



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Relatório de Montagem de Equipe e de Perfil de Estilos de Liderança



**Nome**

Sr. Sample Candidate

**Data**

18 setembro 2018

## TIPOS NA EQUIPE

### Introdução

Este relatório sumariza os tipos de perfis presentes em equipes que Sample Candidate tende a assumir com base em seu perfil de estilo do trabalho. Ele identifica os estilos que provavelmente adotará, os que poderá adotar em algumas circunstâncias ou aqueles que não é provável que adote quando estiver trabalhando em equipe ou grupo. Descreve, portanto, os comportamentos prováveis de pessoas com um nível de preferência similar para este perfil na equipe.

Improvável que adote	Pode adotar	Provável que adote	Tipos na equipe
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Avaliador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Finalizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Implementador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Dinamizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Harmonizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Gerador de Idéias
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Coordenador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Levantador de Recursos

OPQ32r\_EN\_US\_IS01\_General Population - 2007

## Provável que adote

### **Avaliador**

É provável que Sample Candidate passe muito tempo analisando problemas e avaliando as idéias e sugestões de outras pessoas. Ao fazer isso, pode evitar que a equipe persiga objetivos equivocados. Existe o perigo, entretanto, de que possa ser visto pelos outros como excessivamente crítico.

### **Finalizador**

Sample Candidate gosta muito de prestar atenção nos detalhes e trabalha arduamente para certificar-se de que uma tarefa seja levada a cabo com absoluta perfeição. Está extremamente disposto a certificar-se de que os projetos sejam organizados até os mínimos detalhes e de que não sobrem arestas. Tal ênfase no detalhe e busca de perfeição pode apontar para uma dificuldade em flexibilizar os padrões no interesse de cumprir prazos.

### **Implementador**

Sample Candidate, proativamente transforma decisões, idéias e estratégias em tarefas práticas e administráveis. Traz lógica, metodologia e foco na eficácia na busca de objetivos acordados para a equipe.

## Pode adotar

### **Dinamizador**

Sample Candidate ajuda a proporcionar algum impulso para a equipe alcançar os objetivos e pode, às vezes, energizar a equipe enfatizando as prioridades mais importantes e direcionando as atividades do grupo.

### **Harmonizador**

Sample Candidate pode dar bastante apoio e incentivo aos outros, principalmente no sentido de ajudar a promover a harmonia entre os membros da equipe. É inclinado a facilitar a comunicação entre os membros da equipe sem assumir um papel muito dominante.

### **Gerador de Idéias**

Sample Candidate pode se ver ocasionalmente como potencial fonte de idéias originais e criativas, mas é possível que outras pessoas da equipe possam ser mais fortes neste papel.

## Improvável que adote

### **Coordenador**

É improvável que Sample Candidate seja o membro da equipe que assume a responsabilidade de administrar ou gerenciar o processo de equipe. Pode, às vezes, sentir-se pouco à vontade em uma função de coordenação de tanta exigência.

### **Levantador de Recursos**

É extremamente improvável que Sample Candidate invista tempo no desenvolvimento e manutenção de contatos e redes de relacionamento fora da equipe. Como resultado disso, é possível que tenha uma visão um tanto limitada das questões.

## Descrições dos tipos de equipe

Uma ampla pesquisa realizada por Meredith Belbin (1981)\* destacou oito funções específicas, ou "tipos" de equipes, que parecem ter relevância especial na maioria das estruturas organizacionais. Cada tipo contribui com um elemento importante para o bom desempenho do grupo e as equipes que incorporam cada um desses tipos, ao invés de deixarem que um deles predomine, tendem a ser mais bem-sucedidas.

Os atributos associados a cada um dos oito tipos na equipe encontram-se resumidos abaixo:

<b>Coordenador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Define as metas da equipe e as funções.</li><li>• Coordena os esforços da equipe e lidera ao suscitar respeito.</li></ul>
<b>Dinamizador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• O líder de tarefa que dá à equipe um impulso competitivo.</li><li>• Faz com que as coisas aconteçam, mas pode ser considerado uma pessoa que atropela.</li></ul>
<b>Gerador de Idéias</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tem imaginação, inteligência e é a fonte de idéias originais da equipe.</li><li>• Preocupa-se com questões fundamentais.</li></ul>
<b>Avaliador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Oferece uma análise crítica ponderada e sem paixões.</li><li>• Evita que a equipe persiga objetivos pouco importantes.</li></ul>
<b>Levantador de Recursos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vendedor, diplomata, busca recursos.</li><li>• Improvisa bem, com muitos contatos externos.</li><li>• Pode facilmente se distrair da tarefa a ser feita.</li></ul>
<b>Finalizador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Preocupa-se com os problemas. Verifica pessoalmente os detalhes.</li><li>• Não tolera informalidade e desleixo. Leva o projeto até a conclusão.</li></ul>
<b>Harmonizador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promove a harmonia da equipe. Sabe ouvir e elabora as idéias de outras pessoas.</li><li>• Pessoa pouco agressiva, pouco assertiva, de quem se gosta facilmente.</li></ul>
<b>Implementador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Transforma decisões e estratégias em tarefas administráveis.</li><li>• Proporciona à equipe uma busca lógica e metódica dos objetivos.</li></ul>

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

# ESTILOS DE LIDERANÇA

## Introdução

Este relatório resume os estilos de liderança preferidos de Sample Candidate com base em seu perfil de personalidade. Ele identifica os estilos que ele provavelmente adotará, os que poderá adotar em algumas circunstâncias e aqueles que não é provável que adote quando estiver administrando pessoas. Este relatório descreve, então, os comportamentos prováveis de pessoas com níveis de preferência similar ao seu nesse estilo de relatório. Por fim, identifica o tipo de relatório que ele provavelmente administrará bem.

Improvável que adote	Pode adotar	Provável que adote	Estilo de Liderança
			Líder Diretivo
			Líder Delegativo
			Líder Participativo
			Líder Consultivo
			Líder Negociante

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

### Provável que adote

Sample Candidate não indica uma forte preferência por adotar um estilo de liderança em particular. Consulte sob os títulos listados abaixo a fim de determinar quais estilos de liderança ele pode adotar ou aquele que seja menos provável que você adote.

### Pode adotar

#### **Líder Diretivo**

Ele fornece relatórios com um grau de direcionamento e pode nem sempre pedir opiniões ao tomar decisões. Ele provavelmente tentará equilibrar sua própria percepção de prioridades com a dos outros.

#### **Líder Participativo**

Ele gosta de passar tempo trabalhando como membro integrante de uma equipe que ele administra e fica à vontade envolvendo a equipe no processo de tomada de decisões, quando possível.

#### **Líder Delegativo**

É provável que Ele dê à equipe um certo espaço para se autoadministrar. Ele está preparado para delegar ao menos parte do trabalho para os outros e permite que usem sua própria iniciativa.

#### **Líder Consultivo**

Ele se empenha um pouco para consultar os outros antes de tomar uma decisão e provavelmente irá levar em consideração tais opiniões quando tomar decisões. Ele aceita também um certo grau de responsabilidade pela decisão final.

### Improvável que adote

#### **Líder Negociante**

É muito improvável que ele negocie com sua equipe quando define objetivos e ele pode ter menos percepção sobre o que motiva o grupo. Ele pode preferir um estilo de gestão de subordinados mais formal.

## Descrições dos Estilos de Liderança

Uma análise da liderança feita por Bass (1981)\* sugere cinco amplos estilos de liderança. Quatro desses estilos baseiam-se na interação fundamental de "tarefa x pessoas". Por exemplo, alguém que se concentre mais na tarefa a ser realizada que nas pessoas integrantes da equipe tenderá a ser um Líder Diretivo. Um quinto estilo reflete a liderança "negociada" em uma troca – você faz isso para mim/eu faço isso para você.

### **Líder Diretivo**

- Mantém a responsabilidade pelo planejamento e pelo controle.
- Dá instruções de acordo com sua própria percepção das prioridades.

### **Líder Delegativo**

- Mínimo envolvimento pessoal.
- Acredita em delegar tarefas e responsabilidades.

### **Líder Participativo**

- Prefere tomar decisões por consenso.
- Preparado para demorar a tomar decisões.
- Garante o envolvimento de todos os indivíduos relevantes.

### **Líder Consultivo**

- Valoriza opiniões e sentimentos dos subordinados, mas toma as decisões finais mantendo um claro senso de objetivo da tarefa.

### **Líder Negociante**

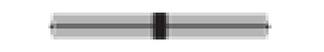
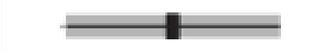
- Faz acordos com os subordinados.
- Influencia os outros ao identificar suas necessidades e usá-las como base para negociação.

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

# ESTILOS DE COLABORAÇÃO

## Introdução

Este relatório resume os estilos de colaboração preferidos de Sample Candidate com base em seu estilo do trabalho. Ele identifica os estilos que provavelmente adotará, os que poderá adotar em algumas circunstâncias ou aqueles que não é provável que adote quando estiver sob supervisão. Descreve portanto os comportamentos prováveis de pessoas com um nível de preferência similar para esse estilo de colaboração. Por fim, identifica o tipo de líder para o qual provavelmente trabalhará melhor.

Improvável que adote	Pode adotar	Provável que adote	Estilo de Colaboração
			Colaboração Informativa
			Colaboração Autônoma
			Colaboração Receptiva
			Colaboração Cooperativa
			Colaboração de Reciprocidade

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

## Provável que adote

### Colaboração Informativa

Sample Candidate sente intensamente que tem muitas contribuições a dar e gosta muito de que lhe peça, sua opinião sobre os assuntos. Entretanto, pode sentir-se facilmente excluído quando não é consultado.

### Trabalha bem para

Líderes Consultivos que buscam as opiniões e a experiência de seus subordinados antes de tomar decisões.

### Colaboração Autônoma

Sample Candidate prefere trabalhar de maneira autônoma sem supervisão direta. Espera que lhe seja permitido usar sua iniciativa e tomar decisões ao invés de buscar instrução de outras pessoas.

### Trabalha bem para

Líderes Delegativos que dão responsabilidade à sua equipe e os incentivam a serem autônomos.

### Colaboração Receptiva

Sample Candidate aguarda certas supervisão de seu gerente e está normalmente disposto a implementá-las sem questionamento.

### Trabalha bem para

Líderes Diretivos que dão aos seus subordinados direções claras.

## Pode adotar

### Colaboração Cooperativa

Sample Candidate gosta de ter algumas oportunidades de colaborar com seu gerente e de dar suas idéias e perspectivas no âmbito do processo de tomada de decisões.

## Improvável que adote

### Colaboração de Reciprocidade

É extremamente improvável que Sample Candidate se sinta à vontade negociando com seu gerente como parte do processo de definição de objetivos e identificação de recompensas.

## Descrições dos Estilos de Colaboração

Para cada um dos cinco estilos de liderança, é possível definir uma função de Colaboração complementar. Por exemplo, é provável que uma Colaboração receptiva seja muito mais adequado para um líder diretivo que uma Colaboração autônoma.

### **Colaboração Receptiva**

- Adere a instruções e prazos.
- Prefere trabalhar com direções claras vindas de cima na hierarquia.

### **Colaboração Autônoma**

- Prefere trabalhar sem interferências.
- Tem suas próprias idéias e gosta de aproveitar oportunidades para desenvolvê-las com o mínimo de intervenção.

### **Colaboração Cooperativa**

- Muitas idéias a dar.
- Gosta de colaborar no processo de tomada de decisões e prefere métodos radicais aos convencionais.

### **Colaboração Informativa**

- Gosta de ser envolvido na tomada de decisões, mas aceita a decisão final mesmo que seja diferente de sua visão pessoal.

### **Colaboração de Reciprocidade**

- Não tem medo de se fazer ouvir e não se detém devido a status.
- Não responde tão bem à direção e sim à persuasão.
- Pode ser cabeça dura, mas concentra-se na tarefa.

## METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informações do Sr. Sample Candidate:

Questionário/Teste de Habilidade	Grupo de comparação
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

## SEÇÃO DE INFORMAÇÕES PESSOAIS

<b>Nome</b>	Sr. 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 Relatório de Montagem de Equipe e de Perfil de Estilos de Liderança v2.0 <sup>RE</sup>

## SOBRE ESTE RELATÓRIO

Esse relatório foi gerado a partir da utilização do sistema de Avaliação On-line da SHL. Ele contém informações do questionário de Personalidade Ocupacional™ (OPQ32) e de dois testes de habilidade. A utilização desse questionário é limitada às pessoas que receberam treinamento específico para sua utilização e interpretação.

O relatório é gerado através do resultado do questionário e de dois testes de habilidade respondidos pelo participante e reflete as respostas dadas por eles. A devida consideração deve ser dada à natureza subjetiva de avaliações que usam questionários como base na interpretação desses dados.

Esse relatório foi gerado eletronicamente - o usuário do software pode fazer alterações e acrescentar algo no texto do relatório.

SHL Global Management Limited e companhias associadas não garantem que o conteúdo desse relatório não foi alterado pelo sistema do computador. Não nos responsabilizamos pelas consequências do uso desse relatório e isso inclui consequências de todo tipo (incluindo negligência) para com esse conteúdo.

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

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

Este relatório foi produzido pela SHL para uso de seus clientes e contém propriedade intelectual da SHL. A SHL autoriza os seus clientes a reproduzirem, distribuírem, corrigirem e armazenarem este relatório somente para uso interno e não para fins comerciais. Todos os outros direitos da SHL são reservados.