

Nome: Exemplo (seu nome)

Tipo:	MBTI			
	ESTJ			
	60%	80%	65%	85%
	E	S	T	J
Conhecido como:	O Diretor			
Explicação das 4 letras:	Extrovertido, Sensorial, Racional, Julgador			
Características:	Energético, amigável e sincero; produtivo, organizado e eficiente; realista e sensível, mas frequentemente cético sobre idéias novas ou não validadas; honesto e vai direto ao ponto; toma decisões rapidamente, expressivo, tradicional, sério, e responsável.			
O mais importante:	É fazer a coisa certa e estar no comando.			
Para se comunicar com este tipo:	vã direto ao ponto e esteja preparado para suportar as idéias com razões lógicas; apele para o senso inato de justiça do ESTJ.			
Contribuições para a Organização:	Percebe falhas antecipadamente; organiza bem processos, produtos e pessoas.			
Pontos Fortes:	Liderança e Organização; Decisão e Assertividade; Comprometimento com a Qualidade.			
Pontos a Desenvolver:	Aceitação de novas ideias; Buscar ouvir a opinião de suas equipes; Desenvolver flexibilidade e aceitar mudanças com tranquilidade.			
Carreiras Alinhadas:	Gerenciamento; Finanças; Operações.			

DISC				
D		I		S
A letra 'D' em DISC significa Dominância. Refere-se a como o indivíduo lida com problemas, desafios e busca controle e resultados.		A letra 'I' em DISC significa Influência. Refere-se a como o indivíduo interage com os outros, comunica e expressa entusiasmo e otimismo.		A letra 'S' em DISC significa Serenidade (ou Estabilidade). Refere-se a como o indivíduo lida com o ritmo, a consistência, a segurança e a lealdade.
D (Dominante/Decisor)		I (Influente)		S (Serenoso/Estável)
C		C (Cumpridor/Conformidade)		
A letra 'C' em DISC significa Cumprimento (ou Conformidade/Conscienciosidade). Refere-se a como o indivíduo lida com regras, procedimentos, precisão e qualidade.				
PERFIL NATURAL (SOU)		ADAPTADO (NECESSITO)		RESULTANTE (ESTOU)
Intensidade	79%	29%	50%	43%
Características	Muito assertivo, direto, competitivo, focado em resultados, rápido na tomada de decisões, independente, determinado, ambicioso, gosta de desafios e controle, pode ser visto como exigente, impaciente ou insensível.	Mais reservado, cético, focado em fatos e lógica, prefere interações mais formais e objetivas, pode ter dificuldade em expressar emoções ou em motivar os outros através do entusiasmo.	Moderadamente paciente e cooperativo, valoriza a estabilidade mas se adapta a mudanças necessárias, bom em manter relacionamentos.	Moderadamente analítico e organizado, valoriza a qualidade mas é flexível quando necessário, equilibra precisão com pragmatismo.
Comportamento	Executor, pioneiro, líder, resolvidor de problemas, assertivo e dominante.	Observador, analítico, prefere comunicação escrita e baseada em fatos, reservado em grandes grupos.	Equilibrado entre rotina e variedade, bom em manter projetos em andamento, pode atuar como ponte entre diferentes ritmos.	Valoriza a precisão em áreas críticas, pode seguir padrões, mas busca otimização e melhoria contínua.
O que Gostam	Desafios complexos, resultados rápidos, autonomia total, poder, competição, superar obstáculos e metas ousadas.	Tempo sozinho, tarefas que exigem concentração, comunicação direta e baseada em fatos, privacidade.	Equilíbrio entre rotina e novidade, projetos com duração razoável, colaborar em um ambiente de apoio.	Resolver problemas complexos, otimizar processos, garantir a qualidade em aspectos importantes, learning and development.
O que não Gostam	Ser controlados, lentidão, indecisão, rotina excessiva e falta de desafios, perder o controle da situação, ineficiência.	Excesso de detalhes irrelevantes, falta de lógica, informalidade em excesso, ser o centro das atenções sem preparo.	Mudanças muito frequentes ou inesperadas, pressão por resultados imediatos, conflitos na equipe.	Ambiguidade, falta de informação precisa, erros superficiais, improvisação sem base.
Profissão Alinhada	Empreendedor, CEO, diretor, vendas (hunter), advogado, policial, bombeiro.	Pesquisador, escritor, desenvolvedor de software, funções que exigem foco individual e análise.	Supervisor de equipe, coordenador administrativo, profissional de suporte técnico.	Analista de processos, controlador de qualidade em algumas áreas, revisor técnico.
Como é o Perfil	Direto, competitivo, ousado, confiante, focado em superar desafios e controlar situações.	Introvertido, analítico, prefere observar, cético em relação a novas ideias sem provas.	Calmo na maior parte do tempo, valoriza a cooperação, prefere um ritmo constante, mas se adapta a mudanças pontuais.	Organizado em áreas importantes, busca a melhoria contínua, valoriza a lógica e a eficiência.
Quando na Liderança	Liderança autocrática ou estratégica, foca em resultados e metas, toma decisões rápidas, delega (mas pode querer controle).	Liderança pelo exemplo e conhecimento técnico, prefere influenciar através de fatos e lógica, evita o palco.	Liderança de apoio, foca no bem-estar da equipe e na colaboração, mantém a calma em situações desafiadoras.	Liderança técnica ou especializada, foca na qualidade do trabalho, garante que os processos sejam seguidos corretamente.
Características Positivas	Decidido, corajoso, proativo, eficiente, autoconfiante, resiliente.	Analítico, ponderado, observador, focado.	Confiável, bom em seguir instruções, paciente com o ritmo dos outros, busca a harmonia.	Organizado, lógico, busca a precisão em áreas chave, bom em resolver problemas técnicos.
Valor na equipe	Impulsiona a equipe para a ação, foca em resultados e prazos, toma iniciativas, lida com desafios e pressões.	Traz uma perspectiva analítica, foca na qualidade e precisão, garante que os detalhes sejam considerados.	Traz estabilidade e consistência, promove a colaboração e o apoio mútuo, é um bom ouvinte.	Garante a qualidade do trabalho, foca na precisão, identifica possíveis problemas, traz uma perspectiva lógica.
Ambiente ideal	Dinâmico, desafiador, com autonomia, oportunidades de crescimento rápido e reconhecimento por resultados e superação.	Tranquilo, com espaço para concentração individual, focado em tarefas e dados, pouca interação social obrigatória.	Com alguma rotina, mas também abertura a mudanças, trabalho em equipe com apoio mútuo, feedback construtivo.	Estruturado, com foco na qualidade, tempo para análise, valorização da lógica e eficiência.
Sob pressão	Torna-se mais direto, impaciente, pode parecer agressivo ou autoritário, foca ainda mais intensamente em alcançar resultados rápidos.	Fica mais reservado, pode evitar a interação social, foca em analisar a situação logicamente.	Sente a pressão, mas mantém a compostura, busca colaborar com a equipe, foca em manter o processo funcionando.	Foca na análise da situação, busca dados e fatos para tomar decisões, pode levar mais tempo para agir.
Limitações	Pode ser impaciente, agressivo, insensível, centralizador, dificuldade em delegar e considerar a opinião dos outros.	Dificuldade em influenciar ou persuadir, reservado em excesso, pode parecer frio ou distante.	Pode ter dificuldade em lidar com múltiplas mudanças rápidas, pode evitar conflitos necessários para manter a harmonia.	Pode ser excessivamente crítico em algumas situações, ter dificuldade em tomar decisões sem todos os dados, ser resistente a improvisações.
Motivações	Poder, autoridade, competição, sucesso, desafios extremos, controle, superação.	Segurança, lógica, precisão, tempo para análise.	Segurança, estabilidade, ajudar e apoiar outros, pertencer a um grupo, harmonia no ambiente.	Qualidade no trabalho, resolução de problemas técnicos, learning and development, eficiência.
Principal Emoção	Raiva (quando frustrado, controlado ou desafiado)	Medo (de errar ou ser criticado)	Medo (de perda de segurança ou estabilidade)	Medo (de errar ou ser criticado)
COMBINAÇÃO DOS FATORES DISC				
D: Dominância	Os colaboradores que se classificam exclusivamente na área de dominância (D) são focados e inspiradores, bem como fortes, auto-confiantes e independentes. Eles são arrojados e gostam de correr riscos. As personalidades D tendem a olhar para o "quadro geral", identificar os próximos melhores passos em um processo e delegar tarefas do dia-a-dia. Os tipos D são orientados por tarefas e preferem um ambiente de trabalho mais rápido. No entanto, eles podem lutar com trabalho em equipe, detalhes e planejamento. Suas predisposições contundentes e impacientes podem ser intimidantes, especialmente porque às vezes esquecem de incluir outros no processo de resolução de problemas.			
Característica				
Segmentos	Gestão, Negócio, Fabricação, Recurso Humano, Aplicação da Lei, Marketing, Educação			
Possíveis Carreiras	Diretor executivo (CEO), Presidente, Fundador, Empresário, Advogado, Policial, Corretor, Policial, Diretor, Gerente, Professor			

ÂNCORAS DE CARREIRA							
A	B	C	D	E	F	G	H
Técnico-funcional	Administrativa geral	Autonomia e independência	Segurança e estabilidade	Criatividade empreendedora	Dedicação a uma causa	Desafio puro	Estilo de vida
2,6	3,8	5,6	3,8	6,6	4,6	6,2	4,4
6,6 - E — Criatividade empreendedora Nessa âncora, estão os profissionais com tino para a criação de novos negócios e organizações. Não são pessoas necessariamente com criatividade artística, mas sim com um espírito empreendedor, que querem estabelecer ou reestruturar negócios próprios. Têm motivação para, desde cedo, iniciar empreendimentos para ganhar dinheiro. Vale ressaltar que o enfoque aqui não é a busca por autonomia, e sim pela criação de negócios.							
6,2 - G — Desafio puro Nessa âncora, se encaixam profissionais que definem sucesso como a superação de obstáculos impossíveis ou como a capacidade de solucionar problemas insolúveis. São pessoas que necessitam sentir que podem conquistar qualquer coisa. A busca por desafios permeia a carreira de quase todo mundo, mas, para quem é ancorado no desafio puro, é o que norteia a sua trajetória — todas as suas decisões profissionais vão sempre ser com o objetivo de superar desafios cada vez maiores.							
5,6 - C — Autonomia e independência Pessoas com essa âncora vão buscar, com o passar do tempo, uma carreira que possibilite maior independência, que permita impor suas próprias condições. A autonomia é inerente a qualquer ser humano, em níveis diferentes, mas quem tem fortemente essa âncora sente a necessidade de ser dono de seu próprio destino, fazer as coisas do seu jeito; por isso, vai organizar sua vida profissional em torno de trabalhos que lhe proporcionem mais escolha e poder de decisão.							
4,6 - F — Dedicação a uma causa Pessoas com essa âncora são orientadas em sua carreira por valores que querem imprimir em seu trabalho. Elas se voltam para os valores e se dedicam a causas, mais do que aos seus talentos e competências. São profissionais que querem, de alguma forma, contribuir para um mundo melhor por meio de seu trabalho.							
4,4 - H — Estilo de vida Muitas vezes, interpretam essa âncora como sendo a de pessoas que não dão prioridade à sua carreira, mas não se trata disso. A questão é que pessoas ancoradas pelo estilo de vida buscam encontrar uma forma de integrar todas as suas necessidades: individuais, de família e de carreira. Podem ser altamente motivadas pelo trabalho, mas entendem que ele deve ser apenas uma parte de sua vida como um todo. São pessoas que querem, acima de tudo, flexibilidade. Por isso, olham mais para a atitude da empresa do que para o programa de trabalho propriamente dito. A diferença para a âncora da autonomia é que elas se adaptam bem ao ambiente organizacional, com suas regras e restrições, mas querem ter opções mais flexíveis de trabalho.							
3,8 - D — Segurança e estabilidade Aqui se enquadram pessoas que precisam se sentir seguras no ambiente de trabalho. Elas buscam maior previsibilidade do futuro, querem "saber onde pisam". São atraídas por empregos em empresas que oferecem essa estabilidade, com bons planos de aposentadoria e boa reputação. É essa estabilidade, principalmente financeira, que vai guiar a carreira desses profissionais							
3,8 - B — Competência administrativa/geral Quem tem como âncora de carreira a competência administrativa geral busca, ao longo de sua vida profissional, atingir os mais altos níveis de responsabilidade na organização. São pessoas que visam a liderança e têm como motivação atingir o topo da hierarquia corporativa. Para elas, a especialização é uma armadilha: entendem a importância de conhecer as áreas funcionais, mas não buscam se aprofundar tecnicamente, pois querem a função de gerência-geral.							
2,6 - A — Competência técnica/funcional Pessoas tecnicamente ancoradas comprometem-se com uma carreira de especialização. Elas ficam motivadas quando são especialistas em um determinado assunto, buscam trabalhos desafiadores, querem testar o conhecimento e a habilidade que têm em sua área de atuação. São pessoas que não visam altos cargos administrativos (essas, normalmente, são mais generalistas), e sim cargos de especialista em uma determinada área.							
COMBINAÇÃO DO DISC, MBTI E ÂNCORAS DE CARREIRA							
Pontos Fortes	Liderança estratégica e estruturada (MBTI + D alto): Exemplo (seu nome) tem perfil natural para conduzir equipes, tomar decisões rápidas e organizar operações com eficiência. Potencial empreendedor e de inovação (Âncora E + C): Muito adequado para iniciar negócios, liderar mudanças ou atuar em projetos autônomos. Capacidade de entregar sob pressão (G + J + D): Gosta de ambientes desafiadores, lida bem com metas ousadas e resolve problemas com agilidade. Orientação prática e realista (S alto + T): Não perde tempo com idealizações: planeja, executa e mede resultados.						
Pontos de Melhoria	Baixa influência interpessoal (I baixo): Pode parecer frio, distante ou autoritário. Tem dificuldade em envolver emocionalmente a equipe. Desinteresse por áreas técnicas e detalhistas (Âncora A): Corre o risco de ignorar detalhes operacionais importantes ou desprezar especialistas da equipe. Risco de excesso de controle (J + D altos): Pode cair em microgestão, ter dificuldade em delegar e aceitar estilos diferentes de trabalho. Necessidade de equilíbrio com vida pessoal (H moderado): Tende a priorizar o trabalho e projetos a ponto de comprometer bem-estar ou relacionamentos pessoais.						
AÇÕES DE MELHORIA RECOMENDADAS							
Empatia e influência positiva	Treinar escuta ativa, dar feedbacks com sensibilidade e construir diálogos de confiança.						
Delegação consciente	Montar times complementares, confiar em especialistas e evitar centralização.						
Respeito à diversidade de estilos	Aceitar que outras pessoas podem entregar com métodos diferentes e ainda assim serem eficazes.						
Nutrir a motivação por propósito	Associar seus projetos a causas maiores, para manter engajamento e conexão com impacto social.						
Equilíbrio pessoal	Inserir pausas, cuidar do corpo e relacionamentos como parte da agenda de alta performance.						
CONCLUSÃO							
Trata-se de um perfil com enorme potencial para liderança empreendedora, com capacidade de organização, foco e entrega em ambientes desafiadores. Deve buscar contextos onde possa criar, liderar, superar e decidir — com pessoas complementares que tragam empatia, técnica e flexibilidade. Quando equilibra sua força com sensibilidade, transforma equipes, empresas e comunidades com poder e propósito.							

RELATÓRIO INTEGRADO COM AS 5 CHAVES DA ALMA - REDDERE	
Visão Geral Integrada	Exemplo (seu nome) é um líder estruturado, técnico e estrategista, com forte orientação para resultados, lógica e especialização. Seu estilo de trabalho é pautado pela organização (J), pensamento objetivo (T), senso prático (S) e iniciativa (E), conforme o MBTI ESTJ. No DISC, o alto D (78%) com I intermediário (28%) reforça um estilo dominante e executor, que assume controle, toma decisões rápidas e impulsiona ações. Já a média presença de S e C mostra que há espaço para melhorar a escuta, empatia e planejamento analítico. Suas âncoras de carreira evidenciam uma alma dividida entre: Espírito empreendedor (6,6), Busca por desafio (6,2), Dedicação a uma causa (5,6), mostrando uma forte motivação por superação, inovação e impacto social — um construtor de soluções com propósito. Já nas 5 Chaves da Alma, Exemplo (seu nome) apresenta alto desenvolvimento, mas quase todas operando em arquétipos de desequilíbrio, o que indica que ele já amadureceu em muitos aspectos, mas precisa realinhar sua energia interior para operar com equilíbrio emocional e espiritual.
Pontos Fortes	Organização e Racionalidade MBTI ESTJ + Âncora A (competência técnica) Exemplo (seu nome) pensa com clareza, estrutura processos, entende sistemas, tem habilidade com lógica e planejamento, ideal para gestão, engenharia ou liderança técnica. Capacidade de Execução DISC D alto + Chave Executor (desenvolvimento 1.0) Garante que as coisas aconteçam, mesmo em ambientes difíceis. Gosta de resultados concretos, metas, indicadores e construção do novo. Potencial de Influência e Liderança DISC D/I + Chave Influenciador + MBTI E É capaz de influenciar pessoas e inspirar movimento, quando conecta com seu propósito interno e se permite mostrar mais de si. Clareza de Propósito e Missão Âncoras E (criatividade empreendedora), G (desafio) e F (causa) Um perfil visionário com causa, ideal para liderar projetos de transformação, startups, organizações com visão social ou educacional. Altíssimo Desenvolvimento nas Chaves (Mas com risco!) Executor, Diplomático e Consultor com nota 1.0 (desenvolvimento pleno) Isso mostra um nível elevado de maturidade comportamental, mas que precisa ser alinhado com humildade e equilíbrio para evitar arrogância, centralização ou dureza relacional.
Pontos de Melhoria	Emoções Engarrafadas e Tensão Interna Visionário em Fogo Interior (raiva/agressividade mal canalizada) Pode demonstrar impaciência, intolerância com lentidão ou erro alheio, e internalizar frustrações até explodir ou somatizar. Síndrome do Super-herói Executor, Consultor e Diplomático em Arquétipo do Super-herói Exemplo (seu nome) pode assumir peso excessivo, não delegar, querer provar valor o tempo todo e se esgotar física e emocionalmente. Excesso de confiança pode mascarar medo de não ser suficiente. Racionalidade Exacerbada MBTI T/J + DISC D/C + Baixa ativação da âncora de estilo de vida (4,4) Dificuldade em abrir espaço para leveza, improviso, lazer, descanso. Tende a ser rígido, sempre no modo "alta performance", o que cobra seu preço com o tempo. Bloqueio de Vulnerabilidade Influenciador como Pérola Escondida Há medo de se mostrar, o que dificulta criar vínculos profundos, confiar plenamente e receber ajuda genuína.
AÇÕES DE MELHORIA RECOMENDADAS	
Gestão Emocional	Terapias corporais (Reich, Lowen), bioenergética, práticas de respiração e contenção. Nomear as emoções. Reconhecer raiva sem julgamento.
Delegação e Equipe	Treinar liderança servidora e situacional. Praticar "soltar o controle". Formar sucessores, delegar processos.
Espaço de descanso e leveza	Criar intencionalmente momentos de pausa. Incluir hobbies, arte, lazer e tempo com amigos que não estejam ligados ao trabalho ou à missão.
Abrir-se emocionalmente	Entrar em ambientes de confiança e vulnerabilidade (grupos de homens, discipulados, rodas de conversa). Falar sobre sentimentos com mentores.
Realinhamento espiritual	Conectar missão e espiritualidade com ações concretas. Não viver só de metas e entregas. Reforçar rituais que tragam sentido, silêncio e direção.
Revisar papéis	Nem sempre Exemplo (seu nome) precisa ser o "resolvedor" de tudo. Pode ser guia, facilitador, pai espiritual ou apenas presença silenciosa. Isso cura a alma e ensina os outros a crescerem.
CONCLUSÃO	
Exemplo (seu nome) é um líder nato — estrategista, executor e visionário — que já superou batalhas internas e carrega consigo um potencial extraordinário. Sua maior vitória, porém, não virá da força, mas da escolha de liderar com leveza, abrir sua alma e trocar a armadura do herói pela presença do guia. Quando acolher sua vulnerabilidade e transformar sua raiva em compaixão, tornará-se um líder íntegro, equilibrado e inesquecível — não por aquilo que conquista, mas por quem ele se torna ao caminhar com verdade e amor.	