



be.group assessment

Perfil de Liderança

Pietro Luchewski Oliveira

Consultor
ECOLAB



Data: 29/12/2025

Resultados da avaliação realizada por **Pietro Luchewski Oliveira** por solicitação da Empresa **ECOLAB**. O relatório **Perfil de Liderança** contém, informações e análises sobre o estilo pelo qual o(a) avaliado(a) exerce liderança. A leitura deve considerar as instruções e os conceitos associados a cada item, não sendo recomendada a adoção de ações conclusivas sem a prévia consulta às políticas que regulam o uso do **be.group assessment**. Consulte o provedor de informações em caso de dúvidas sobre expressões, análises e definições contidas neste relatório. As diretrizes de utilização, privacidade e ética estão disponíveis em <https://www.begroupbr.com/politica-de-privacidade/> e em <https://www.begroupbr.com/begroup-assessments/etica-essencial/>.



www.begroupbr.com

MAP - Modo de Agir Preferencial – Perfil de Liderança

Características naturais da identidade - representam a **tendência predominante** do modo de agir

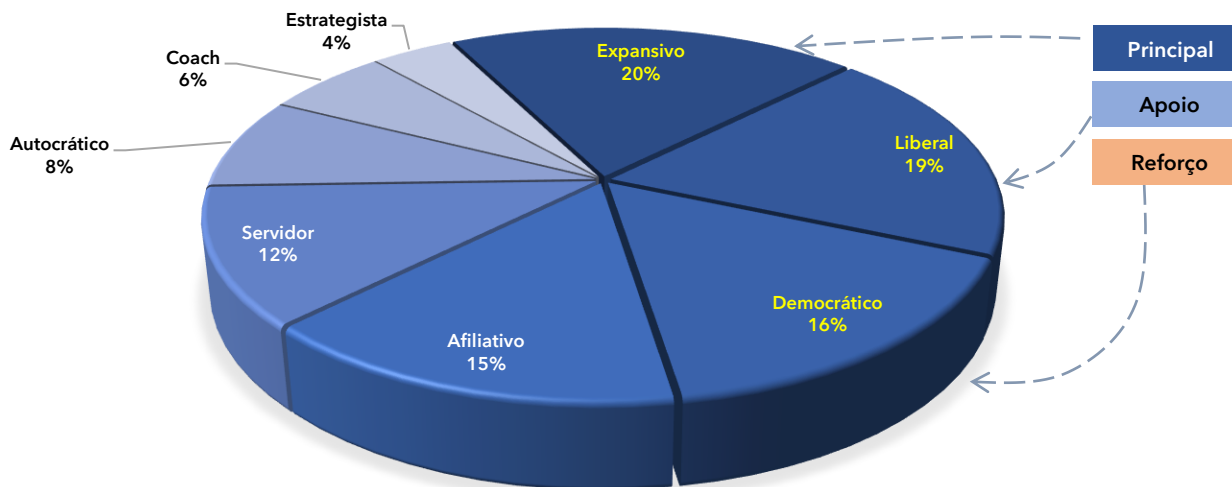
Sua atuação como líder é orientada às necessidades imediatas do contexto e das pessoas. Prioriza indivíduos, suas demandas específicas e os aspectos emocionais envolvidos nos processos, utilizando esses elementos como principal direcionador de suas ações. Valoriza opiniões e contribuições do grupo, ambiente no qual se sente mais seguro para atuar. Wagner apresenta comunicação intensa, fluida e persuasiva, utilizando presença verbal marcante para sustentar posicionamentos e influenciar decisões. Atua como elemento agregador, mobilizando o grupo em torno dos objetivos estratégicos e posicionando-se à frente para assumir responsabilidades. Demonstra espontaneidade e energia na condução de iniciativas, com clara preferência por iniciar projetos e estruturar movimentos estratégicos, em detrimento de atividades contínuas, repetitivas ou com baixa diversidade. Ele busca autonomia e flexibilidade, evitando burocracias excessivas e rotinas rígidas. Espera que os demais assumam seus papéis com responsabilidade e entregas consistentes, mantendo foco no direcionamento geral. Seu estilo tende a ser responsivo ao ambiente, demandando alinhamento, validação e direcionamento estratégico em instâncias superiores ou coletivas para avançar com maior segurança, o que reduz a atuação excessivamente solitária ou isolada. Mesmo quando decisões racionais são necessárias, O Wagner permanece ancorado no consenso e na percepção de legitimidade compartilhada. Há menor inclinação ao individualismo decisório, com preferência clara por escolhas construídas de forma colaborativa. Em linhas gerais a sua liderança irá valorizar a representatividade institucional e o significado simbólico das ações. Na convivência com seu grupo mais próximo, Wagner não realiza acompanhamento operacional próximo, concentrando-se mais na definição de direções, métodos próprios de atuação e liberdade de agenda.

Avaliação das características, tipos e abordagem

Exercer liderança consiste na **capacidade de mobilizar pessoas para o alcance de objetivos acordados**. No contexto de assessment, a análise considera competências e comportamentos associados a funções que demandam liderança, aplicando-se a profissionais que ocupam ou estão em preparação para cargos de gestão e controle. A análise utiliza uma convenção composta por oito tipos de liderança. O estilo predominante indica o enquadramento primário do indivíduo, enquanto os demais estilos representam tendências complementares que podem ser ativadas conforme o contexto e as demandas da função.

Tipos de Liderança:

Resultados - **Pietro Luchewski Oliveira**



Referências Conceituais

A análise de liderança adota uma convenção composta por oito tipos de estilo: **Afiliativo, Servidor, Democrático, Expansivo, Autocrático, Coach, Liberal e Estrategista**. Trata-se de um framework integrativo, baseado em referências reconhecidas de liderança, estruturado para fins de assessment. O estilo com **maior incidência define o enquadramento primário**, enquanto os demais indicam tendências complementares, passíveis de ativação conforme o contexto, a maturidade da equipe e as demandas da função.

O que significa a convenção: Principal - Apoio - Reforço

As três camadas representadas definem o estilo: **o principal orienta a condução natural, o apoio sustenta a atuação em contextos de maior exigência e o reforço potencializa a liderança quando há necessidade de engajamento** ampliado ou decisões coletivas.



Continua...

Conceitos e Definições dos Estilos:

Perfil de Liderança	Características Gerais	Fatores Positivos	Pontos Cegos
Autocrático	Centralizada e unilateral, que orienta decisões com pouca ou nenhuma participação dos subordinados	Rapidez e clareza na tomada de decisão. Controle firme de processos e resultados. Eficiência em contextos de crise ou pressão.	Baixo engajamento e participação. Risco de resistência e desmotivação Limitação da inovação e da visão de grupo.
Democrático	Participativa, que envolve a equipe na tomada de decisões e incentiva a colaboração	Maior engajamento da equipe. Decisões com múltiplas perspectivas. Estímulo à colaboração.	Lentidão no processo decisório. Dificuldade em urgências ou crises. Risco de diluição de autoridade.
Liberal	Liderança descentralizada que proporciona liberdade para decisões do grupo e autonomia	Autonomia e senso de responsabilidade. Estímulo à criatividade e à iniciativa. Fortalecimento do senso de confiança.	Falta de direcionamento e alinhamento. Desigualdade de desempenho da equipe. Risco de perda de controle.
Coach	Liderança que desenvolve a equipe, incentivando o autoconhecimento, motivação e crescimento	Desenvolvimento contínuo de talentos. Aumento do engajamento e da motivação. Fortalecimento da maturidade profissional.	Demanda de tempo elevado para coach. Menor foco em resultados de curto prazo. Percepção de fragilidade na autoridade.
Afiliativo	Liderança que prioriza relações interpessoais, a harmonia e o bem-estar da equipe	Clima positivo e cooperativo. Bom nível de confiança e lealdade do time. Redução de conflitos e tensões internas.	Evita confrontos e decisões impopulares. Baixa cobrança por desempenho. Risco de permissividade e perda de foco.
Expansivo	Abordagem entusiasmada e inspiradora, que incentiva mudanças e a exploração de novas oportunidades	Inspiração e mobilização da equipe. Estímulo à inovação e à visão de futuro. Viés para mudanças e projetos.	Subestimação de riscos. Dificuldade em manter foco e rotinas. Baixo seguimento e acabativa.
Servidor	Foco no bem-estar da equipe, colocando as necessidades dos colaboradores em primeiro lugar	Confiança e engajamento da equipe. Relações cooperativas. Ambiente de trabalho humanizado.	Dificuldade em limitar e cobrar resultados. Sobrecarga pessoal do líder. Possível fragilização da autoridade formal.
Estrategista	Foco no planejamento, na visão de longo prazo e na tomada de decisões baseadas em análise e objetivos claros	Clareza de direção e visão de longo prazo. Decisões com foco em análise e objetivos. Alinhamento entre estratégia e resultados.	Distanciamento da execução. Lentidão decisória em ambientes dinâmicos. Racionalização, pouca sensibilidade pessoal.

Referências conceituais:

Há a perspectiva de que traços da personalidade (inatos) sejam associados ao estilo de liderança. Também, há o entendimento de que o aprendizado das características e ações podem formar um líder bem-sucedido. O be.group assessment considera as **duas referências importantes**, com maior peso (consideração) para a primeira.

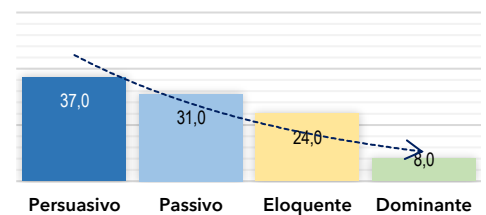
Características de Comunicação

Passiva - Comunicação indireta. Evita expor opiniões ou discordâncias, tende a ceder e priorizar demandas externas em detrimento das próprias.

Persuasiva - Influencia por argumentação emocional e racional, buscando adesão às ideias por convencimento e engajamento, sem imposição direta.

Dominante - Comunicação mais assertiva, marcada por alguma imposição, controle da interação e baixa escuta, pode interromper ou desconsiderar contribuições alheias.

Eloquente - Comunicação clara e estruturada, com ritmo e ênfase para gerar credibilidade, impacto e compreensão.

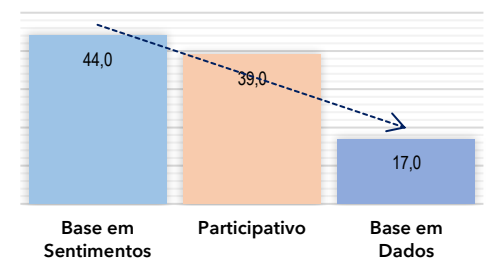


Processo Decisório

Baseada em Dados - Escolhas técnicas com base em análises de informações concretas, orientada por informações objetivas, indicadores e evidências.

Participativo - Escolhas sob influência de múltiplos atores. Envolve a equipe nas situações e na construção de alternativas, promove engajamento e corresponsabilidade.

Baseada em Sentimentos - Guiada por percepções subjetivas, valores e particularidades individuais, mesmo quando há maior apoio em dados objetivos ou análises racionais.



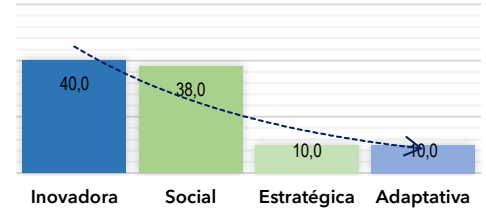
Visão

Estratégica - antecipa tendências e identifica oportunidades com planos e prazos. Coloca perspectivas com olhar em grande escala.

▶ **Inovadora** - percebe oportunidades e cria soluções para promover mudanças com olhar para possibilidades e cenários dinâmicos.

Social - considera e age observando impacto das ações empresariais e cultura do ambiente no bem-estar das pessoas incluindo e promovendo interesses gerais e comunidade externa.

Adaptativa / Manutenção - capacidade de ajustar e otimizar processos e operações para garantir a continuidade e a eficiência sem comprometer a estabilidade



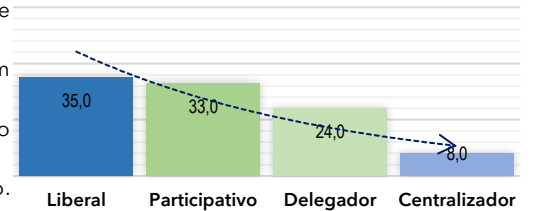
Estilo de Comando

Centralizador - Concentra decisões e controle. Define diretrizes, acompanha de perto e reduz autonomia da equipe..

Delegador - Distribui responsabilidades com clareza. Confia na execução, mantém acompanhamento por resultados..

Participativo - Compartilha decisões. Estimula escuta, troca de ideias e construção coletiva.

▶ **Liberal** - Concede alta autonomia. Interfere pouco, atuando apenas quando necessário. Não pode ser confundido com ausência de liderança.



Influência

Alta - Influência consistente e sustentada, presente mesmo na ausência física. Baixa suscetibilidade a pressões ou influências externas.

▶ **Influente** - Exerce influência por atitudes e posicionamentos, com impacto moderado do contexto e do ambiente.

Influenciado - Condutas e posicionamentos são, em grande parte, moldados pelo ambiente e pelas interações externas.

Muito Influenciado - Forte dependência do ambiente para agir, decidir e posicionar-se, com baixa autonomia de influência.



System 17, 2002-2026 - be.group® assessment

www.begroupbr.com | assessment@begroupbr.com

Registro de Marca e Privilégios Intelectuais N° 355062 | Lei de Direitos Autorais de Software 9.610/98

