

# Estudo Técnico Preliminar 90/2024

## 1. Informações Básicas

Número do processo: 21000.044926/2024-62

## 2. Descrição da necessidade

A Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento, unidade subordinada à Secretaria-Executiva do Ministério da Agricultura e Pecuária, é responsável por gerenciar e desenvolver os recursos humanos do Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA). Com a crescente complexidade das atividades do MAPA e a necessidade de alavancar a eficiência administrativa, a SGP enfrenta um desafio significativo: otimizar a seleção, alocação, desenvolvimento e gestão de desempenho dos servidores. A eficiência nessas áreas é crucial para garantir que o MAPA tenha a capacidade de atingir seus objetivos estratégicos, especialmente aqueles voltados para a retenção e desenvolvimento de competências.

Um dos problemas centrais enfrentados pela SGP é a dificuldade em realizar processos de seleção e alocação de pessoal que sejam precisos e alinhados às necessidades institucionais. A ausência de uma metodologia estruturada para avaliar os perfis comportamentais dos candidatos compromete a capacidade da SGP de identificar os indivíduos mais adequados para determinadas funções, resultando em possíveis desajustes entre as competências dos servidores e as exigências dos cargos.

A falta de uma ferramenta eficaz para análise comportamental também limita a capacidade da SGP de promover o desenvolvimento de carreiras de maneira personalizada. Sem uma compreensão clara dos estilos comportamentais dos servidores, torna-se difícil criar planos de desenvolvimento que atendam às necessidades individuais e estejam alinhados com os objetivos institucionais. Isso pode resultar em um desenvolvimento profissional desalinhado, afetando a motivação e o crescimento dos servidores.

A SGP reconhece que, para enfrentar esses desafios e melhorar suas práticas de gestão de pessoas, é essencial adotar metodologias modernas e comprovadas. O método DISC, que permite uma análise detalhada dos perfis comportamentais, surge como uma solução ideal para suprir essas lacunas. Ao capacitar os servidores na aplicação dessa metodologia e implementar uma ferramenta online que suporte a análise comportamental contínua, a SGP estará modernizando suas práticas de gestão de pessoas e se alinhando às melhores práticas do mercado.

Este projeto de implementação da metodologia DISC está diretamente alinhado ao Objetivo Estratégico 16 do Plano Estratégico do MAPA para 2020-2027, que visa “Reter e desenvolver competências com foco na estratégia corporativa”. Ao solucionar os problemas identificados, a SGP não apenas otimiza suas operações, mas também contribui para o alcance das metas estratégicas do MAPA, fortalecendo a capacidade da organização de cumprir sua missão institucional.

Em resumo, o problema enfrentado pela SGP se resume à necessidade de modernizar suas práticas de gestão de pessoas para enfrentar os desafios de eficiência e precisão na seleção, alocação e desenvolvimento de servidores. A implementação da metodologia DISC, por meio de uma capacitação adequada e de uma ferramenta online, é a solução que permitirá à SGP superar essas dificuldades, promovendo uma gestão mais estratégica e alinhada com os objetivos institucionais.

## 3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
ENAGRO/SGP/SE	Sara Martins

## 4. Descrição dos Requisitos da Contratação

Para que a contratação atenda às necessidades identificadas, a contratação deve contemplar a realização de 1 (um) treinamento in company, preferencialmente presencial ou remoto (síncrono), para até 15 servidores na metodologia DISC para torná-los analistas comportamentais qualificados, habilitados a aplicar o questionário DISC e gerar relatórios comportamentais detalhados utilizando a metodologia DISC, reconhecida para análise e desenvolvimento de perfis comportamentais.

A empresa contratada deverá fornecer todos os materiais didáticos, certificados e acesso à plataforma online para gestão e análise dos relatórios comportamentais dos participantes. Além disso, a contratação contemplará a aquisição de 700 créditos para emissão de relatórios comportamentais, por meio de ferramenta online especializada em diagnósticos DISC.

### 1. TREINAMENTO:

A empresa contratada deve fornecer um programa de capacitação completo e detalhado, abrangendo os seguintes aspectos:

**Treinamento Teórico:** A capacitação deve incluir módulos teóricos que abordem os fundamentos da metodologia DISC, incluindo a história, a teoria subjacente, e as quatro dimensões comportamentais (Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade). É essencial que os participantes compreendam profundamente como cada perfil comportamental influencia o comportamento no ambiente de trabalho.

**Aplicação Prática:** O treinamento deve oferecer módulos práticos que permitam aos servidores aplicar o conhecimento teórico em situações reais. Isso inclui estudos de caso, simulações e a análise de perfis comportamentais reais, utilizando a ferramenta online fornecida.

**Certificação:** Ao final do treinamento, os participantes devem ser certificados como analistas DISC, garantindo que estão aptos a aplicar a metodologia com autonomia e precisão. A empresa deve fornecer certificações reconhecidas no mercado.

**Material Didático:** A empresa deve fornecer material didático completo, que inclua apostilas, manuais e recursos digitais, permitindo aos servidores revisarem o conteúdo e aplicarem o conhecimento adquirido após o término do treinamento.

### 2. FERRAMENTA ONLINE DE ANÁLISE COMPORTAMENTAL DISC:

A empresa contratada deve disponibilizar uma ferramenta online robusta que atenda aos seguintes requisitos:

**Aplicação do Questionário DISC:** A ferramenta deve permitir a aplicação do questionário DISC de forma digital, sendo acessível via navegador web, sem a necessidade de instalações locais. Deve suportar múltiplos usuários simultâneos e oferecer uma interface intuitiva para que os servidores e os avaliados possam utilizar com facilidade.

**Geração de Relatórios Detalhados:** A ferramenta deve ser capaz de gerar relatórios detalhados com base nas respostas do questionário DISC. Esses relatórios devem incluir uma análise aprofundada dos perfis comportamentais dos indivíduos, destacando pontos fortes, áreas de desenvolvimento e recomendações práticas para a gestão desses perfis no contexto organizacional.

**Segurança e Privacidade de Dados:** A ferramenta deve garantir a segurança e privacidade dos dados dos servidores, atendendo às normativas de proteção de dados, como a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados). Deve contar com protocolos de criptografia e controles de acesso para proteger as informações sensíveis.

**Supporte Técnico e Manutenção:** A empresa deve fornecer suporte técnico contínuo durante a vigência do contrato, garantindo que a ferramenta esteja sempre disponível e funcionando corretamente. O suporte deve incluir assistência na resolução de problemas técnicos, atualizações da plataforma e treinamento adicional, se necessário.

## 5. Levantamento de Mercado

A pesquisa de mercado foi realizada com três empresas reconhecidas pela aplicação da metodologia DISC: Etalent, FEBRACIS, e Instituto Ferrarezi. Cada uma foi avaliada quanto à robustez das ferramentas online, experiência na aplicação da metodologia DISC, suporte técnico, e capacidade de personalização das soluções.

A **Etalent** é reconhecida por sua expertise na aplicação do DISC em processos seletivos e oferece uma plataforma abrangente para a gestão de RH. Contudo, seu foco predominante em processos seletivos e a falta de especialização em capacitação contínua

e personalizada foram identificados como limitações. Um outro ponto desfavorável é que a empresa possui valores diferentes para cada tipo de relatório emitido, o que significa que cada relatório consome uma quantidade diferente de créditos. Essa variação dificulta o planejamento da contratação e pode tornar a capacitação mais onerosa para a Administração.

A **FEBRACIS** possui uma sólida experiência na metodologia DISC. No entanto, seu foco principal está no desenvolvimento de liderança e coaching. A capacitação oferecida é prática, centrada em workshops e sessões que utilizam o DISC como ferramenta de apoio para o desenvolvimento pessoal e profissional. O treinamento é realizado de forma presencial e por inscrição, sem oferecer a modalidade in company. Além disso, a empresa não disponibiliza acesso ao sistema para gerenciamento e emissão de relatórios, o que limita a autonomia na gestão dos processos de desenvolvimento. Diante disso, entende-se que a mesma não se alinha exatamente ao objeto desta contratação.

Por fim, o Instituto Ferrarezi se diferencia pela oferta de uma solução personalizada e voltada para a análise detalhada de perfis comportamentais. A capacitação é prática e adaptada às necessidades da organização, acompanhada de suporte contínuo após a formação inicial. A ferramenta online da Ferrarezi é robusta, permitindo customizações e gerando relatórios altamente detalhados, com insights práticos para a gestão de pessoas.

Entre os diferenciais do Instituto Ferrarezi, destacam-se a proposta de um treinamento híbrido, incluindo 8 horas presenciais para vivências práticas e 6 horas online para teoria e instruções da plataforma. Outro diferencial é o acesso sem custo adicional à plataforma Sólides, que oferece autonomia ao Ministério da Agricultura para gerenciar relatórios, realizar comparativos de perfis, e utilizar a função arquitetura de cargos. A plataforma também permite a geração de cinco tipos de relatórios distintos com o mesmo custo.

Além disso, o software utilizado, Profiler®, possui certificado de 97% de acurácia pela UFMG e USP. O sistema também detecta conflitos e possíveis tentativas de manipulação durante o preenchimento do questionário, garantindo a integridade das respostas.

Esses fatores posicionam o Instituto Ferrarezi como a solução mais alinhada às necessidades da SGP, garantindo a capacitação eficaz e o uso contínuo e personalizado da metodologia DISC.

Cabe ressaltar que a especificidade do treinamento torna difícil a comparação com outras ofertas, pois suas variáveis são intangíveis e singulares, indo além de um treinamento convencional. A abordagem do conteúdo, crucial para alcançar resultados efetivos, depende da capacidade de oferecer um treinamento especializado e adaptado às necessidades específicas dos servidores do MAPA.

## 6. Descrição da solução como um todo

Com base na pesquisa de mercado, a solução proposta consiste em um programa abrangente para o desenvolvimento de competências comportamentais utilizando a metodologia DISC. O programa será implementado por meio de um modelo de treinamento híbrido, combinando 8 horas de sessões presenciais com 6 horas de módulos online. Essa abordagem permitirá que os servidores do MAPA adquiram uma formação prática e interativa, facilitando a assimilação e aplicação dos conceitos no contexto diário de trabalho.

Para garantir o desenvolvimento contínuo dos participantes, serão adquiridos créditos para a emissão de relatórios comportamentais individuais, gerenciados pela plataforma Sólides. Esta plataforma oferece uma solução robusta para a análise e monitoramento das competências comportamentais dos servidores, assegurando a continuidade da avaliação e do acompanhamento do progresso ao longo do tempo.

Além do treinamento e da emissão dos relatórios, o Instituto Ferrarezi fornecerá suporte técnico contínuo e personalizado, adaptando o conteúdo e personalizando o treinamento de acordo com as necessidades específicas do MAPA. Isso garantirá que o programa esteja alinhado com os objetivos estratégicos da instituição e maximize os resultados esperados.

A solução visa não apenas capacitar os servidores com ferramentas práticas para melhorar suas competências comportamentais e de liderança, mas também oferecer um sistema de acompanhamento e avaliação que permita medir e otimizar o impacto do treinamento nos próximos anos.

A participação no CONARH - 50ª Edição, proposto pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), visa ampliar significativamente o conhecimento dos servidores da Secretaria-Executiva do MAPA, em especial da Subsecretaria de Gestão

de Pessoas e de Gestão do Conhecimento (SGP). Este evento, reconhecido globalmente como um dos maiores congressos de gestão e desenvolvimento humano, oferece uma plataforma robusta para atualização e aprimoramento nas práticas de gestão de pessoas.

Em sua 50ª edição, o CONARH atrai um público diversificado que inclui líderes empresariais, profissionais de recursos humanos, consultores e acadêmicos. Durante três dias intensivos de conteúdo e interação, o evento se destaca por sua abordagem ampla e profunda sobre temas cruciais para o ambiente corporativo atual, como liderança, desenvolvimento de talentos, diversidade, inclusão, bem-estar organizacional e transformação digital.

A programação do CONARH inclui palestras magnas, sessões simultâneas, arena virtual e fóruns temáticos, proporcionando aos participantes acesso a insights valiosos e práticas inovadoras. Este congresso é reconhecido não apenas por seu conteúdo de alta qualidade, mas também pela oportunidade única de networking, permitindo interações estratégicas entre profissionais de diferentes setores e a troca de experiências que impulsionam o desenvolvimento pessoal e organizacional.

#### Modalidade

O CONARH - 50ª Edição será realizado de forma presencial nos Pavilhões 6, 7 e 8 do São Paulo Expo, nos dias 27 a 29 de agosto de 2024. Esta modalidade presencial permite uma imersão completa no ambiente do evento, maximizando as oportunidades de aprendizado e interação entre os participantes.

#### Metodologia

A metodologia do CONARH envolve palestras inspiradoras, workshops interativos e debates que exploram as últimas tendências e melhores práticas em gestão de pessoas. A abordagem é dinâmica, combinando exposições teóricas com estudos de caso práticos e discussões interativas, garantindo uma aprendizagem eficaz e aplicável.

#### Escopo do Programa

A programação abrangente do CONARH aborda uma variedade de tópicos essenciais para a gestão de recursos humanos, incluindo estratégias de liderança, desenvolvimento de competências, gestão de mudanças organizacionais, tecnologias emergentes e impacto da transformação digital. Cada sessão é projetada para fornecer insights que podem ser implementados imediatamente no ambiente de trabalho, promovendo o desenvolvimento contínuo e a inovação dentro das organizações.

Segue abaixo a programação provisória do evento:

Dia 27/08	Dia 28/08	Dia 29/09
DE&I: etarismo e gerações; ESG no centro da longevidade organizacional; Nova Parentalidade; Inteligência Artificial: impacto na gestão de pessoas; Diversidade em conselhos.	INVERSITY: Diversity Without Division; Employer Branding & Cultura; DE&I - desenvolvimento de lideranças inclusivas; Futuro do Trabalho; ESG: Inovação e Estratégia; Liderança Feminina e Pertencimento; Inteligência Artificial: Ética & Legislação & Regulação.	Inteligência Artificial: revolução e transformação dos negócios;

Os palestrantes confirmados para o evento são:

- ADRIANA ALVES - EXECUTIVA, CONSELHEIRA DE EMPRESAS E FUNDADORA DA STARTUP LUPA;
- ALEXANDRE DEL REY - FUNDADOR, I2AI E ENGRAMA;
- ANDREA TENUTA - HEAD DE NOVOS NEGÓCIOS NA MATURI;
- DANILA FERREIRA - DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS, RELAÇÕES PÚBLICAS, COMUNICAÇÃO E SUSTENTABILIDADE;
- DAVID PLINK - CEO OF THE TOP EMPLOYERS INSTITUTE;
- EVA ROSA SANTOS - FUNDADORA E CEO DA LIDERANÇA FEMININA EM ANGOLA;
- KARITH FOSTER - DIVERSITY ENGAGEMENT SPECIALIST AND CREATOR OF THE GROUNDBREAKING INVERSITY™ METHODOLOGY;
- LUCIANA OLIVEIRA - DIRETORA GLOBAL DE RH NA TECHNIPFMC;
- MICHELLE LEVY TERNI - CEO E COFUNDADORA DA CONSULTORIA FILHOS NO CURRÍCULO;
- PATRICIA FROSSARD - COUNTRY MANAGER PHILIPS BRASIL;
- RHAYDA RUFINO - FOUNDER E CEO DA AGÊNCIA SOPHÍ;
- RICARDO COSTA - CHAIRMAN DO GRUPO BERNARDO DA COSTA;
- RODRIGO EXMAN - VP LAW - MEDTECH LATAM;

Essas características fazem do CONARH uma escolha estratégica para a Secretaria-Executiva do MAPA, proporcionando uma experiência enriquecedora que não só fortalece as habilidades técnicas e estratégicas dos participantes, mas também promove o alinhamento com as melhores práticas e tendências atuais em gestão de pessoas.

Conforme o Art. 74, inciso II, da Lei nº 14.133/21, a inexigibilidade de licitação é aplicável para a contratação de serviços técnicos especializados, com profissionais ou empresas de notória especialização. Neste caso, a contratação das inscrições no congresso se justifica pela notória especialização dos organizadores do congresso, uma vez que são reconhecidos pela sua expertise na área de Gestão de Pessoas, e o caráter singular, sendo um evento com conteúdo e palestrantes exclusivos.

O Congresso em tela prestará um serviço de natureza técnica, de conhecimento especializado, de forma a capacitar os servidores da Secretaria Executiva do Ministério da Agricultura e Pecuária, permitindo o desenvolvimento e aperfeiçoamento dos gestores, para que sejam capazes de pensar e agir estrategicamente com pragmatismo e em equilíbrio com os aspectos técnicos e humanos.

Cabe ressaltar, que os requisitos técnicos para a execução do objeto a ser contratado serão os especificados no Termo de Referência, ajustados no que couber ao modelo atualmente disponibilizado pela Advocacia-Geral da União, conforme orienta a Instrução Normativa SEGES/MP nº 5, de 26 de maio de 2017.

## 7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas

O programa de desenvolvimento comportamental e de liderança será destinado a 1 turma de até 20 servidores do MAPA. Cada servidor participará de um treinamento híbrido, composto por 8 horas de sessões presenciais e 6 horas de módulos online, garantindo uma formação completa e adaptada às necessidades individuais.

Além do treinamento, serão adquiridos 700 créditos para a emissão de relatórios comportamentais detalhados, que servirão para avaliar e monitorar o progresso dos participantes ao longo do tempo. Esses relatórios fornecerão insights valiosos sobre os perfis comportamentais dos servidores, permitindo uma análise aprofundada e personalizada do desenvolvimento de cada um e a possibilidade de realizar novas avaliações conforme necessário. A distribuição gradual dos créditos permitirá um gerenciamento eficiente dos recursos e a adaptação contínua das estratégias de desenvolvimento às necessidades emergentes dos servidores ao longo do período.

Esta abordagem assegura que o investimento em treinamento e relatórios comportamentais seja bem alocado e maximizado, promovendo um desenvolvimento sustentável e eficaz das competências comportamentais e de liderança dentro do MAPA.

Esta estimativa é fundamentada na disponibilidade de recursos orçamentários destinados a atividades de capacitação e desenvolvimento profissional, garantindo que o investimento no evento seja compatível com as demais necessidades orçamentárias do Ministério.

## 8. Estimativa do Valor da Contratação

**Valor (R\$):** 56.800,00

A Proposta foi apresentada (Anexo I) no valor total de R\$ 56.800,00 (cinquenta e seis mil e oitocentos reais).

## 9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

Trata-se de contratação de uma única prestação do serviço, não se aplicando o parcelamento da solução.

## 10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

Não existem contratações correlatas ou interdependente.

## 11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

A ação pretendida está em consonância com as necessidades apresentadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2024 do MAPA (Anexo) e visa garantir que o MAPA possa implementar e utilizar a metodologia DISC de forma contínua, permitindo o acompanhamento e desenvolvimento comportamental dos servidores ao longo do tempo, o que é fundamental para a gestão eficiente de pessoas no órgão.

Ademais, a capacitação terá o condão de estimular o seguinte objetivo estratégico, constante no Plano Estratégico do Mapa 2020-2031: Objetivo Estratégico nº 16 a saber, “Reter e desenvolver competências com foco na estratégica corporativa” e Objetivo Estratégico nº 17: “Valorizar os servidores e melhorar a cultura e o clima organizacional”.

Estando também alinhado às diretrizes dispostas no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e suas alterações, que versa sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e as instruções, critérios e procedimentos contidos na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.

Plano de Contratações Anual - PCA

O PCA é o documento que consolida as demandas que o órgão ou a entidade planeja contratar no exercício subsequente ao de sua elaboração, conforme disposto no Decreto 10.947/2022. A demanda para a contratação em comento foi inserida no ambiente de produção do Portal de Compras Governamentais. Tal inserção teve como produto o Documento de Formalização da Demanda 75 /2024, que instrui os presentes autos.

O DFD funciona como insumo para formação do PCA. As contratações cadastradas e encaminhadas via sistema são analisadas pelo setor de licitações. Constatando a regularidade das informações apresentadas, este promove a remessa da demanda à autoridade competente para aprovação da demanda.

A partir de então, a respectiva contratação passa a compor o PCA. Com relação ao PCA do exercício em curso (PCA 2024), a demanda em tela fora incluída nos períodos regulares, com o id 298/2024.

## 12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

A contratação de uma formação utilizando a metodologia DISC para desenvolver competências comportamentais e de liderança entre os servidores do Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA) trará uma série de benefícios estratégicos e operacionais. Primeiramente, a formação contribuirá para o aprimoramento das competências comportamentais, que são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficaz. Isso se refletirá diretamente na melhoria da gestão de equipes, com líderes mais preparados para identificar e responder às diferentes necessidades de seus liderados, promovendo um clima organizacional mais harmonioso e produtivo.

Além disso, a capacitação permitirá que os servidores desenvolvam uma melhor compreensão dos perfis comportamentais dentro de suas equipes, facilitando a alocação de tarefas de acordo com as competências e pontos fortes de cada membro, o que tende a aumentar a eficiência e a qualidade dos resultados entregues. A metodologia DISC, reconhecida por sua eficácia em mapeamento e análise comportamental, proporcionará uma base sólida para a tomada de decisões gerenciais mais assertivas.

Outro benefício significativo é a aquisição de créditos para a emissão de relatórios comportamentais, que poderão ser utilizados ao longo dos próximos anos. Esses relatórios oferecerão um recurso contínuo para a gestão de pessoas, permitindo avaliações periódicas e a identificação de oportunidades de desenvolvimento de forma personalizada. A plataforma Sólides, conhecida por sua robustez e confiabilidade, garantirá que esses relatórios sejam acessíveis e utilizados de maneira eficiente, contribuindo para a sustentabilidade das iniciativas de desenvolvimento organizacional do MAPA.

Portanto, essa contratação não apenas alinha-se às melhores práticas de gestão de pessoas, como também reforça o compromisso do MAPA com o desenvolvimento contínuo de seus servidores, resultando em uma administração pública mais eficiente, inovadora e preparada para enfrentar os desafios do setor agropecuário.

## 13. Providências a serem Adotadas

Não há providências a serem adotadas pela administração previamente à celebração do contrato, pois trata-se de serviço pontual, a ser realizado nas dependências da contratada. Sendo assim, não se fala em adequação do ambiente da organização. De modo análogo, também não se fala em necessidade de capacitação de servidores/empregados para fins de fiscalização e gestão contratual, haja vista o objeto não demandar alta complexidade para a realização dessas atividades.

## 14. Possíveis Impactos Ambientais

Não há previsão de impactos ambientais para a presente contratação.

Por oportuno, registra-se que o Guia Nacional de Licitações Sustentáveis<sup>1</sup>, 4ª Edição, da Advocacia-Geral da União foi consultado para fins de verificação quanto à subsunção de requisitos de sustentabilidade à presente contratação.

Nenhum dos critérios ali consignados se amoldam ao objeto em apreço, motivo pelo qual não houve adoção dos requisitos abordados no respectivo Guia.

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/AGUGuiaNacionaldeContrataesSustentveis4edio.pdf>

## 15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

### 15.1. Justificativa da Viabilidade

A contratação é viável porque atende diretamente às necessidades do MAPA em capacitar seus servidores na metodologia DISC, promovendo uma gestão de pessoas mais eficiente. A combinação de treinamento híbrido e suporte contínuo garante a aplicação

prática do conhecimento adquirido. A disponibilização de créditos para relatórios comportamentais assegura a continuidade das análises de perfis, possibilitando um acompanhamento eficaz e alinhado com os objetivos estratégicos da instituição.

## 16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

### WANESSA ARARUNA DE MEDEIROS CABRAL

Responsável pela contratação direta



Assinou eletronicamente em 26/08/2024 às 17:41:43.

### LUCIANA GOMES RODRIGUES BARBOSA DOS SANTOS

Membro da comissão de contratação



Assinou eletronicamente em 13/09/2024 às 16:13:59.

## **Lista de Anexos**

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - Pesquisa de Preços - detalhado.pdf (143.52 KB)
- Anexo II - Consulta painel\_precos.xlsx (13.95 KB)
- Anexo III - Email – Ferrarezi.pdf (226.6 KB)
- Anexo IV - Email – FEBRACIS.pdf (81.53 KB)
- Anexo V - Proposta CIS Assessment Para Empresas-2.pdf (4.52 MB)
- Anexo VI - Email – Etalement.pdf (326.3 KB)
- Anexo VII - Portfólio ESSENTIA - V1.1.5.pdf (2.69 MB)
- Anexo VIII - Modelos de relatórios - ETALENT Pro - Atualizado.pdf (1.9 MB)
- Anexo IX - 24-05-23-rev b- PROPOSTA SECRETARIA DA AGRICULTURA - BRASÍLIA (1).pdf (2.23 MB)

**Anexo I - Pesquisa de Preços - detalhado.pdf**

MÉDIA

MEDIANA

MENOR

**R\$ 11.053,00 R\$ 6.550,00 R\$ 4.150**

Quantidade total de registros: 15

Registros apresentados: 1 a 15

**FILTROS APLICADOS**

Ano da Compra CNPJ/CPF/NOME do Fornecedor  
**2023, 2024** **9 of 125916**

## RESULTADO 1

### DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00295/2023**Número do Item:** 00001**Objeto da Compra:** Inscrição de duas servidoras no Congresso Nacional de Recursos Humanos 2023 (CONARH 2023), promovido pela ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS - ABRH-BRASIL, a realizar-se no período de 08 a 10/08/2023, totalizando 25horas aula, na modalidade presencial, em São Paulo/SP.**Quantidade Ofertada:** 2**Valor Proposto Unitário:** -**Valor Unitário do Item:** R\$ 4150**Código do CATMAT:** 21172**Descrição do Item:** TREINAMENTO QUALIFICACAO PROFISSIONAL**Descrição Complementar:****Unidade de Fornecimento:** UNIDADE**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação**Forma de Compra:** SISPP**Marca:****Data do Resultado:** 14/06/2023

### DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS**CNPJ/CPF:** 43456425000112**Porte do Fornecedor:** Outros

### DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 080014 - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4A. REGIAO**Órgão:** JUSTICA DO TRABALHO**Órgão Superior:** JUSTICA DO TRABALHO

---

## RESULTADO 2

### DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00030/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de 6 (seis) vagas no curso CONARH 2023, a ser realizado na cidade de São Paulo-SP, previstas para os dias 8 a 10 de agosto de 2023, com carga-horária de 29 (vinte e nove) horas.

**Quantidade Ofertada:** 6

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 21172

**Descrição do Item:** TREINAMENTO QUALIFICACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 21/07/2023

### DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

### DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 413001 - AGENCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES

**Órgão:** AGENCIA NACIONAL DE TELECOMUNICACOES

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 3

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00009/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de 1 (uma) inscrição no CONARH CONGRESSO NACIONAL SOBRE GESTÃO DE PESSOAS/2023

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 25232

**Descrição do Item:** PAGAMENTO INSCRICAO EVENTOS

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 13/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 158416 - IFES - CAMPUS VITÓRIA

**Órgão:** INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC. DO ESP.SANTO

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 4

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00008/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de prestação de serviços educacionais para a realização do curso CONARH 2023 Pessoas, Negócios e Tecnologia Repensar o hoje em uma realidade plural , a ser realizado em São Paulo no período de 08 a 10 de agosto de 2023.

**Quantidade Ofertada:** 8

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 17663

**Descrição do Item:** CURSO APERFEIÇOAMENTO / ESPECIALIZACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 09/05/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 158147 - INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC.DE ALAGOAS

**Órgão:** INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC. DE ALAGOAS

**Órgão Superior:** -

# RESULTADO 5

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00006/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Inscrição da servidora Daniela de Oliveira dos Santos Jensen no 49º CONARH - Congresso Nacional de Gestão de Pessoas, ofertado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos no período de 08 a 10 de agosto de 2023, em São Paulo, com 29 horas/aula de duração. ABRH Associação Brasileira de Recursos Humanos

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 3859

**Descrição do Item:** TREINAMENTO NA AREA DE RECURSOS HUMANOS

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 02/08/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 333005 - COORDENAÇÃO GERAL DE PATRIMONIO E LOGISTICA

**Órgão:** SUPERINT.NACIONAL DE PREVIDENCIA COMPLEMENTAR

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 6

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00047/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de empresa especializada que promoverá o 49º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas (CONARH 2023) e EXPO ABRH, a ser realizado no período de 08 a 10 de agosto de 2023, na cidade de São Paulo/SP, para participação da servidora Isabel de Oliveira Nariño.

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 25232

**Descrição do Item:** PAGAMENTO INSCRICAO EVENTOS

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 26/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 253003 - AGENCIA NACIONAL DE SAUDE SUPLEMENTAR/MS

**Órgão:** AGENCIA NACIONAL DE SAUDE SUPLEMENTAR

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 7

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00081/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Congresso Nacional de Recursos Humanos - CONARH 2023

**Quantidade Ofertada:** 2

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 18635

**Descrição do Item:** SERVICO EDUCACIONAL - CURSO EXTENSAO

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Dispensa de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 28/06/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 325001 - EMPRESA DE PESQUISA ENERGÉTICA

**Órgão:** EMPRESA DE PESQUISA ENERGÉTICA

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 8

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00010/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de uma inscrição para participação na CONARH 2023, para a Diretora de Recursos Humanos desta casa. O evento é organizado pela empresa ABRH Associação Brasileira de Recursos Humanos e acontecerá do dia 8 a 10 de agosto de 2023

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 21172

**Descrição do Item:** TREINAMENTO QUALIFICACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 19/06/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 930105 - CAMARA MUNICIPAL DE JACAREI

**Órgão:** ESTADO DE SAO PAULO

**Órgão Superior:** REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

---

# RESULTADO 9

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00011/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação direta da Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH para fornecimento de serviço técnico profissional especializado relativo à participação de servidores do Ministério das Comunicações no CONGRESSO NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS, nos termos da tabela abaixo, conforme condições e exigências estabelecidas neste instrumento.

**Quantidade Ofertada:** 3

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 14729

**Descrição do Item:** TREINAMENTO NA AREA DE ADMINISTRACAO PUBLICA

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 14/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 410003 - COORDENACAO GERAL DE RECURSOS LOGISTICOS

**Órgão:** MINISTERIO DAS COMUNICACOES - MINC

**Órgão Superior:** PRESIDENCIA DA REPUBLICA - PRES

---

# RESULTADO 10

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00008/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Participação da servidora MICHELLY MOREIRA DE FREITAS PAULA no CONARH ministrado pela ABRH entre os dias 08/08 a 10/08/2023 em São Paulo.

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 6550

**Código do CATMAT:** 21172

**Descrição do Item:** TREINAMENTO QUALIFICACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 31/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 158419 - IFES - CAMPUS ARACRUZ

**Órgão:** INST.FED.DE EDUC.,CIENC.E TEC. DO ESP.SANTO

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 11

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00066/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Inscrição das servidoras Milena Vieira de Oliveira e Aline Mendonça da Silva na 49ª Edição do Congresso Nacional de Gestão de Pessoas CONARH.

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 11560

**Código do CATMAT:** 25232

**Descrição do Item:** PAGAMENTO INSCRICAO EVENTOS

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 21/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 925125 - TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO/MA

**Órgão:** TRIBUNAL DE JUSTICA DO ESTADO DO MARANHAO

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 12

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00075/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Inscrição das servidoras Milena Vieira de Oliveira e Aline Mendonça da Silva na 49ª Edição do Congresso Nacional de Gestão de Pessoas CONARH, a realizar-se nos dias 08 a 10/08/2023, na cidade de São Paulo

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 13100

**Código do CATMAT:** 14729

**Descrição do Item:** TREINAMENTO NA AREA DE ADMINISTRACAO PUBLICA

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 04/08/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 925125 - TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO/MA

**Órgão:** TRIBUNAL DE JUSTICA DO ESTADO DO MARANHAO

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 13

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00038/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de empresa especializada para inscrição de dois servidores no Congresso Nacional de Gestão de Pessoas" a ocorrer nos dias 8 a 10/8/2023, na modalidade presencial.

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 13100

**Código do CATMAT:** 17663

**Descrição do Item:** CURSO APERFEICOAMENTO / ESPECIALIZACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 19/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 070024 - TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE RONDONIA

**Órgão:** JUSTICA ELEITORAL

**Órgão Superior:** JUSTICA ELEITORAL

---

# RESULTADO 14

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00032/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Contratação de 03 (três) vagas no Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas - CONARH , a ser realizado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos ABRH Brasil , na modalidade presencial, em São Paulo/SP, no período de 8 a 10 de agosto de 2023, com carga horária de 24 horas.

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 14985

**Código do CATMAT:** 21172

**Descrição do Item:** TREINAMENTO QUALIFICACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 18/07/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 323028 - AGENCIA NACIONAL DE ENERGIA ELETRICA - DF

**Órgão:** AGENCIA NACIONAL DE ENERGIA ELETRICA

**Órgão Superior:** -

---

# RESULTADO 15

## DADOS DA COMPRA

**Identificação da Compra:** 00018/2023

**Número do Item:** 00001

**Objeto da Compra:** Participação de 11 (onze) servidores no evento

**Quantidade Ofertada:** 1

**Valor Proposto Unitário:** -

**Valor Unitário do Item:** R\$ 49950

**Código do CATMAT:** 17663

**Descrição do Item:** CURSO APERFEICOAMENTO / ESPECIALIZACAO PROFISSIONAL

**Descrição Complementar:**

**Unidade de Fornecimento:** UNIDADE

**Modalidade da Compra:** Inexigibilidade de Licitação

**Forma de Compra:** SISPP

**Marca:**

**Data do Resultado:** 26/05/2023

## DADOS DO FORNECEDOR

**Nome do Fornecedor:** ASSOCIACAO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS

**CNPJ/CPF:** 43456425000112

**Porte do Fornecedor:** Outros

## DADOS DO ÓRGÃO

**Número da UASG:** 393003 - DEPARTAMENTO NACIONAL INFRAEST.DE TRANSPORTES

**Órgão:** DEPTO. NAC. DE INFRA-ESTRUTURA DE TRANSPORTES

**Órgão Superior:** -



### **Anexo III - Email – Ferrarezi.pdf**

## ENC: Solicita Agenda: proposta MÉTODO DISC

Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <luciana.barbosa@agro.gov.br>

Qui, 22/08/2024 14:57

Para: Wanessa Araruna de Medeiros <wanessa.araruna@agro.gov.br>

Cc: Marcos Antonio da Costa <marcos.costa@agro.gov.br>; Thalles Melo da Silva <thalles.silva@apoio.agro.gov.br>

1 anexos (2 MB)

24-05-23-rev a- PROPOSTA SECRETARIA DA AGRICULTURA - BRASÍLIA.pdf;

**Wanessa,**

Segue. A devolutiva individual de R\$ 280 não compraremos.

Atenciosamente,

**Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos**

Coordenadora-Geral

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento - SGP/SE

Ministério da Agricultura e Pecuária - MAPA

Tel: (61) 3218-2300 ou (61) 9 9975-2452

---

**De:** Método DISC <contato@metododisc.com.br>

**Enviado:** quarta-feira, 17 de julho de 2024 17:57

**Para:** Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <luciana.barbosa@agro.gov.br>

**Cc:** eugenio@institutoferrarezi.com.br <eugenio@institutoferrarezi.com.br>; Kailane Ramos dos Santos

<kailane.santos@agro.gov.br>; Renata Fernandes Silva de Sena <renata.fernandes@agro.gov.br>; Wanessa Araruna de Medeiros <wanessa.araruna@agro.gov.br>

**Assunto:** Re: Solicita Agenda: proposta MÉTODO DISC

Boa tarde Luciana,

Segue a nossa proposta revisada.

Por gentileza, analise e nos informe quais serão os próximos passos.

On Wed, Jul 17, 2024 at 1:25 PM Método DISC <[contato@metododisc.com.br](mailto:contato@metododisc.com.br)> wrote:

Boa tarde Luciana,

Gerei seu acesso à plataforma.

Link: <https://plataforma.solides.com/>

login: seu e-mail

Senha: seu e-mail

Um crédito de cortesia foi adicionado, dentro da plataforma basta enviar o link para o e-mail conforme mostrei na reunião.

Para responder ao questionário, seguem as instruções:

Aqui estão as instruções de como responder.

Clique no link, faça seu cadastrado.

Em seguida, responda o questionário da seguinte maneira.

No primeiro grupo de respostas, escolha os adjetivos que mais tem a ver com você, ou seja, \*como você se enxerga.\* (no mínimo 5).

No segundo grupo de respostas, escolha os adjetivos de \*como as pessoas acham que você deveria ser (no mínimo 5)\*.

- ⚠️ Esse questionário leva de 7 a 15 minutos para responder.
- ⚠️ Seja o mais honesto possível, pois o software detecta conflitos nas respostas.
- ⚠️ Faça em um momento que não será interrompido(a), para não interferir no resultado.

Qualquer dúvida é só me perguntar 

Em qua., 17 de jul. de 2024, 12:02, Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)> escreveu:

Prezado André, bom dia!

Conforme alinhamento ocorrido hoje em reunião, encaminho os dados na forma proposta:

**Nome da empresa:** Ministério da Agricultura e Pecuária - Mapa

**CNPJ:** 00.396.895/0011-05

**Nome da pessoa responsável pelo acesso:** Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos

**E-mail:** [luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)

Atenciosamente,

**Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos**

Coordenadora-Geral

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento - SGP/SE

Ministério da Agricultura e Pecuária - MAPA

Tel: (61) 3218-2300 ou (61) 9 9975-2452

---

**De:** Método DISC <[contato@metododisc.com.br](mailto:contato@metododisc.com.br)>

**Enviado:** terça-feira, 16 de julho de 2024 17:19

**Para:** Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)>

**Cc:** [eugenio@institutoferrarezi.com.br](mailto:eugenio@institutoferrarezi.com.br) <[eugenio@institutoferrarezi.com.br](mailto:eugenio@institutoferrarezi.com.br)>; Kailane Ramos dos Santos <[kailane.santos@agro.gov.br](mailto:kailane.santos@agro.gov.br)>

**Assunto:** Re: Solicita Agenda: proposta MÉTODO DISC

Boa tarde Luciana, tudo bem?

Sobre a sua solicitação para acessar um relatório de demonstração.

É possível sim, para isso preciso de algumas informações para cadastrar na plataforma e gerar o acesso:

Nome da empresa

CNPJ

Nome da pessoa responsável pelo acesso

E-mail.

Por gentileza, pode disponibilizar essas informações?

Em qui., 11 de jul. de 2024, 17:42, Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)> escreveu:

**Prezado Eugênio,** boa tarde!

Após análise da proposta, submeto pedido de nova agenda para que possamos evoluir em uma proposta comercial que atenda às reais necessidades do Mapa.

Copio à colaboradora **Kailane Ramos** que tratará sobre a reserva de nossas agendas.

De antemão, manifesto interesse em conhecer um pouco mais da proposta. **É possível compartilhar um Questionário completo e acesso ao sistema?**

Atenciosamente,

**Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos**

Coordenadora-Geral

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento - SGP/SE

Ministério da Agricultura e Pecuária - MAPA

Tel: (61) 3218-2300 ou (61) 9 9975-2452

---

**De:** Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)>

**Enviado:** terça-feira, 25 de junho de 2024 13:51

**Para:** Daniel Neri Rocha <[daniel.neri@apoio.agro.gov.br](mailto:daniel.neri@apoio.agro.gov.br)>

**Assunto:** ENC: proposta MÉTODO DISC

Atenciosamente,

**Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos**

Coordenadora-Geral

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento - SGP/SE

Ministério da Agricultura e Pecuária - MAPA

Tel: (61) 3218-2300 ou (61) 9 9975-2452

---

**De:** [eugenio@institutoferrarezi.com.br](mailto:eugenio@institutoferrarezi.com.br) <[eugenio@institutoferrarezi.com.br](mailto:eugenio@institutoferrarezi.com.br)>

**Enviado:** segunda-feira, 20 de maio de 2024 17:27

**Para:** Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)>

**Cc:** [Contato@metododisc.com.br](mailto:Contato@metododisc.com.br) <[Contato@metododisc.com.br](mailto:Contato@metododisc.com.br)>

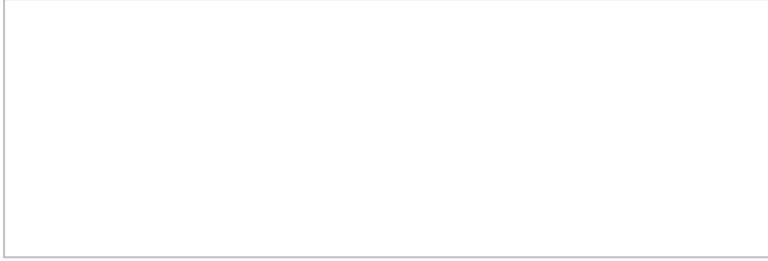
**Assunto:** proposta MÉTODO DISC

Boa tarde Luciana,

Tudo bem contigo?

Segue a proposta conforme solicitado.

Excelente semana.



--

Atenciosamente,  
André Fochesato  
Consultor DISC.

**MÉTODO DISC**

**Anexo IV - Email – FEBRACIS.pdf**

## Proposta de Formação CIS ASSESSMENT

Kamila Carrilho <kamilacarrilho@gmail.com>

Ter, 25/06/2024 17:43

Para: Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <luciana.barbosa@agro.gov.br>; Wanessa Araruna de Medeiros <wanessa.araruna@agro.gov.br>; Renata Fernandes Silva de Sena <renata.fernandes@agro.gov.br>; ircleyoliveira@febracis.com.br <ircleyoliveira@febracis.com.br>

1 anexos (5 MB)

Proposta CIS Assessment Para Empresas-2.pdf;

Prezadas,

Segue a proposta de curso de formação em análise de perfil comportamental para ser realizado no Ministério da Agricultura e Pecuária, conforme solicitado.

Caso haja alguma dúvida, não hesite em me contactar.

Atenciosamente,

--

**Kamila Carrilho Caetano Manoeli**

(61) 9158-8526

skype: kamilacarrilhoc

**Anexo V - Proposta CIS Assessment Para Empresas-2.pdf**



2024  
**PROPOSTA**

**FORMAÇÃO EM GESTÃO  
COMPORTAMENTAL COMPANY**

# CIS ASSESSMENT:

O SOFTWARE DE ANÁLISE  
DE PERFIL COMPORTAMENTAL  
COM 99% DE PRECISÃO.



**Desvende mais de 80 tipos de informações sobre seu perfil comportamental e potencialize a sua vida pessoal e profissional.**



FORMAÇÃO

## GESTÃO COMPORTAMENTAL PARA EMPRESAS - CIS ASSESSMENT

Torne-se especialista em selecionar, liderar e desenvolver os melhores talentos para a sua empresa através da Análise de Perfil Comportamental. Com esta formação, você será capaz de identificar talentos, desenvolver sua liderança, descobrir a forma certa de motivar cada colaborador e formar times de alta performance que elevarão os resultados de toda a empresa.

### ESSE CURSO É IDEAL PARA QUEM BUSCA:



Fazer contratações mais assertivas, colocando a pessoa certa no lugar certo, reduzindo a rotatividade e os altos custos com demissões;



Desenvolver a liderança, aprendendo a forma certa de liderar cada colaborador para extrair o máximo do potencial do time;



Construir times de altíssima performance: engajados e motivados, que dão o melhor para que a empresa conquiste resultados de alto impacto positivo.

### BENEFÍCIOS



#### Seleção de Pessoas

Economia de tempo e dinheiro na seleção externa ou interna de pessoas, trazendo mais **segurança** e **assertividade** ao processo.



#### Coaching e Consultoria

O **CIS Assessment** facilita o entendimento do coaching sobre o seu cliente, para que você possa conquistar um território desconhecido.



#### DNA Organizacional

Descubra como alocar seu time de colaboradores para o cargo certo, extraíndo, assim, o máximo potencial de cada um deles.



#### Arquitetura de Cargos

Definição de **competências comportamentais** essenciais aos cargos a partir de determinadas atribuições

# CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- As três teorias comportamentais mais eficientes para analisar as tendências de cada colaborador: DISC, Tipos Psicológicos e Valores Motivadores.
- Mapear os pontos fortes e fracos do perfil comportamental de cada colaborador, assim como as motivações e principais competências.
- Identificar qual candidato mais adequado para cada vaga, de acordo com o perfil comportamental.
- Elaborar Planos de Desenvolvimento Individual para cada colaborador, levando em conta 16 competências socioemocionais.
- Mapear times, identificando a cultura comportamental da empresa, assim como as características mais presentes em cada setor e os principais talentos do time.
- Desenhar as características comportamentais necessárias para uma determinada função, levando à identificação do candidato com maior percentual de adequação à vaga.
- Aplicar análise de perfil comportamental por meio do software CIS Assessment Company, ferramenta com 98,8% de precisão, validada pela Universidade Federal do Ceará.
- E muito mais.

**CARGA HORÁRIA: 3 dias (10h/por dia)**

# INVESTIMENTO



## CURSO: FORMAÇÃO EM GESTÃO COMPORTAMENTAL COMPANY

R\$ 120.000



PARA TURMAS DE ATÉ 30 PESSOAS

**Anexo VI - Email – Etalent.pdf**

**Re: Proposta Comercial - MAPA | Etalent**

Letícia Rolim <leticia.rolim@etalent.com.br>

Qua, 14/08/2024 14:22

Para: Wanessa Araruna de Medeiros <wanessa.araruna@agro.gov.br>

Cc: Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <luciana.barbosa@agro.gov.br>; Daniele Siqueira <daniele.siqueira@etalent.com.br>; Daniel Neri Rocha <daniel.neri@apoio.agro.gov.br>

Boa tarde, Wanessa!

Agradeço pelo retorno e pela consideração.

Ficamos à disposição para qualquer necessidade futura e estaremos prontos para colaborar quando for necessário.

Desejo sucesso no projeto!

Um abraço,

Em qua., 14 de ago. de 2024 às 14:17, Wanessa Araruna de Medeiros <[wanessa.araruna@agro.gov.br](mailto:wanessa.araruna@agro.gov.br)> escreveu:

Boa tarde, Letícia!

Agradecemos pelo envio da proposta comercial. Após uma análise detalhada, concluímos que, no momento, outra empresa se adequa melhor às necessidades específicas do nosso projeto. No entanto, agradecemos muito pelo tempo e atenção que vocês dedicaram ao processo.

Se precisarmos de mais informações ou novos serviços no futuro, certamente entraremos em contato.

Desejamos sucesso nos seus projetos!

Atenciosamente,

**Wanessa Araruna de Medeiros Cabral**

Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas (CDP)

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento - SGP/SE

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA

Tel: (61) 3218-2300

---

**De:** ETALENT | Letícia P Rolim Braida <[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)>

**Enviado:** quarta-feira, 14 de agosto de 2024 13:53

**Para:** Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)>

**Cc:** Daniele Siqueira <[daniele.siqueira@etalent.com.br](mailto:daniele.siqueira@etalent.com.br)>; Wanessa Araruna de Medeiros <[wanessa.araruna@agro.gov.br](mailto:wanessa.araruna@agro.gov.br)>; Daniel Neri Rocha <[daniel.neri@apoio.agro.gov.br](mailto:daniel.neri@apoio.agro.gov.br)>

**Assunto:** Re: Proposta Comercial - MAPA | Etalent

Boa tarde, Luciana. Tudo bem?

Estou entrando em contato novamente para saber se conseguiu analisar a proposta comercial que enviei sobre a aquisição de 2.000 créditos. Caso tenham alguma dúvida ou precise de mais informações, estou à disposição.

Por favor, me dê um retorno. Estou aqui para ajudar no que for necessário!

Um abraço,

Letícia Rolim | Comercial  
[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)  
21 3961 6944 | 21 3344 6670  
[www.etalent.com.br](http://www.etalent.com.br)

sexta-feira, 28 de junho de 2024 12:37:26 -0300, Letícia Rolim <[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)>:

Boa tarde a todos!

Espero encontrá-los bem.

**Luciana,**

Segue [Proposta Comercial](#) para aquisição de 2.000 créditos.

Como citado em nossa reunião, a Etalent trabalha com aplicação de desconto por economia de volumetria. Desta forma, quanto maior for o pacote de créditos adquirido, maior o desconto aplicado.

Os créditos podem ser utilizados para liberação de qualquer modelo de relatório dentro da Plataforma Etalent Pro, isso quer dizer que vocês conseguirão fazer a gestão dos créditos liberando os relatórios que julgarem adequados de acordo com a demanda.

O valor do crédito é o mesmo independente do tipo de relatório, o que muda é o consumo, conforme abaixo:

QUANTIDADE DE CRÉDITOS		
Tipos de Relatório	Completo	Complemento
Adequação	1	-
Correlação	3	+2
Executivo	4	+1
Seleção	5	+1
Gestão	10	+5

Reforço que, o consumo nas liberações de relatório de um mesmo indivíduo não é acumulativo e sim complementar.

Por exemplo, foi feita a liberação do Relatório de Seleção (5 créditos) e após, se deseja liberar o Relatório de Gestão (10 créditos). Ao invés de consumir 5 + 10, o consumo adicional será somente da diferença de custo entre esse dois relatórios, ou seja, 5 + 5 = totalizando 10 créditos.

Em caso de dúvidas, estou à disposição. Inclusive, para falarmos em uma segunda reunião. Caso prefira, também estou disponível no WhatsApp (27) 99994-5168.

Quando consegue me dar um retorno, por gentileza?

Um abraço!

Em qua., 26 de jun. de 2024 às 18:41, Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)> escreveu:

Letícia, boa tarde!

Para prosseguirmos com a proposta comercial, por favor considere os cinco modelos de relatório para dois mil créditos por ano. Nos apresente o investimento para cada modelo de relatório.

Atenciosamente,

**Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos**

Coordenadora-Geral

Escola Nacional de Gestão Agropecuária - Enagro

Subsecretaria de Gestão de Pessoas e de Gestão do Conhecimento - SGP/SE

Ministério da Agricultura e Pecuária - MAPA

Tel: (61) 3218-2300 ou (61) 9 9975-2452

---

**De:** Letícia Rolim <[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)>

**Enviado:** segunda-feira, 13 de maio de 2024 15:15

**Para:** Wanessa Araruna de Medeiros <[wanessa.araruna@agro.gov.br](mailto:wanessa.araruna@agro.gov.br)>; Luciana Gomes Rodrigues Barbosa dos Santos <[luciana.barbosa@agro.gov.br](mailto:luciana.barbosa@agro.gov.br)>

**Cc:** Daniele Siqueira <[daniele.siqueira@etalent.com.br](mailto:daniele.siqueira@etalent.com.br)>

**Assunto:** Encaminhamentos pós reunião - MAPA | Etalent

Boa tarde!

**Luciana e Wanessa**,

Foi um prazer falar com vocês! Agradecemos a disponibilidade e interesse em nossas soluções.

Conforme alinhado, seguem anexos os modelos de análises DISC e o portfólio do nosso curso Essentia - Formação DISC. Aproveito também para enviar a gravação da nossa reunião.

Enviei para vocês uma cortesia do nosso Relatório de Gestão, é um modelo diferente do que vocês preencheram no evento da HSM e um dos mais completos que dispomos! O convite já deve ter chegado no e-mail de vocês! Adicionalmente, caso tenham interesse, podemos agendar uma devolutiva individual para cada uma, a fim tirar dúvidas e esclarecer alguns pontos de entendimento sobre o resultado do relatório.

Aguardo retorno quanto ao modelo principal de relatório a ser aplicado e, se possível, peço que me digam também uma estimativa de quantos perfis serão mapeados em média por mês.

Essas informações são importantes para elaborarmos uma proposta coerente com a necessidade de vocês.

Assim que me retornarem com esses dados, já providencio a proposta e agendamos uma nova reunião para apresentação da mesma.

Estamos à disposição.

Abraços,



Ministério da Agricultura \_ Etalent (2024-05-13)  
11\_40 GMT-3.mp4



**Letícia Rolim** | Comercial

[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)

21 3961 6944 | 21 3344 6670

[www.etalent.com.br](http://www.etalent.com.br)



**Letícia Rolim** | Comercial

[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)

21 3961 6944 | 21 3344 6670

[www.etalent.com.br](http://www.etalent.com.br)



**Letícia Rolim** | Comercial

[leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)

21 3961 6944 | 21 3344 6670

[www.etalent.com.br](http://www.etalent.com.br)



## **Anexo VII - Portfólio ESSENTIA - V1.1.5.pdf**

PORTFÓLIO

# ESSENTIA

Formação  
DISC ETALENT

# Propósito

Em 1984, numa sala de aula do curso de Administração, resolvi fazer algumas perguntas aos meus alunos que me levassem a entender seus propósitos. Foi um choque. A totalidade deles não tinham a menor ideia de onde vinham, onde estavam e muito menos para onde iriam. Aquele foi o momento em que resolvi fazer algo que terminou por mudar a minha vida e a de muita gente.

Com a experiência de ter ajudado mais de **100 mil pessoas** a conhecer e potencializar seus pontos fortes, mais de **14 mil empresas** a aumentar a performance e ter processado mais de **13 milhões de perfis comportamentais**, vejo que fiz a coisa certa ao ter criado a **ETALENT**.

Foram vários anos trabalhando como uma consultoria no formato analógico, especializada em Planejamento Estratégico, Gestão da Mudança Organizacional, Educação Executiva e Gestão do Comportamento. Em 2003, resolvi fazer a mudança para o mundo digital. O desafio foi transformar em produtos, o que fazíamos muito bem, mas de forma personalizada para grandes empresas, para um patamar digital com foco na exponencialização.

Nossas soluções no B2C são direcionadas para o autoconhecimento e potencialização dos profissionais, focando em seus processos de mudança pessoal. No mercado B2B, atuamos em dois grandes segmentos: Capital Humano, percorrendo todo o processo de **Atração, Educação, Gestão e Retenção**; e em áreas que consideramos estratégicas, como **Vendas, Atendimento, Liderança e Saúde e Bem-Estar**.

Apresentamos, nesse documento, o **ESSENTIA**, programa de formação DISC **ETALENT**. Em um mundo competitivo como o de hoje, entender a essência de cada colaborador se tornou um diferencial estratégico.

Este programa é voltado para profissionais que desejam aplicar os conhecimentos a respeito da Metodologia DISC na prática, para proporcionar em uma gestão de pessoas humanizada e alavancar sua organização de forma sustentável, utilizando o comportamento como aliado.

**Quando conhecemos a nossa essência, não há limites para o que podemos alcançar.**



Jorge Matos  
Fundador

# ESSENTIA

## Formação DISC ETALENT

**O que define a essência de uma pessoa?** Há muitas respostas possíveis para essa pergunta: talvez, os seus gostos, sua vivência, o que a deixa feliz, o jeito como ela encara a própria vida.

Em um mundo dinâmico, apressado, esse tipo de questionamento pode parecer irrelevante. Tempo é produtividade. Produtividade é atingir objetivos. As pessoas passam a vida acreditando que o que as torna bons profissionais são suas habilidades técnicas. O quanto elas podem produzir. E não o que são, não como se sentem e nem como se comportam.

Costumamos pensar que não há espaço no meio corporativo para discutir sobre essência, sobre individualidade, sobre comportamento. Até descobrirmos que estamos errados.

**Entender sobre comportamentos é uma competência indispensável no mundo competitivo em que vivemos.**

É através dele que entendemos quais funções um profissional desempenha com mais naturalidade, facilidade e felicidade. E que aumentamos a produtividade, criamos relações mais saudáveis, ambientes mais acolhedores, equipes mais entrosadas.

**Empresas que entendem a importância do comportamento prosperam.**

Quem o ignora, perde a chance de se adequar, de melhorar e se desenvolver.

A **ETALENT**, empresa especializada em comportamento com mais de 35 anos de experiência, apresenta **ESSENTIA, o novo programa de formação DISC ETALENT**. Inovador, impactante, transformador. Uma jornada em Gestão de Pessoas voltada para a prática.

O programa **ESSENTIA** foi idealizado a partir da realidade das organizações, com fundamentos sólidos e visão pragmática, cuja meta é transformar a maneira com que as pessoas e as empresas entendem os comportamentos. E transformar você em um profissional de Gestão de Pessoas diferenciado.

Conheça o **ESSENTIA** e veja os resultados.

# Com o **ESSENTIA** é possível

## **Estimular o autodesenvolvimento através do autoconhecimento**

A experiência prática de leitura do próprio relatório comportamental e os exercícios trazem sensibilização e conscientização sobre os traços de cada pessoa e direcionam as ações para melhoria de si mesmo e dos outros, de forma estruturada e dinâmica.

## **Inserir o comportamento na geração de resultados organizacionais**

Os gestores entenderão o potencial que o comportamento e sua gestão eficiente podem fazer para os resultados em todas as áreas da empresa, sejam Capital Humano, Liderança, Vendas, Atendimento, Saúde e Bem-Estar, entre outras.

## **Dominar a metodologia comportamental adotada em grandes corporações em mais de 70 países**

Adquirindo expertise no manejo da ferramenta DISC, os participantes farão parte de uma comunidade mundial de excelência, atingindo um novo patamar profissional.

## **Ampliar a visão sobre impacto dos aspectos comportamentais sobre a estratégia da empresa em todos os setores**

Integrando tecnologia e humanismo, os participantes terão um papel importante no desenho do futuro e no preparo das pessoas para os desafios complexos dos negócios.

## **Aprender sobre as características comportamentais e suas aplicações**

A habilidade em manejar as características comportamentais a favor do indivíduo viabiliza a adoção de atitudes de alta performance a partir da potencialização dos conhecimentos e habilidades através do comportamento.

## **Capacitar no uso da plataforma de Gestão Comportamental**

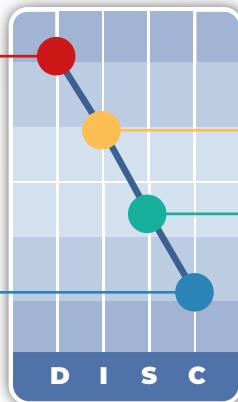
Contando com a tecnologia amigável, estruturada, testada e inovadora do **Sistema Etalet PRO**, o aprendizado e a aplicação são obtidos de forma rápida e clara com alguns cliques.

# A Metodologia **DISC** no **ESSENTIA**

O Programa **ESSENTIA** agrupa o comportamento como o componente-chave da gestão, através da metodologia DISC. Consagrada internacionalmente, foi criada pelo pesquisador americano William M. Marston, da Universidade de Harvard, já contando com mais de 13 milhões de aplicações no Brasil.

A metodologia identifica, a partir de um inventário, os 4 fatores comportamentais presentes nas pessoas e cargos, e que são mapeados no gráfico DISC:

**DOMINÂNCIA** Pessoas que são seguras, realizadoras, inovadoras, visionárias, contundentes e que adoram desafios. Buscam resultados e conseguem visualizar o cenário por completo para atingirem metas que precisam.



**INFLUÊNCIA** Pessoas influenciadoras e persuasivas que adoram falar e estimular outras pessoas. Têm grande facilidade em se relacionar, sempre entusiasmadas, otimistas e simpáticas.

**ESTABILIDADE** Pessoas cooperativas, sinceras e que demonstram confiança. Gostam de trabalhar dentro de um ritmo mais calmo, são boas ouvintes e colaborativas.

**CONFORMIDADE** Pessoas detalhistas, precisas, minuciosas e que buscam qualidade. São independentes, lógicas e tendem a seguir mais facilmente regras e procedimentos.

A intensidade de cada fator varia entre indivíduos, resultando em milhões de combinações, sendo possível fazer um match perfeito entre as pessoas, cargos e times.

Em todos os processos do **ESSENTIA** os perfis comportamentais de indivíduos e cargos são os principais parâmetros para uma gestão eficaz e eficiente. Você conhecerá mais sobre esses processos nas próximas páginas.

# Evolução impactante

Com o Programa **ESSENTIA**, o RH ajudará a empresa a alcançar uma profunda transformação cultural em seus processos que a levarão a um novo patamar.

## ANTES DA FORMAÇÃO

O RH tem uma prática operacional e coadjuvante

Recrutamento e seleção burocráticos, lentos e custosos

T e D desalinhados aos talentos e baseado apenas em transmissão de informações

A visão do gestor sobre os colaboradores é parcial e individualizada, reduzindo possíveis ações

O turnover é alto e a insatisfação dos colaboradores gera problemas de produtividade e contamina o clima

Os assessment são generalistas e não focados

Jornada do colaborador não é potencializada

## APÓS A FORMAÇÃO

O RH é estratégico e tem papel central no negócio

Recrutamento e seleção ágeis, econômicos e eficazes

O comportamental é integrado e leva a atitudes de alta performance

A visão do gestor é abrangente, aprofundada, coletiva e individual para intervenções precisas

O turnover é reduzido e a satisfação dos colaboradores aumenta a produtividade e melhora o clima

Os assessment são específicos, estratégicos e direcionam ações focadas

Jornada do colaborador Enriquecida



# Objetivos

Com o **ESSENTIA**, os profissionais tornam empresas e pessoas mais eficazes, eficientes, efetivas e humanas a partir do comportamento. O Programa atinge os seguintes objetivos:

## Qualificação

Forma especialistas em gestão do comportamento humano para atuar na Gestão de Pessoas. Traz a esses profissionais uma visão nova dos atributos, capacidades e técnicas de intervenção em Capital Humano.

## Aplicação

Otimiza os processos de atração, educação, gestão e retenção de profissionais, economizando custos, tempo e energia de todos os profissionais envolvidos nessas etapas, em toda a jornada do colaborador.

## Performance

Alinha metodologias, conhecimentos e sistemas com o foco em resultados, implanta uma cultura de desempenho com esses elementos fundamentais alinhados, além de aumentar a motivação pessoal.

## Valor

Maximiza o comportamento em todo o processo de RH. Torna-o estratégico para o sucesso do negócio. O Capital Humano torna-se claramente um componente fundamental da competitividade da empresa.

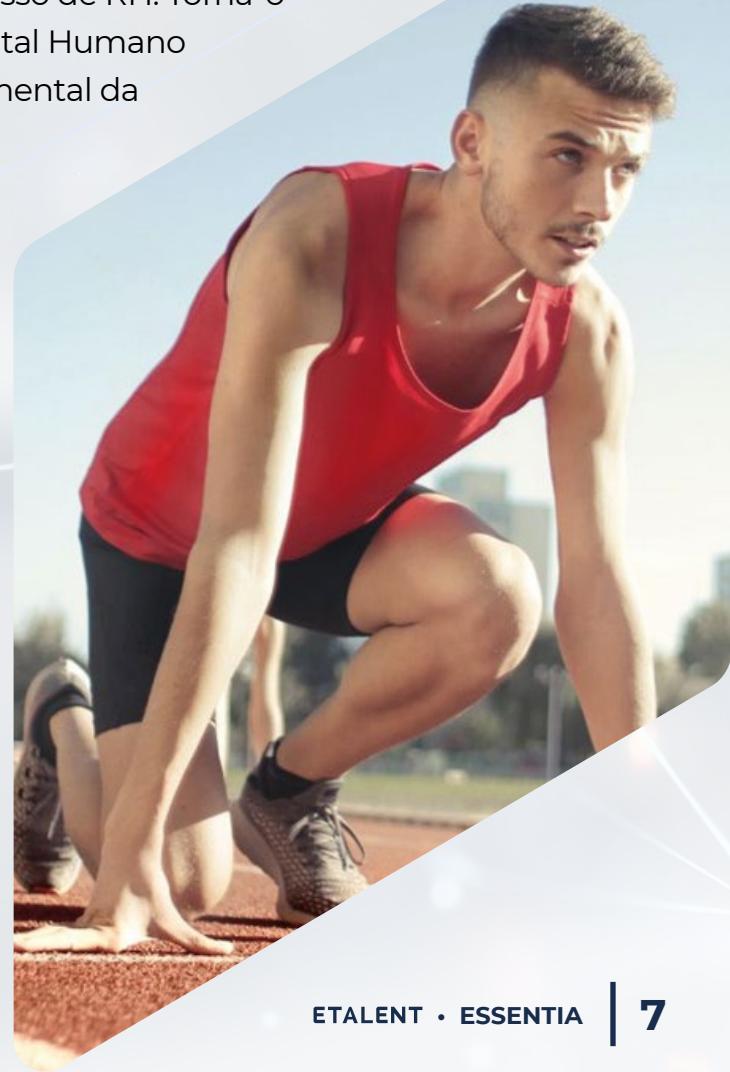
## Especialização

Oferece reconhecimento profissional através da capacitação em gestão comportamental com apoio da metodologia DISC.

Profissionais que passam pelo **ESSENTIA** podem exibir um currículo diferenciado no mercado, baseado em realização prática e resultados mensuráveis.

## Estratégia

Aumenta a eficácia na gestão de pessoas, possibilitando a utilização estratégica do Capital Humano para apoiar os objetivos estratégicos da empresa. Agrega valor nas ações das pessoas, com o direcionamento comportamental adequado.



# Benefícios

O **ESSENTIA** agrupa valor às organizações e pessoas, trazendo ganhos exclusivos e significativos de múltiplas formas:

## Acurácia

Avalia os comportamentos de forma qualitativa e quantitativa, com precisão, trazendo confiabilidade aos diagnósticos e avaliações.

## Clareza

Conhece de forma profunda o perfil comportamental das pessoas e cargos. As percepções são substituídas por definições comportamentais claras e observáveis, esclarecendo as melhores ações para trabalhar os comportamentos.

## Agilidade

Acelera e aumenta a qualidade dos processos de R & S.

## Resultados

Melhora a gestão de pessoas e diminui a rotatividade. Contratações inadequadas e treinamentos mal direcionados e gestão inadequada provocam alto turnover, multiplicação de custos e retrabalho, comprometendo os resultados.

## Progresso

Oferece feedbacks para o desenvolvimento de profissionais. O processo de sensibilização e orientação para o desenvolvimento na formação é estruturado, claro, suportado por tecnologia e conduzido de forma positiva.

## Profundidade

Possibilita leitura e análise detalhada e profunda dos perfis comportamentais. Elimina impressões subjetivas e contaminação de análises. Lança luz nas reais tendências comportamentais das pessoas e grupos e orienta como melhorar.



# Diferenciais

A **ETALENT** idealizou o Programa **ESSENTIA** com décadas de experiência acumulada em programas corporativos de gestão do comportamento, com milhares de participantes. Oferece como principais diferenciais competitivos:

## Reconhecimento

Com mais de 35 anos de mercado, a **ETALENT** é de fato uma referência na área e disponibiliza uma formação amplamente reconhecida por todos os níveis hierárquicos de milhares de organizações.

## Aprendizagem

Um processo contínuo e prático que ocorre antes, durante e depois da formação. Exercícios prévios, durante a condução e com interação posterior garantem que a aprendizagem ocorra de forma pragmática.

## Resultados

Capacita para atuação como Consultor Comportamental em todas as áreas de RH, integrando o conhecimento e prática de forma interdisciplinar.

## Facilidade

Todos os conceitos, exercícios e avaliações são disponibilizadas através da Plataforma **UniEtaalent**, de forma amigável, rápida e simples.

## Integração

Os participantes têm acesso exclusivo à mais completa plataforma de Gestão Comportamental, o **Etalent PRO**, que contém funcionalidades para todas as aplicações, de forma integrada.

## Amplitude

Programas in company e em todos os formatos educacionais. A **ETALENT** disponibiliza flexibilidade e facilita o acesso ao conteúdo na melhor forma para o cliente aprender e utilizar os recursos.



# Visão de conjunto

Conduzida em 4 Temporadas que contemplam os 4 processos básicos de Gestão de Pessoas, o Programa **ESSENTIA** percorre toda a jornada do colaborador, tendo o comportamento como elo de ligação. Ao final os participantes poderão obter a certificação de proficiência.



Inicia-se o processo com o **assessment, devolutiva e negociação** de todas as etapas com os participantes.



## ATRAÇÃO

Aqui o foco é iniciar o entendimento da Metodologia DISC e como aplicá-los no Planejamento e demais ações de Recrutamento & Seleção.



## EDUCAÇÃO

Nessa temporada, avance nos conhecimentos da natureza humana e sua aplicação em treinamento e desenvolvimento.



## GESTÃO

Continue avançando no entendimento do comportamento e alavanque o papel dos gestores transformando-os em verdadeiros líderes.



## RETENÇÃO

Na última temporada, consolide os aprendizados do comportamento e às diversas aplicações voltadas para a retenção de talentos, diminuição do turnover e aumento da produtividade.



Nesta etapa, os participantes fazem um **balanço** de todos os aprendizados e ações empreendidas, bem como elaboram planos com **OBJETIVOS** e **RESULTADOS-CHAVE** com o uso efetivo do **Sistema Etalent PRO**.



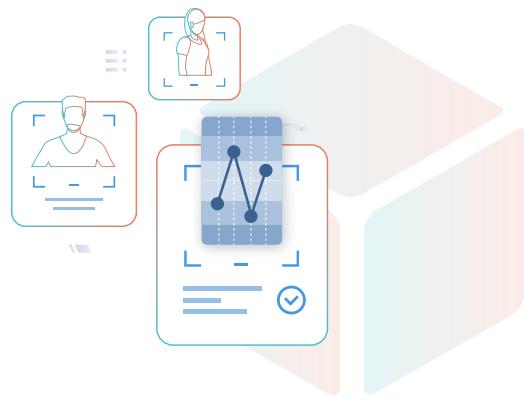
## CERTIFICAÇÃO

Ao final da Formação, além das avaliações de conhecimento durante o Programa, os participantes poderão optar por obter uma Certificação de proficiência em gestão comportamental.

Veja a seguir o que você encontrará em **cada temporada**.

# Temporada ATRAÇÃO

Estruture um processo de atração que garanta velocidade, economia e contratação dos melhores profissionais.



## Conheça o Cubo de Competências

Aplicando o conceito você compara o Cubo de Competências do candidato ao do cargo e poderá escolher os melhores profissionais, com o menor gap nos 3 eixos (Conhecimentos, Habilidades e Comportamentos).

## Entenda a base da metodologia DISC

O que diferencia as pessoas é a intensidade de utilização de cada um dos 4 Fatores comportamentais DISC. A partir das demandas da função, aprenda a estabelecer os critérios para a triagem, na avaliação de candidatos, na seleção e entrevistas até a escolha final.

## Aprenda a fazer leituras sistêmicas dos perfis comportamentais

No Programa **ESSENTIA**, você treinará para captar de forma sistêmica os perfis e as mútuas influências dos fatores, aprofundando seu conhecimento da metodologia.

## Crie arquiteturas poderosas de cargos

A partir das demandas do gestor para a vaga, saiba como desenhar perfis DISC de cargo que atendam a demandas complexas de comportamento. Esse é o ponto de partida para toda a gestão.

## Planeje as ações de recrutamento e seleção

Conduza de forma estruturada o processo inteiro, pautado no comportamento, com poucas mas críticas informações para grande número de candidatos no início do processo, e aprofunde as informações daqueles que preenchem os pré-requisitos no final.

### RELATÓRIOS

Perfil de Cargo, Correlação, Seleção e Gestão

### FUNCIONALIDADE

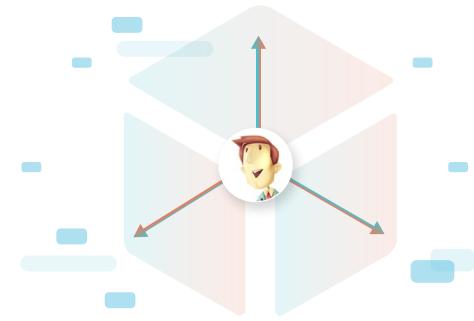
Convite com link de resposta ao inventário, Triagem comportamental

## Recrute e selecione a pessoa certa

Contratando com base nos perfis mais adequados, o gestor obterá mais produtividade e satisfação do colaborador, reduzindo as chances de um alto turnover, uma das maiores causas de custos nas empresas.

# Temporada EDUCAÇÃO

Do início ao fim da jornada do colaborador, o processo de educação corporativa visa ao desenvolvimento contínuo do profissional.



## **Estruture e melhore todo o programa de onboarding**

Como dar ao novo colaborador o entendimento de si próprio e da equipe da qual fará parte? Como estruturar um onboarding que conte com suas tendências comportamentais para funcionar melhor?

## **Amplie a qualidade dos levantamentos de necessidade de treinamento**

Na estruturação do plano de treinamento e desenvolvimento, conte com a frequência das demandas comportamentais.

## **Aplice a Gestão Comportamental à jornada de educação do colaborador**

Em todas as fases do colaborador na empresa, o comportamento direciona suas realizações, aprendizados, conflitos e dita o quanto ele agrega valor; pontue cada passo dessa jornada com um processo de gestão focada na melhoria contínua.

## **Construa e estimule ações de autodesenvolvimento e autoconhecimento**

Profissionais ganham mais maturidade e capacidade de realização conforme mais autoconhecimento adquirem, entendendo suas forças, fraquezas, limitações e possibilidades. No **ESSENTIA**, a natureza das pessoas é esclarecida, contribuindo para saltos de crescimento.

## **Promova a Educação Corporativa e estimule a transformação pessoal**

Transformação pessoal a um novo patamar de excelência depende de uma vontade permanente de melhorar. O crescimento de cada colaborador promove o crescimento do grupo e da empresa.

### **RELATÓRIOS**

Cargo,  
Desenvolvimento,  
Gestão

### **FUNCIONALIDADE**

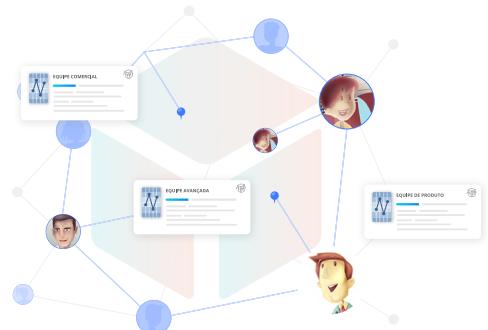
Personal Change,  
Desenvolvimento,  
Histórico de perfis,  
Plano de ação

## **Explore os conceitos e aplicações no processo de Coaching**

O Coaching Executivo orientando à melhoria de performance é apoiado pelos diagnósticos comportamentais e planos de desenvolvimento.

# Temporada GESTÃO

Transforme gestores tradicionais em líderes comportamentais, com o apoio estratégico do RH.



## Apoie líderes e gestores na tomada de decisão

Decisões de especificação de demandas do cargo, contratação, onboarding, desenvolvimento, gestão, retenção de talentos e até condução de fim de ciclo de colaboradores são otimizadas, estruturadas e agilizadas.

## Alavanque a transformação de gestores em líderes com melhor obtenção de resultados

Os gestores se transformam em líderes de fato com sua capacitação e seu apoio ensinados na formação. A gestão de pessoas com base no comportamento obtém melhores resultados de suas equipes.

## Promova a Gestão Comportamental

Transforme as práticas de gestão em sintonia com as características das pessoas otimizando sua performance.

## Realize o Assessment dos colaboradores

Mais do que apenas uma avaliação de potencial e desempenho, que classifica os colaboradores, o **ESSENTIA** instrui como agregar as variáveis adequação comportamental ao cargo e âncora de carreira redesenhada.

## Construa equipes e gerencie por competências

Mapeie o comportamento dos colaboradores, monte equipes para cada missão, combine sinergicamente as competências e veja os efeitos positivos de uma gestão bem conduzida.

## Programas de Qualidade

O comportamento viabiliza adoção dos conceitos de qualidade em todos os processos da organização, ao colocar a pessoa certa, no lugar certo, não apenas em áreas técnicas.

### RELATÓRIOS

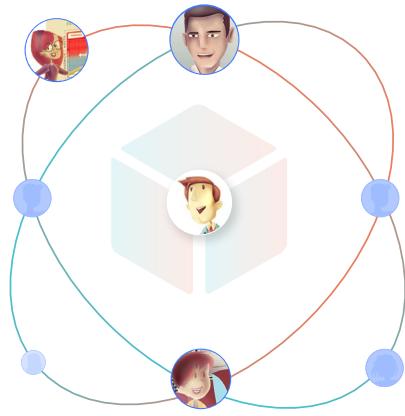
Cargo, Time, Trabalho Remoto

### FUNCIONALIDADES

Assessment 360, Mapa de Talentos, Demanda de Liderança, Proporção de Fatores DISC no Grupo

# Temporada RETENÇÃO

A jornada do colaborador é enriquecida pelo aprimoramento das relações e da potencialização dos talentos, com crescimento profissional.



## **Diminua a rotatividade e aumente a qualidade da experiência do colaborador**

Pessoas com comportamento alinhado à atividade que exercem tendem a permanecer na organização e têm uma performance duradoura.

## **Garanta o bem-estar das equipes e promova o clima comportamental**

O clima saudável gerado pela satisfação com o trabalho e a harmonização com os diferentes estilos é fundamental para a retenção de profissionais.

## **Estruture planos de sucessão e carreira**

Entender o comportamento hoje e as demandas para futuros desafios é essencial para planejar a evolução de carreira dos melhores profissionais e preparar remanejamentos e sucessão, formando novas lideranças.

## **Proponha remuneração estratégica e cargos de acordo com as competências comportamentais**

Entenda os comportamentos para impulsionar desempenho de acordo com os desejos dos diferentes estilos, numa condução inteligente da remuneração.

### **RELATÓRIOS**

Cargo, Talento, Gestão, Correlação e Desenvolvimento

### **FUNCIONALIDADE**

Mapa de Talentos, Mapeamento Comportamental, Assessment 360, Personal Change

## **Remaneje adequadamente os profissionais**

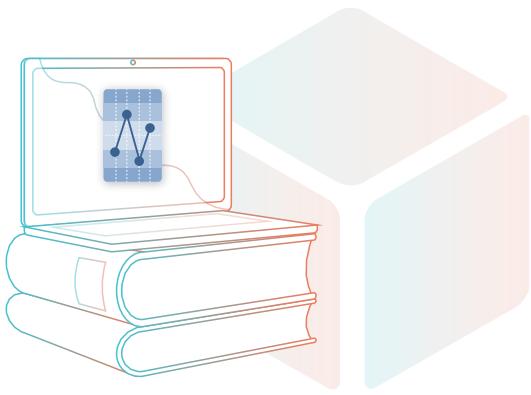
Movimente os colaboradores para novos papéis com base nos comportamentos atuais e prepare o desenvolvimento deles para movimentações futuras.

## **Realize programas de aposentadoria e desligamento**

O fim do ciclo profissional de um colaborador deve receber atenção e uma condução adequada. Revisar e orientar sobre o comportamento, propor orientação de desenvolvimento para transição e considerar o perfil do profissional na comunicação são partes importantes da responsabilidade social da organização. O Programa discute e faz refletir sobre essas questões, coroando a jornada do colaborador.

# CERTIFICAÇÃO

Certificar-se em Gestão Comportamental **ESSENTIA** é atingir um novo patamar de profissionalismo, demonstrando proficiência conceitual e prática.



## **Avalie o completo entendimento dos conceitos**

Faça uma leitura perfeita de perfis comportamentais individuais e de equipes e se prepare para fazer intervenções estruturadas e inteligentes.

## **Garanta o perfeito uso do sistema e suas funcionalidades**

Demonstre a habilidade em manejar o **Sistema Etalet PRO** e explorar toda a riqueza de funcionalidades.

## **Amplie a utilização das ferramentas disponíveis para alavancar a organização**

Use todas as funcionalidades do Sistema e metodologia comportamental de forma integrada para contemplar todas as demandas de Capital Humano e outras áreas estratégicas.

## **Garanta níveis de proficiência e qualidade dos investimentos nos programas comportamentais**

Economize e rentabilize tempo e dinheiro. Obtenha um retorno significativo dos investimentos em gente.

## **Certifique formalmente seus profissionais e os empodere a gerar melhores resultados**

Implante uma cultura de excelência estimulando gestores, líderes e profissionais-chave a também participar do **ESSENTIA** e se certificar. Tudo mudará em sua organização, para muito, muito melhor.

## **Leve as questões comportamentais para todas as áreas da organização**

Consolide a cultura de gestão comportamental nos setores de vendas, finanças, produção, controle de qualidade, operações, logística, tecnologia, jurídico, para todas as necessidades organizacionais. Afinal, o principal ativo que faz a empresa se mover e crescer são as pessoas.

# Recursos de **engajamento**

O **ESSENTIA** é um programa que apresenta conceito e prática integrados e otimiza o engajamento dos participantes por meio de:

## **Storytelling**



Os conceitos são exemplificados por personagens baseados em pessoas reais e que vivem histórias reais do ambiente corporativo, sempre com a temática da gestão comportamental.

## **Exercícios práticos**

Os participantes realizam exercícios práticos, com o uso do **Etalent PRO**, multiplicando sua produtividade e percepção dos conceitos.



## **Fóruns de discussão**



São formados grupos visando ao intercâmbio de conhecimentos em fóruns especializados e orientados para solução de problemas, com casos reais.

## **Estudos de caso e soluções PBL (Problem Based Learning)**



Assim como nos fóruns, durante a formação são discutidos casos reais de gestão comportamental, trazidos pelos participantes.

## **Vídeos**



Diversos vídeos são disponibilizados, com apresentações curtas, focadas e produzidas com qualidade e objetividade, para tornar o aprendizado mais rápido, leve e interessante.

## **Quizzes**

Os participantes testam continuamente sua compreensão dos temas, através de quizzes focados nos conceitos. Facilita a absorção do conteúdo e direciona eventuais necessidades de revisão.



## **Conteúdos em pílulas**



Nada de teorias complexas e extensas. O conteúdo vai se apresentando em pílulas de conhecimento tornando simples e agradável o domínio dos conceitos apresentados.

## **Podcasts**

Narrativas em áudio são outro recurso de aprendizagem que torna a formação fluente, interessante e ilustrativa.



# O ESSENTIA contempla

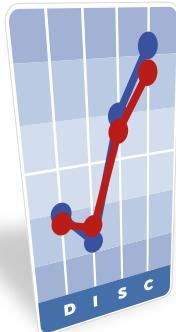
Para o melhor aproveitamento da formação, serão disponibilizados aos participantes diversos elementos:



**Plataforma UNIETALENT** para autoestudo e exercícios.



**Acesso ao Sistema Etalent PRO** para o assessment, prática individualizada e alavancagem da gestão comportamental em todos os setores da empresa.



**Perfil DISC pessoal** para aumentar o autoconhecimento. Um completo dossiê comportamental que mostra análises gráficas e descritivas do comportamento, talentos e detalhamento de características.

O **livro Talento para a Vida**, na sua versão digital, escrito por Jorge Matos e Vânia Portela, com foco na abordagem comportamental em todo o processo de desenvolvimento pessoal e profissional.



A **Pesquisa Talento Brasileiro**, na sua versão digital: um estudo completo com o levantamento dos perfis comportamentais do brasileiro, realizado com 1,3 milhão de pessoas.

+ **Material didático digital** para referência.

# Aprendizado Assíncrono e Síncrono

O programa é disponibilizado nos formatos 100% EAD e híbrido.

## Estudos ASSÍNCRONOS

A plataforma **UniEtalent** de autoestudo e realização de exercícios, com os melhores recursos de Ensino a Distância, permite:

- Aplicar a metodologia DISC de gestão comportamental em todos os processos de Gestão de Pessoas.
- Entender o contexto de profissionais de RH e da liderança.
- Dominar conceitos e ferramentas.
- Realizar exercícios e diagnósticos.
- Construir reflexões transformadoras.
- Realizar discussões pragmáticas e estratégicas sobre comportamento.
- Colaborar com outros profissionais.

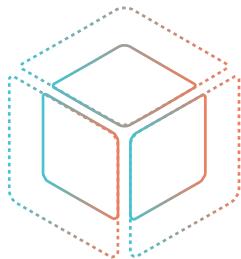
## Encontros SÍNCRONOS

Os participantes terão uma agenda de encontros periódicos, on-line e/ou presenciais com consultores especializados da **ETALENT**, que agirão como tutores no processo de aprendizado. Os principais objetivos desses encontros são:

- Esclarecer dúvidas quanto aos conceitos e ferramentas com especialistas.
- Integrar e debater os diagnósticos e soluções por meio de exercícios participativos.
- Oferecer apoio e ajudar a estruturar as soluções na gestão de pessoas.
- Sensibilizar para o papel de protagonismo no encaminhamento de carreira.
- Cocriar soluções com outros profissionais.
- Atualizar o conhecimento e discutir novas tendências nas práticas de gestão de pessoas.
- Aprender e exercitar através de metodologias ativas.

# Relatórios

Ao longo das temporadas do **ESSENTIA**, são disponibilizados relatórios e funcionalidades do **Etalent PRO** para diferentes análises e aplicações.

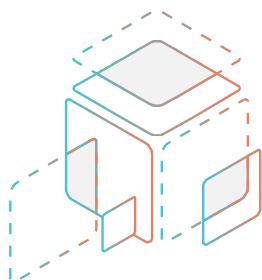
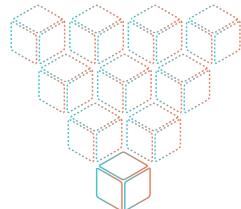


## Relatório de Cargo

Desenhe perfis comportamentais com precisão, contemplando as reais demandas de cada função.

## Relatório de Triagem

Identifique o nível de aderência e classifique com um ou mais cargos e invista tempo apenas nos candidatos com maiores potenciais de sucesso.

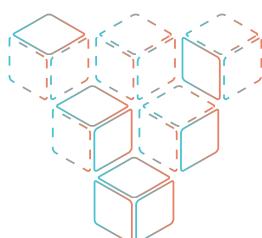
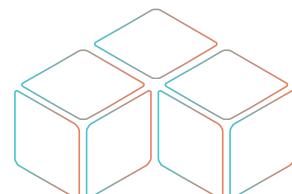


## Relatório de Correlação

Faça um zoom na adequação dos candidatos mais aderentes para uma vaga, identificando os pontos essenciais de avaliação e desenvolvimento.

## Relatório Executivo

Comunique aos superiores, de forma rápida e objetiva, os talentos dos candidatos pré-selecionados, sem descer a detalhes técnicos.

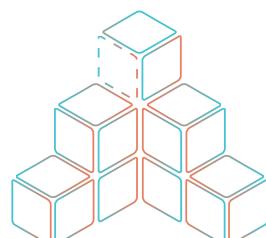


## Relatório de Seleção

Conduza dinâmicas e entrevistas por competências, guiadas e personalizadas automaticamente.

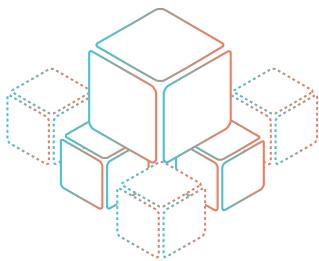
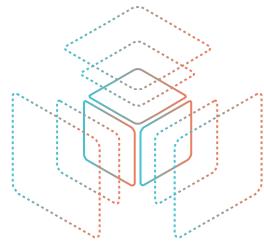
## Relatório de Gestão

Ofereça aos gestores informações sobre os profissionais ao longo da jornada na gestão de pessoas.



## Relatório de Talento

Disponibilize aos profissionais informações objetivas a respeito do seu talento e a correlação com cargos.

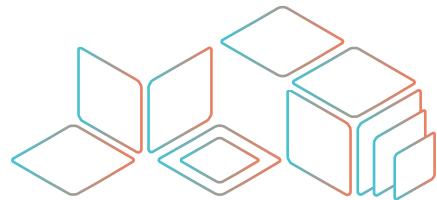


## Relatório de Grupo

Forme times no sistema e tenha uma visão do comportamento de cada indivíduo e geral do grupo; faça notas de suas observações, de forma rápida e estruturada. Esse relatório inclui informações das seguintes funcionalidades do sistema:

## Relatório de Trabalho Remoto

Identifique o comportamento do indivíduo no trabalho remoto, com riqueza de detalhes e saiba a melhor forma de gerenciá-lo nessa modalidade.

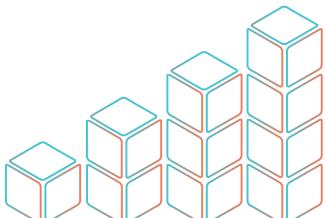
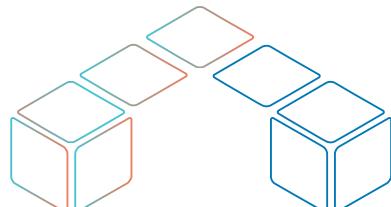


## Relatório de Desenvolvimento

Além das informações a respeito do comportamento, esse relatório contém inúmeros espaços para reflexões, possibilitando uma jornada de autoconhecimento e autodesenvolvimento muito aprofundada.

## Relatório de Atendimento

Quais forças e fraquezas o indivíduo apresenta na função de atendimento? O gestor obtém uma análise utilíssima e completa para melhorar o relacionamento dos colaboradores com o público.



## Relatório Negocial

Cada perfil possui forças e fraquezas em cada fase do processo de negociação. Identifique o comportamento e trabalhe os vendedores para potencializar as vendas.

# Funcionalidades

Ao longo das temporadas do ESSENTIA, são disponibilizadas funcionalidades do Sistema Etalent PRO para diferentes análises e aplicações.



## Mapa de Talentos

Situe os talentos da equipe na matriz de 36 talentos básicos e entenda as predominâncias, potenciais conflitos e possibilite complementos, remanejamentos e adequação do comportamento de acordo com a missão do time.



## Demandas da Liderança

Compreenda que tipos de liderança funcionam melhor para o grupo, conforme seu estilo.



## Proporção de Fatores DISC no Grupo

Entenda os Fatores que mais influem no comportamento da equipe, possibilitando uma interação mais efetiva.



## Análise de relacionamento

Avalie os contrastes e possíveis conflitos entre diferentes perfis na equipe.



## Análise de percepção

Esclareça as percepções mútuas dos colaboradores para melhoria das relações.



## Sistema de Assessment 360°

Estruture um processo de assessment de forma customizada, com avaliadores específicos, com critérios especiais, que contemplam: desempenho, potencial, adequação comportamental e motivações, compondo uma completa matriz 9box.

# Aplicações

Utilize nossos relatórios e funcionalidades, abrangendo as áreas de Capital Humano, Vendas, Atendimento, Liderança e Saúde e Bem-Estar.

Relatórios	Áreas de aplicação							
	ATRAÇÃO	EDUCAÇÃO	GESTÃO	RETENÇÃO	VENDAS	ATENDIMENTO	LIDERANÇA	SAÚDE E BEM ESTÁR
<b>Cargo</b>	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓
<b>Triagem</b>	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<b>Correlação</b>	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓
<b>Executivo</b>	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<b>Seleção</b>	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
<b>Gestão</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Talento</b>	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓
<b>Grupo</b>	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Trabalho Remoto</b>	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗
<b>Desenvolvimento</b>	✗	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓
<b>Atendimento</b>	✗	✗	✓	✗	✗	✓	✗	✗
<b>Negocial</b>	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗

Funcionalidades								
<b>Mapa de Talentos</b>	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Demandas da Liderança</b>	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗
<b>Fatores DISC no Grupo</b>	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
<b>Análise de Relacionamento</b>	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Análise de Percepção</b>	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Assessment 360°</b>	✗	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓

# A Jornada do ESSENTIA

Torna-se gratificante no percurso de aprender a recrutar e selecionar talentos, de capacitar-los cada vez mais, de liderá-los de forma inteligente, de retê-los como ativo de Capital Humano e de melhorar a liderança em todas as áreas, obtendo resultados e satisfação.

Os aprendizados adquiridos possibilitam uma grande amplitude de aplicações em diversos segmentos de atuação:



## Indivíduos

Realizar devolutivas, suportar os processos de autoconhecimento e autodesenvolvimento e auxiliar no entendimento de quais atividades levam ao bem-estar, são algumas das aplicações para as pessoas.



## Famílias

Para as famílias, ajuda no entendimento dos comportamentos no núcleo familiar, minimiza conflitos e melhora as relações.



## Escolas e Universidades

Apoia nos processos de orientações vocacionais, busca de formações e profissões, captação de alunos, orientação de carreiras e preparação para o mercado.



## Empresas

Apoia na gestão de todos os processos ligados a pessoas, melhora a performance e a geração de resultados, oferece clareza nos papéis e na construção de times de alta performance.



## Governo

A administração pública, em todos os níveis que adota o aprendizado obtido, eleva a competência de seus recursos humanos e se diferencia na prestação de serviços à sociedade.

Vivencie o **ESSENTIA**. Uma nova experiência em capacitação.



# ETALENT

[etalent.com.br](http://etalent.com.br)



[linkedin.com/company/etalentdisc](https://linkedin.com/company/etalentdisc)



[instagram.com/etalentdisc](https://instagram.com/etalentdisc)



[facebook.com/etalentdisc](https://facebook.com/etalentdisc)



[youtube.com/youtalentdisc](https://youtube.com/youtalentdisc)



**Anexo VIII - Modelos de relatórios - ETALENT Pro -  
Atualizado.pdf**



# ETALENT

## Modelos de Relatórios

# Sumário

1. [Sobre os créditos - A moeda do ETALENT Pro](#)
2. [Análises Básicas - As análises de R&S](#)
  - a. [Minirelatório do Talento](#) - Employer Branding
  - b. [Análise de Adequação](#) - Triagem de Candidatos
  - c. [Análise de Correlação](#) - Correlação do candidato com um cargo
  - d. [Análise Executiva](#) - Relatório para entregar ao gestor
  - e. [Análise de Seleção](#) - Relatório para entrevistas de seleção
3. [Análises Avançadas - As análises de Onboarding, T&D e para apoiar lideranças](#)
  - a. [Relatório de Trabalho Remoto](#)
  - b. [Análise de Gestão](#)
  - c. [Relatório do Talento](#)
  - d. [Análise de Atendimento](#)
  - e. [Análise Negocial](#)
  - f. [Análise de Desenvolvimento](#)
  - g. [Análise de Percepção](#)
  - h. [Análise de Relacionamento](#)
  - i. [Relatório do Cargo](#)
  - j. [Relatório de Grupo](#)



# Sobre os créditos - A moeda do ETalent Pro

O Sistema ETalent PRO funciona através de uma modalidade de consumo de créditos. Desta maneira, é possível consumir apenas o necessário para cada etapa do processo de gestão de pessoas e com total controle de consumo através de extrato online dos créditos utilizados.

O consumo de créditos é realizado por tipo de relatório e contabilizado de forma progressiva na medida em que novas informações sejam solicitadas. Pensado para ser um modelo econômico, os créditos exigidos para o processamento são debitados de forma complementar e gradativa, conforme apresentado na tabela Quantidade de Créditos ao lado.

Tipos de Relatório	QUANTIDADE DE CRÉDITOS	
	Completo	Complemento
Adequação	1	-
Correlação	3	+2
Executivo	4	+1
Seleção	5	+1
Gestão	10	+5

# ANÁLISES BÁSICAS

As análises básicas são recomendadas para todas as etapas de um processo de Recrutamento e Seleção (R&S), podendo ser utilizadas de forma complementar ou separada.

Através delas, é possível estabelecer uma métrica comportamental desde o estágio inicial de triagem de um grande número de candidatos até os encaminhamentos e entrevistas finais.



# Relatório - Minirelatório do Talento

Visando reforçar o conceito de marca empregadora, esse relatório de apenas 3 páginas traz apenas uma breve descrição do talento do candidato que preencheu o DISC. Ele não gasta nenhum crédito adicional, apenas libera de forma automática no sistema a análise de Adequação, que consome 1 crédito.

- Ele deve ser escolhido no ato do convite a ser liberado automaticamente e deve-se marcar que ele será liberado ao final do preenchimento.

**Pode ser utilizado em:** feedback de processos seletivos e fortalecimento da sua marca empregadora.



ETALENT

Parabéns, seu principal Talento é **Observador**

Você deu um grande passo ao responder o inventário comportamental e desvendar o seu principal Talento. É muito importante que você leia atentamente todo o relatório e compartilhe essa leitura, inspirações e reflexões com pessoas de sua confiança, seja do seu meio pessoal ou profissional; convide seus amigos, familiares e colegas de trabalho.

A análise do seu principal Talento proporciona uma compreensão poderosa acerca do seu comportamento, suas principais forças, características mais e menos destacadas, aponta motivações, estilo de comunicação, além de uma série de outras informações.

**Relatório do Talento**  
**Observador**  
Vitória Exemplos

**“** Pessoas com este Talento têm a capacidade de buscar no passado a compreensão para o que ocorre no presente, compreendendo o cenário atual a partir das intenções iniciais que o formaram. Mesmo quando tais intenções não são reconhecíveis no momento atual, os Observadores conseguem identificá-las e se orientar por elas para tomarem decisões melhores. Tornam-se ótimos parceiros, pois entendem as pessoas e sabem que seu futuro é fruto do que plantaram ontem. São pessoas que precisam de tempo para se orientar e também fazer as perguntas certas que vão dar uma visão mais linear das situações que ocorrem. Por outro lado, quando construem esta visão, conseguem ajudar os outros a entenderem muito bem onde estão e onde pretendem chegar. Isso acaba funcionando também para a administração, os conselhos, negociações e outras serviços voltados pessoas ou bens. **”**

Usamos a metodologia DISC para identificar o seu principal Talento.

Conseguida e utilizada em diversos países por pessoas e organizações, a Metodologia DISC permite identificar as tendências comportamentais das pessoas e possibilita desenvolver o talento com o objetivo de melhorar a vida e o desempenho no trabalho. Foi pensada e conceituada pelo americano William Moulton Marston.

Para saber mais acesse <https://etalent.com.br/sobre/metodologia-dsic/>



# Relatório - Análise de Adequação

**A liberação deste relatório consome:** 1 crédito.

Utilizado para o início de um processo seletivo, onde existe um volume considerável de candidatos, o relatório traz um ranqueamento, mostrando apenas o percentual de adequação comportamental que cada indivíduo tem ao cargo pretendido.

- O cargo deve ter sido construído via Arquitetura de Cargos em 2 Cliques ou Arquitetura Completa para a utilização desse relatório.
- Existem também +1000 cargos, chamados de Cargos Referências, com os perfis comportamentais já construídos pela ETALENT disponíveis para sua utilização.

[Visualize um modelo aqui.](#)

Modelo - Relatorio de Adequacão de Pessoas - Grafico estrutural				
Cargo:	Presidente			
Nome	Sobrenome	Email	C.P.F.	Adequacao
Wagner	dos Exemplos			90%
Joao Duarte	Fictício			90%
Wagner	dos Exemplos			90%
Jonathan	dos Exemplos			90%
Fernanda	Ficticia			84%
Deborah	Dos Ficticos			81%
Guilherme	Fictício			81%
Deborah	dos Ficticos			81%
Larissa	dos Ficticos			81%
Katia	Ficticia			80%
Adriane	Ficticia			79%
Pedro Henrique	dos Exemplos			78%
Tatiane	Ficticia			77%
Marco	Fictício			75%
Ruvin	dos Exemplos			75%
Marcia	dos Exemplos			74%
Luiz Alberto	Fictício			72%
Ferdinando	dos Exemplos			70%

Exportado em 10/08/2021



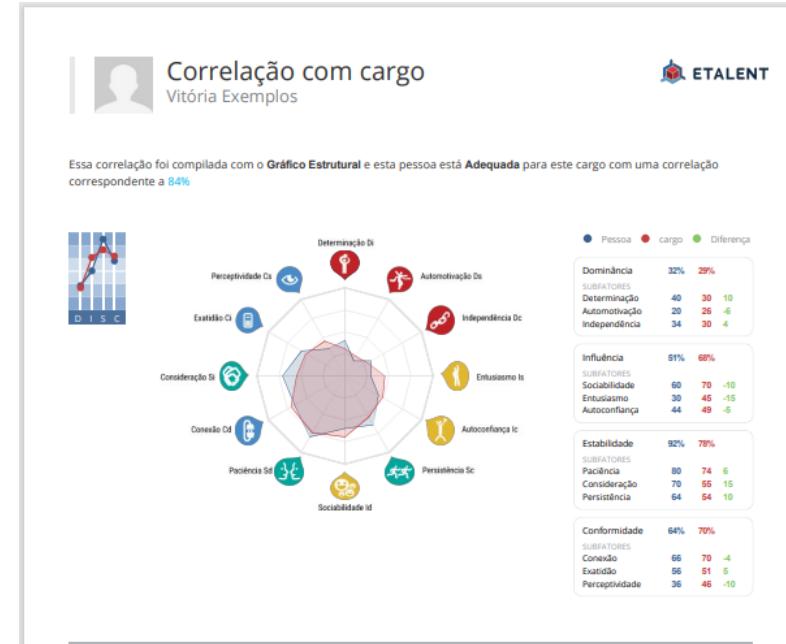
# Relatório - Análise de Correlação

**A liberação deste relatório consome:** 1+2 = 3 créditos.

Utilizado como um segundo filtro para processos de recrutamento, além de trazer o percentil de adequação de um indivíduo a um cargo (a análise quantitativa), ele traz uma informação gráfica de subfatores do DISC com ponto a ponto de qual é adequação da pessoa aos subfatores DISC demandados pela posição. Esse relatório possibilita uma análise qualitativa de quais subfatores são mais relevantes para a posição, e ajuda a filtrar por candidatos que têm o maior nível de adequação aos subfatores mais relevantes.

- O cargo deve ter sido construído via Arquitetura de Cargos em 2 Cliques ou Arquitetura Completa para a utilização desse relatório.
- Existem também +1000 cargos, chamados de Cargos Referências, com os perfis comportamentais já construídos pela ETALENT.

[Visualize um modelo aqui.](#)



Comparando o perfil DISC de Vitória com o cargo Assistente Social, são obtidas uma série de informações que apoiarão as ações de dinâmicas de grupo, entrevista e análise histórica do candidato.

Importante ressaltar que todos os gráficos devem ser analisados de forma sistemática e que a decisão de um ou outro gráfico deve ser qualitativa.

- Características que se destacam**
- Respeito pelos outros
  - Tecnicamente consciente

- Características que não se destacam**
- Não existem pontos a serem destacados



# Relatório - Análise Executiva

**A liberação deste relatório consome:** 1+2+1 = 4 créditos.

Voltado para o uso de gestores e executivos, esse relatório oferece uma visão focada sobre o perfil de um candidato, apresentando uma breve análise descritiva do seu comportamento. O relatório apresenta uma visão geral sobre o colaborador com o seu Talento principal, o percentual de adequação a um cargo e seus gráficos comportamentais. Entretanto, como o enfoque é que o líder comprehenda o perfil do candidato de forma simples, o relatório também conta com uma análise descritiva que aborda pontos como um resumo do comportamento da pessoa, como ela se motiva e como gostaria de ser gerenciada.

**Pode ser utilizado em:** é indicado para que o gestor comprehenda o perfil do candidato antes de uma entrevista de candidato com o Gestor.



## Análise Descritiva

Vitória Exemplos



### Resumo do seu Comportamento

Gráfico DISC usado: **Resultante**

VITÓRIA tem uma postura harmonizadora e não gosta de se envolver em conflitos. Trabalha melhor em um ambiente estável, onde não ocorram mudanças bruscas. Analisa cuidadosamente as situações antes de tomar uma decisão, e sente-se desconfortável se tiver que agir sem ter em mãos todas as informações que considera necessárias. É capaz de se manter em um plano de ação por muito tempo, até que os objetivos sejam alcançados. Mostra-se confiável e leal em seus relacionamentos.

---

### Como se motiva

Gráfico DISC usado: **Estrutural**

VITÓRIA encontra motivação principalmente nos aspectos relativos a segurança e tempo para planejar. Quando se depara com uma nova situação, ela tem a necessidade de se sentir segura, o que costuma levar algum tempo para a devida adaptação. Além disso, VITÓRIA necessita de tempo para planejar seu curso de ação, reduzindo, tanto quanto possível, os riscos envolvidos nele. Para ela, pressão não é um fator impulsor de resultados; ao contrário, pode influir negativamente no seu desempenho, já que seu fator de flexibilidade não é alto.

---

### Como gostaria de ser gerenciado

Gráfico DISC usado: **Estrutural**

O gerente de VITÓRIA deve dar tempo a ela para pensar e agir em seu ritmo, sempre que as circunstâncias permitirem. Se exercer pressão mais forte, ou cobrança de trabalhos em prazos apertados, é provável que VITÓRIA não se mostre produtiva. Por outro lado, o gerente de VITÓRIA pode ganhar eficiência no trabalho de equipe, sabendo aproveitar tanto as qualidades dela como planejadora quanto as suas características de ponderação e obstinação. Para isso, adotar uma postura de compreensão e manter boas relações com VITÓRIA será uma atitude gerencial eficaz.

# Relatório - Análise de Seleção

**A liberação deste relatório consome:** 1 + 2 + 1 + 1 = 5 créditos.

**Utilizado para fases de Seleção e entrevistas**, além de trazer todas as informações gráficas e descritivas dos gráficos anteriores, o relatório vai trazer uma descrição das mudanças observadas em cada um dos gráficos e a descrição dos subfatores analisados no perfil do indivíduo. Ao final do relatório, serão encontradas algumas sugestões de perguntas para que seja realizada uma Entrevista por Competência Comportamental, com perguntas para ratificar ou retificar comportamentos, buscando evidências de Contexto, Ação e Resultado.

- A correlação com o cargo é recomendada para esse relatório por trazer sugestões de perguntas mais direcionadas em relação ao desafio da posição.
- **Pode ser utilizado em:** entrevistas de seleção.

**NÃO é indicado que candidatos tenham acesso a esse relatório**, uma vez que ele contém sugestões de perguntas para utilização em entrevista para que o RH investigue e ratifique ou retifique certos comportamentos.

The screenshot shows a report from ETalent titled 'Entrevista por Competência Comportamental' for a fictitious candidate named 'AMAPOLA FÍCITIA'. The report includes a header with the ETalent logo and the presentation title. It features two main sections with charts: 'Paciência' and 'Conexão'. Each section includes a description of the competency, a chart comparing 'Pessoa' and 'Cargo' on a scale from 'Baixo' to 'Alto', and a list of interview questions. The 'Paciência' section shows 66% for 'Alto' and 30% for 'Baixo'. The 'Conexão' section shows 62% for 'Alto' and 48% for 'Médio'. Both sections include a list of questions related to the competency.

**ETALENT Apresentação**

**Entrevista por Competência Comportamental**  
AMAPOLA FÍCITIA

Como foi feita a correlação entre o perfil de Amapola com um cargo CARGO EXEMPLO, formulamos cinco questões para os dois Subfatores que mais se destacam e que devem ser utilizadas no momento da entrevista com o candidato, para ratificar ou retificar o comportamento em suas respostas, buscando evidências de **Contexto, Ação e Resultado**.

**Paciência**

66% / Alto  
Pessoa  
30% / Baixo  
Cargo

- **Amabilidade** - Fale sobre uma situação em que você precisou deixar a crítica de lado e agiu com cordialidade com as pessoas para alcançar o resultado esperado. Por que você teve esta postura?
- **Comedimento** - Alguma vez você já viu em uma situação em que a cautela, a reflexão, foi a medida certa para atingir o resultado? Relate qual foi a situação e por que resolveu agir dessa forma.
- **Diplomacia** - Você já representou os interesses de determinado grupo perante outros, de modo pacífico e conciliador? Conte como foi o resultado.
- **Saber ouvir** - Nos últimos diálogos vivenciados em seu ambiente profissional, relate uma situação em que você precisou ouvir muito, contendo a vontade de colocar suas próprias ideias.
- **Segurança** - Conte uma situação profissional em que foi melhor esperar do que agir imediatamente. Como foi esse processo de espera para você? Por que você preferiu agir dessa forma?

**Conexão**

62% / Alto  
Pessoa  
48% / Médio  
Cargo

- **Bom senso** - Em quais situações você se sente mais confortável; antes de agir, pesar e medir as consequências ou se lançar no desafio e depois ver como resolver, caso tenha alguma repercussão? Por quê?
- **Cooperação** - Conte uma situação na qual você teve que buscar aprovações constantes para poder dar seguimento à sua atividade. Como você procedeu? No que resultou?
- **Interdependência** - Descreva uma circunstância em que o resultado do seu trabalho estava muito ligado à resposta de sua equipe e/ou área par. Como você articulou essa conexão?
- **Lógica** - Como você se considera: uma pessoa mais lógica e analítica ou uma pessoa que age de forma mais intuitiva? Traga exemplos.
- **Defensiva crítica** - Alguma vez você já teve bastante críticas, apelando várias partes da vista para o



# ANÁLISES AVANÇADAS

As análises avançadas tem como pré-requisito todas as análises básicas, ou seja, ao liberar uma análise avançada libera-se automaticamente os relatórios das análises básicas. E também podem ser liberadas separadamente.

Ou seja, não é necessário ter a análise negocial para liberar a análise de gestão



# Relatório - Relatório de Trabalho Remoto

**A liberação deste relatório consome:** 7 créditos.

É um relatório indicado para colaboradores ou candidatos em que se pretende alocar em uma função cujo **formato de trabalho é remoto (home office)**, trazendo informações sobre o seu comportamento nessa modalidade de trabalho.

Traz a visão geral dos gráficos DISC, as principais características por subfator, os níveis de atenção no Trabalho Remoto, pontos fortes e pontos de atenção, sugestões ao líder e ao liderado/candidato, e como se entende a comunicação daquele colaborador ou candidato no Trabalho Remoto.

**Pode ser utilizado em:** cargos e posições que envolvem trabalho híbrido ou remoto, sendo entregue tanto para o colaborador quanto para o líder.



The thumbnail shows the report header 'Comportamento em Trabalho Remoto' and author 'ADRIANE FICTÍCIA'. The main text discusses the increasing prevalence of remote work and the need to analyze behavioral trends. It also notes that analyzing behavior (without considering factors like logistics and environment) can help identify which talents have more ease and which have more difficulty.



The thumbnail shows the report header 'Comportamento em Trabalho Remoto' and author 'ADRIANE FICTÍCIA'. It includes sections for 'Sugestões para o Líder' (Leader) and 'Sugestões para ADRIANE' (Employee). The leader section suggests actions to boost confidence and demonstrate versatility. The employee section suggests establishing a work schedule and creating a daily or weekly plan. A small logo of a stylized building is in the bottom right corner.

# Relatório - Análise de Gestão

**A liberação deste relatório consome:** 10 créditos.

Indicado para aplicação em colaboradores, este relatório proporciona um amplo conhecimento a respeito do comportamento do colaborador e permite que o líder extraia o seu melhor de acordo com as características comportamentais apresentadas.

- Neste relatório constam informações como:** Como a pessoa se motiva, como gostaria de ser gerenciada, quais as características que se destacam em seu comportamento, quais não se destacam, como se comunica, como toma decisão, como planeja e organiza.

**Pode ser utilizado em:** devolutiva individual para novos colaboradores, alinhamento com o gestor sobre como gerir o indivíduo, gestão de talentos, T&D, planejamento de sucessão, encarreiramento, promoções e realinhamento de funções, bem como aposentadoria e demissões.

**É indicado que os colaboradores tenham acesso a esse relatório** previamente à devolutiva.

The screenshot displays the ETALENT behavioral analysis report for Adriane Fictícia. The interface is divided into several sections:

- Header:** ETALENT, Análise Descritiva do Comportamento, Adriane Fictícia.
- Section 1: Resumo do seu Comportamento**

As análises descritivas apresentadas a seguir foram geradas a partir dos dados obtidos nos Gráficos DISC de Adriane e detalham as principais tendências comportamentais do profissional e suas características específicas.
- Section 2: Análise dos subfatores DISC**

Na prática o comportamento é como se fosse um coberto curto. Quanto mais você puxa de um lado, menos sobra do outro. A seguir são apresentados os Subfatores demonstrando a relação antagonista entre eles.
- Subfator 1: Determinação**

Capacidade de tratar resultados com eficiência e objetividade, desconsiderando pessoas se necessário.

A **Determinação** aparece em um perfil DISC quando a Dominância é significativamente mais alta que a Influência. Portanto, se a pessoa não tem a sociabilidade do e pouco ou nenhum interesse por assuntos pessoais, logo a Determinação fica mais exacerbada. Um indivíduo determinado é direto e assertivo. Ele tem uma visão objetiva e analítica das coisas e persegue seus objetivos incansavelmente. Precisa ver resultados no seu trabalho e, para alcançá-los, frequentemente desconsidera qualidade e detalhes.

A determinação do perfil de **ADRIANE** situa-se num nível intermediário. Isso significa um equilíbrio entre determinação e sociabilidade, fazendo com que elas, isoladamente, percam suas forças relativas. Perfil com essa característica faz com que a pessoa seja, em alguns momentos, um pouco mais voltada para resultados, com uma abordagem mais objetiva, e em outros um pouco mais voltada para pessoas, contemplando aspectos relacionais.
- Subfator 2: Sociabilidade**

Capacidade de conectar e relacionar facilmente com as pessoas, colocando-as em primeiro lugar ao tomar decisões.

Este subfator se refere a pessoas amigáveis, que adoram conversar. Comunicação é o elemento mais forte deste estilo. A **Sociabilidade** ganha força se o D é muito baixo. Estas pessoas não estão voltadas para resultados e competitividade. São muito extrovertidas e não conseguem se concentrar com facilidade nas tarefas do dia a dia, se distraindo frequentemente no trabalho devido às oportunidades de interagir socialmente.

No perfil de **ADRIANE** observamos que o subfator sociabilidade situa-se em um meio termo, o que retrata uma pessoa que é orientada para as pessoas e para as tarefas, a depender das circunstâncias. Ora **ADRIANE** pode adotar uma postura mais pessoal e interativa, considerando as pessoas e as relações sociais, ora pode assumir uma atitude mais pragmática e objetiva, privilegiando os resultados concretos.



# Relatório - Relatório do Talento

**A liberação deste relatório consome:** 10 créditos (a liberação é gratuita, caso o indivíduo tenha o Relatório de Gestão liberado).

O Relatório do Talento é a análise ideal para disponibilizar aos colaboradores, pois por meio dele, o indivíduo desenvolve seu autoconhecimento ao conhecer o seu perfil comportamental em uma linguagem simples e de fácil compreensão.

- Neste relatório constam informações como:** como o indivíduo é percebido pelos outros, copie e cole para currículos, pontos a serem maximizados, pontos de atenção, a descrição do talento e descritivo do perfil.

**Pode ser utilizado em:** onboarding de colaboradores, ação com colaboradores, processo de realocação interna.

ETALENT

Português

Adriane,

Podemos definir **Talento** como **aptidão ou habilidade natural para realizar uma atividade com maior eficiência e menor esforço**.

Cada um de nós tem um talento que pode ser desenvolvido ao longo da vida, sempre buscando aprimorá-lo e maximizá-lo. Conhecer seu talento é fundamental para torná-lo ainda mais forte, evitando insucessos e maximizando os resultados.

O seu perfil de talentos é composto por 36 talentos, que são classificados em 6 subfatores: **Independência, Autoconfiança, Conexão, Visão, Inovação e Autonomia**.

Mas, para que você possa maximizar seus talentos, é necessário fazer suas próprias escolhas e tomar decisões que favoreçam seu desenvolvimento.

Com este relatório, você terá uma visão clara de seus talentos e poderá aplicá-los de maneira mais eficiente em sua vida profissional.

**DICAS**

Durante uma dinâmica em grupo, uma entrevista de emprego ou encontro desempenha as suas atividades profissionais, esteja atenta aos principais traços do seu perfil comportamental, sejam eles positivos ou negativos. Vale ressaltar que ninguém é capaz de evidenciar todas as características dos 36 Talentos; sempre há predominância de algumas em detrimento de outras. O importante é que você utilize todo o potencial do seu Talento e mostre como você pode contribuir da melhor forma diante dos desafios apresentados.

Para facilitar sua compreensão, apresentamos abaixo os pontos fortes do seu comportamento que devem ser destacados e aqueles nos quais você deve prestar atenção.

**Pontos fortes que devem ser maximizados**

Procure demonstrar o melhor que o seu Talento tem a oferecer e saiba as principais características positivas do seu Talento. Pensando nisso, a seguir, destacamos os traços mais marcantes do seu perfil comportamental. Caso seja perguntado, saiba dar exemplos de situações em que você colocou essas características em prática, explicando o contexto, de que forma você agiu e qual foi o resultado.

**Independência**

Por ter um alto nível de **Independência**, você constantemente apresenta atitudes visionárias e inovadoras, apresentando autonomia e pioneirismo. O que é acentuado pelo baixo nível de **Conexão**, fazendo com que você dê pouca atenção a regras e colaboração.

**Autoconfiança**

Devido ao seu alto nível de **Autoconfiança**, você normalmente pode adotar uma atitude de visão macro, assumindo riscos. Essa característica é potencializada em

# Relatório - Análise de Atendimento

**A liberação deste relatório consome:** 10 créditos.

A análise de atendimento é **voltada para equipes de atendimento e relacionamento**. Baseada no perfil comportamental do profissional que a preenche, essa análise aponta uma série de características que descrevem o estilo do atendimento realizado.

Para os gestores de áreas de Atendimento, essas informações são essenciais para distribuir as equipes de acordo com a adequação comportamental do atendente e do cliente, que pode ter um estilo mais assertivo, comunicativo, ponderado ou detalhista.

- Neste relatório constam informações como:** estilo de atendimento, limitações no atendimento, estilo de comunicação, pontos fortes no atendimento e como esse perfil pode atender a diferentes estilos de cliente.

**Pode ser usado em:** T&D de times de atendimento, insights para gestores de atendimento.

The image shows a digital report titled 'Atendimento' from 'Vitória Exemplos'. The report is branded with 'ETALENT' in the top right corner. It is divided into several sections:

- Características no Atendimento**: Vitória
- Estilo de Comunicação**: Vitória Exemplos
- Estilos dos Clientes**:
  - Comportamento no Atendimento com o Cliente Comunicativo
  - Um interlocutor COMUNICATIVO cria uma atmosfera de relacionamento e abertura. Também busca apresentar sua solicitação de atendimento de forma amigável, usando até mesmo um toque de emoção sobre sua necessidade. Não deixa de ter em vista os objetivos. Porém, será importante que a relação interpessoal seja preservada. Conta com a boa vontade e envolvimento do atendente para obter o que necessita.
- Comportamentos Típicos do Interlocutor**:
  - Começa a solicitação procurando "quebrar o gelo".
  - Procura estabelecer relação pessoal.
  - É amigável e cativante.
  - Usa emoção para construir seus argumentos para solicitações.
  - Procura demonstrar que a solução ajudará a todos.
- Como ATENDER esse Estilo**:
  - Ocupa e deixa-o à vontade, permitindo a aproximação.
  - Entende o que é importante para ele.
  - Mostre seu lado pessoal, mas não se expõna demais.
  - Faça uma abordagem em termos de resultados concretos e racionais, mas não deixe de lado a abordagem relacional.
  - Esclareça a possibilidade do prazo de solução.
- Expressões e perguntas prováveis do Interlocutor**:
  - "Meu amigo!" | "Aconteceu algo engraçado outro dia..." | "Você é muito legal! De onde você é?" | "Deixa eu te contar uma história..."
  - "Essa solução é popular/tem bastante aceitação?" | "Quantas/quais pessoas já estiveram satisfeitas com isso?" | "É que meu amigo falou outro dia sobre isso e estou em dúvida se devo ou não decidir agora."
  - "Estou bastante entusiasmado neste serviço!" | "A galera vai se amarrar nessa solução!" | "Eu tô meio indeciso, não sei



# Relatório - Análise Negocial

**A liberação deste relatório consome:** 10 créditos.

O relatório negocial é **voltado para equipes comerciais e seus profissionais**. O intuito é que, a partir da análise do seu comportamento, o indivíduo entenda o seu estilo de negociação e aprenda a se adequar aos diferentes perfis de clientes a fim de alavancar as suas vendas

- Neste relatório constam informações como:** comportamento negocial do indivíduo, pontos fortes, pontos a desenvolver, motivações na venda, estilo de comunicação, estilo decisório, como faz seu planejamento comercial e como se comporta em cada fase uma venda.

**Pode ser utilizado em:** T&D de times de venda e para oferecer insights a gestores comerciais.

Processo A VENDA  
Vitória Exemplos

ETALENT

Abertura

Envolve a prospecção de empreitadas, pesquisar, identificar.

Nesta fase, você emprega inicial, quebrar o gelo e o interesse e as perspectivas.

Verificação

Envolve fazer perguntas, que compras.

Entender as necessidades possíveis que não encontrou, incomodar o contato e o envolvimento.

Envolvimento

É a fase em que comunica as necessidades do cliente.

Apesar de ser comunicativo, apresentações entusiasmadas, técnicas. Com isso terá mais chances de sucesso.

Negociação

Fase em que se obtêm atenções, possíveis objeções e tornam.

Você supera objeções no processo de negociação, extrair vantagens. Deve

Comportamento Negocial  
Vitória Exemplos

ETALENT

Comportamento Negocial

Seu estilo é de uma observadora atenta e, portanto, precisa analisar a situação de vendas para compreender bem onde está pisando e escolher o melhor curso de ação. Isso faz com que concentre sua atenção nas fases de prospecção e pós-venda, mantendo o relacionamento. Você tende a não ser assertiva para não comprometer a relação estabelecida. Precisa estar segura do que o prospect precisa e deseja para montar sua abordagem.

Pontos Fortes

Você possui boa dose de Sociabilidade e será habil para estabelecer relacionamentos e tenacidade e Paciência para seguir o processo até o fim, assegurando-se que o cliente foi bem atendido. Está sempre conectada para melhor servir. Sua visão em perspectiva, fruto de sua capacidade de observação, será útil para consolidar os negócios.

Pontos a Desenvolver

Agir com velocidade e assertividade não são atitudes notáveis em perfis como o seu. Algumas vezes, pode faltar objetividade nos processos de vendas que conduz e poderá prolongá-los até que se sinta confortável com a relação estabelecida. Mudar uma negociação no meio do caminho também não será muito fácil.

Motivações na Venda

Você se motiva por segurança e ambiente sem pressão, o que não é muito comum no mundo comercial. Prefere também ter todas as informações à mão para saber como abordar os clientes e quer tempo para agir.

Estilo de Comunicação

Quase sempre você adotará uma comunicação diplomática e cortês, sem ser muito direta. Prestará atenção às palavras que diz, evitando prometer mais do que sente que pode cumprir. Apesar de ser comunicativa, seu senso crítico não permitirá que fale demais.

Estilo Decisório

Suas decisões no processo de vendas serão cautelosas e sempre bem fundamentadas, pois quer estar seguro dos procedimentos e seguir as políticas e normas estabelecidas. É possível que atrasse uma decisão se sentir que não está preparada para agir.

Perfíl ETALENT preenchido em 11

Módulo Respostas



# Relatório - Análise de Desenvolvimento

**A liberação deste relatório consome:** 10 créditos.

O relatório de Desenvolvimento é voltado para **pessoas que desejam investir em seu autodesenvolvimento, tanto no âmbito pessoal quanto profissional**. Esta análise foi pensada para incentivar e apoiar o autoconhecimento e a jornada de transformação pessoal. Nela, o indivíduo tem blocos de anotação para registrar suas reflexões e ações a serem tomadas acerca de cada ponto.

- Neste relatório constam informações como:** visões acerca da sua maneira de ser, características que mais e menos se destacam, como o indivíduo se planeja e se organiza, como o indivíduo toma decisões e muito mais!

**Pode ser utilizado em:** T&D, processos de coaching e mentoring, bem como ações de desenvolvimento de carreira.

Como tende a ser visto pelas pessoas

ETALENT

Visões acerca da sua maneira de ser

A forma como você utiliza as suas competências socioemocionais é de grande importância e pode influenciar diretamente na relação com outras pessoas que são vitais na sua vida pessoal e profissional. A maneira como as outras pessoas nos veem determina a forma como elas tendem a nos tratar, independentemente de como verdadeiramente somos.

Sem que *possamos perceber, quando interagimos com as pessoas que compõem o nosso círculo de relacionamento*, podemos a *Autoconhecer* atitudes.

VISÃO POS:

Quando en competênc impressão

- Acolh.
- Tem c.
- Regul.
- Segui.

Qual c...

VISÃO NEG:

Em condic/ você pode

- Esper.
- Hesit.
- Depei.
- Gasta.

Como

Perfil ETALENT |

Um zoom nas Competências Socioemocionais

ETALENT

Paciência(80%) x Automotivação(20%)

Capacidade de manter o trabalho organizado, dentro do ritmo necessário e realizar atividades repetitivas quando necessário. x Característica de pessoas que reagem rapidamente a novos acontecimentos, são incansáveis e impacientes e perseguem incessantemente seus objetivos.

Pessoas com o subfator **Paciência** alto costumam ter pouco senso de urgência, adotando um ritmo mais lento de trabalho por conta da necessidade de manter tudo organizado. São diplomáticas e evitam conflitos. Precisam de segurança para tomar decisões. Esta característica se torna mais forte quando o D é baixo, porque o estilo arrojado e a mobilidade deste perfil estão sendo pouco acessados.

A parte mais forte

O seu altíssimo nível de **Paciência** faz com que você seja bastante acolhedor e tenha facilidade em criar confiança e, somado a uma **Automotivação** muito baixa, faz com que você seja mais colaborador.

Como essas características poderiam impulsionar ainda mais a sua jornada do autoconhecimento?

A parte mais fraca

Por ter um nível tão alto de **Paciência**, em alguns momentos você pode levar tempo demais para realizar alguma tomada de decisão, o que gera perda de tempo, e ganha ênfase com a baixa **Automotivação**, reforçando que você prefere deixar a iniciativa e a ação para outras pessoas.

O que você deve fazer para não deixar seu subfator **Paciência** eliminar totalmente a **Automotivação**?

Nas relações sociais	Nas relações familiares
----------------------	-------------------------



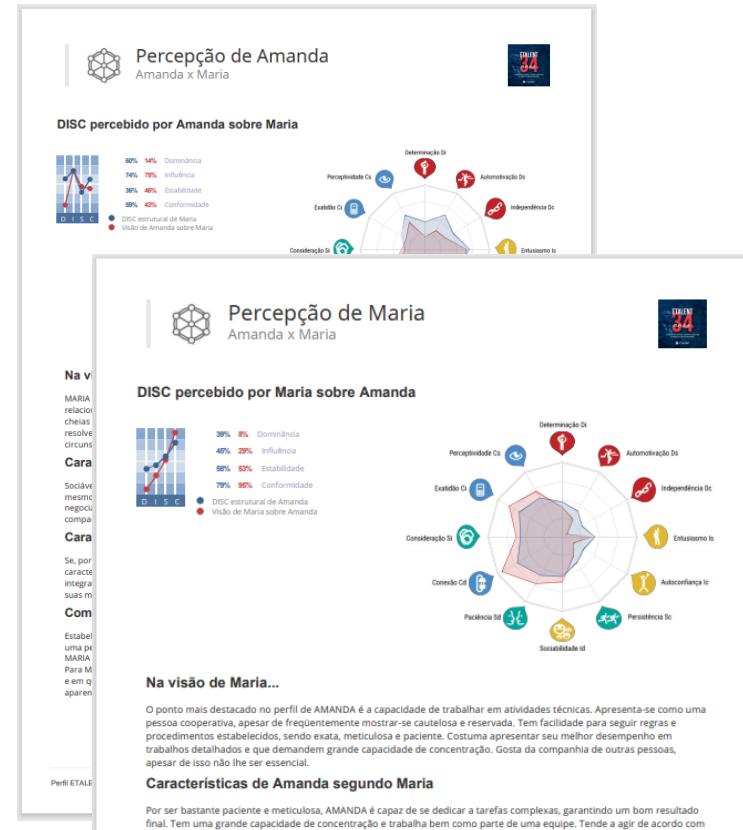
# Relatório - Análise de Percepção

**A liberação deste relatório consome:** 3 créditos por resposta.

A análise de percepção DISC envolve a **comparação dos perfis de duas pessoas e convida esses indivíduos a preencherem um novo inventário, chamado de inventário de percepção**. Neste relatório, o indivíduo deve responder como percebe e vê a outra pessoa no dia a dia, selecionando adjetivos em um conjunto de escolha forçada.

- Com base neste inventário e na comparação com o perfil DISC real, o gestor poderá obter uma análise de como esses indivíduos se entendem e poderá basear suas decisões nos diversos insights identificados na análise.

**Pode ser utilizado em:** gestão de conflitos, team building, suporte aos líderes, sinergia e mudança.



# Relatório - Análise de Relacionamento

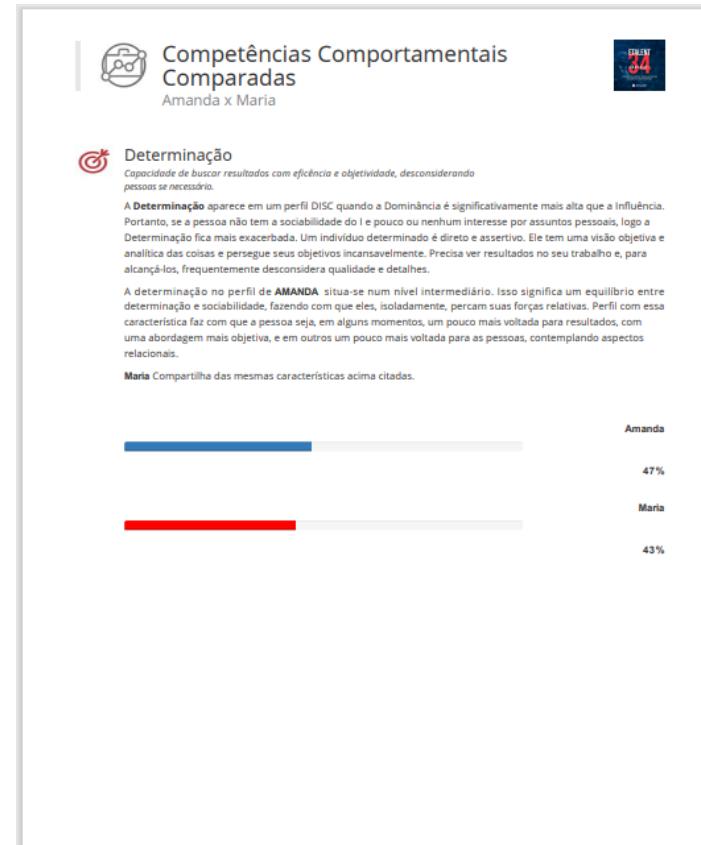
**A liberação deste relatório é gratuita**, desde que ambas as pessoas tenham a Análise de Gestão liberada.

A análise de relacionamento DISC **compara os perfis de duas pessoas, destacando os possíveis pontos de tensão no relacionamento com base na análise dos subfatores de ambos os perfis**. Isso fornece insights valiosos ao gestor sobre como melhorar o relacionamento, seja entre o próprio líder e um subordinado ou entre dois membros de uma equipe.

- Neste relatório constam informações como:** a perspectiva de cada perfil em relação ao relacionamento, e a comparação das competências comportamentais para identificar como cada uma delas pode afetar o relacionamento.

**Pode ser utilizado em:** devolutivas de time para o líder, gestão de conflitos, suporte aos líderes, sinergia e mudança.

O par de pessoas tem que ter o DISC em situação **regular** (sem situações especiais no gráfico Estrutural) para que o sistema rode a análise.



# Relatório - Relatório do Cargo

**A liberação deste relatório consome:** 0 créditos (é gratuito).

Como resultado do processo de arquitetura comportamental de um cargo, esse relatório traz um **descrito de informações-chave atreladas à demanda comportamental que se espera da posição**.

Também pode-se incluir manualmente no sistema informações como atividades diárias, descrição resumida do cargo, conhecimentos e habilidades do cargo, que constarão tanto no pdf do relatório, como no sistema.

- Algumas das informações presentes no relatório são:** fatores DISC do cargo, subfatores, tarefas, formações necessárias, treinamentos necessários, conhecimentos, habilidades e muito mais!

**Pode ser utilizado em:** suporte aos líderes e antes de abrir processos seletivos, para mirar nas contratações mais assertivas.

**Análise do Cargo**  
Consultor Comercial Júnior- Techinter

Este grafico apresenta os fatores DISC

Com base no preenchimento da Arquitetura de Cargo, o perfil gerado apresenta os resultados em um gráfico que exibe os fatores DISC e a devida intensidade relativa para o desempenho da função.

última modificação

**Análise dos subfatores do cargo**  
Consultor Comercial Júnior- Techinter

Os fatores são ainda analisados de forma aprofundada, de acordo com a intensidade que apresentam no gráfico, e em relação à proporção entre si. Cada combinação de dois fatores gera um subfator, totalizando três para cada fator. Ao final, os doze subfatores são exibidos num gráfico radar, o Dodecaedro de Competências Socioemocionais. Esse gráfico exibe as competências do cargo segundo a regra do Coerter Curto. Isso significa que quando uma competência é muito marcante em uma ponta, outra será menos marcante na ponta oposta. Veja o gráfico abaixo:

**Determinação x Sociabilidade**

Este tipo de função exige um equilíbrio relativo entre a orientação para tarefas, de forma pragmática, e a atenção empática às pessoas. Será constantemente mais voltado ao cumprimento das missões atribuídas ao titular do que à sua sociabilidade. Seu estilo estará sempre atento à obtenção de resultados concretos em suas atribuições, sem desconsiderar as pessoas à sua volta.

**Automotivação x Paciência**

O senso de urgência é o imperativo desta função. Portanto, velocidade e ação são a tônica do comportamento do (a) titular, para tornar efetivas as intenções e concretizar planos, que não podem ficar apenas na idealização e atrasados por processos morosos. O (A) ocupante da função deve ter um estilo competitivo, na melhor definição do termo.

**Independência x Conexão**

É possível que na maioria das vezes, o(a) ocupante precise privilegiar uma postura mais audaciosa e pioneira, embora em algumas circunstâncias a demanda da função seja a de manifestar uma ação mais disciplinada. O (A) profissional frequentemente será exigido para agir de forma autônoma, assumindo riscos, sem necessidade de consultar ou se apoiar nos demais.



# Relatório - Relatório de Grupo

**A liberação deste relatório consome:** 0 créditos (é gratuito).

Após montar um grupo de Time no ETALENT Pro, é possível gerar um pdf com todas as análises disponíveis na tela do sistema. Este relatório inclui informações sobre como cada membro da equipe deseja ser gerenciado, os subfatores do grupo, uma breve análise descritiva das necessidades da equipe em relação ao líder e um espaço para anotações, que pode ser usado para registrar percepções do RH, do líder ou recomendações.

**Pode ser utilizado em:** onboarding do líder, devolutivas de time para o líder, gestão de equipes e antes de abrir processos seletivos, para ratificar com o líder se há a necessidade contratar um talento que complemente ou alavanque os perfis já existentes na equipe.

**Análise Descritiva**  
TIME COMERCIAL LEONA-TECHINTER

As necessidades desta equipe em relação ao seu líder são perfeitamente balanceadas, o que não permite uma análise específica. Isto sugere uma das duas possibilidades: pode ser que os integrantes da equipe tenham formas de agir tão diferentes entre si que eles estejam efetivamente agindo contra si próprios, ou que a necessidade é que os integrantes da equipe tenham, em sua maioria, perfis individuais equilibrados.

**HISTÓRICO E DESPESAS**

**Análise do Time**  
TIME COMERCIAL LEONA-TECHINTER

Como gostaria de ser gerenciado

**Subfatores do Grupo**

- Autoracia
- Empreendedorismo
- Autonomia
- Arrojada
- Socialidade
- Perseverança

**BRUNO**  
Comendado como Gerente de Compliance

Uma das principais tarefas do gerente de BRUNO é ajudá-lo a assumir uma postura mais convicta, direta e objetiva. Especialmente quando lidar com situações críticas, como projetos urgentes, que exigem atitudes mais fortes com pessoas da equipe ou mesmo externas, o gerente deverá agir de forma mais assertiva, com mais determinação e com mais firmeza. Por outro lado, como os talentos naturais de BRUNO situam-se nos campos de comunicar, planejar, organizar e analisar, assim como trabalhar com regras, seu gerente poderá enfatizar esses seus atributos para a equipe e valorizar sua contribuição.

**Abel**  
Comendado como Gerente Comercial Júnior - TECHINTER

O apoio é uma das principais tarefas do gerente de ABEL, para extrair dela o melhor resultado. O gerente deverá estar continuamente alerta à necessidade de orientação e de tornar o ambiente relativamente sem pressão para ABEL, pois ele é basicamente sensível a qualquer crítica ou terreno no ambiente de trabalho. Isso não significa que o gerente deve proteger incondicionalmente, mas, sim, entender que a tendência à estabilidade de ABEL o fará produzir num ambiente calmo e tranquilo.

**Adriane**  
Gostaria de integrar

Um perfil de liderança de ADRIANE combina equilíbrio entre a constante perfeição associada a ele, que pode trazer conflito quando se confronta a questões de representatividade e profundidade na liderança. No entanto, mesmo nas anotações, a gerência deve dar libra e autonomia, não permitindo desafios à sua liderança, mas sabendo dar a ADRIANE liberdade suficiente para que ele produza bem em sua função. O gerente deverá negociar com ADRIANE objetivos e metas a atingir e orientá-lo quanto a certos parâmetros de precisão e de regras, que ele não costuma observar. Se o gerente encontrar a pena de equilíbrio correto entre liberdade e constre, potencializará a realização de ADRIANE.

Perfil ETALENT preenchido em 04/10/2023



**Quer saber mais como liberar cada uma dessas análises?**

**Fale comigo!**



**ETALENT**



[etalent.com.br](http://etalent.com.br)



[linkedin.com/company/etalentdisc](https://linkedin.com/company/etalentdisc)



[instagram.com/etalentdisc](https://instagram.com/etalentdisc)



[facebook.com/etalentdisc](https://facebook.com/etalentdisc)



[youtube.com/youtalentdisc](https://youtube.com/youtalentdisc)



**Letícia Rolim**

Consultora Comercial

✉ [leticia.rolim@etalent.com.br](mailto:leticia.rolim@etalent.com.br)

📞 21 3961-6944 | 27 99994-5168

**Anexo IX - 24-05-23-rev b- PROPOSTA SECRETARIA DA  
AGRICULTURA - BRASÍLIA (1).pdf**

ACC.: Luciana Barbosa  
DATA: 27/08/2024

## ***INTRODUÇÃO***

Esta proposta objetiva apresentar o processo de levantamento comportamental desde a emissão do diagnóstico até a formação de analistas responsáveis pela avaliação do perfil, adaptabilidade ao cargo e definição de competências necessárias para o aumento da performance do trabalhador.

O diagnóstico Método DISC permite o entendimento das tendências comportamentais, bem como indicadores do status atual relativos à percepção do indivíduo relativos à sua forma de agir.

O Método DISC apresenta os perfis comportamentais, perfil de liderança, índices situacionais que determinam a performance atual e quais competências e estímulos precisam ser desenvolvidas para uma maior entrega e bem-estar do funcionário, possibilitando uma avaliação assertiva sobre como agir para ajudar o trabalhador a atender às exigências que a posição profissional requer para o desempenho das funções.

O Instituto Ferrarezi oferece a devolutiva em grupo com dinâmicas que levam os participantes a perceberem o seu comportamento e logo em seguida é feita a devolutiva apontando os principais indicadores a serem melhorados, levando os participantes a uma poderosa conscientização sobre as características e habilidades que precisam desenvolver.

Oferecemos também a formação dos profissionais de RH e uma completa análise das equipes de funcionários para previsão de plano de assessment, readequação de carreira interna ou levantamento de competências para a melhoria da performance da organização como um todo.

Essa devolutiva pode ser feita em parceria com os profissionais de RH da empresa, apontando os aspectos sistêmicos a serem desenvolvidos nas equipes e nos indivíduos para uma maior percepção do time e alocação dos talentos nas posições onde terão um melhor desempenho.

O grande diferencial do MÉTODO DISC está em seu software que detecta o comportamento do usuário ao preencher o diagnóstico pela internet. Este software permite um índice de assertividade superior a 97%, diagnosticado pela USP e UFMG.

## ***CURSO DE FORMAÇÃO DE ANALISTA COMPORTAMENTAL MÉTODO DISC***

O curso para formação de analista comportamental visa capacitar os participantes para desenvolverem a habilidade de identificar as diferenças comportamentais e as habilidades naturais das pessoas.

As contratações se tornarão mais efetivas, facilitando a alocação dos profissionais em funções onde seus resultados sejam mais efetivos.

Nos processos de melhoria contínua internos ou assessment ou promoções e escolhas de profissionais para cargos que precisam de competências comportamentais específicas, o profissional poderá analisar o diagnóstico e perceber quais as competências a serem desenvolvidas para a melhorar a performance e bem estar das pessoas em suas funções ou propor remanejamentos internos para melhor adequar os profissionais em cargos onde irão performar melhor.

Toda empresa tem bons profissionais, mas nem toda empresa tem seus talentos no lugar certo. Esta preocupação em ter a pessoa certa no lugar certo passa despercebida na maioria dos ambientes de trabalho.

Uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de RH mostra que quase metade dos trabalhadores não gosta do que faz. O estudo ouviu seis mil pessoas e, no total, 48% responderam que são infelizes.

Pessoas infelizes produzem menos, logo, não é interessante para uma empresa ter pessoas infelizes. O profissional de RH capacitado que saiba estrategicamente alocar pessoas e manter uma comunicação eficiente é o caminho ideal para a melhorar não só nos resultados e clima organizacional, mas também na retenção de talentos, customização de treinamentos e melhor aproveitamento de recursos financeiros.

O curso MÉTODO DISC foi criado justamente com essa ideia, possibilitar que profissionais certificados eliminem problemas e dificuldades através do entendimento do perfil comportamental de cada pessoa e aumentem o potencial individual através da satisfação e adequação ao cargo.

## Descritivo dos indicadores que o MÉTODO DISC oferece

O Relatório do MÉTODO DISC apresenta uma avaliação do perfil comportamental individual e da equipe para diagnosticar a adequação do perfil ao cargo e atividade.

Também utilizado para diagnóstico da equipe e para maior assertividade na aplicação da capacitação necessária para desenvolver competências voltadas ao comportamento e liderança. (relacionamentos, comunicação, negociação, feedback-feedforward, gestão de pessoas, etc)

### A-RESULTADOS LEVANTADOS PELO DIAGNÓSTICO:

1-Indicativo se a pessoa é adequada ao cargo que ocupa. O teste evidencia os talentos naturais e habilidades a serem potencializadas e desenvolvidas para maior efetividade na conquista de resultados.

2-Levantamento de como o indivíduo constrói suas regras de trabalho, motivação e conduta, estabelecendo assim o que deve ser desenvolvido para um maior desempenho na gestão de pessoas.

3-Levantamento de parâmetros para trabalhar o aumento da motivação e produtividade no trabalho.

4-Desenvolver atributos necessários para o gerenciamento das relações interpessoais para o aumento de produtividade e comprometimento da equipe.

5-Entender a forma como cada elemento trabalha e funciona influenciado pelo meio e adversidades do cotidiano.

6-Gerar informações por meio de um relatório completo para motivar o desenvolvimento das habilidades e redução das fraquezas do profissional.

7-Avaliar a necessidade de habilidades a serem desenvolvidas no treinamento para melhorar o desempenho profissional.

## **Descriptivo dos indicadores que o diagnóstico RH MÉTODO DISC oferece**

### **B-ÍNDICES SITUACIONAIS COMPORTAMENTAIS**

- 1- ENERGIA – Mensura o nível de disposição para o trabalho.
- 2- IEM (Indicador de Exigência do Meio) – Indica a discrepância que existe entre a exigência do meio externo e o perfil comportamental intrínseco do indivíduo.
- 3- IA (Índice de Aproveitamento) – Indica o quanto a pessoa é percebida pelo seu perfil dominante e o quanto seu perfil menor encontra-se ausente e assim é necessário desenvolver.
- 4- MORAL – O quanto o indivíduo aprova a si mesmo no trabalho em termos do seu desempenho pessoal e profissional.
- 5- IP (ÍNDICE DE POSITIVIDADE) – Mede a auto estima do indivíduo.
- 6- AMPLITUDE – Indica o quanto o indivíduo é perceptivo à influência do meio na sua performance e qual a sua tendência de interagir com o meio.
- 7- TR (TEMPO DE RESPOSTA) – Indica o tempo que levou para responder o questionário, apontando se as respostas foram cuidadosas ou não.
- 8- IF (ÍNDICE DE FLEXIBILIDADE) – Mede o quanto a pessoa pode mudar seu comportamento e com que facilidade poderá fazê-lo. Avalia ainda a facilidade em aceitar e absorver novos conceitos e quebrar paradigmas.

### **C-TIPOS DE RELATÓRIOS DO MÉTODO DISC**

- Relatório Simples – Apenas os gráficos para o Analista fazer a Devolutiva.
- Relatório Regular – Descrições essenciais para o avaliado e gráficos indicadores dos índices.
- Relatório FeedBack – Descrições detalhadas com dicas de melhorias para o avaliado.
- Relatório Completo – Explicação detalhada das características avaliadas pelo teste e gráficos de indicadores dos índices.
- Relatório Coaching – Histórico da metodologia e descriptivo detalhado e explicação detalhada de todos os índices

## PLATAFORMA CRM DE CONTROLE DOS RELATÓRIOS MÉTODO DISC

A plataforma de gestão dos relatórios do Método DISC possui as seguintes funcionalidades:

- 1- Envio do diagnóstico DISC por link individual ou contendo um pacote de créditos. Quando o diagnóstico é respondido, a plataforma terá o registro da identificação de cada pessoa que preencheu os links. Dessa forma fica fácil de identificar quais pessoas ainda não responderam.
- 2- Envio do diagnóstico por meio de email, ou individual ou por planilha de emails para um grupo de pessoas.
- 3- Registro de todas as pessoas que responderem ao diagnóstico, criando assim um banco de talentos. Emissão de até 5 tipos diferentes de relatórios. Simples, Regular, Completo, Feedback e Coaching.
- 4- A plataforma possui um recurso chamado Engenharia de Cargos, onde será possível:
  - Comparar as descrições de competências de um cargo com o perfil de um grupo de pessoas e assim obter a informação do candidato mais adequado para a vaga.
  - Comparar o perfil comportamental de um profissional 1 com o perfil de um outro funcionário 2 que apresenta grande performance em uma determinada função. Desta forma é possível identificar quais as competências precisam ser desenvolvidas pelo profissional 1 para o aumento de performance ou então esta informação pode ser utilizada na contratação de um profissional que se adaptará facilmente à mesma função.
- 5- Na situação de um assessment, será possível comparar a descrição das competências comportamentais necessárias com os diagnósticos de todos os possíveis candidatos para o cargo a ser preenchido.
- 6- O relatório Profiler Método DISC emite um alerta se o teste foi respondido de forma correta ou se houve alguma intenção em responder o que se pensava que deveria ser, ou ainda se houve o preenchimento de forma displicente, sem a devida atenção e dedicação no preenchimento.**

## CONTEÚDO:

### FASE 1 – INTERNET ON LINE - ANALISTA MÉTODO DISC - 6h

Nesta fase, on line, trataremos da análise dos perfis comportamentais e da interpretação do relatório e o entendimento e análise do seu conteúdo.

- 1- A origem dos perfis comportamentais e a sua relevância na análise dos diferentes tipos comportamentais manifestados pelas pessoas.
- 2- Quais as metodologias envolvidas no Método DISC-PROFILE e o seus diferenciais e certificações de garantia e assertividade do resultado.
- 3- Os 4 perfis comportamentais e suas características comportamentais dominantes manifestadas nos relacionamentos e na forma de lidar com as situações adversas.
- 4- As diferentes formas e as principais características de como agem e se relacionam no seu cotidiano RELACIONAIS, PROCESSUAIS, EXTROVERTIDOS e INTROVERTIDOS.
- 5- Análise das possíveis composição dos perfis dominantes, bem como entendimento de como utilizar essas informações para orientação de desenvolvimento pessoal. Características de perfis para Carreira generalista ou Carreira especialista
- 6- Análise dos perfis submetidos a situações de mudanças e conflitos.
- 7- Leitura do relatório Método DISC PROFILE.
  - Dominância ou perfil equalizado. Em função das necessidades do cargo, analisar as características mais adequadas.
  - Como os resultados foram definidos pelas escolhas do profissional analisado.
  - Entendendo a validação do teste, se foi preenchido adequadamente.
  - Como o meio e a exigência pode alterar radicalmente o perfil.
  - Indicadores situacionais – Não tem a ver com o perfil específico, mas sim como a pessoa está se sentindo no momento atual da sua vida. São analisados a Energia, Índice de Exigência do Meio, Índice de Aproveitamento, o Moral para o trabalho, Índice de Positividade, Índice de Flexibilidade, Amplitude de Impacto da influência do meio, Automotivação e Incitabilidade perante desafios.
- 8- Como estimular as competências natas de cada perfil comportamental.
- 9- Como o indivíduo está interagindo com ambiente. Como percebe a exigência do ambiente comparado com o seu perfil natural e como está se adaptando.

10- Estilo de Liderança Dominante, Informal, Condescendente ou Formal. Os estilos de liderança não tem a ver com os perfis comportamentais, mas sim na forma como age ao liderar pessoas e atividades.

11- Análise das competências naturais do indivíduo utilizando a Radar de Competências.

12- A utilização do Gráfico de Interação com o Ambiente para análise do alinhamento das competências naturais e como sente a exigência do meio. Como orientar e dar feedback de desenvolvimento pessoal se houver distorção.

12- Análise das áreas de talentos que consegue desempenhar com maior naturalidade e a percepção do como está se sentindo com relação à exigência do meio. Análise de adequação.

## CONTEÚDO:

### FASE 2 – PRESENCIAL – 8h

Nesta fase trataremos:

- A utilização da plataforma, emissão de relatórios, análise de cargos e match de talentos para cargos específicos.
- Dinâmicas para maior percepção dos perfis manifestados numa equipe.
- Como dar a devolutiva em grupos, utilizando dinâmicas.
- Potencializar a performance do Instrutor.

1- Rever os perfis comportamentais e aprofundar na utilização e cruzamento das informações para análise comportamental do profissional com foco em contratação ou assessment.

2- O Método de dar devolutivas do Profile em grupos.

- Dinâmica para manifestação dos diferentes perfis de comportamento.
- Explicando os resultados do diagnóstico em grupo.
- Ensinando o participante a identificar as características dominantes comportamentais dos perfis comportamentais para melhorar os relacionamentos e a comunicação no trabalho em equipe e nos atendimentos.
- Exercício de identificação de perfis comportamentais pela análise da comunicação e forma de agir.

3- Potencializar a performance e habilidade do Instrutor em conduzir sessões coletivas de devolutivas em grupo.

- Desenvolvendo a sintonia
- Desenvolvendo a habilidade de reter a atenção das pessoas e transmitir o conteúdo com efetividade, facilitando o aprendizado.
- Como conduzir dinâmicas de grupos e evitar interrupções e situações de conflitos.

4- A plataforma do Método DISC – PROFILE. Como utilizar a plataforma para:

- Controle de links. Envio, emissão de relatórios, controle de liberação.
- Análise gráfica de perfil de equipes.
- Busca de talentos em função do cargo.

## **PROPOSTA COMERCIAL**

1- FASE 1 -CURSO ANALISTA DO MÉTODO DISC ON LINE – 6h – 2h durante 3 dias.

INVESTIMENTO - R\$ 7800,00

PARTICIPANTES- até 20

LOCAL DO CURSO – ON LINE

Data a definir

2- FASE 2 –PRESENCIAL CURSO ANALISTA PRÁTICO – 8h – 1 dia

Esta opção envolve:

-Dinâmicas para maior percepção dos perfis manifestados numa equipe.

-Como dar a devolutiva em grupos, utilizando dinâmicas.

-Potencializar a performance do Instrutor.

INVESTIMENTO- R\$ 20.800,00

PARTICIPANTES- Até 50

LOCAL DO CURSO- Brasília

Data – a definir

Obs: a- Não incluso no valor da proposta, os custos de deslocamento de São Paulo para Brasília e estadia para 2 facilitadores.

b- Incluso no investimento dos itens 1 e 2:

- Material Didático

- Certificado

- PLATAFORMA CRM DE CONTROLE DOS RELATÓRIOS MÉTODO DISC

### **3- CRÉDITOS DO MÉTODO DISC**

Prazo de validade Indeterminado

Quantidade mínima mensal Não há

700 créditos R\$ 28.200,00

Devolutiva individual ONLINE R\$ 280,00 + o valor do Crédito

Obs: 1- Valores para emissão de qualquer tipo de relatório; Simples, Regular, Completo, Feedback ou Coaching.

### **DADOS DO INSTITUTO FERRAREZI:**

1- Razão Social – Sociedade Íbero Brasileira do Comportamento Humano.

2- CNPJ – 09499362-0001/43

3- Rua Geldartes Wilson, 59 – São José dos Campos, SP

4- Conta Bancária – Cx Econômica Federal

Ag – 2741

Conta – 003 00001010-2

## ALGUNS CLIENTES ATENDIDOS PELO INSTITUTO FERRAREZI

BRASIL:



EXTERIOR:



Marisa Martins Ferrarezi  
*Diretora de Relacionamentos*  
[www.institutoferrarezi.com.br](http://www.institutoferrarezi.com.br)  
**12 98113 3027**

## ANEXO 1- CERTIFICAÇÕES UFMG e USP

Cópia do Certificado emitido pela Universidade Federal de Minas Gerais, sobre o estudo de Avaliação de Resultados do Sistema RH Profiler.



**Universidade Federal de Minas Gerais**  
**Instituto de Ciências Exatas**  
**Departamento de Estatística**  
31270-901 - Belo Horizonte - MG - Brasil

Telefone: (+31) 3499-5920  
Fax: (+31) 3499-5924  
URL: <http://www.est.ufmg.br>

### Certificado

Certificamos de que o estudo intitulado "ESTUDO DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS DO SISTEMA RH PROFILER" desenvolvido pelo estatístico Marcelo Costa Souza, CONRE No. 8109, série A, foi supervisionado por Frederico R. B. Cruz, professor associado do Departamento de Estatística da Universidade Federal de Minas Gerais, e obteve o seguinte resultado sobre sua avaliação quanto ao acerto do teste em sua função de identificar o perfil profissional de um entrevistado:

Independente do sexo, escolaridade, grau hierárquico, idade ou tempo de vida profissional, o resultado real – que é a quantificação de afirmações corretas sobre o total de afirmações no relatório do sistema RH Profiler – obtido pelo relatório do Sistema RH Profiler é considerado satisfatório e tem média de 97,97% de acerto, com intervalo de 95% confiança entre 97,22 e 98,72%.

Belo Horizonte, 19 de março de 2007

*Frederico R. B. Cruz*  
Frederico R. B. Cruz  
Departamento de Estatística – ICEX – UFMG  
Av. Antônio Carlos, 6627  
31270-901 – Belo Horizonte – MG

E-mail: [fcruz@est.ufmg.br](mailto:fcruz@est.ufmg.br)  
Fone: (31) 3499-5929  
FAX: (31) 3499-5924

#### Objetivo 3: Validação do Sistema

Considerando que a média de acertos auferidos é 94,26% de afirmações corretas com intervalo de confiança de 95% para este índice de 91,65% a 96,86%, consideramos alto o nível de acerto do relatório e podemos optar pela validação do Sistema Coaching Assessment como ferramenta de identificação de perfil profissional.

#### Objetivo 4: Conclusões

- 1) A média de anos de vida profissional é de 11,3 anos. Podemos ainda afirmar com 95% de confiança, que o tempo de vida profissional está entre 7,04 a 15,55.
- 2) A média de anos de estudo é de 12,57 anos, com intervalo de confiança de 95% de 11,36 a 13,77.
- 3) O número de afirmações falsas observado em média é de 2,76 com intervalo de confiança de 95% de 1,51 a 4,01. No entanto, podemos observar que há dois casos extremos, apresentando 15 e 16 afirmações falsas.
- 4) O tempo médio de resposta ao questionário é de 482,24. Podemos afirmar com 95% de confiança de que esta média está entre 423,42 e 541,07.
- 5) O índice de percepção de acertos apresenta média de 89,22%. O intervalo de 95% de confiança está em torno de 84,82% a 93,62%.
- 6) A média de acerto auferido é de 94,26%. Podemos ainda afirmar com 95% de confiança que esta média está entre 91,65% e 95,42%.
- 7) Consideramos a média de acerto auferido de 94,26% como alta o suficiente para descrever o perfil profissional dos entrevistados, e julgamos o Sistema Coaching Assessment apto para esta finalidade.
- 8) Não há diferença no resultado em relação ao sexo dos entrevistados.
- 9) Não há diferença no resultado para os diferentes graus de escolaridade.
- 10) Não há diferença no resultado para as diferentes áreas de estudos.
- 11) Não há diferença no resultado quando consideramos o cargo.
- 12) Há diferença estatística no resultado para as diferentes faixas etárias.
- 13) Não há diferença no resultado para as diferentes faixas de anos de trabalho.

## ANEXO 1- FACILITADORES

1-Eugenio Ferrarezi

### **ATUAÇÃO NO BRASIL:**

- Graduação e especialização em Coaching Sistêmico pela Meta - Kommunikation da Alemanha, com reconhecimento Internacional pela Coaches&Coachusbildungs Intitute.
- Master Practitioner em Programação Neurolinguística.
- Pós Graduação em Psicopedagogia Clínica.
- Engenheiro Eletrônico formado pela Escola Federal de Engenharia de Itajubá.
- Conferencista e cursos ministrados para EATON, FACCHINI, FERNANDEZ MERA, EUROFARMA, UNIMED, TV VANGUARDA, RODONES, ROCHE, PETROBRAS, TV BANDEIRANTES, etc.
- Conferencista em diversos eventos:
  - 1º Congresso Brasileiro de Fisioterapia do Trabalho,
  - Congresso Multidisciplinar de Segurança e Medicina do Trabalho falando sobre redução do FAP e SAT e NTEP
  - Congresso Brasileiro de Treinamentos e Desenvolvimento
  - II Congresso Latino-Americano de Programação Neurolinguística
  - 18º CONCARH em Blumenau.
  - Congresso Nacional EDUCAR-EDUCAÇÃO em Curitiba, São Paulo e Fortaleza.
- Responsável pelos programas empresariais SIGMA- Formação de Treinadores e Palestrantes, DELTA- Formação de Líderes Corporativos.
- Autor do Livro “O INSUBSTITUÍVEL CÉREBRO – Manual do Proprietário”

### **ATUAÇÃO NO EXTERIOR:**

- Treinamento ministrado em Medelín, Colômbia.
- Seminário sobre estruturas comportamentais ministrados na cidade do Porto em Portugal para a empresa SEVEN FORMA
- Treinamentos e seminários na área do comportamento e desenvolvimento profissional, ministrados em Lisboa para as empresas HOLMES PLACE, TV ZON, AICEP, RACCO, REMAX, FORUM ATLÂNTICO e BRASMEDELIS.
- Conferencista do 2º Congresso Bike Tour em Lisboa.
- Palestra ministrada espaço cultural do Shopping Campo Pequeno em Lisboa
- Seminário ministrado para a empresa Global Fright Group em Los Angeles
- Curso Capacitação de empresários ministrado em Boca Raton – Flórida
- Seminário “Expansão Empresarial Sustentável” em Miami – Flórida
- Treinamento Formação de Multiplicadores ministrado para Atlas Renewable Energy em Santiago – Chile- 2023
- Acompanhamento e treinamento de ferramentas para Planejamento Estratégico Efetivo  
Atlas Renewable Energy - Cajon Del Maipo – Chile- 2023

## **2- André Fochesato**

- Graduado em Engenheira Elétrica.
- Experiência de 10 anos na área corporativa no desenvolvimento de projetos aviônicos.
- Formação em Matemática Aplicada pelo Museu da Matemática Prandiano.
- Treinador Comportamental
- Master Practitioner em Programação Neurolinguística
- Coach Integral Sistêmico.
- Analista Sênior de Perfil Comportamental DISC
- Facilitador de imersão "A Inteligência do Coração"
- Instrutor do Curso Formação de Multiplicadores
- Instrutor do Treinamento de Devolutiva Integral DISC

## **3- Marisa Martins Ferrarezi**

- Facilitadora na área de Empreendedorismo atuando pelo SEBRAE no Seminário EMPRETEC.
- Conferencista Internacional, ministrando cursos e treinamentos na América do Sul e Europa.
- Curso Persuasive Communicator" ministrado por "PERSONAL AWARENESS SYSTEMS, INC.
- Graduada em Engenharia Civil.
- Master Practitioner em Programação Neurolinguística.
- Facilitadora do Curso de Formação de Facilitadores.
- Trainer em PNL.
- Formação em Hipnose Clínica.
- Analista Sênior de Perfil Comportamental – RH PROFILER
- Engenheira Civil formada pela Escola de Engenharia Civil de Itajubá (MG).
- Palestras sobre Perfil Comportamental ministradas em empresas e associações.
- Treinamento Comportamental ministrado em Medelin Colômbia.
- Treinamento para a empresa Seven Forma ministrado em Portugal.
- Treinamento Desenvolvimento de Facilitadores para a empresa Atlas Renewable – Santiago-Chile

## ANEXO 2 - O INSTITUTO FERRAREZI



### *APRESENTAÇÃO*

O INSTITUTO FERRAREZI atua em treinamentos que capacitam pessoas e empresas na área do comportamento humano, auxiliando a conquista de maior desempenho em suas atividades com bem estar e qualidade de vida.

Desde 1999, atua na expansão do potencial humano em dois seguimentos:

- Pessoal: Formações com foco na evolução pessoal, eliminando dificuldades de relacionamentos e comunicação, ansiedade, estresse, irritação, falta de autoconfiança, etc e tantos outros sentimentos limitantes.
- Empresarial: Contribui para a maior lucratividade das empresas por meio da customização de cursos e treinamentos para solucionar situações definidas pelo cliente. O RESULTADO será o aumento do nível do clima organizacional com maior cooperação e engajamento nos relacionamentos e performance no trabalho em equipe.

*Instituto Ferrarezi*