IDEEP / GUIA PRÁTICO

Seu comportamento no trabalho

Um guia simples para entender como você age e como trabalhar melhor com outras pessoas.

O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR

- Os quatro fatores DISC
- Situações reais do trabalho
- Ideias para conversar e colaborar melhor

AUTOCONHECIMENTO

D I S C

01 / PRIMEIROS PASSOS

Comece por aqui

Como aproveitar este guia no dia a dia

> Um guia simples para entender como você age e como trabalhar melhor com outras pessoas.

Pense no seu último dia de trabalho. Teve uma reunião, uma decisão rápida, uma cobrança de prazo ou uma conversa difícil? Cada pessoa costuma reagir de um jeito. Algumas querem resolver logo. Outras preferem conversar, manter a rotina ou conferir os detalhes.

O DISC ajuda a dar nome a essas diferenças. Ele apresenta quatro fatores: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). Todos nós temos os quatro, em combinações diferentes. Um fator mais alto não significa uma pessoa melhor.

OS QUATRO FATORES

D	I	S	C
DOMINÂNCIA	INFLUÊNCIA	ESTABILIDADE	CONFORMIDADE

> Este guia não é um teste e não substitui o seu resultado individual. Ele traz situações do trabalho para você reconhecer atitudes que ajudam e pontos que merecem cuidado.

> Nos próximos capítulos, você vai conhecer os quatro estilos, descobrir maneiras de conversar melhor com seus colegas e escolher um pequeno passo para experimentar no trabalho.

02 / O DISC NO TRABALHO

O que o DISC mostra

Entenda as diferenças sem transformar pessoas em letras

> Imagine uma equipe que recebe uma tarefa com prazo curto. Uma pessoa já quer decidir por onde começar. Outra chama todos para combinar o trabalho. Alguém pergunta como será feita a passagem de tarefas. Outra pessoa quer ver os critérios antes de seguir.

Nenhuma dessas reações é, por si só, certa ou errada. O melhor caminho depende do trabalho, do momento e das pessoas envolvidas.

O DISC ajuda a conversar sobre essas preferências. O D costuma dar atenção a desafio e resultado. O I tende a valorizar contato e troca. O S costuma preferir constância e cooperação. O C tende a cuidar de regras, detalhes e qualidade.

QUATRO JEITOS DE CONTRIBUIR

D	DESAFIOS E RESULTADOS
I	CONTATO E TROCAS
S	COOPERAÇÃO E RITMO
C	DETALHES E QUALIDADE

Isso não quer dizer que uma pessoa sempre agirá da mesma forma. Você pode ser rápido em um assunto e cuidadoso em outro. Pode gostar de reuniões e, mesmo assim, precisar de tempo sozinho para pensar.

> Use os próximos capítulos como um convite à reflexão. Pergunte: o que eu faço bem? Em que situações exagero? O que outras pessoas precisam de mim?

03 / OS QUATRO FATORES

Dominância — Decisão e desafio

Ideias para perceber, conversar e agir melhor

Pense na pessoa que, diante de um problema, pergunta: “Qual é a decisão e quem vai fazer?”. Esse jeito direto pode lembrar o fator D.

PONTOS FORTES

Pontos fortes possíveis: tomar iniciativa, enfrentar situações difíceis, definir prioridades e ajudar a equipe a sair da dúvida. Quando há pressão, esse estilo pode ser útil para colocar as coisas em movimento.

UM CUIDADO

Cuidados: a pressa pode fazer alguém cortar uma conversa importante ou decidir sem ouvir quem fará o trabalho. Ser objetivo não precisa significar ser duro.

EXPERIMENTE

Se esse jeito aparece em você, experimente perguntar: “O que estou deixando passar?” antes de fechar uma decisão.

COM QUEM TEM ESSE JEITO

Para trabalhar com alguém que prefere objetividade, apresente o assunto logo de início. Diga o que precisa ser decidido, mostre as opções e combine o próximo passo. Se houver um risco, seja claro sobre ele.

Lembre-se: D não é sinônimo de chefe, líder ou pessoa difícil. É apenas uma das formas de observar como alguém pode reagir a desafios.

04 / OS QUATRO FATORES

Influência — Troca e relacionamento

Ideias para perceber, conversar e agir melhor

Você conhece quem tem facilidade para apresentar uma ideia, chamar pessoas para participar e deixar a reunião mais leve? Esse jeito pode lembrar o fator I.

PONTOS FORTES

Pontos fortes possíveis: comunicar com entusiasmo, criar contato, aproximar colegas e estimular novas ideias. Quando a equipe precisa se mobilizar, esse estilo pode ajudar.

UM CUIDADO

Cuidados: uma conversa animada nem sempre termina com algo combinado. Se o assunto muda muito rápido, prazos e detalhes podem ficar para depois.

EXPERIMENTE

Se você se reconhece nisso, encerre reuniões com três perguntas: o que foi decidido, quem fará e até quando?

COM QUEM TEM ESSE JEITO

Para trabalhar com alguém que gosta de trocar ideias, dê espaço para explicar o que pensa. Depois, ajude a transformar a conversa em ações claras.

Ser comunicativo não significa ser superficial. E uma pessoa mais reservada também pode ter ótimas ideias. O mais importante é combinar entusiasmo com entrega.

05 / OS QUATRO FATORES

eStabilidade — Ritmo e cooperação

Ideias para perceber, conversar e agir melhor

Pense naquele colega que mantém a equipe unida, ajuda quando alguém precisa e gosta de saber como as mudanças vão acontecer. Esse jeito pode lembrar o fator S.

PONTOS FORTES

Pontos fortes possíveis: ouvir, apoiar, criar confiança e manter o trabalho organizado no dia a dia. Em momentos de mudança, essa pessoa pode ajudar a cuidar das relações e da continuidade.

UM CUIDADO

Cuidados: para evitar conflito, alguém pode deixar de dizer que não concorda ou aceitar tarefas demais. A vontade de ajudar não deve virar silêncio.

EXPERIMENTE

Se você costuma agir assim, experimente dizer: “Preciso de mais informação” ou “Não consigo assumir isso agora”. Falar com clareza também é colaborar.

COM QUEM TEM ESSE JEITO

Para trabalhar com alguém que valoriza estabilidade, explique o que vai mudar, o motivo e como será a passagem. Dê espaço para perguntas.

Preferir previsibilidade não significa resistir a toda mudança. Muitas vezes, conhecer o plano ajuda a pessoa a participar melhor.

06 / OS QUATRO FATORES

Conformidade — Qualidade e critérios

Ideias para perceber, conversar e agir melhor

Sabe a pessoa que pergunta onde estão os dados, confere o contrato ou percebe um erro no processo? Esse jeito pode lembrar o fator C.

PONTOS FORTES

Pontos fortes possíveis: atenção à qualidade, organização de informações, cuidado com regras e análise de riscos. Esse estilo pode evitar retrabalho quando os detalhes fazem diferença.

UM CUIDADO

Cuidados: buscar a resposta perfeita pode atrasar uma decisão que já tem informações suficientes. Às vezes, o trabalho pede avançar e revisar depois.

EXPERIMENTE

Se esse jeito aparece em você, experimente separar o que é obrigatório do que seria apenas desejável. Isso ajuda a decidir com mais tranquilidade.

COM QUEM TEM ESSE JEITO

Para trabalhar com alguém que valoriza critérios, explique o que espera, apresente os dados que tiver e combine o que ainda precisa ser confirmado.

C não é falta de emoção. É uma forma possível de dar atenção à qualidade e à clareza.

07 / TRABALHO EM EQUIPE

Como os estilos se ajudam

O objetivo é aproveitar diferenças, não separar pessoas

> Imagine uma entrega importante. Alguém precisa tomar a primeira decisão, alguém precisa conversar com o cliente, alguém precisa manter a rotina funcionando e alguém precisa revisar os detalhes. O trabalho fica melhor quando essas necessidades são atendidas.

O DISC pode ajudar a falar sobre as diferenças, mas não determina quem deve ocupar cada função. Experiência, preparo e vontade de aprender também contam.

> Em vez de dizer “você é D, então decide”, experimente perguntar: “Quem se sente à vontade para começar?” e “Quem pode revisar antes de enviar?”.

Uma boa equipe não precisa ter quatro pessoas com letras diferentes. Ela precisa conversar sobre responsabilidades e combinar como fará o trabalho.

UMA IDEIA PARA TESTAR NA PRÓXIMA REUNIÃO

> Dica prática: em uma reunião, peça que alguém apresente o objetivo, alguém anote dúvidas, outra pessoa confirme as tarefas e alguém revise o que foi combinado. Se funcionar, alterne esses papéis.

> O objetivo é aproveitar jeitos diferentes de agir sem prender ninguém a um papel fixo.

08 / COMUNICAÇÃO

Conversas mais claras

O que ajuda a equipe a entender e agir

> “Preciso disso hoje.” Para uma pessoa, a mensagem é clara. Para outra, falta saber qual é a prioridade. Outra quer entender o motivo. Alguém precisa conhecer os critérios de qualidade.

ANTES DE COBRAR

> Antes de cobrar, experimente responder quatro perguntas: o que precisa ser entregue? Por que importa? Qual é o prazo? O que define um bom resultado?

NA HORA DO FEEDBACK

Na hora de dar feedback, comece pelo fato: “Na reunião de ontem, o cliente ficou sem resposta sobre o prazo”. Depois, diga o efeito e pergunte o que a pessoa percebeu. Termine combinando uma ação.

> Evite frases como “você é assim porque seu perfil é tal”. Elas fecham uma conversa que deveria abrir possibilidades.

Se um colega prefere ir direto ao assunto, seja objetivo. Se gosta de trocar ideias, reserve um momento para ouvi-lo. Se precisa entender a mudança, explique a passagem. Se pede critérios, mostre o que será conferido.

> Não é preciso adivinhar ninguém. Perguntar como cada pessoa prefere receber orientações costuma ser um ótimo começo.

09 / COLOQUE EM PRÁTICA

Um exercício para amanhã

Um exercício simples para testar no dia a dia

Não é necessário mudar seu jeito de trabalhar de uma vez. Escolha uma situação simples: a próxima reunião, uma conversa difícil ou a entrega de uma tarefa.

1. Passo 1: Observe. Pense: o que normalmente faço nessa situação? Resolvo rápido, converso bastante, evito conflito ou reviso muitos detalhes?

2. Passo 2: Pergunte. O que essa pessoa ou essa equipe precisa de mim hoje? Clareza? Tempo? Escuta? Critérios?

3. Passo 3: Experimente. Se costuma decidir sozinho, peça uma opinião antes. Se conversa muito, registre o combinado. Se evita discordar, faça uma pergunta direta. Se busca todos os detalhes, defina um limite para decidir.

4. Passo 4: Repare no resultado. A conversa ficou mais clara? A tarefa avançou? Surgiu alguma dúvida nova? Ajuste o que for necessário.

O DISC serve para ampliar suas escolhas, não para dizer o que você pode ou não fazer.

10 / PRÓXIMO PASSO

Próximo passo com a iDeep

Transforme entendimento em conversas melhores

> Ao longo deste guia, você viu que pessoas podem trabalhar de jeitos diferentes e que isso afeta reuniões, decisões e entregas. Entender essas diferenças pode ajudar, mas o valor aparece na prática: conversar melhor e ajustar a maneira de trabalhar.

Se você fez o Teste DISC gratuito, volte ao seu resumo e pense: que característica sua ajuda mais no trabalho? Qual merece atenção quando a pressão aumenta?

Se você lidera uma equipe ou trabalha com RH, a iDeep também oferece recursos para conhecer pessoas, comparar perfis com as necessidades de cargos e apoiar conversas de desenvolvimento.

CONHEÇA A PLATAFORMA iDEEP

Conheça a Plataforma iDeep e veja quais recursos fazem sentido para sua empresa.

Acessar a Plataforma iDeep

O próximo passo é simples: escolha uma conversa que você quer melhorar e coloque uma das ideias deste guia em prática ainda nesta semana.

Obrigado pela leitura.

Equipe iDeep