

RELATÓRIO PROFILER  
DE MAPEAMENTO DE PERFIL  
COMPORTAMENTAL



Mapear o Perfil Comportamental dos colaboradores é uma forma de enaltecer o trabalho, ajudando cada pessoa a encontrar seu lugar de maneira feliz e confortável. Isso é promover o desenvolvimento humano e nós somos...

## APAIXONADOS PELO DESENVOLVIMENTO HUMANO



# O QUE É PERFIL COMPORTAMENTAL?



Behaviorial  
Profiler  
Map

Os gregos atribuíam aos quatro elementos básicos da natureza (fogo, água, terra e ar), a influência básica no comportamento das pessoas. Hipócrates frequentemente chamado de o pai da medicina Ocidental, propôs que o nosso temperamento é determinado pelo equilíbrio dos nossos quatro fluidos corpóreos essenciais: se o nosso sangue predomina, somos "alegres" de temperamento; se a nossa bile negra predomina, somos "sombrios" de temperamento; se é a nossa bile amarela, somos "entusiásticos" de temperamento; e se é o nosso fleuma, somos "calmos" de temperamento.

Embora a ciência moderna tenha há muito tempo descartado esta fisiologia antiga, os quatro fluidos (mais tarde chamados de "humores") e os seus quatro temperamentos correspondentes, descreviam padrões tão universais das pessoas que eles se tornaram a fundação da medicina grega e romana. Daí surgiram os conceitos: Colérico, Sanguíneo, Fleumático e Melancólico como tendências comportamentais das pessoas.

Através de pesquisas, que incluíam instrumentos estatísticos e inclusive conhecimentos de biofísica o Psicólogo norte-americano William Moulton Marston, no início dos anos 20, construiu o modelo DISC, que são as iniciais de Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

O Profiler é um moderno Sistema de Identificação de Perfil Profissional /Comportamental, destinado a recrutamento e seleção de candidatos, remanejamento, construção de equipes, gestão motivacional e gerenciamento de pessoas baseado na metodologia DISC.





## JOÃO DA SILVA MATOS E SILVA

Perfil <b>EC</b>	Sexo MASCULINO	Nascimento 24/07/1966	Contatos BREDA @ITCO.ORG.BR 62 9972 5959
---------------------	-------------------	--------------------------	---

..... PROCESSADO EM: 11/06/2013 16:30:54

..... VALIDAÇÃO DO TESTE:

O Teste indica ter sido feito de maneira correta e sincera.

“ Não se preocupe quando não for reconhecido, mas esforce-se para ser digno de reconhecimento. ”

*Abraham Lincon*

# ENTENDA OS ÍNDICES

**EN**

Alta  
49,43

## Energia

Energia indica o "pique" para o trabalho, a capacidade de mudar e a habilidade de absorver o estresse mais facilmente.

**IEM**

Alto  
32.09

## Índice de Exigencia do Meio

O IEM mede o quão forte é a exigência do meio externo. Além do índice poderemos ver nos gráficos as cobranças do meio externo de maneira comparativa. Temos nosso perfil interno e nossa percepção de como deveríamos ser para ter um desempenho melhor. Esta segunda parte é a cobrança do meio externo.

**IA**

Norm Baixo  
-0,70

## Índice de Aproveitamento

O Perfil com IA alto indica que a pessoa se encontra num momento em que percebe que suas habilidades estão sendo bem aproveitadas em suas atividades. O IA baixo significa sub aproveitamento, é uma subutilização de suas habilidades, pode ser por fluxo de trabalho muito lento, excesso de pessoal no departamento, paralisações ou interrupções de trabalho muito frequentes.

**MRL**

Norm Alto  
2,69

## Moral

Moral indica o nível de auto aprovação da pessoa em termos de seu desempenho profissional e/ou pessoal. Moral alto: Significa que a pessoa tem uma boa auto aprovação profissional, acredita que está caminhando na direção certa de seu desenvolvimento. Moral baixo: Significa que a pessoa sente que muitas mudanças devem ocorrer para que seu desempenho melhore.

**IP**

Norm Alto  
3,73

## Índice de Positividade

O IP mede a autoestima do indivíduo. Indica o nível de auto aprovação em termos de seu desempenho principalmente em questões pessoais.

**AMP**

Normal  
15,61

## Amplitude

A Amplitude indica o quão forte é a importância do ambiente de trabalho na produtividade do profissional.

**TR**

Normal  
7'8"

## Tempo de Resposta

TR indica o tempo que o avaliado consumiu para responder ao questionário online. Este índice informa muito sobre o autoconhecimento do avaliado. Pessoas que raramente ou nunca pararam para refletir sobre seu comportamento têm mais dificuldade em identificar seu estilo, fazer uma autocrítica e definir seu perfil. O ideal é encontrarmos tempos que variam de 3 a 11 minutos, valores acima de 11 indicam que a pessoa teve dificuldade em identificar seu perfil, abaixo de 3 indica que ela avaliou muito rapidamente as alternativas.

**IF**

Norm Baixo  
9.84

## Índice de Flexibilidade

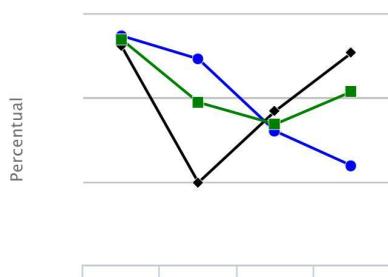
IF mede o quanto a pessoa pode mudar seu comportamento e com que facilidade pode fazê-lo. Além da atitude aponta com que facilidade o indivíduo aceita e absorve novos conceitos e quebra de paradigmas, quando necessário. O IF varia de acordo com a época em que foi respondido o questionário, pois envolve além do perfil, o estado emocional e profissional para absorção de novos conceitos e desafios naquele momento.

# GRÁFICOS

## LEGENDAS

- Executor/Dominância
- Comunicador/Informalidade
- Planejador/Condescendência
- Analista/Formalidade

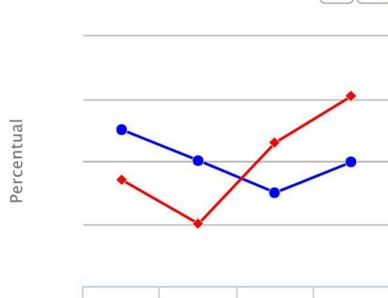
### PERFIL ISOLADO



Apresenta os perfis isolados: Executor, Comunicador, Planejador e Analista. A linha azul indica o perfil interno, a predominância dos perfis, comunicador e executor, respectivamente. Como realmente é, em sua natureza, e como age em ambientes familiares. Como exemplo, em sua casa ou trabalho, ou a forma como ela pode agir em casos de pressão. A linha preta indica o que o meio externo está cobrando que ela seja. O meio pede para que a seja mais analista e planejadora e menos executora e comunicadora, cobrando assim o desenvolvimento de características desses perfis. A distância entre as linhas não possuem grande discrepância, indicando que a adequação da pessoa ao seu trabalho esta correta, porém, com algumas mudanças a serem realizadas. A linha verde mostra uma tendência de adequação do comportamento ao meio externo.

### ESTILO DE LIDERANÇA

A linha azul e a linha vermelha possuem 4 pontos. O primeiro ponto de cada linha refere-se à característica de

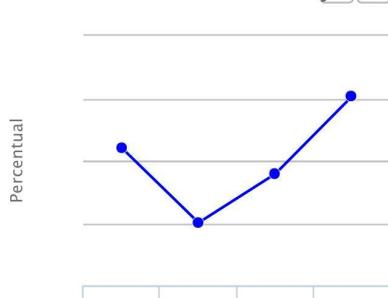


Dominância; o segundo

ponto, à Informalidade; o terceiro ponto, à Condescendência e o quarto se refere ao Controle ou Formalidade. A linha azul (com pontos circulares) indica o perfil comportamental interno do candidato, como é o candidato. A linha vermelha (com pontos quadrados) indica como o candidato está sentindo a necessidade de ser, ou seja, é a pressão que o meio externo exige dele. O estilo de liderança é dominante e informal e pouco condescendente e formal. O meio exige que ela seja menos dominante e menos informal, mais condescendente e mais formal. Com ênfase para a variação maior entre a dominância e condescendência. A discrepância entre as linhas não excede de forma a prejudicar a adequação, porém existe um sentimento de necessidade de mudanças.

### LIDERANÇA ATUAL

Esse remete a interação entre as características das exigências do meio sobre ela. Tem dinamismo nas relações



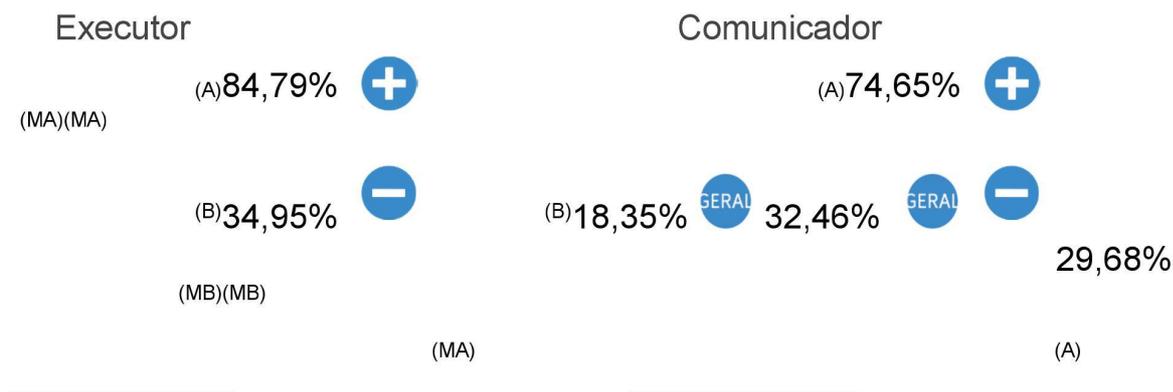
interpessoais, tomada

de decisões rápidas, assume postura de comando, tem mais pulso e dominância. Expõe-se a riscos, gosta de mudanças. Prefere dar ordem a recebê-las. Uma pessoa que tem o ponto de Dominância mais elevado, geralmente exerce um tipo de liderança por comando, tendo pulso para determinar onde deseja chegar e passando mais ordens do que instruções. Não são muito abertos a sugestões.

# SOBRE OS PERFIS

## LEGENDAS

- +** Pontos Fortes
- Pontos a Desenvolver



EXECUTOR	COMUNICADOR	PLANEJADOR	ANALISTA
AUTO CONFIANTE	COMUNICATIVO	ESTÁVEL	PRECISO
ENÉRGICO E DOMINANTE	PERSUASIVO	PACIENTE	ATENTO AOS DETALHES
ACEITA E GOSTA DE DESAFIOS	ENTUSIASMADO	CALMO	DILIGENTE
COMPETITIVO E AUDACIOSO	OTIMISTA	TEM RITMO CONSTANTE	ORGANIZADO
DESTEMIDO E CORAJOSO	FÁCIL DE RELACIONAR	CONSERVADOR	CONSERVADOR



# PERFIL ISOLADO

## LEGENDAS

- Executor
- Comunicador
- Planejador
- Analista

### PERFIL ISOLADO ALTO



+ COMUNICAÇÃO  
+ TRAB. EM EQUIPE  
+ OTIMISTA  
+ ENVOLVENTE  
+ POPULAR

+ METÓDICO  
+ PACIENTE  
- APRESSADO  
+ TOLERANTE  
+ ORGANIZADO

+ INDEPENDENTE  
+ ASSERTIVO  
+ INICIATIVO  
+ PULSO  
+ SENSO DE URGÊNCIA

+ ESTRUTURADO  
+ ESPECIALISTA  
+ CUIDADOSO  
+ RESERVADO  
+ DISCRETO

+ TÉCNICO  
+ ANALÍTICO  
+ RESERVADO  
- IMPULSIVO  
+ ORGANIZADO

+ COMANDANTE  
+ PRODUTIVO  
+ RÁPIDO  
+ MUTÁVEL  
ASSUME + RISCOS

### PERFIL ISOLADO BAIXO

- INDEPENDENTE  
+ AGRADÁVEL  
- DOMINANTE  
+ CUIDADOSO  
+ COMPREENSIVO

- FORMAL  
+ AVENTUREIRO  
+ ASSERTIVO  
+ TRABALHO EM EQUIPE  
- PERFECCIONISTA

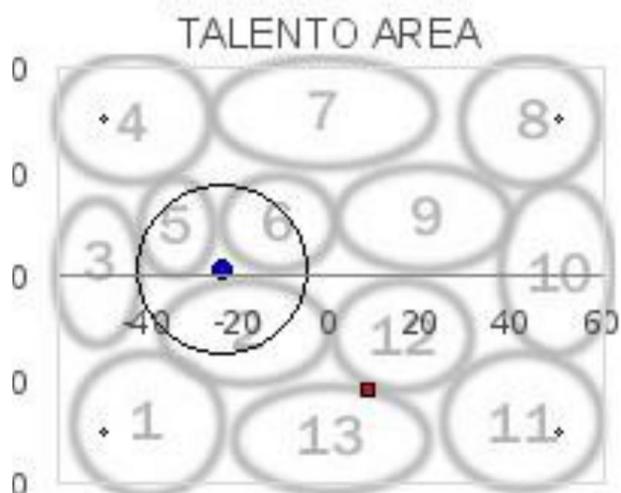
# PERFIL PROFISSIONAL

## LEGENDAS

- Melhor área de atuação
- Exigência do meio

- ..... 1  COMANDANTE
- ..... 2  COMPETIDOR
- ..... 3  ADMINISTRADOR
- ..... 4  MOTIVADOR
- ..... 5  VENDEDOR
- ..... 6  DIPLOMATA
- ..... 7  ACONSELHADOR
- ..... 8  ATENDENTE
- ..... 9  PROFESSORAL
- ..... 10  TÉCNICO
- ..... 11  ESPECIALISTA
- ..... 12  ESTRATEGISTA
- ..... 13  CONTROLADOR

Mostra o posicionamento da pessoa dentro das zonas de talento.



# PERFIL PROFISSIONAL

João é pró-ativo, direto e dinâmico. Capaz de demonstrar uma sociabilidade bastante atraente, dependendo do que a situação exigir. Tem muitos objetivos e pode comprometer-se para alcançá-los. Procura manter uma posição de dominância tanto em termos de autoridade pessoal e controle quanto no âmbito social. Gosta de sentir que é apreciado e respeitado pelos outros.

## Habilidades básicas

Tem muita energia, e é atraído para situações onde outros podem considerar estressantes demais. Tem senso de urgência. Tem uma forma de agir impulsionadora e motivadora com muita energia. Tem capacidade de pensar e reagir com presteza, de se adaptar a situações desafiadoras e usar sua assertividade e persuasão para motivar os outros a aceitar suas propostas.

## Desempenho de tarefas

Executa tarefas com determinação e assertividade. Entusiasma-se e leva seu entusiasmo para sua equipe. Aceita tarefas como um desafio como nenhum outro faria.

## Forma como busca resultados

Por ter um senso de urgência muito grande, busca resultados em tempo recorde. Exige de sua equipe eficiência e a motiva para isso. Não se deixa vencer pelas dificuldades, alcança os resultados esperados. Gosta de disputar, nem que seja consigo mesmo.

## Relacionando-se com os outros

Tem grande sociabilidade e é bastante persuasivo. Age de forma exigente, especialmente quando sob pressão. Pode usar sua atratividade para influenciar pessoas. Por não ter medo de confrontações, trata assuntos diretamente e não se sente intimidado por uma abordagem firme.

## Ambiente de trabalho

Gosta de ambientes dinâmicos, com muitas pessoas eficientes e com movimento.

## Reação sob pressão

Não se intimida, cumpre seus objetivos com muita energia. Pensa com rapidez e eficiência. É o perfil que mais suporta pressão.

## Relação com mudanças

Aprecia mudanças e novos desafios. Ele não gosta de estagnação por isso as mudanças o motivam.

## Sub-características

As sub-características deste tipo são: Determinação, Automotivação, Independência, Entusiasmo e Autoconfiança.

## Fatores de afastamento

# PERFIL PROFISSIONAL

Quando não tem domínio da situação, ineficiência, rotina, desprestígio e insegurança.

Fatores motivadores

Qualquer forma de estagnação o desmotiva. Gosta de ser desafiado. Precisa estar sempre executando tarefas devido à grande energia que possui. Desafios o motivam.

Necessidades básicas

Autonomia, dinamismo, reconhecimento e segurança.

Valoriza os outros por...

Eficiência, entusiasmo, dinamismo.

Habilidades Comuns

Como líder nato, você é confiante, motivado, extrovertido e cheia de energia. É um grande empreendedor orientado à ação, cujo principal objetivo é alcançar resultados. Status é algo importante para você. Em sua carreira, trabalha duro e define metas, muitas vezes baseado em progredir na empresa ou se tornar uma pessoa mais importante em sua organização. Você quer coisas maiores e melhores em todas as áreas de sua vida. Consegue facilmente se concentrar nas alegrias do sucesso e ignorar as consequências de um possível comportamento. Você é confiante e espera que as coisas deem certo. E elas geralmente dão. Você não é restrito por limitações, mas ao contrário se ajusta ou contorna as regras. Entende a necessidade de haver regras e regulamentos, mas tende a vê-los como guias ou sugestões de comportamento, e não como ordens. Visto que não joga seguindo as regras, você não é limitado pela conformidade. Essa capacidade de pensar diferente é um acréscimo importante para sua organização. Ainda assim, você tem seu próprio senso de certo e errado e se apega firmemente aos seus princípios. É improvável que alguém consiga convencê-lo a contrariar suas crenças.

Vantagens

Há muitas vantagens em seu perfil de personalidade. Por exemplo, você é muito querido e admirado por outros. Também é confiante e capaz. Você se considera merecedor de sucesso e reconhecimento. Você é rotineiramente reconhecido por sua capacidade de alcançar resultados. Por ser flexível, raramente fica em um impasse. Quando algo não está dando certo, quer em sua vida pessoal, quer na profissional, você faz as mudanças necessárias para atingir seu objetivo. Você inspira outros a fazer o melhor trabalho que podem, e sua natureza competitiva motiva seus colegas de trabalho. Tem uma natureza enérgica e é capaz de viver e trabalhar no presente, mesmo quando está concentrado em objetivos futuros. Observar e lembrar-se de detalhes é algo fácil para você, mesmo quando está concentrado no quadro completo. Você é orientado a tarefas e consegue reconhecer problemas potenciais com facilidade. Sua atração por riscos e aventuras o leva a experimentar coisas novas e a ser bem-sucedido.

Estilo de Comunicação

# PERFIL PROFISSIONAL

Você é um grande comunicador. É cativante e fala com clareza. As pessoas querem ouvi-lo e entender o que tem a dizer. Você tende a ser chamativo ou ostentoso e pode incorporar isso ao seu estilo de comunicação. Suas conversas são bastante interativas; você fala de maneira ativa e claramente se envolve com o assunto. Visto que não é facilmente ameaçado por críticas, consegue participar em conversas sérias que podem ser desconfortáveis para outros tipos de personalidade. Mesmo assim, você enfrenta alguns desafios de comunicação. Por exemplo, pode ficar impaciente quando os outros não pensam tão rápido ou não se adaptam tão bem como você. Isso pode levá-lo a ser seco com os outros, o que pode cortar a comunicação. Visto que não se sente ameaçado por críticas e conflitos, você talvez diga algo doloroso para outra pessoa sem perceber. Por se concentrar em suas próprias motivações e objetivos, você nem sempre está em sintonia com o modo de pensar e os sentimentos dos outros. Isso pode fazer outras pessoas se sentirem ignoradas.

## Organização e Planejamento

Há um velho ditado que diz que "aquele que hesita está perdido". Isso faz muito sentido para você, porque sabe que as decisões orientadas a resultados devem ser tomadas de forma rápida e sem hesitação. Isso geralmente significa que não tem muito tempo para planejamento e organização. Você sempre tem um plano, mas é mais provável que ele esteja em sua mente do que no papel. Sua flexibilidade lhe permite alterar seus planos conforme a necessidade. Em vez de falhar, você se ajusta a fim de ser bem-sucedido. Você é muito bom em definir metas, mas muitas vezes ignora detalhes. Tem pensamentos bastante organizados, mas pode não ser tão organizado em aspectos mais concretos. Visto que fica empolgado com os projetos, você costuma começar um projeto e depois o abandona. Por causa dessa tendência, muitas vezes não assume compromissos de longo prazo, tanto no trabalho como em sua vida pessoal. Você sabe que está sempre progredindo, então por que se comprometer a um lugar, pessoa ou ideias que podem não interessá-lo no futuro?

## Fatores Motivacionais

Você é motivado por independência, controle e domínio. Faz seu melhor e gosta de ser o melhor em tudo. Você é especialmente motivado quando uma tarefa parece impossível ou tem poucas chances de ser realizada. Esses desafios o inspiram a provar a si mesmo que consegue realizar tarefas impossíveis, especialmente se isso resultará em reconhecimento. Você não tem medo de correr riscos. Sua grande energia e desejo de emoção o motiva a experimentar coisas que podem assustar os outros. Fazer algo que intimida os outros é motivador. Você considera o poder extremamente importante e é motivado a trabalhar em busca de poder e reconhecimento. Por exemplo, é improvável que você trabalhe em um projeto que não lhe interessa, a menos que isso resulte em uma promoção.

## Estilo de Liderança

Você mantém um estilo de liderança flexível por causa de sua forte capacidade de ler as pessoas. Em qualquer situação, sabe exatamente o que é necessário para motivar os membros de sua equipe. Não

# PERFIL PROFISSIONAL

importa a tática que você use, seu encanto e capacidade de conviver bem com os outros facilmente repara o relacionamento. Visto ser capaz de compreender facilmente como as pessoas são motivadas, você consegue reunir pessoas para atingir seus objetivos. Em qualquer caso, valoriza as contribuições de seus funcionários com base na capacidade que têm de obter resultados. Você vê o quadro completo e prefere deixar que os outros cuidem dos detalhes. Embora essa mentalidade o mantenha concentrado no sucesso, você muitas vezes ignora os refinamentos necessários para alcançar um objetivo. Você vê as coisas em sua mente e tem uma visão clara. Por ter um raciocínio rápido, talvez fique impaciente com empregados que não pensam tão rápido quanto você. As pessoas gostam de estar perto de você, trabalhar com você e para você.

## Estilo de Gestão Requerido

Visto que você é orientado à ação e competitivo, seu gerente deve estar disposto a lhe dar tarefas concretas com aplicação prática. Você também gosta de opiniões positivas e resultados imediatos. Se seu sucesso não é confirmado por outros, você fica infeliz. Também deve haver espaço para flexibilidade. Você costuma fazer seu melhor à medida que vai fazendo as coisas. Uma gestão que exija rigorosos registros em papel pode ser difícil para você. Visto que você fica entediado com facilidade, um bom gerente que deseja investir em seu sucesso vai garantir que suas tarefas sejam variadas e que você tenha oportunidades de competir com outros, ou até consigo mesmo se não houver oportunidades de competição. Você normalmente rejeita trabalhos em equipe porque acha que a colaboração atrapalha sua capacidade de alcançar resultados rápidos. Um bom gerente vai prestar muita atenção às pessoas que coloca em sua equipe, para que seus talentos naturais sejam apoiados, e não sufocados. Por exemplo, um membro de equipe cauteloso pode ajudar a equilibrar sua tendência a correr riscos. Uma pessoa que se concentra em pesquisar fatos também pode ser de ajuda, para se certificar de que seu trabalho orientado a objetivos continue no rumo certo.

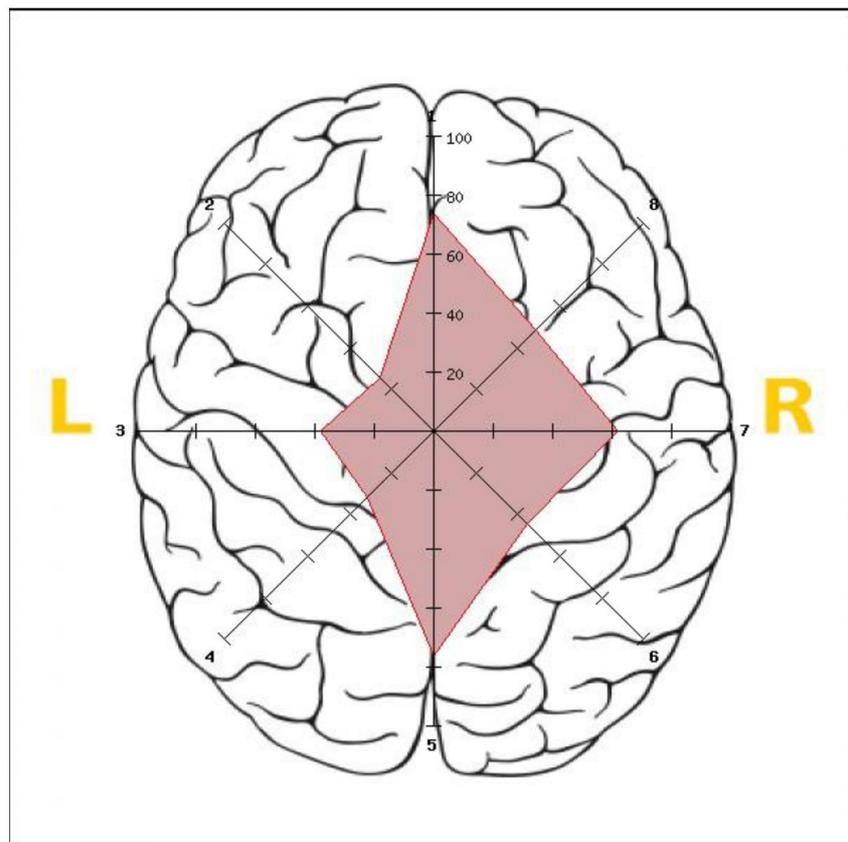
## Tomando Decisões

Você toma excelentes decisões porque usa critérios objetivos ao fazer isso. Seu foco principal ao tomar decisões é se a opção escolhida vai lhe dar resultados rápidos e satisfatórios ou não. Você é imparcial com os outros e faz boas escolhas sem ser influenciado pelas condições emocionais dos outros. Infelizmente, isso pode ferir os sentimentos de pessoas que acham que seu modo de tomar decisões é frio e impessoal. Sua personalidade forte o leva a rejeitar conselhos ao tomar decisões. Você costuma saber exatamente o que quer e como obtê-lo. Ainda assim, tem uma tendência a ser impulsivo e a não pesar os prós e os contras ao tomar uma decisão. Você segue seus instintos, que geralmente estão certos.

# PERFIL PROFISSIONAL

Tomada de Decisão: Racional, Rápido

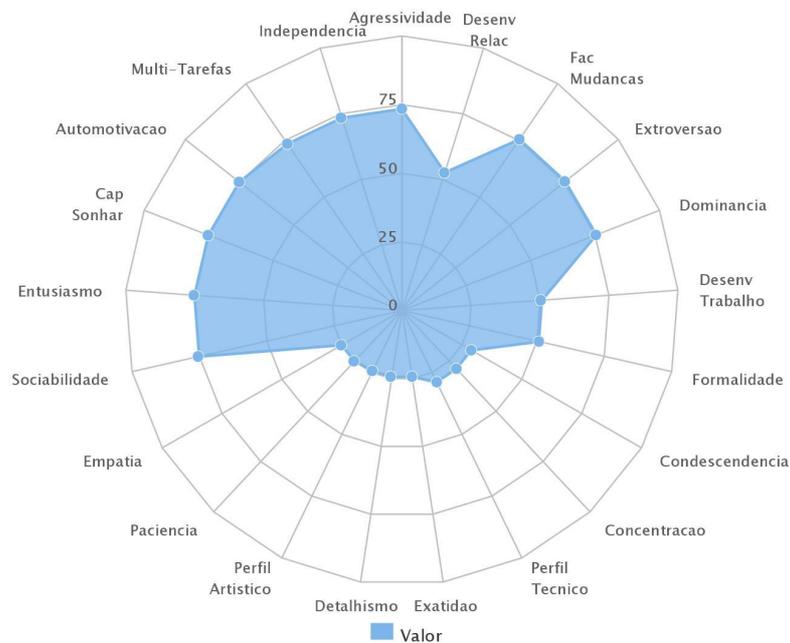
# PREFERÊNCIA CEREBRAL



# COMPETÊNCIAS



Grafico Radar



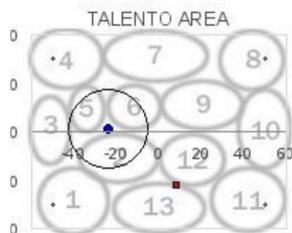
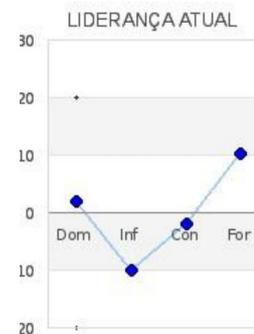
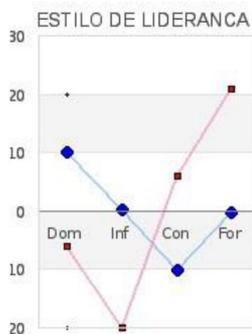
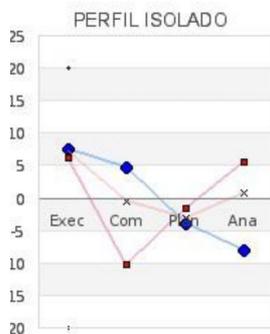
Perfil: EC

Energia: 49,43% (Alta) | IEM: 32.09 (Alto) | IA: -0,70 (Norm Baixo) | Moral: 2,69 (Norm Alto)  
 IP: 3,73 (Norm Alto) | Amplitude: 15,61 (Normal) | TR: Preenchimento Manual | IF: 9.84 (Norm Baixo)

Validação do Teste: O Teste indica ter sido feito de maneira correta e sincera.

	Perfil +	Perfil -	Geral	Gráfico do Perfil Geral
Executor	D 84,79%	34,95%	32,46%	(MA)
Comunicador	I 74,65%	18,35%	29,68% (A)	
Planejador	S 63,81%	11,58%	21,02% (B)	

# RESUMO



Analista C 46,70% 7,58% 16,85% (MB)

João é amigável e confiável. Expressa-se bem (falando pouco ou muito), e costuma a valorizar as relações com outras pessoas. É normalmente franco e tende a trabalhar a um nível emocional, revelando seus sentimentos aos outros quando se sente à vontade. É simpático mas nem sempre acessível. Se interessa pelas pessoas e apesar de gostar de trabalho, valoriza também a diversão. Costuma ser flexível e compreensivo. Pode as vezes ser um pouco reservado mas se abre para ensinar ou passar seus conhecimentos, agindo um pouco como instrutor ou consultor, mas isto não é muito frequente.

João é direto e pró-ativo. Por vezes toma postura de liderança, preferindo isto a seguir ordens de terceiros, e gosta de tomar ações mais rapidamente, embora em alguns casos possa ponderar bastante. Acredita em aproveitar oportunidades e em conseguir os objetivos à sua maneira. Geralmente é independente, preferindo dar ordens do que recebê-las. Também prefere fornecer instruções do que pedir cooperação. Pode se expor as vezes a correr riscos. Tem senso de organização, lida bem com mudanças e também com confrontações.

Tomada de Decisão: Racional, Rápido

# DICIONÁRIO

**Absenteísmo:** Falta constante ao trabalho, por parte do empregado, ou sua ausência devido a problemas de saúde.

**Avaliação 180 graus:** É um modelo intermediário ao 360 graus. Com ele, não há avaliação dos subordinados, mas apenas dos pares, clientes e chefe.

**Avaliação 360 graus:** Sistema usado para medir o desempenho, em que o funcionário não é submetido somente à avaliação do chefe imediato, mas à dos colegas de trabalho, subordinados e até de clientes da empresa.

**B2B:** Sigla fonética de "business to business". É o comércio eletrônico entre empresas. Trata-se de um mercado sem a participação do consumidor.

**B2C:** Business to Customer, a empresa que vende diretamente para o consumidor via internet.

**Benchmark:** Parâmetros de excelência, exemplos de coisas boas.

**Breakthrough:** Trata-se de um avanço em determinada área.

**Briefing:** Todas as informações necessárias para realização de uma determinada ação.

**CEO:** Chief Executive Officer: É o cargo mais alto da empresa. É chamado também de presidente, principal executivo, diretor geral, entre outros. Quando existe um presidente e um CEO, o primeiro é mais forte.

**Clima organizacional:** É o ambiente interno de uma empresa. Para avaliá-lo são considerados, entre vários itens, a liderança na companhia, a motivação para o trabalho, as possibilidades de crescimento profissional, enfim, as satisfações e insatisfações dos funcionários.

**CLO:** Chief Learning Officer: Responsável por administrar o capital intelectual. Ele precisa reunir e gerenciar todo o conhecimento da organização.

**CMM:** Capacity Maturity Model, recurso para desenvolvimento de software.

**Coaching:** Sessões de aconselhamento feitas por um consultor de carreira que acompanha e se envolve no desenvolvimento contínuo do profissional.

**Compliance:** Agir de acordo com uma regra, um pedido ou um comando. Através das atividades de compliance, qualquer possível desvio em relação a política de investimento dos produtos é identificado e evitado.

**Counseling:** Aconselhamento de carreira. É uma espécie de terapia profissional, que discute, entre outras coisas, os objetivos pessoais e futuros, estilo gerencial do executivo, nível cultural, valores e conhecimento do mercado.

**Downsizing:** Redução no número de funcionários da empresa.

**E-learning:** Aprendizagem realizada através da Internet. Ensino ou formação a distância.

**Empowerment:** Este termo surgiu nos anos 80 e se refere às situações em que os chefes devem decidir um pouco menos e os subordinados um pouco mais.



# DICIONÁRIO

**Endomarketing:** É uma área diretamente ligada à de comunicação interna, que alia técnicas de marketing a conceitos de recursos humanos.

**Feedback:** É uma conversa particular entre o líder e o liderado, com caráter de avaliação, sobre os acertos e erros do liderado.

**Fine Tuning:** Sintonia fina, calibragem.

**Follow-up:** Dar prosseguimento a uma discussão ou debate, retomando temas para atingir soluções. Também pode significar revisão das tarefas atrasadas que foram geradas após uma reunião ou auditoria.

**Headcount:** Número de pessoas que trabalham em determinada equipe ou empresa.

**Headhunter:** Caça-talentos do mundo corporativo.

**Intranet:** Rede de comunicação interna e exclusiva das empresas.

**Intrapreneur:** Empreendedor interno, pessoa que dirige uma unidade do negócio como se ela fosse uma empresa independente.

**Job rotation:** Rodízio de funções promovido pela empresa, para que o funcionário possa adquirir novos conhecimentos em setores diferentes e acumular experiências, sem sair da companhia em que trabalha.

**Know how:** Conhecimento.

**Mentoring:** Profissional mais velho, com experiência e habilidade de relacionamento, que acompanha e passa para o mais novo suas idéias sobre o trabalho e a carreira.

**Meritocracia:** Sistema de recompensa e/ou promoção fundamentado no mérito pessoal.

**Nepotismo:** Favorecimento de parentes próximos feito por quem tem autoridade e poder.

**Networking:** Construir uma boa rede de relacionamentos, geralmente em sua área de atuação.

**Newsletter:** Boletim de notícias.

**Outsourcing:** Terceirização.

**Overhead:** Despesas operacionais.

**Outplacement:** Serviço oferecido e pago pela empresa, que consiste no aconselhamento, orientação e estímulo ao profissional demitido, preparando-o técnica e psicologicamente para se recolocar no mercado de trabalho, bem como para o planejamento de sua carreira.

**Paradigma:** Um exemplo que serve como modelo; padrão.

**Performance:** Palavra inglesa que significa atuação e desempenho.

**Player:** Empresa que está desempenhando algum papel em algum mercado ou negociação.

**Presenteísmo:** Diferente do absenteísmo, quem sofre deste mal não falta ao trabalho - com cansaço excessivo, a produtividade e a motivação é que deixam de aparecer.

**Reengenharia:** Mudança nos processos internos de uma empresa.

**Resiliência:** Capacidade de se recobrar facilmente ou se adaptar à má sorte ou às mudanças.

**RH:** Sigla de recursos humanos (departamento responsável pelas contratações, treinamentos, remuneração, encaminhamento de carreira e conflitos na empresa).

**Skill:** Habilidade.

**Stakeholders:** Partes / grupos que estão diretamente interessadas na atividade da empresa: acionistas, governo, clientes, funcionários, fornecedores e sociedade.

**Turnover:** Rotatividade de funcionários dentro de uma empresa, medida pela média de pessoal que se mantém fixa na companhia.

**Workaholic:** Pessoa viciada em trabalho.

**Workshop:** Treinamento em grupo de acordo com a técnica dominada pelo instrutor, que visa ao aprendizado de novas práticas para o trabalho.

