

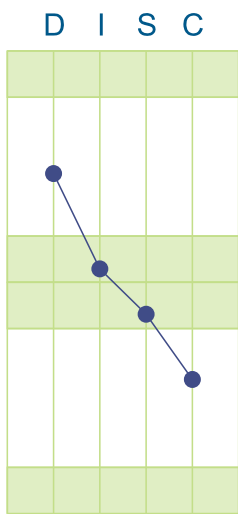


# ANÁLISE DE PERFIL PESSOAL: Mr. Thomas

## Sample

18/10/2022  
Privado e Confidencial

### AUTO IMAGEM - GRAFICO III



Trata-se de um indivíduo agressivo, por natureza, que é muito direto em suas abordagens e decidido em suas tomadas de decisão. Sua iniciativa própria é natural e trabalha melhor em uma situação, na qual consegue vislumbrar uma oportunidade para fazer carreira. Sendo tão agressivo, pode ser necessário, às vezes, fazê-lo perceber que existem sanções. Possui uma natureza dominadora e é provável que se mostre muito impaciente para obter os resultados. Pode tender a julgar as outras pessoas pelas suas próprias capacidades de conseguir realizar uma tarefa, assim como pela força e pelo poder destas pessoas. Apesar de ser agradável e amigável, por natureza, não há dúvida de que não permite que as outras pessoas se aproximem demais dele e, por isso, sua capacidade de comunicação pode nem sempre ser muito boa. É provável que se mostre inquieto na busca dos resultados e durante as atividades, bem como ansioso para tomar o caminho mais rápido para o sucesso, até mesmo chegando a passar por cima de outras pessoas. Há uma clara tendência para que seja muito resoluto e se mostre inflexível em suas opiniões e, como tal, é provável que, às vezes, deixe de lado as convenções e adote uma atitude de desafio.

### AUTO MOTIVAÇÃO

esta pessoa precisa ser capaz de agir independente de regras e pessoas. Contudo, quer influenciar outras pessoas. Busca o poder, a autoridade e a oportunidade para fazer carreira. Necessita de liberdade de expressão e liberdade de movimento. As relações de trabalho devem ter um caráter democrático e incentivar a individualidade.

### ENFASE NO TRABALHO

Dirigir e influenciar outras pessoas para agirem espontaneamente

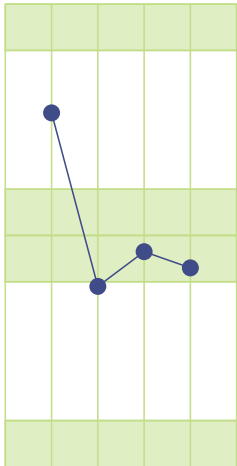
A principal função do cargo desta pessoa deve ser a de obter um resultado independente, influenciando e manipulando, para tanto, outras pessoas. Deve haver a necessidade para tomadas de decisão rápidas em um ambiente em constante mudança. De uma maneira ideal, suas funções devem incluir viagens em uma base regular. Deve haver pouca necessidade para que execute um trabalho administrativo repetitivo ou rotineiro. O ambiente de trabalho deve ser muito pouco estruturado e deve haver pouca ou nenhuma necessidade para reportagem, uma vez que as diretrizes tenham sido acordadas. Deve contar com dados à sua disposição, tendo pouca ou nenhuma necessidade de criá-los. A ênfase deve estar colocada na iniciação de uma tarefa e não na sua finalização. O cargo deve abranger seu envolvimento com outras pessoas, em uma base independente, porém.

### PALAVRAS DESCRITIVAS

Dominador, empreendedor, competitivo, egocêntrico, positivo, influente, verbal, inquieto, impaciente, firme, teimoso, rebelde, inflexível em suas opiniões, pergunta "por que" e "quando".

## Como espera ser percebido pelos outros – Gráfico I

D I S C



Em sua atual situação de trabalho, esta pessoa amigável e orientada a pessoas, sente a necessidade de manter-se afastada dos outros e de reprimir seu calor humano e sua capacidade de persuasão. Desta forma, provavelmente os outros a vêem agindo de modo reservado e sério.

Esta mudança de estilo comportamental pode ser o resultado de sua necessidade de manter-se afastada dos outros, para que suas decisões não sejam tomadas de modo emocional.

Entretanto, ela pode ter sido recentemente promovida, não se permitindo, desta forma, relacionamentos muito estreitos. Se este for o caso, é natural que, depois de certo tempo, o fator de influência retorne à sua posição natural.

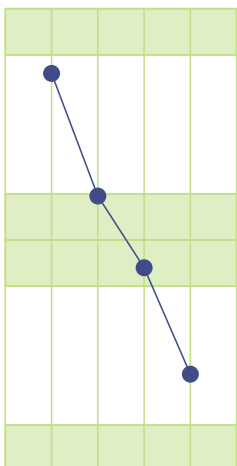
Deve-se verificar a importância desta mudança de estilo comportamental, bem como o possível efeito em seu desempenho profissional, particularmente, se persuasão e motivação dos outros forem aspectos importantes da função.

Além disso, esta pessoa resoluta e firme, tenta modificar levemente seu comportamento no trabalho atual. Sente que deve reprimir sua necessidade natural de ser independente e aumentar sua conformidade, de forma a trabalhar de acordo com os amplos parâmetros da organização.

Esta mudança de estilo comportamental é quase insignificante e, provavelmente, não terá um efeito significativo em suas características naturais.

## Comportamento sob pressão - Gráfico II

D I S C



Há indicadores sugerindo que esta pessoa, quando pressionada, modifica levemente seu comportamento. Sendo naturalmente empreendedora e impositiva, ela enfatiza mais estas características, em situações de pressão.

Isto sugere que resultados e autoridade tornam-se ainda mais importantes para ela.

## COMENTÁRIOS GERAIS

O perfil desta pessoa não mostra frustrações, problemas ou estresse.

Isto sugere que ela se sente capaz de preencher os requisitos comportamentais exigidos pelo trabalho/organização/chefe.

O perfil contém indicações de que Esta pessoa poderia estar se sentindo um tanto quanto frustrada e que, como consequência, estaria sofrendo uma perda de direção pessoal. Devido a este aspecto de seu perfil, a auto-imagem foi tirada do Gráfico II.

A Thomas recomenda que este perfil seja refeito dentro de um prazo de quatro a seis semanas, pois o perfil atual pode não refletir em uma avaliação tão confiável quanto deve ser feita.

## Estímulos

Esta pessoa é motivada por poder e autoridade, por dinheiro para a aquisição de bens materiais e pela oportunidade de ascensão. Popularidade, liberdade de expressão e relacionamentos democráticos são, também, importantes para ela.

O ideal é que seu chefe seja um líder direto, mas participativo, que tenha habilidade para lidar com as pessoas, que esteja preparado para uma boa comunicação e que, ao mesmo tempo, estabeleça tarefas justas, mas muito objetivas, as quais devem ser negociadas pessoalmente. Esta pessoa aprecia ser desafiada por tarefas difíceis e desde que uma tarefa tenha sido acordada, ela pode receber suficiente autoridade e liberdade para alcançar o resultado esperado.

Não deixe de observar

O relatório acima deve servir como um guia. A Análise do Perfil Pessoal é um inventário orientado ao trabalho, tendo como objetivo auxiliar no processo de seleção, avaliação, desenvolvimento, treinamento e aconselhamento.

Não se deve nunca usá-lo isoladamente. Pelo contrário, a PPA sempre deverá ser complementada por uma entrevista e por um processo nos quais a experiência, a educação, as qualificações, a competência e a capacidade de treinamento de uma pessoa possam ser avaliadas.

O Sistema da Thomas dispõe de outros relatórios que fornecem informações complementares sobre esta pessoa. Recomendamos que seja considerada a utilização deste material, sempre que necessário.