



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Perfil Tipos Comportamento em Equipa e Estilos de Liderança



### **Nome**

Sample Candidate

### **Data**

18 Setembro 2018

## TIPOS DE COMPORTAMENTO EM EQUIPA

Improvável que Adopte	Pode Adoptar	Provável que Adopte	Tipo de Comportamento em Equipa
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Avaliador Analítico
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Finalizador
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Implementador
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Dinamizador
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Harmonizador
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Gerador de Ideias
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Coordenador
• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	• • • • • • • • • •	Colector de Recursos

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_ General Population - 2007

### Descrição dos Tipos de Comportamento em Equipa

<p><b>Coordenador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelece os objectivos do grupo e define os papéis.</li> <li>Coordena e dirige os esforços da equipa, suscitando o respeito e consideração por parte dos outros.</li> </ul>
<p><b>Dinamizador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Está predominantemente orientado para a tarefa, suscitando no grupo uma dinâmica competitiva.</li> <li>Faz as coisas acontecer mas pode ser um tanto ríspido.</li> </ul>
<p><b>Gerador de Ideias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Criativo, intelectualmente competente, é a fonte de ideias originais no grupo.</li> <li>Preocupa-se com o essencial.</li> </ul>
<p><b>Avaliador Analítico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribui com uma análise objectiva e crítica dos problemas.</li> <li>Impede o grupo de perseguir objectivos pouco adequados.</li> </ul>
<p><b>Colector de Recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercial, diplomático, procura recursos.</li> <li>Improvisa e estabelece contactos externos com facilidade.</li> <li>Pode tender a desviar-se da tarefa que tem em mãos.</li> </ul>
<p><b>Finalizador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preocupa-se com os problemas. Verifica os detalhes.</li> <li>Pouco tolerante em relação ao ocasional, ao fortuito ou à falta de método. Leva os projectos até ao fim.</li> </ul>
<p><b>Harmonizador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promove a harmonia e o bom relacionamento no seio do grupo. Ouve os outros e constrói os seus planos a partir das ideias destes.</li> <li>Pouco assertivo.</li> </ul>
<p><b>Implementador</b></p>

- Traduz as decisões e estratégias em tarefas concretas.
- Introduce no grupo uma forma lógica e sistemática de trabalhar para os objectivos.

\*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

A análise do papel de equipe é baseado em parte no trabalho realizado pela Dra. Meredith Belbin.

Partes do presente documento são baseadas no trabalho da Dra. Meredith Belbin e são reproduzidas sob licença da Belbin Associates que possuem os direitos autorais e que o mesmo não deverá ser ainda mais reproduzida. Belbin e Interplace são marcas registradas da Belbin Associates.

## ESTILOS DE LIDERANÇA

Improvável que Adopte	Pode Adoptar	Provável que Adopte	Estilo de Liderança
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder Directivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder Delegador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder Participativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder Consultivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder Negociador

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_ General Population - 2007

### Descrição dos Estilos de Liderança

<p><b>Líder Directivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assume a responsabilidade pelo controlo e planeamento.</li> <li>• Emite directrizes com base na sua própria percepção das prioridades.</li> </ul>
<p><b>Líder Delegador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostra baixo envolvimento pessoal junto dos colaboradores.</li> <li>• Acredita na delegação de tarefas e de responsabilidades.</li> </ul>
<p><b>Líder Participativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoia a tomada de decisão consensual.</li> <li>• Pondera e ocupa muito tempo na tomada de decisão.</li> <li>• Procura o envolvimento de todos os colaboradores.</li> </ul>
<p><b>Líder Consultivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presta atenção às opiniões dos colaboradores. No entanto, mantém um claro sentido dos objectivos, sendo responsável pelas decisões finais.</li> </ul>
<p><b>Líder Negociador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faz "acordos" com os colaboradores.</li> <li>• Persuade os outros, identificando as suas necessidades e usando isso como base de negociação.</li> </ul>

\*Bass, B M (1981) Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

## ESTILOS DE COLABORAÇÃO

Improvável que Adopte	Pode Adotar	Provável que Adopte	Estilo de Colaboração
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Informativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Autônomo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Receptivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Cooperante
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Colaborador Recíproco

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_ General Population - 2007

### Descrição dos Estilos de Colaboração

#### Colaborador Receptivo

- Adere às directrizes e ao cumprimento de prazos.
- Prefere trabalhar sob uma clara orientação superior.

#### Colaborador Autônomo

- Prefere trabalhar sem regras ou restrições.
- Tem ideias próprias e gosta de as desenvolver e implementar com reduzida intervenção da parte dos outros.

#### Colaborador Cooperante

- Contribui com muitas ideias.
- Gosta de colaborar no processo de tomada de decisão e prefere os métodos inovadores aos mais tradicionais.

#### Colaborador Informativo

- Gosta de estar envolvido no processo de tomada de decisão, mas aceita as decisões finais mesmo que contrárias aos seus pontos de vista.

#### Colaborador Recíproco

- Não receia dizer o que pensa independentemente do estatuto do interlocutor.
- Responde melhor à persuasão do que à direcção.
- Pode ser obstinado, mas é orientado para a tarefa.

## METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

Questionário / Teste de Aptidão	Grupo de Comparação
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

## SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

<b>Nome</b>	Sample Candidate
<b>Dados do Candidato</b>	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
<b>Relatório</b>	OPQ32 Perfil Tipos Comportamento em Equipa e Estilos de Liderança v2.0 <sup>RE</sup>

## SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Inventário de Comportamentos Profissionais® (OPQ32). Este inventário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.