



Identificação de atributos coletivos, modos de agir naturais, adequação ao contexto e pontos de atenção para desenvolvimento. O Team Assessment permite a leitura dos padrões naturais e situacionais da equipe (adequação) e orienta ações de alinhamento a objetivos, bem como a definição de planos de desenvolvimento. Os resultados são fundamentados em dados provenientes de inventários individuais, implicando compromisso com o autodesenvolvimento e evolução coletiva.

Empresa X

12 de agosto de 2026

Participantes - Grupo: Logística | Canoas RS

1. Ana Cláudia Pedroza - Analista de Logística sênior
2. Kelly Mattos Kowalski - Assistente Administrativo
3. Ana Paula de Assunção Mercado - Analista de Logística sênior
4. Camilla Fontanelle Albuquerque - Controladora de Tráfego
5. Giulia Antonia Felds - Controladora de Tráfego
6. Débora Schneider - Assistente Administrativo
7. Heloísa Aparecida Maltz - Analista de Logística Pleno
8. Carlos de Andrade Schubert - Controlador de Tráfego
9. José Soares Becker Mathaus - Analista de Logística sênior

Identificação

1. Resultados - Descrição para Grupo Fábrica

O grupo avaliado apresenta um perfil predominantemente prestativo, amigável, respeitoso e compassivo. De modo geral, conduz suas atividades com entusiasmo, valorizando liberdade, autonomia e flexibilidade. Demonstra boa capacidade de comunicação, com potencial para inspirar ações e mobilizar pessoas. É espontâneo, positivo e inclinado a experiências diversificadas, buscando alternativas e caminhos criativos para viabilizar interesses e iniciativas. Trata-se de um grupo extrovertido, afetuoso, vivaz e engenhoso, que costuma responder rapidamente a demandas e problemas, recorrendo com frequência à improvisação mais do que ao preparo prévio. O humor e a energia são traços marcantes, assim como a variação de ritmo e foco, podendo mudar de direção com facilidade conforme estímulos do ambiente.

Há forte inclinação para diversidade, inovação e mudança, com menor tolerância a atividades fixas, repetitivas ou que exijam concentração prolongada em detalhes e processos. O grupo tende a preferir funções mais expansivas, com interação constante com pessoas, inclusive em contextos de retaguarda. Quando engajado, mostra-se inspirador e motivador, influenciando positivamente o ambiente com entusiasmo e dinamismo.

Iniciar projetos é percebido como mais estimulante do que finalizá-los. Apesar de apresentar talentos distribuídos em múltiplas áreas, pode haver dificuldade em manter foco exclusivo em uma única frente por longos períodos. Demandas altamente estruturadas, com supervisão rígida e excesso de controle, tendem a consumir mais energia, sendo melhor desempenho observado em contextos que ofereçam maior liberdade e menor rigidez operacional.

2. Atributos Positivos e Motivadores

Atributos

- Alta coesão entre os membros. O grupo demonstra forte capacidade de construir vínculos interpessoais sólidos, favorecendo a colaboração, a integração de esforços e o engajamento coletivo em torno de metas comuns.
- Adaptabilidade - A predominância da percepção (estabilidade adaptativa) confere ajustes e práticas conforme as demandas do ambiente de negócio.
- Orientação normativa consistente - A conformidade assegura disciplina organizacional, confiabilidade nos processos e aderência rigorosa a padrões de compliance, minimizando riscos e fortalecendo a governança corporativa.
- Comunicação aberta - A presença desse estilo garante a circulação de informações, capacidade de mobilização e efetividade na transmissão de mensagens e preocupações.

Motivadores

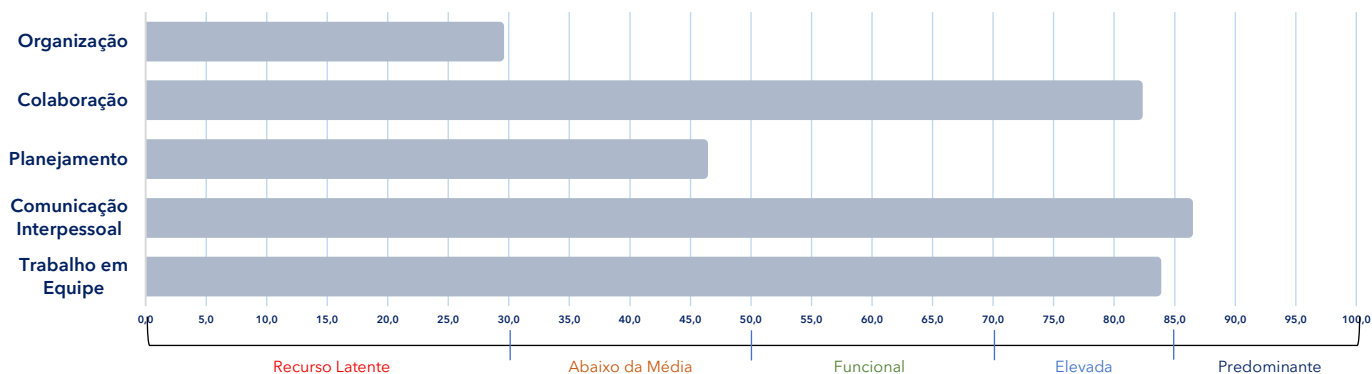
- Reconhecimento social - A valorização pública das conquistas, feedbacks positivos e celebrações coletivas funcionam como fortes catalisadores de motivação.
- Clareza de regras e segurança normativa - A conformidade, que é característica desse grupo, faz com que haja segurança e engajamento quando existem diretrizes claras, políticas bem definidas e critérios objetivos de avaliação e recompensa.
- Ambiente colaborativo e de interação - A sociabilidade deve ser estimulada por meio de dinâmicas de trabalho em equipe, canais de comunicação abertos e práticas que reforcem a interdependência positiva entre os membros.

3. Skills Map

Habilidades destacadas considerando o eixo que incorpora análise coletiva. Pontuação menos elevada em determinada habilidade não indica sua ausência ou exclusão, mas sim uma menor frequência de uso espontâneo ou a preferência por outras estratégias de ação.

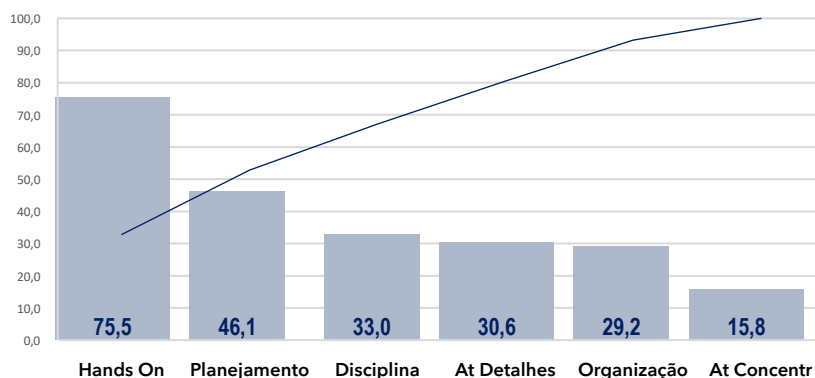
Eixo - Relacionamentos e Equipe - *Interação e Relacionamentos*

1. Comunicação Interpessoal: Eficácia na conexão entre indivíduos
2. Trabalho em Equipe: Sinergia e integração de competências.
3. Colaboração: Apoio voluntário ao esforço coletivo
4. Planejamento: Definição de etapas e recursos.
5. Organização: Estruturação lógica e eficiente.



Eixo - Capacidade de Entrega - *composição de habilidades que evidenciam a qualidade das entregas*

1. Disciplina - Consistência e adesão a processos
2. Organização - Estruturação lógica e eficiente
3. Planejamento - Definição de etapas e recursos
4. Atenção Concentrada - Foco e mitigação de distrações
5. Atenção a Detalhes - Identificação de minúcias e erros
6. Hands On - Envolvimento prático e operacional



Habilidade	Disciplina	Organização	Planejamento	At. Concentrada	At. Detalhes	Hands On
Peso	25	20	20	15	10	10

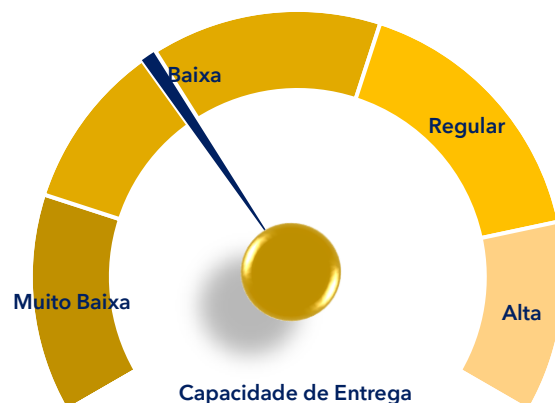
Sobre o Resultado: *diagnóstico padrão*

Muito Baixa - Muita dificuldade em transformar intenções em resultados concretos. Baixa consistência na execução com estouro de prazos e qualidade. Repetibilidade muito baixa. **Ação: Decisão Estratégica.**

Baixa - Muitos limites de execução, com entregas não sustentáveis. Baixa estabilidade operacional e muitas variações. **Ação: Intervenção Urgente**

Regular - Padrão mais comum observado. As entregas ocorrem, porém de forma irregular ou dependente de condições favoráveis. **Ação: Suporte e PDI.**

Alta - Capacidade de execução e entregas com consistência e dentro de prazos. **Ação: Manutenção e Atenção.**



Pontos de Atenção e Recomendações para P.D.I.

3. Pontos de Atenção

Riscos e impactos potenciais no desempenho.

A identificação não define falhas, mas possibilidades que podem comprometer resultados como pontos cegos.

- L Tendência ao desinteresse por atividades fixas, repetitivas e com baixa interação.
- L Atenção limitada a detalhes operacionais recorrentes.
- L Dispersão por interesses paralelos, típica de grupos expansivos e altamente comunicativos;
- L Baixa disposição para planejamento de longo prazo, com preferência por decisões imediatas e ações espontâneas.
- L Impaciência sob pressão, podendo gerar perda de organização diante do acúmulo simultâneo de demandas.
- L Predominância da intuição e da exploração de possibilidades..
- L Baixa tolerância a atividades isoladas ou que exijam concentração contínua.
- L Insegurança em decisões complexas com impacto coletivo.
- L Forte valorização de autonomia e independência.
- L Excesso de confiança na intuição, ampliando riscos quando não acompanhada de validação lógica ou factual.
- L Manifestação frequente de opiniões, mesmo com informações incompletas, podendo gerar ruído decisório.
- L Influência emocional no raciocínio lógico, afetando objetividade em análises críticas.
- L Gestão flexível de agenda e prazos, com risco de estourros e baixa previsibilidade das entregas.
- L Improvisação além do limite funcional, comprometendo a aderência a processos essenciais.
- L Supervalorização dos relacionamentos como principal meio de obtenção de resultados.
- L Risco de baixa repetibilidade nas entregas, quando o entusiasmo inicial não é sustentado por processos e acompanhamento sistemático.

4. Recomendações para PDI

As recomendações para autodesenvolvimento abrangem toda a amplitude de possibilidades, não havendo prioridades ou destaques.

	Recomendação sugerida	Qual o caminho	Ferramenta
1	Fortalecer práticas de planejamento de médio e longo prazo	Definir ciclos trimestrais, com metas claras, marcos intermediários e responsáveis explícitos.	Plano de Metas
2	Desenvolver disciplina de priorização e foco	Adotar matriz de prioridades (importância × impacto) e limitar frentes ativas simultâneas.	Kan Ban
3	Implantar rotinas mínimas de acompanhamento e follow-up	Instituir checkpoints semanais curtos, orientados a status, bloqueios e próximos passos.	Reuniões follow up e check lists
4	Trabalhar gestão do tempo, agenda e prazos	Trabalhar com agendas compartilhadas, prazos visíveis e acordos explícitos de entrega.	Agenda Compartilhada
5	Estimular atenção a detalhes críticos e processos essenciais	Definir quais detalhes são “não negociáveis” e criar checklists mínimos de qualidade.	Checklists operacionais · Padrões mínimos (SOPs) · Critérios de qualidade
6	Equilibrar intuição com validação lógica e factual	Exigir validação factual simples antes de decisões-chave (dados, impactos, riscos).	5W2H
7	Desenvolver tomada de decisão estruturada em contextos complexos	Utilizar critérios objetivos (opções, consequências, impacto no grupo) antes da escolha final.	Matriz de Decisão
8	Ampliar tolerância a pressão e gestão de múltiplas demandas	Estabelecer limites de trabalhos em andamento e acordos de renegociação de prazos.	Protocolos de trabalho
9	Reduzir dependência excessiva da improvisação	Diferenciar explicitamente quando improvisar é aceitável e quando o processo deve ser seguido.	Protocolos de trabalho
10	Reforçar uso consciente de regras, padrões e procedimentos	Revisar regras com o grupo, justificando finalidade e impacto, para aumentar adesão.	Protocolos de trabalho
11	Desenvolver capacidade de concentração em atividades contínuas	Blocos de trabalho focado e redução de interrupções em tarefas críticas.	Agenda Compartilhada
12	Trabalhar sustentação e finalização das entregas	Vincular encerramento de tarefas a critérios claros.	Check Lists
13	Estimular repetibilidade e previsibilidade de resultados	Padronizar métodos que funcionam e replicá-los em entregas recorrentes.	Padronização Sistema da Qualidade
14	Desenvolver alinhamento entre relacionamento, método e execução	Reforçar que bons relacionamentos suportam resultados, mas não substituem método e disciplina.	Protocolos de trabalho - 5W2H

Identificação - Parte II

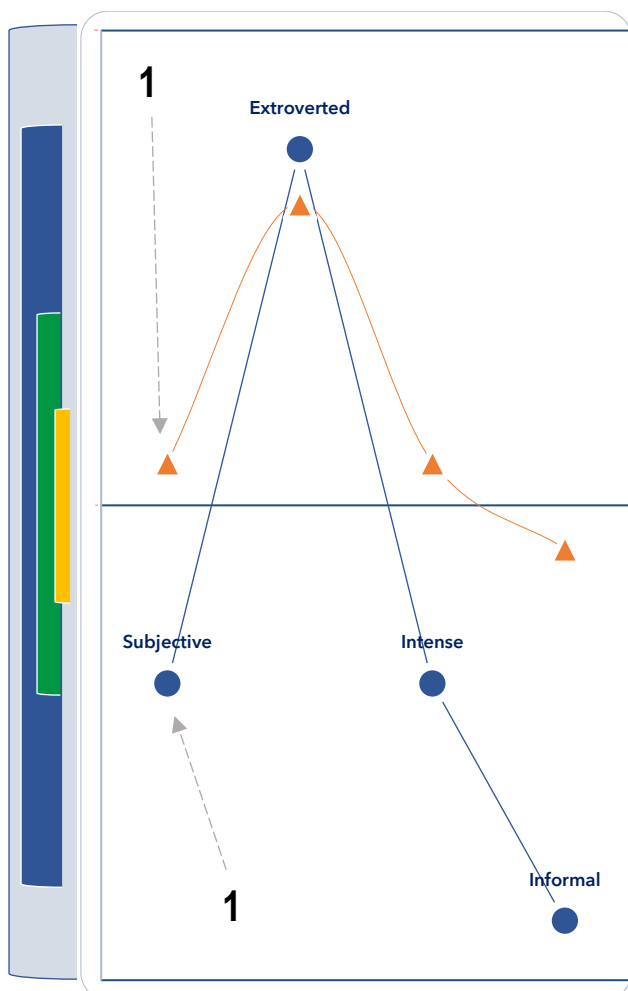
1. Padrões naturais e de adaptação do grupo

A análise permite compreender como o grupo percebe, interpreta e responde ao ambiente, evidenciando a diferença entre a identidade predominante da equipe e os comportamentos adotados de forma adaptativa às demandas externas. **A análise considera plenamente a influência da liderança ou do superior imediato como fator modulador do padrão situacional do time**, impactando escolhas coletivas, ajustes comportamentais e a forma de atuação conjunta diante das exigências do contexto.

Resultados da Identificação:

	Thinking Objective	Thinking Subjective	Energy Extroverted	Energy Introverted	Drive Flexible	Drive Intense	Attention Formal	Attention Informal
Adapt	54,5	45,5	81,8	18,2	54,5	45,5	45,5	54,5
Nat	31,3	68,8	87,5	12,5	31,3	68,8	6,3	93,8
Avrg	42,9	57,1	84,7	15,3	42,9	57,1	25,9	74,1

Gráfico I - Combinação dos Padrões



A base natural é fortemente orientada a pessoas, valores, entusiasmo e geração de possibilidades, com elevada energia emocional e envolvimento genuíno nas interações. As alterações identificadas na base situacional são moderadas e revelam uma adaptação ao contexto que privilegia argumentação mais lógica e debate de ideias com viés mais crítico. Há a percepção de demandas que elevam questionamentos e busca de referências processuais.

Essa adaptação sugere um movimento consciente em favor de uma atuação mais racional e provocadora de mudanças e enfrentamento de desafios. O ajuste amplia a capacidade de articulação, persuasão e leitura de cenários. atuação em contextos dinâmicos e competitivos (1)

Área de Plotagem

Linha Azul - Padrão Natural - Linha Laranja - Padrão Situacional

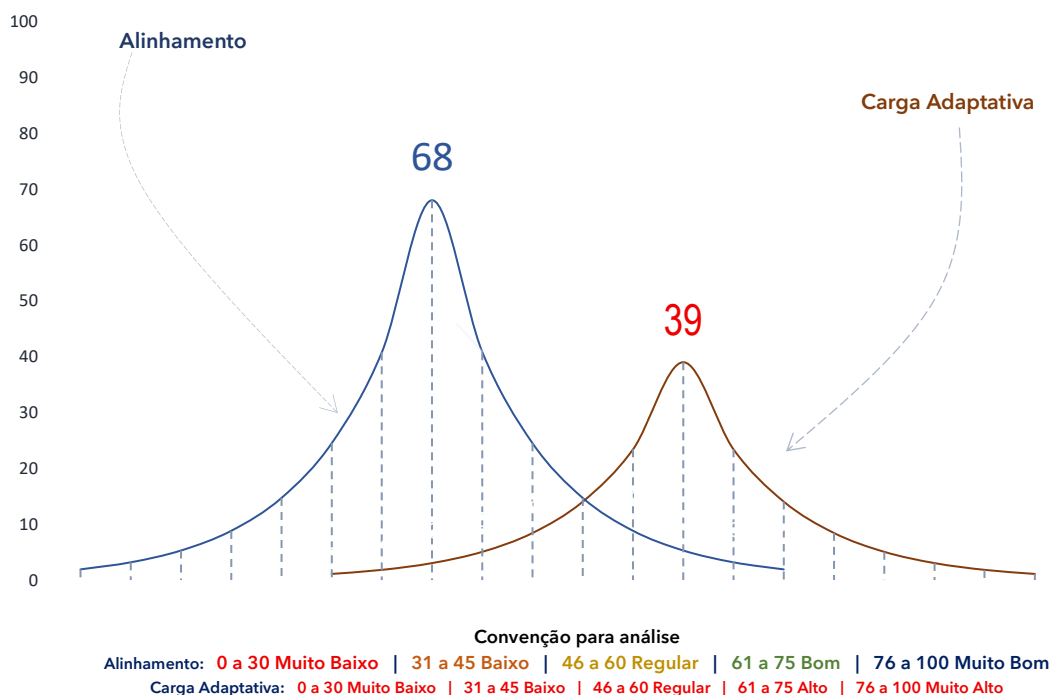
Área Externa do gráfico:

Faixa Cinza: Fatores Extremos | Azul: Fatores Fortes | Verde: Fatores Moderados | Amarelo: Limitados

2. Alinhamento e Carga Adaptativa

Grau de congruência entre os padrões e o comportamento adotado para atender às demandas do ambiente, permitindo adaptação. A carga Adaptativa é a medida de energia psicológica utilizada para os movimentos de alinhamento para o que o ambiente espera. A liderança ou gestão atua como elemento de regulação do ambiente (+/- 65%), definindo expectativas, critérios de sucesso, estilo de interação e nível de pressão situacional. O grupo e pares, por conseguinte, geram influência mais difusa (+/-35%).

Gráfico II - Carga Adaptativa



Descrição:

Há evidências fortes sobre a naturalidade do grupo em orientar-se por valores e sentimentos. As mudanças percebidas no ambiente influenciam decisões e ações com base em fatos e implicação de dados mais objetivos. A carga adaptativa é baixa, entretanto a transição quando envolve uma “compressão” da convicção do padrão natural (self - veja gráfico I) há riscos estruturais possíveis, a longo prazo.



Referências:

A mudança do padrão natural para os ajustes situacionais envolve diversos conceitos técnicos da psicologia analítica, fundamentados na necessidade de adaptação social e na gestão do clima do ambiente. A Carga Adaptativa é esforço (energia investida) em prol das exigências. Uma carga elevada indica ação muito diferente da essência para garantir que tudo dê certo. No begroup assessment o entendimento e aplicação deste conceito passa pelo tempo de exposição, ou seja, a caracterização de uma mudança com expectativa engessada por longos períodos deverá ampliar esta carga com consequências que iniciam em cansaço funcional, fadiga exagerada, stress e somatização (para avaliações individuais). No contexto de avaliações de grupo caracteriza-se perda de potencial e necessidade de desenvolvimento / redirecionamento funcional.

Fontes: Psicologia Analítica (Carl Jung) | Naomi L. Quenk, Ph.D., Psicóloga - “A parte mais fraca e inconsciente da personalidade” → Sob condições de stress prolongado ou fadiga – muitas vezes causadas por um cargo que exige funções opostas às naturais – a consciência perde o controle e o indivíduo é sequestrado pela sua função inferior.