

be.groupassessment

Assessment de Liderança

Estilo | Efetividade | Potencial

Giovanna Rhoden

Diretora de Novos Negócios

12 de agosto de 2026



COMPANY

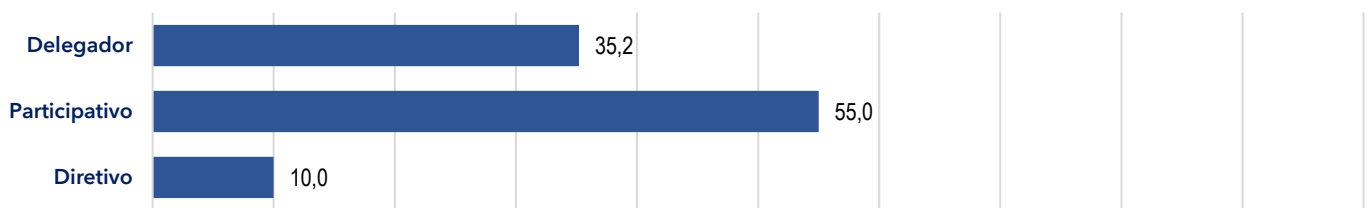
YOUR SLOGAN GOES HERE

Liderança

Dinâmica Comportamental e Estilo Predominante

• Estilo de Liderança Predominante

Refere-se ao padrão mais frequente de condução do líder na gestão de pessoas, decisões e execução, indicando como direciona, envolve e delega no contexto organizacional.



Estilo Predominante
Core / Essencial



Participativo

Rota Secundária
Suporte / Adaptação



Delegador

Rota Subutilizada
Pouco Acessada



Diretivo

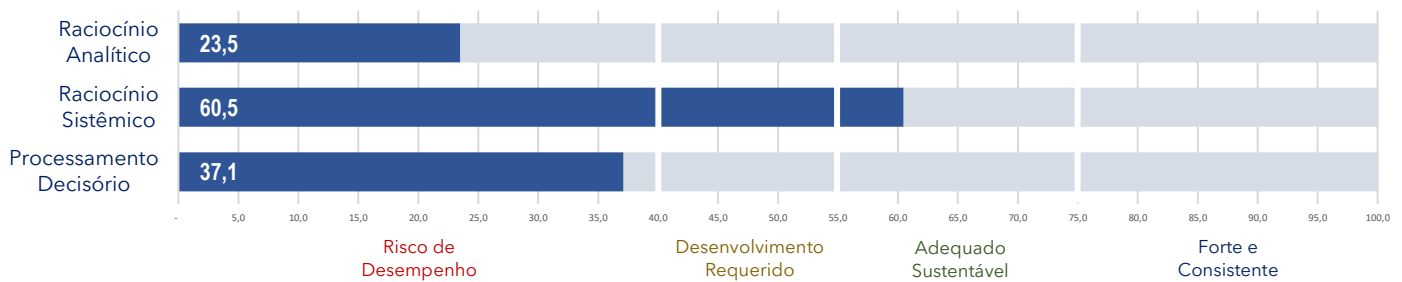
• Padrão de Ação

Atua com estilo predominantemente participativo, conduzindo por meio de envolvimento, escuta e construção conjunta, favorecendo alinhamento e engajamento do time. A rota secundária delegadora contribui para distribuição de responsabilidades e adaptação ao contexto, porém sem sustentação consistente de acompanhamento e controle. A rota diretiva é subutilizada, reduzindo a assertividade em decisões críticas, definição de direção e intervenção em desvios de performance.

A liderança tende a ser relacional e adaptativa, com decisões pragmáticas, porém mais situacionais do que estruturadas, com menor inclinação natural à padronização e governança contínua. Em cenários dinâmicos, favorece mobilização e fluidez operacional; em contextos que exigem disciplina e consistência, apresenta variação de critério, execução e monitoramento.

A aderência a posições corporativas de liderança é parcial, mais favorável em ambientes de interface, influência e transformação, e menos aderente a funções que demandam controle rigoroso, previsibilidade e gestão operacional contínua. Para ampliar efetividade, requer fortalecimento da atuação diretiva, estruturação de rotinas de gestão e maior disciplina no acompanhamento de indicadores e desempenho.

• Indicadores de Processamento Cognitivo

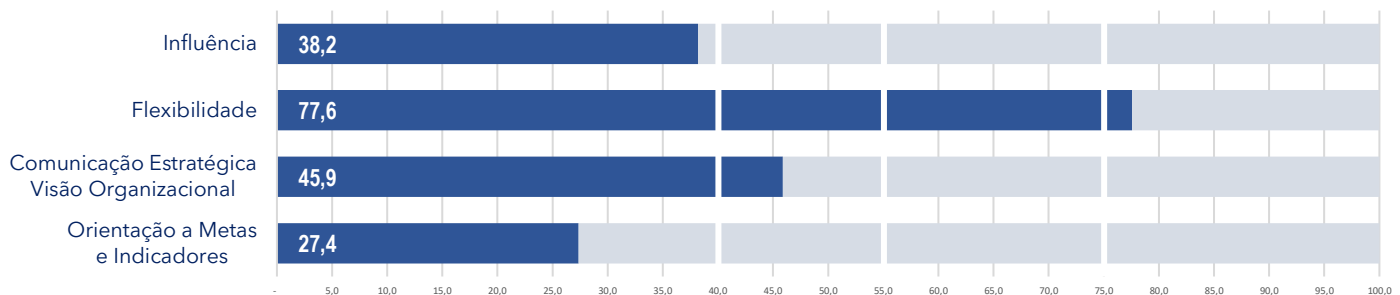


Síntese:

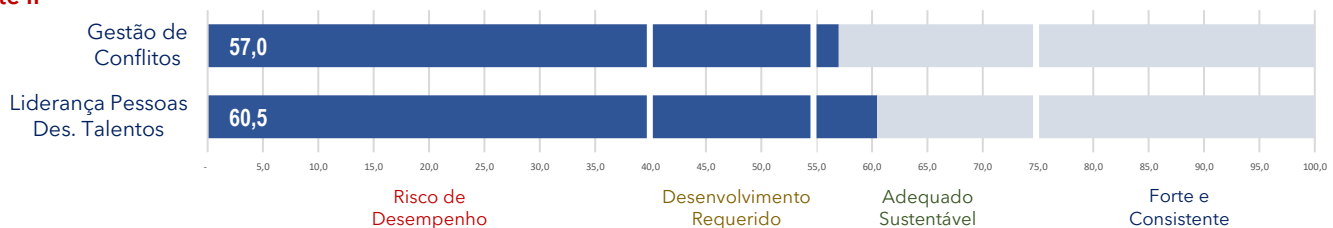
O processamento cognitivo indica base funcional, com maior consistência na organização sistêmica do que na análise aprofundada e no fechamento decisório, definindo a representatividade do seu envolvimento como principal. A leitura tende a capturar estrutura e relações, porém com limitação na profundidade analítica e na integração ampliada de variáveis. Observa-se tendência a decisões com segurança moderada, mas com risco de simplificação em cenários complexos. Para maior efetividade, demanda reforço na análise crítica, conexão entre dados e visão mais integrada de impactos e cenários.

• Indicadores de Efetividade de Liderança – Partes I e II

Parte I



Parte II

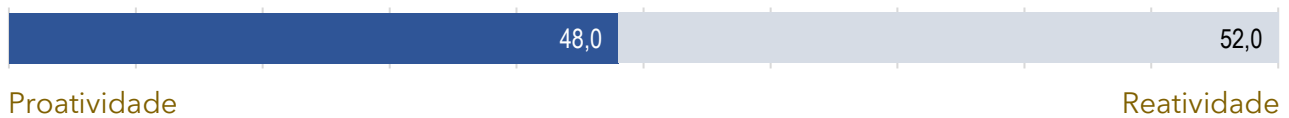


Síntese:

O conjunto dos indicadores sugere potencial gerencial ainda em fase de consolidação, com maior facilidade para adaptação às demandas do ambiente do que para exercer influência estruturada, direcionamento estratégico e condução consistente por metas. Observa-se tendência a atuar de forma mais colaborativa e responsiva do que diretiva, favorecendo a manutenção das relações e a flexibilidade diante das circunstâncias. Embora existam recursos favoráveis para gestão de pessoas e desenvolvimento da equipe, a sustentação de resultados por meio de acompanhamento sistemático, definição clara de prioridades e mobilização contínua das pessoas ainda demanda fortalecimento. O perfil pode apresentar bom desempenho em funções de coordenação ou supervisão com suporte organizacional adequado, porém a ampliação de responsabilidades gerenciais requer desenvolvimento de assertividade, visão sistêmica, influência e disciplina de gestão. O principal desafio está em transformar capacidade relacional em capacidade efetiva de direcionamento, acompanhamento e entrega de resultados de forma consistente.

• Tendência de ação – Proatividade x Reatividade

Predisposição para antecipar e iniciar ações versus responder a estímulos e demandas externas.



Síntese

O padrão indica predominância reativa, com atuação orientada por estímulos e demandas do ambiente, priorizando resposta e ajuste ao contexto. Há menor antecipação estruturada, o que pode limitar planejamento e prevenção de desvios.

Indicadores de Integração

• Competências Transversais

Capacidade de aplicar conhecimentos e atuar em **diferentes tipos de atividades** e contextos, mantendo um desempenho consistente, independentemente da área.



Funcionais: Alinha-se ao conjunto de atividades coerente com o MAP, com baixa transferência para outros contextos.

Ampliadas: Aderente em diferentes atividades, com adaptação consistente entre contextos distintos.

Transversais: Aplicabilidade e aderência em múltiplas atividades. Opera com consistência independentemente da área ou natureza da tarefa.

• Alinhamento Multifuncional

Capacidade de compreender, conectar e direcionar atividades de **diferentes áreas** para um mesmo propósito, mantendo coerência de prioridades, decisões e execução entre funções.



Funcional: Atuação padronizada e integração reativa. Ajusta sua entrega ao fluxo formal.

Integração Estruturada: Resolvedor de problemas multifuncionais e tem visão para trabalhar por processos integrados.

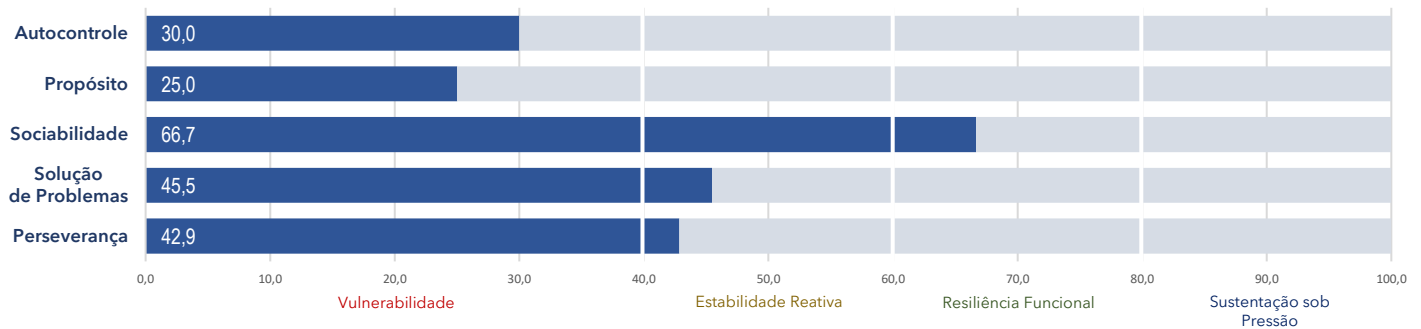
Estratégico-Corporativo: Visão de organização como sistema. Decide por impacto global e vê as áreas corporativas de forma orgânica.

Estabilidade e Funcionamento sob Pressão (parte I)

• Resiliência

Capacidade de **manter estabilidade funcional sob pressão**, preservando clareza cognitiva, equilíbrio emocional e capacidade de decisão.

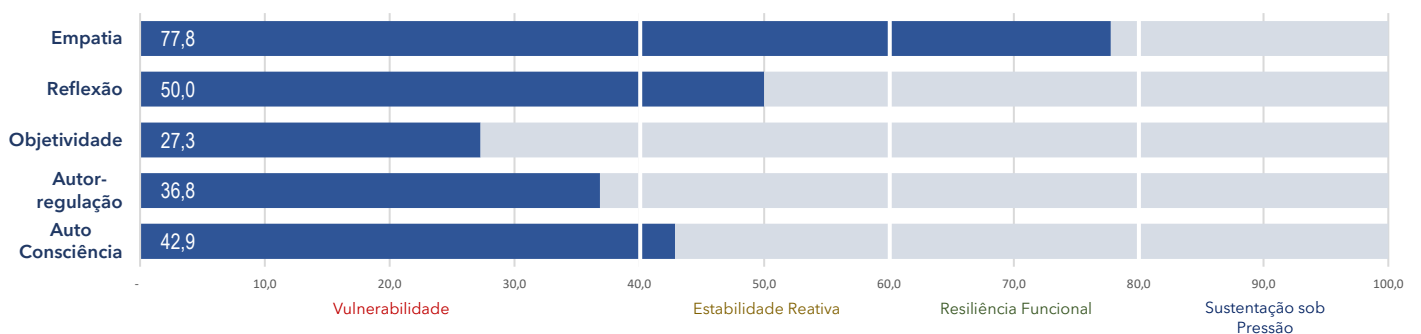
Avaliação Preditiva – **baseada no Self**.



• Quociente Emocional

Capacidade de perceber, compreender e regular as próprias emoções e as emoções das outras pessoas em diferentes situações.

Avaliação Preditiva – **baseada no Self**.



Descrição dos Fatores - Resiliência

Perseverança: capacidade de manter esforço e continuidade diante de desafios, com base em realidade e consistência de ação.

Solução de Problemas: análise objetiva e lógica para identificar causas e resolver situações de forma prática.

Sociabilidade: abertura para interação e construção de relações colaborativas e funcionais.

Propósito: clareza de direção e foco em objetivos futuros, orientando decisões e prioridades.

Autocontrole: regulação emocional para manter equilíbrio e estabilidade diante de pressão.

Descrição dos Fatores - Quociente Emocional

Empatia: capacidade de perceber e considerar emoções e perspectivas dos outros nas interações.

Reflexão: análise interna antes da ação, avaliando impactos e alternativas de forma consciente.

Objetividade: foco em fatos e critérios claros para tomada de decisão, com menor influência emocional.

Autorregulação: controle das próprias emoções e reações, mantendo estabilidade em situações de pressão.

Autoconsciência: reconhecimento dos próprios estados emocionais, limites e impactos no comportamento.