

Os Analíticos precisam de segurança e garantias para se sentirem confiantes em suas ações. Seu maior medo é cometer erros ou receber críticas que possam desvalorizar seu trabalho. Por isso, preferem ambientes estruturados e organizados, onde tenham tempo suficiente para planejar, estudar e executar com precisão.

Como se Relacionar com o Perfil Analítico

Seja claro e lógico ao apresentar ideias ou feedback.

Ofereça segurança, utilizando dados e argumentos sólidos.

Respeite seu tempo para analisar e planejar.

Evite generalizações ou críticas vagas; seja específico e construtivo.

Crie um ambiente organizado e livre de conflitos.

Crescimento e Desenvolvimento

Apesar de suas grandes habilidades, os Analíticos podem crescer ao:

Reduzir a autocrítica, valorizando mais suas conquistas.

Trabalhar a flexibilidade diante de mudanças e imprevistos.

Desenvolver confiança para delegar tarefas e trabalhar em equipe.

Praticar a empatia, considerando mais os sentimentos e necessidades alheias.

Equilibrar o perfeccionismo com ações mais práticas e ágeis.

Os Analíticos são pilares de precisão e qualidade, contribuindo com excelência em tudo o que fazem. Com autoconhecimento e estímulo, podem transformar suas habilidades técnicas e intelectuais em ferramentas poderosas para promover crescimento e inovação nos ambientes onde atuam.

Capítulo 2: Princípios para uma Boa Convivência em Equipe

No ambiente de trabalho, a convivência em equipe é um dos maiores desafios e, ao mesmo tempo, uma das mais ricas oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Cada membro traz consigo experiências, habilidades e perfis comportamentais únicos, que podem ser vistos como peças complementares de um grande quebra-cabeça.

Entender essas diferenças não apenas ajuda a evitar conflitos, mas também a valorizar o que cada perfil tem a oferecer, criando uma dinâmica de colaboração, respeito e harmonia.

Pratique a empatia:

Tente enxergar o mundo pela perspectiva do outro. O que motiva ou preocupa seus colegas? Essa compreensão é a base para interações mais respeitadas e eficazes.

Comunique-se com clareza:

Adapte sua linguagem às necessidades do grupo. Perfis Dominantes preferem mensagens objetivas, enquanto os Influentes apreciam conversas mais dinâmicas e envolventes.

Celebre as diferenças:

Lembre-se de que não existe um perfil “melhor”. Cada pessoa traz uma contribuição única para o time. Ao reconhecer e valorizar essas diferenças, você cria uma equipe mais unida e produtiva.

Resolva conflitos com maturidade:

Divergências são naturais, mas o segredo está em como você as resolve. Ouça com atenção, busque o consenso e, se necessário, recorra a um mediador para equilibrar as expectativas.

Estimule a colaboração:

Crie espaços onde todos os perfis se sintam confortáveis para contribuir. Um ambiente de confiança inspira criatividade e inovação.

Exemplo Prático: Construindo uma Equipe Alinhada

Imagine uma equipe composta por quatro pessoas, cada uma representando um perfil DISC. O Dominante assume a liderança e define metas claras. O Influente energiza o grupo com entusiasmo, motivando a todos. O Estável garante que o trabalho seja realizado em harmonia, enquanto o Analítico organiza as etapas e verifica os detalhes.

Quando esses perfis colaboram de forma equilibrada, os resultados são extraordinários. A chave está em cada membro reconhecer sua função, respeitar os demais e

PRINCÍPIOS PARA UMA BOA CONVIVÊNCIA EM EQUIPE

trabalhar em sintonia com os objetivos do grupo.

Uma Reflexão Final

Relacionar-se em equipe é como aprender a dançar. No início, há desencontros, mas, com prática, todos encontram o ritmo certo. Lembre-se: cada interação é uma oportunidade de aprender, crescer e construir algo maior do que seria possível sozinho.

“Nos enriquecemos ao conviver com pessoas diferentes de nós. O que torna uma equipe forte não é a uniformidade, mas a capacidade de unir talentos diversos em prol de um objetivo comum.”

Capítulo 3: Necessidades básicas

Faça a análise do paralelo a seguir, que o ajudará a compreender melhor o que está por trás dos comportamentos e quais as maiores motivações atrás de toda ação humana.

Todo ser humano possui as seguintes necessidades básicas “primárias”:

1. **Sobreviver (física e espiritualmente);**
2. **Ser reconhecido e amado;**
3. **Ser ouvido e compreendido;**
4. **Ter o direito de errar.**

Independentemente de quem somos (nosso passado, nossa profissão, religião, raça ou credo), somos todos motivados consciente e inconscientemente, dia após dia, a satisfazer nossas necessidades psicológicas básicas, que foram codificadas em nossa mente e em nosso sistema nervoso durante o nosso processo de identidade e construção de nossa história. Incrivelmente esta codificação é passada também por meio de nossos genes e, embora cada um de nós seja uma alma única e especial, estamos todos ligados da mesma forma.

Necessidades primárias e secundárias constituem energias fundamentais dentro de cada um de nós, que nos faz avançar na busca para vivenciar uma vida com sentido na qual sejamos reconhecidos. Nossa mente inconsciente constantemente e automaticamente atende a essas necessidades.

As necessidades básicas secundárias:

1. **Certeza e segurança:**

Todo mundo quer estabilidade em relação às suas necessidades materiais e fisiológicas: comida, abrigo, roupas e outras fontes. Quando as circunstâncias físicas e materiais não são controladas, é muito comum a busca por segurança e estabilidade por meio da espiritualidade ou fé religiosa.

2. **Variação e aventura:**

As pessoas possuem a necessidade de mudar seu estado, de exercitar seus corpos e emoções. Desta forma, buscam variar os eventos e cenários ao seu redor. Atividades físicas e entretenimento são meios comuns para satisfazerem essas necessidades.

3. **Significância:**

Esta necessidade secundária é o reflexo direto da necessidade primária de nos sentirmos amados. No fundo todos queremos nos sentir especiais e importantes de alguma forma. Quando as pessoas se sentem insignificantes podem buscar se sentir significantes ficando zangadas e chamando a atenção para si. Se fazer de vítima vira uma alternativa. Podem até agir mais drasticamente na ânsia de fazer com que os outros

reconheçam a significância da sua insignificância ou tamanho da complexidade de seus problemas. É importante lembrar também que, em alguns casos, se você quer realmente ajudar uma pessoa, o melhor a fazer é não ajudá-la, pois enquanto os padrões negativos inconscientes satisfizerem suas necessidades, a mudança será mais difícil.

4. Conexão:

Os humanos precisam se sentir conectados com alguém ou algo, podendo ser, por exemplo, uma pessoa, um ideal, um hábito ou um sentido de identidade. Entretanto, a conexão pode ser ou não positiva, variando desde uma relação realmente amorosa até uma interação agressiva.

Há um certo antagonismo e paradoxo entre a primeira e a segunda, assim como na terceira e quarta necessidades básicas secundárias:

As duas últimas necessidades básicas secundárias têm a ver com espiritualidade, senso de propósito maior e ligação com o universo.

5. Crescimento:

Todo organismo vivo busca a continuidade de sua existência ou a perpetuação de sua espécie. Tudo no universo está crescendo ou morrendo. Por esta ótica, não há uma terceira alternativa. Sempre haverá uma incongruência interna ou um sentimento de desapontamento se não sentirmos que estamos expandindo as nossas capacidades, que estamos crescendo de alguma forma.

6. Contribuição:

Os seres humanos nascem em condições nas quais precisam de cuidados, pois nem um bebê cresce sozinho. Aprendemos desde a nossa infância a importância de recebermos contribuição e de, ao mesmo tempo, contribuir com os outros seres. Desta forma, assim como as pessoas não conseguem sobreviver sem que os outros contribuam de alguma forma para o seu bem-estar, elas não se sentem espiritualmente realizadas, a menos que também contribuam para o bem-estar dos outros.

Capítulo 4: MOTIVADORES

PERFIL DOMINANTE:

1- Comando e liderança: um profissional com perfil dominante gosta de ter as coisas sob controle e de comandar pessoas, preferindo dar ordens a recebê-las e buscando sempre assumir uma posição mais destacada em relação aos demais do seu grupo. Portanto, ele ficará mais motivado se ocupar cargos ou assumir projetos com uma posição de supervisão, coordenação ou liderança.

2- Crescimento hierárquico: ele gosta de ser reconhecido e comprovar o seu valor pela posição de poder e status que ocupa. Portanto, costuma ser ambicioso e não mede esforços para ser competente naquilo que se propõe a fazer e conquistar posições hierárquicas cada vez maiores. Dessa forma, para que ele se mantenha motivado, é muito importante que consiga enxergar oportunidades de crescimento profissional em sua carreira, empresa ou instituição.

3- Poder decisório: ocupar uma posição de liderança, mas não obter o poder decisório nas tomadas de decisões mais importantes, não é o suficiente para ele. Ele é do tipo ousado e quer realmente ter poder nas decisões, assumindo riscos quando necessário e atingindo níveis maiores de responsabilidade em sua organização.

4- Autonomia: ele gosta de ter o controle das situações e de fazer as coisas do seu jeito. Portanto, para se manter motivado é muito importante que ele tenha autonomia em sua carreira ou na organização da qual faz parte. Se ele simplesmente tiver que seguir um cronograma pré-estabelecido e não puder inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer, muito provavelmente, não se sentirá realizado profissionalmente.

5- Independência e proatividade: se um dominante tiver que depender frequentemente dos outros e não puder agir diligentemente por conta própria para atingir os resultados esperados, certamente, isso será um fator de frustração e desmotivação. Ele não é do tipo que fica esperando as coisas acontecerem e, portanto, é importante analisar se em sua carreira ou instituição a prática irá se sobrepor à teoria, se a sua atuação independente será marcante e se as pessoas de sua equipe também comungarão da mesma atitude.

6- Ambientes dinâmicos e funcionais: ser competente tem a ver com ser ágil, eficiente e atingir os resultados no menor tempo possível. E como é assim que um dominante mantém e evolui o seu posto, o seu senso de urgência é acima da média e ele realmente se preocupa com os prazos a serem cumpridos. Resta saber, portanto, se a sua carreira ou instituição irá lhe fornecer as condições necessárias para que as coisas aconteçam de forma rápida e eficiente.

7- Desafios constantes: nada melhor do que um desafio após o outro para um dominante. Parece, inclusive, que as palavras “fugir”, “relutar” e “procrastinar” sumiram do seu dicionário. Sendo assim, ele é do tipo que gosta de vencer grandes obstáculos e conquistar novos troféus. Portanto, é importante analisar se a carreira ou instituição escolhida irá propor constantemente novos desafios.

8- Reconhecimento por dinamismo e resultados: ele sabe que é somente sendo competente e cobrando a mesma competência de seus liderados, que provará o seu

MOTIVADORES

valor, será reconhecido e crescerá profissionalmente. Por isso, ele costuma impor um ritmo mais dinâmico e concentra as suas ações nos objetivos a serem atingidos e na solução dos problemas. Dessa forma, ele se sentirá motivado se for reconhecido por esse dinamismo e por sua contribuição nos resultados obtidos.

9- Exclusividade e pioneirismo: ele certamente não é o tipo de pessoa que se contenta em ser mais um no meio de muitos. Está sempre em busca de ocupar uma posição de destaque e isso tem a ver com chegar na frente, ser o primeiro ou ser o único. Vale analisar se a sua carreira irá lhe permitir desbravar o desconhecido, explorar novos horizontes e conquistar categorias, representações ou posições com caráter de exclusividade.

10- Autossuperação: prezar pela competência e dinamismo, focar nos objetivos a serem atingidos, vencer desafios constantemente e obter grandes conquistas, tudo isso tem a ver com superar marcas e atingir um novo nível. Se olharmos por essa ótica, talvez o principal adversário de um dominante seja ele mesmo.

11- Empreendedorismo e inovação: ser dono do seu próprio negócio significa praticamente criar o ambiente mais adequado para extravasar a necessidade de poder, autonomia e independência de um dominante. Por outro lado, empreender significa também criar novos negócios ou produtos, propor inovações, mudanças e correr riscos, mesmo que não seja na própria empresa. Por essa ótica, podemos concluir que o ambiente que cerca o empreendedorismo é um prato cheio para que ele se sinta motivado.

PERFIL INFLUENTE:

1- Oportunidades e liberdade de expressão: dialogar com as pessoas do seu convívio e verbalizar o que está pensando são situações que caracterizam algumas das necessidades emocionais de um profissional com o perfil influente. Portanto, é muito importante que em sua carreira ele tenha liberdade e muitas oportunidades para expressar suas ideias.

2- Ambientes interativos: estar em contato com pessoas é muito importante para quem possui o perfil influente, portanto, ele ficará mais motivado em ambientes movimentados com muitas oportunidades para interagir. É bem provável, inclusive, que ele não se incomode com o barulho e a algazarra normalmente presentes em ambientes onde coabitam muitas pessoas.

3- Desenvolvimento de relacionamentos: ele não quer apenas falar um “oi”. O seu desejo é de criar conexões, desenvolver novos relacionamentos e ampliar o seu networking. Ele sabe inclusive que a sua rede de relacionamentos é um trunfo que possui para atingir os seus objetivos.

4- Oportunidades de socialização: para desenvolver os seus relacionamentos e ampliar o seu networking ele precisará de oportunidades para estar com pessoas. Festas, encontros, reuniões, almoços com o pessoal do trabalho, viagens e demais eventos em grupo estarão em sua lista de preferências. É importante, portanto, procurar carreiras nas quais essas oportunidades sociais estarão ampliadas.

5- Status e reconhecimento social: ele não gosta de passar despercebido! Muito pelo contrário, quanto mais destaque e popularidade, melhor. Portanto, ser aprovado

MOTIVADORES

e reconhecido pelo seu círculo social e ter oportunidades para aumentar o seu prestígio e status são fatores importantes para que ele se mantenha motivado.

6- Poder de influência: todos nós ficamos motivados para usar aquilo que temos de melhor, portanto, ele ficará motivado se trabalhar em projetos ou cargos nos quais as suas habilidades interpessoais e facilidade para influenciar pessoas sejam muito requeridas e tenham um papel determinante para o alcance dos resultados esperados.

7- Reconhecimento pelas habilidades interpessoais: como ele possui habilidades interpessoais acima da média e uma facilidade inata para contagiar e influenciar pessoas, a sua motivação será aguçada se for reconhecido por essas habilidades. De fato, ele reconhece esse ponto forte e certamente usa isso a seu favor para atingir seus objetivos.

8- Trabalho em equipe: ele gosta de interagir com pessoas e desenvolver relacionamentos, portanto, ficará mais motivado se tiver oportunidades para desenvolver suas atividades profissionais em conjunto com os seus colegas ou liderados. Dependendo do momento ou da situação, ele pode até preferir trabalhar sozinho, mas no geral, o trabalho em equipe será sempre mais motivador.

9- Flexibilidade de atuação: um influente ficará mais motivado se assumir projetos ou trabalhar em instituições nos quais ele tenha uma maior flexibilidade em relação a onde e como fazer, ou seja, trabalhos em que ele não seja controlado ou tolhido por excesso de regras ou regulamentos.

10- Novidade, diversidade e variação: ele é do tipo que gosta de se aventurar, conhecer coisas novas e lugares ainda não visitados. Foge da previsibilidade, gosta de inovar, fazer diferente e de conhecer pessoas novas. Além disso, a sua natureza dinâmica, animada e inquieta raramente lhe permite ficar entediado. Portanto, quanto menos rotinas e situações previsíveis em sua carreira, mais motivado ele ficará.

11- Momentos de descontração: ele certamente deseja crescer profissionalmente, mas não quer viver isso de forma pesada ou muito rígida. Aliás, algumas das armas que ele utiliza para compor o seu poder de influência são o seu bom-humor e entusiasmo. Dessa forma, provavelmente ele é aquele tipo de pessoa que se encarrega de deixar os ambientes mais animados e divertidos. Portanto, a sua motivação será maior se a sua carreira permitir oportunidades para criar e viver esses momentos de maior descontração.

PERFIL ESTÁVEL:

1- Ritmo moderado e mudanças graduais: um profissional com o perfil estável é do tipo mais calmo, que acredita que as coisas não precisam ser “para ontem” e para o qual um ritmo acelerado, com muita pressão (principalmente se for frequente), gera desgastes desnecessários. Ele sabe que mudar faz parte do processo de evolução, mas acredita que as mudanças não precisam ser de uma hora para outra, sem reflexão e planejamento. Fugir de agitações constantes, viver um ritmo mais tranquilo e ter tempo para se adaptar às novas propostas serão fatores importantes para manter a sua motivação a médio e longo prazo.

2- Ambientes harmônicos e pacíficos: ele é de fácil convivência e espera conviver com pessoas que também valorizam relações harmoniosas e pacíficas. Portanto,

MOTIVADORES

para se manter motivado, será muito importante que ele trabalhe em um ambiente desprovido de conflitos, com interações mais tranquilas e atitudes colaborativas. Da mesma forma, ambientes com muita competitividade podem causar desconforto e desmotivação.

3- **Consenso e esforço coletivo:** ele entende que só é possível manter harmonia se o grupo ou equipe buscar o consenso comum e construir uma força alicerçada por uma visão conjunta. Portanto, ele é do tipo que prefere trabalhar mais em conjunto do que sozinho e ficará motivado se todos se esforçarem para ceder quando necessário, desenvolvendo um espírito de equipe em prol de um objetivo comum.

4- **Rotinas e processos predefinidos:** a melhor maneira de prever o que pode dar errado e evitar imprevistos, é planejando bem as ações e deixando as etapas e processos bem definidos. Por isso, para que ele se sinta motivado será importante saber de forma clara quais são suas funções, tarefas, metas e também quais são as regras e políticas da organização. Ele também ficará mais confortável desempenhando as funções já bem conhecidas de sua rotina e se sentirá mais seguro se não tiver que fugir frequentemente do cronograma.

5- **Segurança e previsibilidade:** ele é do tipo mais cauteloso que gosta de refletir e tomar decisões com segurança. Portanto, evita correr riscos, busca prever o que pode dar errado e não gosta de situações inusitadas, ficando muitas vezes frustrado quando as coisas não ocorrem conforme o planejado. Dessa forma, para que ele se mantenha motivado, será importante sentir-se seguro no seu ambiente de trabalho e prever mais claramente o seu futuro em sua carreira ou instituição.

6- **Equilíbrio pessoal e profissional:** ele não é do tipo que passa por cima dos outros para atingir os seus objetivos e, da mesma forma, não ficará motivado se tiver que sacrificar em demasia os seus relacionamentos pessoais para evoluir em sua carreira. Portanto, será importante para ele poder equilibrar o seu tempo e energia para crescer tanto profissionalmente como pessoalmente.

7- **Reconhecimento por dedicação e lealdade:** ele não é do tipo que desenvolve muitas relações superficiais, pelo contrário, prefere relações mais duradouras pautadas pela confiança, compromisso e dedicação. Assim será também em sua carreira, com a sua empresa ou organização. Ele espera, portanto, ser reconhecido por sua lealdade e comprometimento.

8- **Contribuição social:** por trás da sua cordialidade, empatia, disposição para ajudar e da sua preocupação com as necessidades alheias, existe uma valorização de trabalhos ou projetos que possam, de alguma forma, contribuir com as pessoas e com a sociedade como um todo.

PERFIL ANALÍTICO:

1- **Controle e preparação:** um profissional com o perfil analítico é do tipo que gosta de ter as coisas sob controle e de assegurar que tudo irá ocorrer da maneira mais correta possível. Portanto, precisa de tempo para se preparar, estudar, treinar e revisar os trabalhos, relatórios, propostas e apresentações antes de sua entrega. Dessa forma, é importante analisar se em sua carreira ele terá margem de tempo para analisar todos os detalhes e buscar ser o mais preciso possível.

MOTIVADORES

2- Regras e regulamentos bem definidos: ele costuma ser detalhista, autodisciplinado e prefere agir de maneira mais sistemática para evitar erros e garantir a qualidade de suas entregas. Portanto, ficará mais motivado se todas as regras, regulamentos e procedimentos a serem observados estiverem bem claros e definidos.

3- Ambientes reservados e concentração: para garantir que nenhum erro ou detalhe passe despercebido, ele precisa atingir um alto nível de concentração e, de fato, essa é mais uma de suas habilidades. Portanto, ficará mais motivado se tiver oportunidades para atuar em ambientes mais reservados, silenciosos e, obviamente, com toda a estrutura e organização que ele precisa para entregar seus trabalhos com qualidade e precisão.

4- Rotinas e processos predefinidos: a melhor maneira de prever o que pode dar errado e evitar imprevistos, é planejando bem as ações e deixando as etapas e processos bem definidos. Por isso, para que ele se sinta motivado será importante saber de forma clara quais são suas funções, tarefas, metas e também quais são as regras e políticas da organização. Ele também ficará mais confortável desempenhando as funções já bem conhecidas de sua rotina e se sentirá mais seguro se não tiver que fugir frequentemente do cronograma.

5- Condições para especializar-se: como qualidade e precisão fazem parte do seu dia a dia, ele possui uma predisposição para especializar-se em sua área de interesse e atuação. Quanto mais afiado ele estiver, mais motivado ficará em sua carreira. Portanto, é importante que ele tenha condições e receba apoio para estudar, praticar, aprofundar os seus conhecimentos e aprimorar as suas habilidades técnicas.

6- Sistemas e mecanismos de controle: ele é do tipo que gosta de registrar todos os números, indicadores e detalhes para ter as coisas sob seu controle e evitar possíveis esquecimentos, erros ou atrasos. Portanto, será importante para poder contar com tecnologias e mecanismos que possam ajudar nesse sentido. Todavia, de nada adiantará se ele não tiver o tempo suficiente no dia a dia para preencher todos campos e registrar todos os dados necessários.

7- Segurança e previsibilidade: ele é do tipo mais cauteloso que gosta de refletir e tomar decisões com segurança. Portanto, evita correr riscos, busca prever o que pode dar errado e não gosta de situações inusitadas, ficando muitas vezes frustrado quando as coisas não ocorrem conforme o planejado. Dessa forma, para que ele se mantenha motivado, será importante sentir-se seguro no seu ambiente de trabalho e prever mais claramente o seu futuro em sua carreira ou instituição.

8- Reconhecimento por habilidade técnica e precisão: ele é cuidadoso com praticamente tudo que se dispõe a fazer, possui padrões elevados de qualidade e faz de tudo para evitar erros. Se aprofunda na teoria e se esforça muito para dominar as técnicas corretas. Portanto, ele espera ser reconhecido por essa capacidade e ficará mais motivado nas carreiras que priorizam mais a precisão do que o tempo de entrega.

Obs.: O perfil Analítico e o perfil estável possuem semelhanças em suas necessidades emocionais e expectativas, portanto, compartilham dois motivadores idênticos: “Segurança e previsibilidade” e “Rotinas e processo predefinidos”.

Capítulo 5: Autoconhecimento: o diferencial que transforma entrevistas em conquistas

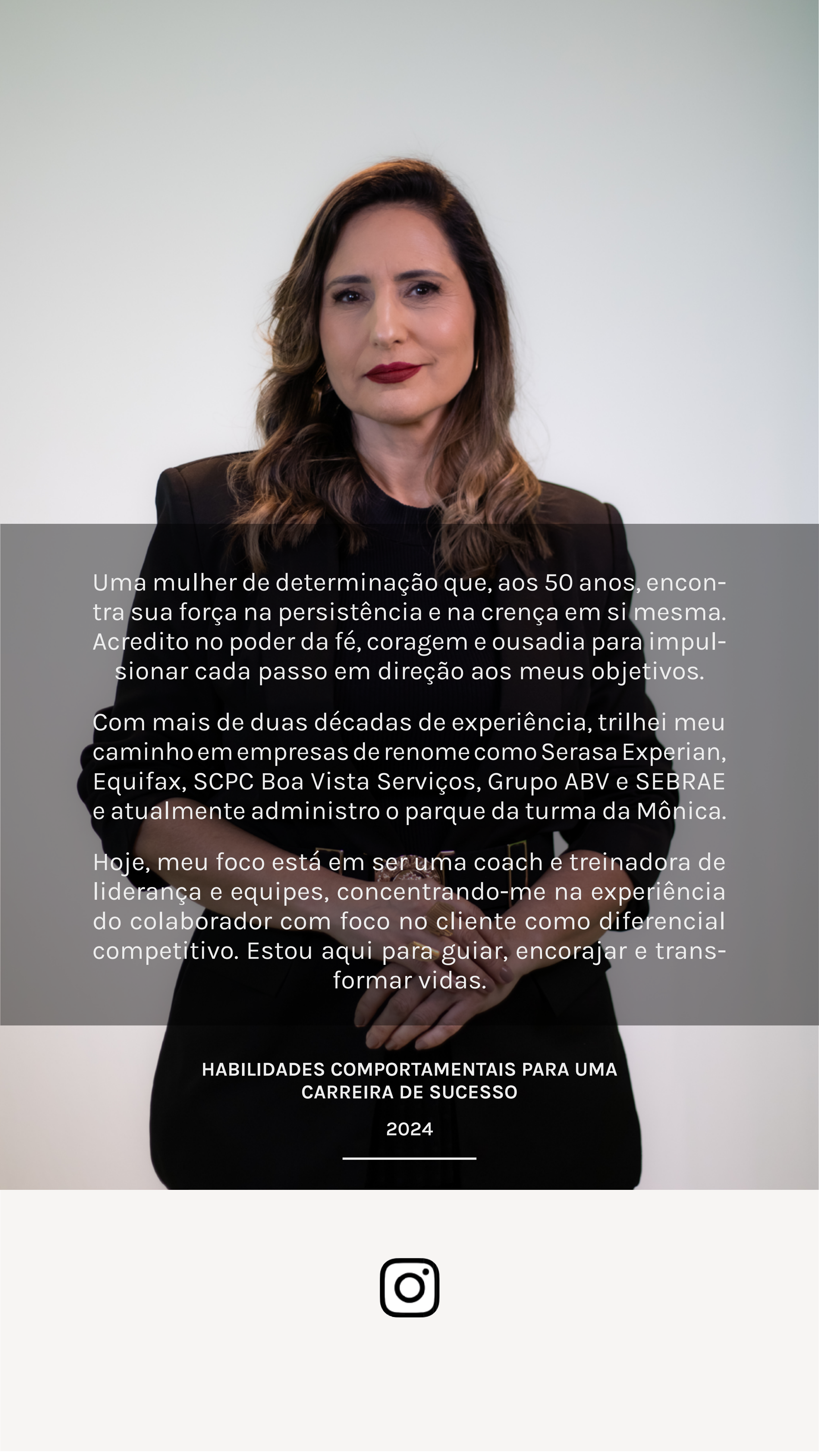
O mais importante não é descobrir o seu perfil, mas sim, descobrir como usar o seu perfil. Você pode se tornar sua melhor versão com os atributos que Deus lhe deu.

Em 2020, vivi uma experiência marcante em um processo seletivo. Era a entrevista final com a diretora do Sebrae do Mato Grosso do Sul. Durante a conversa, percebi que o ponto decisivo aconteceu quando compartilhei sobre o meu perfil comportamental.

Falei com convicção sobre como utilizo minhas características para alcançar resultados consistentes e, principalmente, como transformei pontos fracos em áreas de desenvolvimento estratégico. Essa abordagem não só refletiu minha jornada de autoconhecimento, mas também demonstrou minha visão de futuro e capacidade de adaptação.

O engajamento foi imediato. A diretora reconheceu o valor dessa postura e me selecionou para a posição. Foi um momento de validação do poder do autoconhecimento, mostrando que, quando conhecemos quem somos, sabemos para onde vamos – e inspiramos quem está ao nosso redor.

E você, já refletiu sobre como o seu perfil comportamental pode ser um diferencial na sua carreira?



Uma mulher de determinação que, aos 50 anos, encontra sua força na persistência e na crença em si mesma. Acredito no poder da fé, coragem e ousadia para impulsionar cada passo em direção aos meus objetivos.

Com mais de duas décadas de experiência, trilhei meu caminho em empresas de renome como Serasa Experian, Equifax, SCPC Boa Vista Serviços, Grupo ABV e SEBRAE e atualmente administro o parque da turma da Mônica.

Hoje, meu foco está em ser uma coach e treinadora de liderança e equipes, concentrando-me na experiência do colaborador com foco no cliente como diferencial competitivo. Estou aqui para guiar, encorajar e transformar vidas.

**HABILIDADES COMPORTAMENTAIS PARA UMA
CARREIRA DE SUCESSO**

2024

