



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Relatório de Inteligência Emocional



**Nome**

Sr. Sample Candidate

**Data**

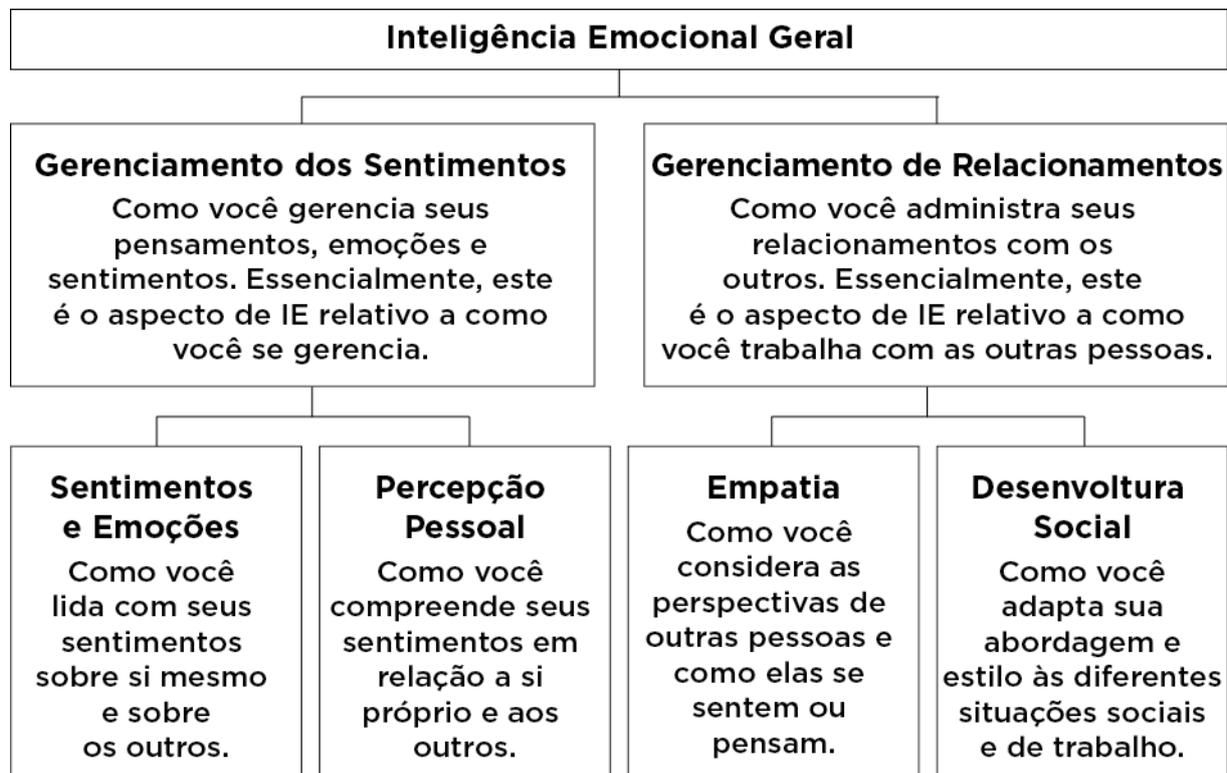
24 setembro 2018

## INTRODUÇÃO

Este relatório descreve as competências-chave para o desenvolvimento da Inteligência Emocional (IE), que se pode definir como o grau de compreensão que temos em relação aos nossos sentimentos e emoções, assim como em relação aos sentimentos e emoções das outras pessoas, além da maneira como gerenciamos nossos relacionamentos com os outros.

Este relatório baseia-se nas suas respostas ao OPQ32. É importante observar que o OPQ32, assim como todos os questionários de auto-avaliação, não é infalível. A exatidão deste relatório dependerá da franqueza com que respondeu às perguntas do OPQ32. Entretanto, embora não se pretenda que este relatório seja definitivo, ele proporciona um ponto de partida para que você leve em consideração as necessidades de desenvolvimento que são essenciais tanto para o sucesso individual como para o organizacional.

O relatório foi estruturado a fim de fornecer um perfil direto e de fácil interpretação. Consiste em um resumo geral das suas necessidades de desenvolvimento de IE, seguido de seções específicas relacionadas às quatro competências-chave. O modelo de IE utilizado na elaboração deste relatório encontra-se abaixo:



## Resumo de Inteligência Emocional (IE)

	Potencial necessidade de desenvolvimento	Força moderada, pode beneficiar-se do desenvolvimento	Força potencial
<b>Inteligência Emocional Geral</b>			

Sua pontuação geral o coloca na faixa média de IE, o que sugere que poderia beneficiar-se de algum desenvolvimento. A tabela abaixo resume as necessidades de desenvolvimento para as quatro competências específicas de IE. O modo como você trabalha com as outras pessoas depende, obviamente, de como você compreende suas próprias emoções; por isso é importante considerar ambos os conjuntos de competências ao examinar suas necessidades de desenvolvimento de IE.

Área de competência de IE	Potencial necessidade de desenvolvimento	Força moderada, pode beneficiar-se do desenvolvimento	Força potencial
<b>Gerenciamento dos Sentimentos</b>		Sentimentos e Emoções Percepção Pessoal	
<b>Administração de Relacionamentos</b>		Empatia Desenvoltura Social	

## Gerenciamento dos Sentimentos

Competência	Potencial necessidade de desenvolvimento	Força moderada, pode beneficiar-se do desenvolvimento	Força potencial
Sentimentos e Emoções			
Percepção Pessoal			

### Sentimentos e Emoções

Suas pontuações mostram um contraste interessante entre o mundo emocional que você vive internamente e a maneira como prefere expressar seus sentimentos externamente para os outros. Embora prefira ser visto pelos outros como aberto e alegre, suas pontuações sugerem que você pode também passar por intensos sentimentos negativos e pode achar difícil relaxar.

- Embora você geralmente espere que as coisas saiam bem, é possível que subestime o que é necessário para se atingir um objetivo ou que ache difícil lidar com a decepção quando as coisas dão errado. Pense em um momento recente em que o planejamento prévio teria ajudado a atingir um objetivo e imagine como o fato de ser mais proativo o teria ajudado a lidar com eventos importantes e a prever possíveis problemas ou decepções.
- Se você é alguém que geralmente se sente tenso ou acha difícil relaxar, pense em por que você se empenha tanto para manter uma imagem alegre aos olhos das outras pessoas, mascarando suas verdadeiras preocupações e sentimentos. Você tem ou cria oportunidades para discutir suas preocupações com pessoas que você respeita e em quem confia? Em caso afirmativo, pense em como tais oportunidades poderiam ser usadas positivamente para direcionar e acalmar as preocupações e tensões que sente quando se defronta com reverses e frustrações.

### Percepção Pessoal

Embora você conte com a capacidade de entender os padrões nos seus próprios pensamentos, sentimentos e ações, parar e refletir sobre tais padrões não é algo a que você se disponha naturalmente a fazer. Embora você possa preferir uma abordagem simples e sem complicações em relação a outras pessoas e aos problemas, pode também ter uma tendência a agir sem primeiro considerar o impacto emocional das suas ações sobre si mesmo e sobre as outras pessoas.

- Disponha do tempo para pensar em um evento recente em que tenha se sentido pouco à vontade por causa de algo que outras pessoas disseram ou fizeram ou em que tenha feito com que os outros se sentissem pouco à vontade por cause de algo que você disse ou fez. Tente se concentrar menos em o que foi dito ou feito e mais em como as coisas foram ditas ou feitas. Como você se sentiu naquele momento e que pensamentos passaram pela sua cabeça antes, durante e depois do evento? Por que você agiu daquela maneira? Por que você acha que as outras pessoas agiram daquela maneira?
- Pense em uma ou duas maneiras em que se poderia ter lidado melhor com a situação. Você poderia ter administrado melhor seus sentimentos sobre a situação? Você teve tempo para considerar o que pode ter acontecido nesta situação antes ou durante o evento? Como você lidou com seus sentimentos depois do evento? Repensar situações e perguntas como essas pode requerer um certo esforço. Você talvez queira discutir isto com outras pessoas em quem confia.

**Gerenciamento dos Sentimentos – O que eu já faço?**

**Gerenciamento dos Sentimentos – O que mais eu poderia fazer?**

## Gerenciamento de Relacionamentos

Competência	Potencial necessidade de desenvolvimento	Força moderada, pode beneficiar-se do desenvolvimento	Força potencial
Empatia			
Desenvoltura Social			

### Empatia

Suas pontuações sugerem que é provável que as outras pessoas o vejam como alguém aberto às suas opiniões e preocupações e, portanto, como alguém com quem podem compartilhar seus pensamentos e sentimentos.

- Pense em como equilibrar os fatos de envolver outras pessoas, permitindo que dêem suas contribuições, e a necessidade de atingir resultados e respeitar prazos. Quando você está trabalhando com outras pessoas, você sugere ou define limites sobre o que deve ser discutido e sobre quais devem ser os objetivos a serem atingidos? Você define uma estrutura clara na qual todos entendem suas contribuições, e isso ajuda a administrar o tempo gasto na discussão de questões e problemas? Além disso, você planeja com antecedência como administrar ativamente o tempo que dará aos outros para que falem sobre suas preocupações?
- Por ser alguém que pode ser abordado para que dedique um tempo para compartilhar os problemas das outras pessoas, você deve levar em consideração o impacto emocional de tal atividade causa sobre si mesmo ao longo do tempo. Consulte a sua pontuação em Sentimentos e Emoções (S&E). Se esta pontuação for baixa, então há a possibilidade de que a exposição prolongada aos problemas e às emoções negativas de outras pessoas possa ter um forte impacto emocional sobre si. Se a sua pontuação em Percepção Pessoal (PP) também for baixa, então precisará desenvolver a sua consciência quanto ao impacto emocional causado sobre si mesmo, de tomar para si as preocupações e ansiedades dos outros. Você pode precisar também pensar sobre como melhor administrar a fadiga emocional que isto pode causar-lhe, além de como o efeito sobre as suas próprias emoções pode ser sinalizado para as outras pessoas.

### Desenvoltura Social

Suas pontuações sugerem que você é alguém que gosta da companhia de outras pessoas e que é provável que goste de estar no centro de uma discussão ou conversa.

- Suas pontuações sugerem que você é alguém que provavelmente terá um impacto positivo sobre as outras pessoas quando engaja um grupo no trabalho ou socialmente. Embora também seja provável que tenha um impacto em tais situações, a natureza de tal impacto é também indicada pelas suas pontuações de Percepção Pessoal (PP) e Empatia (Emp).
- Se a sua pontuação Emp for baixa, os outros podem achar a sua segurança e exuberância naturais potentes demais e podem sentir que, embora você esteja compartilhando seus pensamentos e sentimentos com elas, não está ouvindo ou prestando atenção aos pensamentos e sentimentos delas. Se a sua pontuação PP também for baixa, então você pode não estar ciente desse efeito sobre as outras pessoas. Se ambas as suas pontuações Emp e PP foram baixas, então deve pensar em como ajustar seu estilo e abordagem com as outras pessoas para lhes dar uma sensação mais positiva de sua interação com você. Por exemplo, ao incentivá-las a contribuir e a participar, você sinaliza que está ouvindo ao que elas têm a dizer e está interessado no seu ponto de vista.

**Gerenciamento de Relacionamentos – O que eu já faço?**

**Gerenciamento de Relacionamentos – O que mais eu poderia fazer?**

## METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

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

Questionário/Teste de Habilidade	Grupo de comparação
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

## 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 Inteligência Emocional 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). 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 respondido 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.