



Atenção: este documento é destinado para exemplificar um relatório real, todas as informações contidas nele são fictícias e não são oriundas de uma avaliação real.

RELATÓRIO PSICOLÓGICO

Avaliação de perfil de liderança

Modelo para o gestor

I – Dados Básicos:

Atendido: Renata Souza de Almeida

Data de nascimento: 23/09/1990

Idade: 35

Endereço: Av. Governador Valadares, 48, Centro, Ubá/MG

Escolaridade: superior completo

Naturalidade: Juiz de Fora/MG

Estado civil: casada

Telefone 1: (31) 9 9999-9999

Telefone 2: não possui

Cargo que ocupa: analista administrativo

Solicitante: Fundimais Indústrias LTDA

Relator: Gabriela Espíndola Bitencourt Lopes de Moraes – CRP: 04/42010

II – Descrição da demanda:

O solicitante, no dia 03 de Fevereiro de 2026, requereu avaliação psicológica da atendida como subsídio ao processo de valorização de talentos, orientação e promoção de carreira, treinamento e desenvolvimento, e gerenciamento de equipes no ambiente de trabalho.

III – Procedimentos:

Adotou-se os seguintes procedimentos para atendimento da demanda: entrevista de avaliação com roteiro semiestruturado, aplicação da EALA (Escala de Avaliação do Líder



Autêntico) e aplicação do QUATI (Questionário de Avaliação Tipológica) Passa-se então à justificativa:

A adoção da entrevista de avaliação se faz necessária visto seu objetivo primordial de descrever e avaliar aspectos do entrevistado, relacionais e sistêmicos, em um processo compreensivo orientado para o levantamento de competências e atitudes de liderança, tais como perspectiva de valor, protagonismo, iniciativa, criatividade, resiliência, entre outros. A aplicação da EALA se fundamenta na proposta de avaliação da liderança autêntica no comportamento do líder, tendo por base a avaliação da autoconsciência, do processamento balanceado, da perspectiva moral internalizada e da transparência de relacionamento¹. A aplicação do QUATI se baseia na necessidade de levantamento de informações da personalidade do líder, a partir do exercício do seu processo decisório, o que permite a compreensão de características tipológicas mais, ou menos desenvolvidas².

Somados os três procedimentos, tem-se uma estratégia de avaliação do perfil do líder, compreendendo suas competências e atitudes, sobretudo associadas a funções de gerenciamento de equipes e desempenho do papel de liderança.

IV – Análise:

1 – Entrevista de avaliação:

1.1 – Aspectos comportamentais:

A avaliada demonstrou, na maior parte da entrevista realizada, postura de seriedade e tranquilidade frente ao entrevistador. Apresentou contato visual adequado para a situação e sua postura corporal indicava abertura ao diálogo e ao contato interpessoal. A avaliada foi objetiva na elaboração de respostas às questões feitas pelo entrevistador, procurando ater-se à questão proposta, porém dando os detalhes e os esclarecimentos necessários para a melhor compreensão do assunto tratado. A avaliada utilizou um tom de voz adequado para a entrevista e demonstrou-se cordial durante toda a duração da entrevista.

Com relação aos aspectos comportamentais na entrevista, a avaliada demonstrou postura profissional e condizente com a sua posição de liderança em uma equipe. Líderes que se

1 CAMPOS, Maria Isabel de; RUEDA, Fabián Javier Marín. EALA - Escala de Avaliação do Líder Autêntico. São Paulo: Vetor Editora, 2022.

2 ZACHARIAS, José Jorge de Moraes. QUATI - Questionário de Avaliação Tipológica. São Paulo: Vetor Editora, 2003.



dispõem à comunicação aberta, racional e objetivamente direcionada tendem a ser claros e coerentes no relacionamento com os seus liderados.

1.2 – Aspectos de perfil:

Com relação às respostas que foram fornecidas pela avaliada às perguntas da entrevista, percebeu-se sua inclinação para considerar as normas, os valores e as responsabilidades do ambiente no qual está inserida, na tomada de decisão. A avaliada tende a consultar outras pessoas e seus próprios líderes, quando diante de uma situação adversa, porém demonstra habilidade em expressar soluções baseadas em sua própria opinião e crenças internas. Na análise de situações desafiadoras, apresenta soluções centradas, baseadas na análise de diferentes fatores, antes da tomada de decisão. Demonstra atitude ponderada na tomada de decisões, priorizando certificar-se de ser a melhor decisão possível a ser tomada, no entanto se preocupa em não demorar a definir as situações.

Os aspectos de perfil indicam que a avaliada tem inclinação em ser mais dinâmica diante das situações do dia-a-dia, o que transmite maior engajamento na maneira de lidar com a equipe e favorece a motivação do grupo. A avaliada aparentemente demonstra habilidade para decisões que se destacam por serem imediatas e/ou criativas, aparentemente não tendo preferência por situações que permitem o tempo de análise de diferentes fatores para se tomar uma decisão. No que se refere às competências de relacionamento, supõe-se que a avaliada demonstra interesse na percepção dos outros sobre si e sobre o trabalho, o que pode ser indicativo do interesse em ter boa conexão com os outros.

2 – Síntese da EALA:

2.1 – Resultado geral:



A pontuação total da avaliada foi **13,80**, em um total de 16 pontos, indicando um nível alto de Liderança Autêntica. Isso indica que Avaliado apresenta um comportamento com grande tendência à demonstração de autenticidade em suas relações interpessoais quando exerce um papel de líder, à capacidade refletir sobre e compreender seus próprios comportamentos (pontos fortes e fraquezas), à habilidade de considerar diferentes lados de uma mesma situação, e à aptidão em comportar-se de forma justa, ética e verdadeira. As características de um líder autêntico estão presentes na avaliada, o que oportuniza a utilização delas para o melhor desenvolvimento da equipe. Passa-se então para os resultados obtidos em cada componente da Liderança Autêntica.

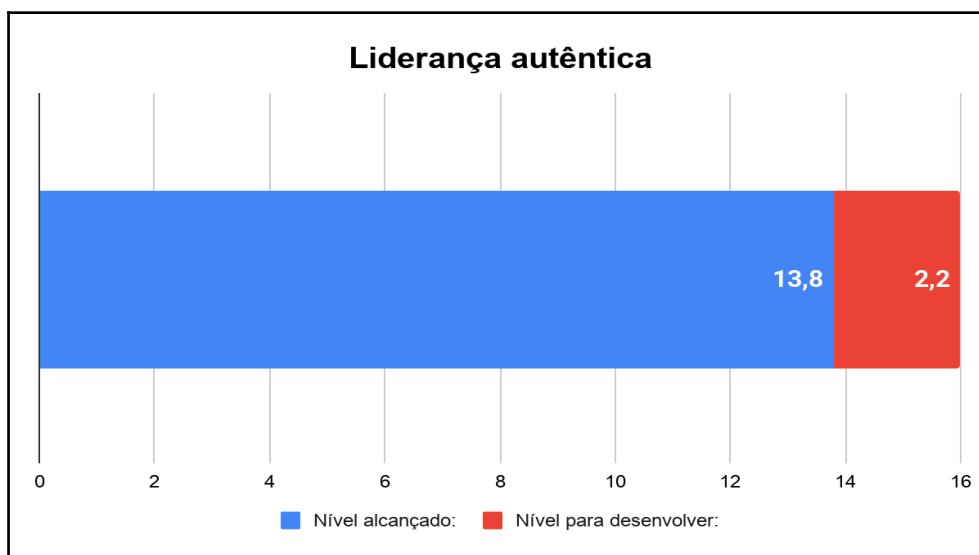


Gráfico 01: nível de liderança autêntica alcançado e nível para ser desenvolvido.

2.2 – Autoconsciência:

A pontuação da avaliada foi **3,40** em um total de 4 pontos, indicando um alto nível em autoconsciência. Esse resultado indica que a avaliada demonstra grande conhecimento sobre suas forças, fraquezas, comportamentos e valores, bem como que a avaliada compreende como suas atitudes e comportamentos podem afetar a vida de outras pessoas, sobretudo aquelas que estão sob sua liderança. A avaliada demonstra a habilidade de direcionar adequadamente suas ações e recursos, tanto para o autodesenvolvimento quanto para o desenvolvimento de seus liderados, o que contribui para um ambiente encorajador, confiável e propenso a melhorias contínuas.

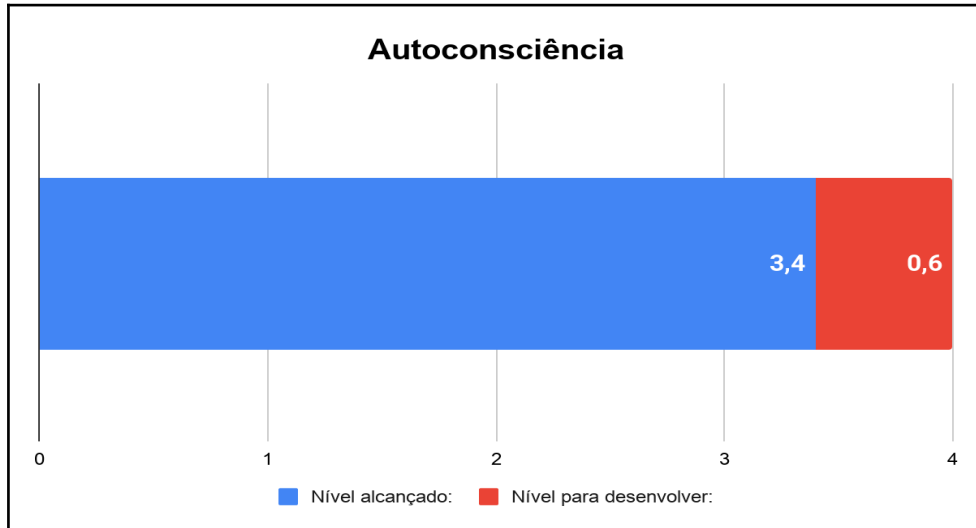


Gráfico 02: nível de autoconsciência alcançado e nível para ser desenvolvido.

2.3 – Processamento balanceado:

A avaliada obteve um total de **3,75** em um total de 4 pontos, sendo o escore classificado como um alto nível de processamento balanceado. Esse resultado indica que a avaliada apresenta o equilíbrio interno necessário para lidar com os diferentes tipos de situações enfrentadas no dia-a-dia com sua equipe de liderados. A avaliada demonstra habilidade em coletar e analisar diferentes informações sobre desafios e/ou oportunidades que chegam a seu conhecimento e não apresenta dificuldades de considerar o ponto de vista de outras pessoas, mesmo que conflitantes com o seu ponto de vista. A avaliada tem inclinação de tomar decisões apenas após considerar todos os argumentos relevantes da situação.

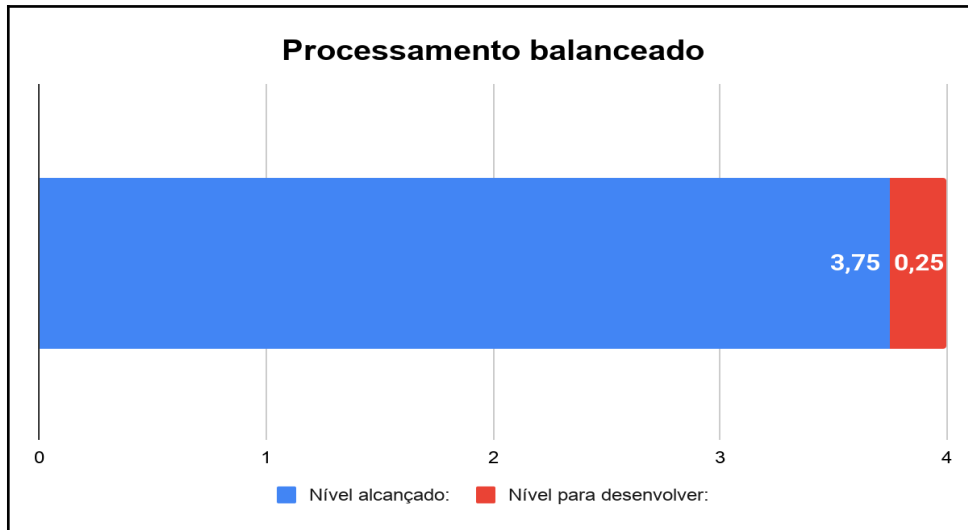


Gráfico 03: nível de processamento balanceado alcançado e nível para ser desenvolvido.

2.4 – Perspectiva moral internalizada:

O resultado alcançado foi **3,23** em um total de 4 pontos, resultado indicativo de um alto nível de perspectiva moral internalizada. A avaliada demonstra forte conexão com seus valores pessoais, expressando-os através de suas atitudes e comportamentos no dia-a-dia. O posicionamento convicto da avaliada transmite segurança, consistência e inspiração para os liderados e suas decisões estão inclinadas a seguir uma determinada direção, sem impulsividade, reserva ou grandes oscilações. A avaliada demonstra adequada tendência a resistir a influências externas quando tem consciência da melhor tomada de decisão sobre a situação enfrentada.

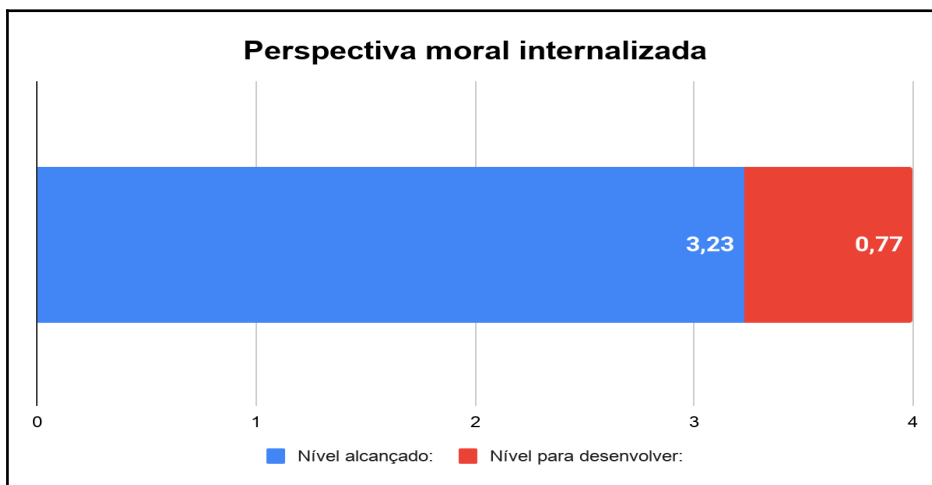


Gráfico 04: nível de perspectiva moral internalizada alcançado e nível para ser desenvolvido.



2.5 – Transparência de relacionamento:

Neste componente, a avaliada obteve o total de **3,42** em um total de 4 pontos, resultado considerado alto no quesito transparência de relacionamento. A avaliada demonstra a habilidade de ser verdadeira e honesta no relacionamento com as outras pessoas, incluindo sua equipe de liderados. Ela não demonstra receio de revelar aos outros suas atitudes, crenças e opiniões, quando em situação oportuna ou ameaçadora. O modo no qual se relaciona com os liderados a torna propensa a conquistar a confiança deles e, a partir disso, estabelecer relacionamento positivo na equipe.

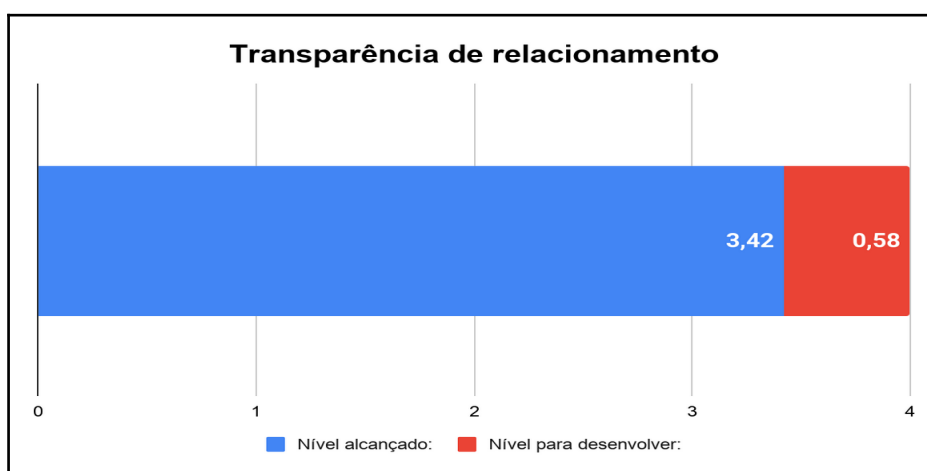


Gráfico 05: nível de transparência de relacionamento alcançado e nível para ser desenvolvido.

3 – Síntese do QUATI:

3.1 – Atitude:

A avaliada apresentou **18 pontos em extroversão e 13 em introversão**, o que significa que seu foco de atenção se dirige levemente mais ao mundo à sua volta que aos próprios pensamentos e sentimentos, logo apresenta característica de observação e adaptação a diferentes situações.

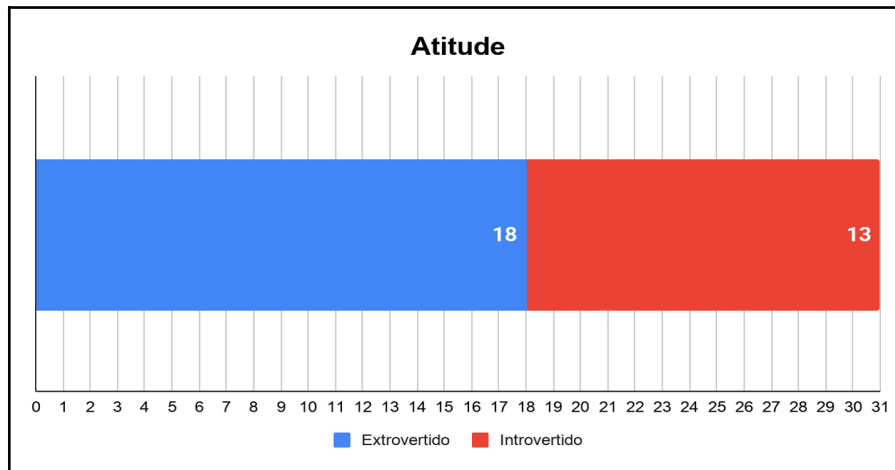


Gráfico 06: nível de atitude da avaliada.

3.2 – Função principal:

Obteve o resultado de **22 pontos em sensação e 9 em intuição**, o que significa tendência a perceber e analisar as situações como elas realmente são, sem depender muito de suposições ou imaginação. A avaliada tende a valorizar mais os fatos que as interpretações.

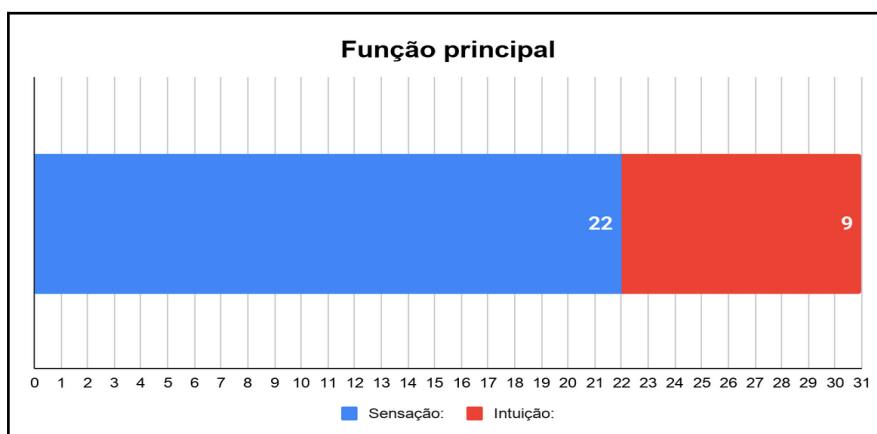


Gráfico 07: nível da função principal.

3.3 – Função auxiliar:



Obeve o resultado de **20 pontos em sentimento e 11 em pensamento**, o que significa que, na tomada de decisões, tende a considerar seus valores pessoais e os dos outros. Também tende a valorizar e cultivar relações interpessoais.

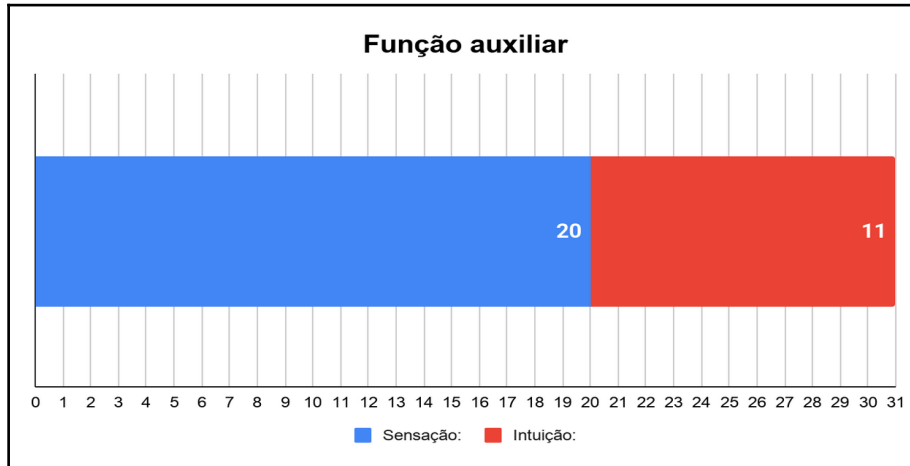


Gráfico 08: nível da função auxiliar.

3.4 – Conclusão:

Resumo de perfil: afetuosa, comunicativa, conscienciosa e cooperadora nata.

Possui uma atitude entusiasmada e cooperativa. Sempre apresenta a melhor imagem da organização aos demais. Geralmente está disposta a cooperar, empolgando as pessoas a participarem dos processos. Aceita e lida bem com a individualidade de cada membro do grupo.

Sua liderança está baseada no trabalho em equipe e no reconhecimento pelos méritos individuais. Consegue administrar e gerenciar situações críticas utilizando-se de postura diplomática e cooperativa. Foca nos problemas imediatos e geralmente consegue bons resultados de curto prazo. Facilita a interação entre os membros do grupo.

Aprecia trabalhar com pessoas realistas, motivadas e descontraídas. O ambiente deve ser orientado para a ação e deve incluir pessoas adaptáveis, entusiasmadas e que buscam a harmonia das relações pessoais.

Como pontos de atenção e perspectivas a desenvolver, tende a enfatizar demais informações subjetivas. Às vezes pode agir sem refletir adequadamente o tempo necessário. Pode perder tempo em conversas e relacionamentos negligenciando tarefas a serem cumpridas e corre o risco de não terminar o que iniciou. Deve aprender a utilizar mais a lógica em suas decisões e a planejar mais adequadamente a gestão de projetos. Necessita equacionar bem o tempo gasto entre relacionamentos interpessoais na organização e as tarefas a serem realizadas.

**V – Considerações gerais:**

Analisando o resultado de forma global, observa-se que a avaliada apresenta perfil fortemente inclinado ao contato com outras pessoas, valorizando boas conexões no ambiente de trabalho, exercendo a aceitação e escuta de opiniões, e se preocupando com o desempenho de todos os envolvidos no trabalho. A avaliada aparentemente é capaz de criar conexões estratégicas dentro de uma equipe de trabalho, sem comprometer seu próprio posicionamento dentro do processo de tomada de decisões; ou seja, é capaz de se manifestar e defender suas opiniões, sem desconsiderar o que as outras pessoas têm a oferecer no diálogo.

Demonstra atitudes importantes no que se relaciona ao exercício da posição de liderança, como: atitude motivadora, preocupação com os colegas de trabalho, flexibilidade, dinamismo, escuta ativa de outras opiniões, boa capacidade de julgamento e crítica, e preocupação com o exercício dos valores dentro do ambiente de trabalho.

Os resultados da avaliada indicam um bom nível de liderança que provavelmente pode ser melhor desempenhado em atividades dinâmicas que envolvem o relacionamento com as pessoas. A avaliada apresenta grande potencial de construir/estimular o bom convívio entre seus pares, contribuindo para o clima organizacional.

Conceição do Mato Dentro, 13 de Março de 2026

Gabriela Espíndola Bitencourt Lopes de Moraes

CRP: 04/42010