



Avaliação Pessoal

LeadScope Self

Autoavaliação de liderança

EXEMPLO

PREPARADO PARA

Maria Exemplo

Diretora de Operações · Empresa Exemplo S.A.

Data: 13/10/2026 · Pedido: EXEMPLO

Antes de ler

Este é um relatório de exemplo, criado com respostas e dados fictícios para mostrar o formato e o conteúdo da entrega.

Os índices, estágios, perfis, comparações e recomendações não descrevem nenhuma pessoa ou empresa real e não devem ser usados para decisões.

O relatório oficial é gerado com as respostas de quem compra a avaliação, sem marca d'água, e é enviado para o e-mail informado no pedido.

Conheça os produtos em www.ideavus.com.br/loja

EXEMPLO

Resumo

O essencial deste relatório em uma página.

ÍNDICE

54

ESTÁGIO

Em desenvolvimento

PERFIL

Guardião da estabilidade

Três forças

Execução e Foco em Resultados	79
Desenvolvimento de Pessoas e Equipes	75
Comunicação, Feedback e Influência	50

Três prioridades

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança	29
Confiança, Ética e Segurança Psicológica	46
Direção e Visão Estratégica	46

PRIMEIRA AÇÃO, AINDA ESTA SEMANA

Escolha um processo da equipe e pergunte o que poderia ser feito diferente.

Seu resultado

O índice vai de 0 a 100 e resume suas respostas sobre os seis pilares. O estágio indica em que ponto do seu desenvolvimento você está hoje, pela sua própria leitura.

54

de 100

ESTÁGIO

Em desenvolvimento

Você já aplica boas práticas de liderança, mas de forma irregular, conforme a pressão do momento.

Os seis estágios



O que este estágio pede agora

- Definir metas e papéis claros com a equipe.
- Criar rotina de feedback e reconhecimento.
- Participar de programa estruturado de desenvolvimento de líderes.

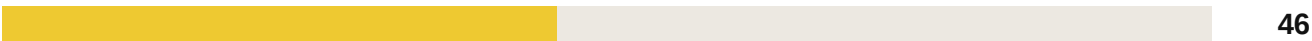
Esta é a sua autoavaliação como líder. O passo seguinte natural é ouvir sua equipe, seus pares e sua liderança com a versão 360° do instrumento.

Os seis pilares

Cada barra mostra seu resultado no pilar, de 0 a 100. A cor indica onde concentrar seu desenvolvimento.

Direção e Visão Estratégica

Em desenvolvimento



Execução e Foco em Resultados

Ponto forte



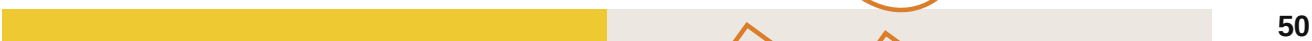
Desenvolvimento de Pessoas e Equipes

Ponto forte



Comunicação, Feedback e Influência

Em desenvolvimento



Confiança, Ética e Segurança Psicológica

Em desenvolvimento



Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança

Atenção prioritária



PONTO MAIS FORTE

Execução e Foco em Resultados · 79

PONTO QUE PEDE MAIS ATENÇÃO

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança · 29

Seu perfil

A combinação dos seus pilares forma um padrão de comportamento. Ele não define quem você é; descreve como você tende a agir hoje no trabalho, e pode mudar.

Guardião da estabilidade

Você é confiável, coerente e entrega o combinado. A equipe sabe o que esperar e trabalha com segurança. O que costuma travar é a adaptação: mudanças e testes novos ficam para depois.

Recomendação central

Reserve uma parte pequena do tempo da equipe para testar uma nova forma de trabalhar por mês.

O que formou este perfil

PILARES QUE PUXAM

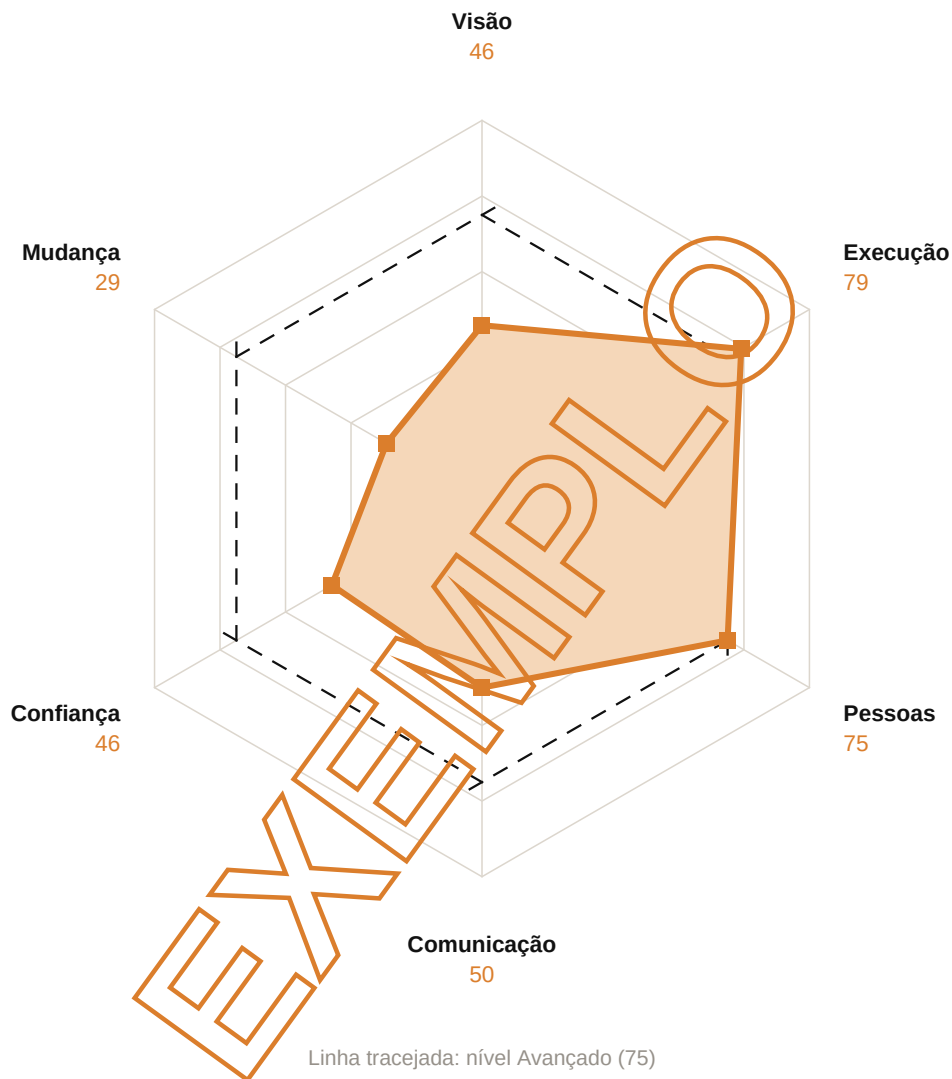
Confiança, Ética e Segurança Psicológica		46
Execução e Foco em Resultados		79

PILARES QUE SEGURAM

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança		29
--	------------------------	----

Seu perfil em radar

O desenho mostra o formato do seu perfil. Quanto mais regular, mais equilibrado; pontas e recuos mostram onde você se apoia e onde há espaço para crescer.

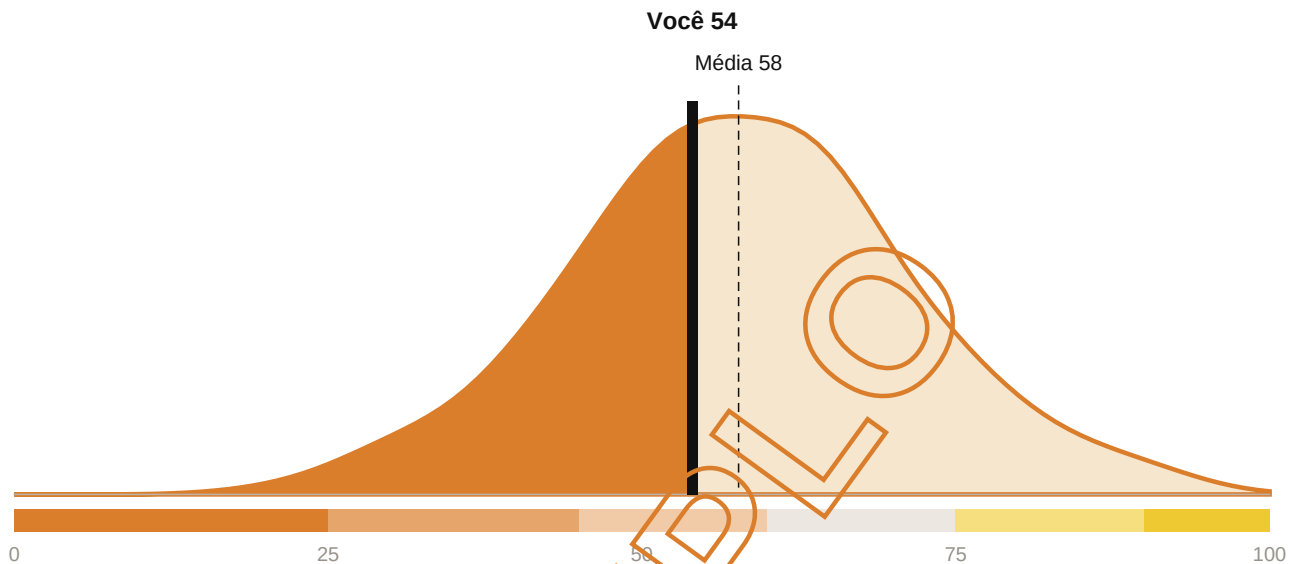


Equilíbrio do perfil

Distância entre o pilar mais alto e o mais baixo: 50 pontos. Perfil com contrastes fortes: um ou dois pilares estão bem abaixo dos demais e tendem a limitar o resultado dos outros. Comece por eles.

Como você se compara

A curva mostra como se distribuem os índices de quem já respondeu a este instrumento. O marcador indica a sua posição.



Seu índice está acima de 37% dos respondentes.

Base de comparação: 240 respondentes. Exemplo com base fictícia, apenas para demonstração.

Seus pilares em relação à média

Direção e Visão Estratégica		-12 abaixo
Execução e Foco em Resultados		+21 acima
Desenvolvimento de Pessoas e Equipes		+17 acima
Comunicação, Feedback e Influência		-8 abaixo
Confiança, Ética e Segurança Psicológica		-12 abaixo
Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança		-28 abaixo

A comparação mostra posição relativa, não qualidade absoluta. Bases de comparação mudam com o tempo e com o perfil de quem responde.

Mapa de calor das suas respostas

Cada quadrado é uma afirmação, organizada por pilar. As cores vão do laranja (discordo) ao dourado (concordo) e mostram onde o resultado de cada pilar se concentra.



Afirmações em destaque

As afirmações com as respostas mais altas e mais baixas. Elas ajudam a transformar o índice em exemplos concretos do dia a dia.

Onde você mais se reconhece

- 5** Acompanho o trabalho sem interferir em detalhes desnecessários.
Execução e Foco em Resultados
- 5** Assumo a responsabilidade pelos resultados da equipe perante a organização.
Execução e Foco em Resultados
- 5** Construo relações de trabalho de qualidade com cada pessoa da equipe.
Desenvolvimento de Pessoas e Equipes
- 4** Planejo as atividades da equipe com antecedência suficiente.
Execução e Foco em Resultados
- 4** Preparo planos alternativos para os riscos mais prováveis das entregas.
Execução e Foco em Resultados

Onde você menos se reconhece

- 2** Abandono iniciativas que desviam a equipe das prioridades acordadas.
Direção e Visão Estratégica
- 2** Expresso minhas emoções de forma adequada ao contexto.
Confiança, Ética e Segurança Psicológica
- 2** Aplico consequências a condutas antiéticas, independentemente de quem as pratique.
Confiança, Ética e Segurança Psicológica
- 2** Mostro ganhos de curto prazo que reforçam a mudança em curso.
Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança
- 2** Combino ideias de diferentes pessoas para gerar soluções melhores.
Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança

Leitura por pilar

Direção e Visão Estratégica

46

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Existe uma direção, mas ela não chega a todos da mesma forma nem orienta escolhas do dia a dia. Parte da equipe entende o rumo, parte executa sem saber o motivo.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Conduzir uma sessão com a equipe para ligar cada projeto em andamento a um objetivo da área.
2. Incluir nas reuniões quinzenais cinco minutos sobre mudanças no mercado, clientes ou concorrentes.
3. Testar decisões importantes com duas pessoas de fora da equipe antes de fechá-las.

Execução e Foco em Resultados

79

Ponto forte

O que este resultado costuma indicar

A equipe entrega o que promete e o líder responde pelos resultados sem transferir culpa. O risco é a pressão por resultado consumir a equipe ou inibir apostas novas.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Acompanhar horas extras e afastamentos da equipe junto com os indicadores de entrega.
2. Transferir a condução da reunião semanal de andamento para membros da equipe, em rodízio.
3. Reservar uma parte da capacidade do trimestre para melhorias que não são urgentes.

Desenvolvimento de Pessoas e Equipes

75

Ponto forte

O que este resultado costuma indicar

As pessoas crescem, assumem responsabilidades e são vistas pela organização. O risco é perder talentos por falta de espaço ou sobrecarregar os melhores.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Mapear quem pode substituir o líder e cada função crítica, e preparar essas pessoas.
2. Apoiar movimentos de pessoas da equipe para outras áreas quando forem bons para a carreira.
3. Verificar se as tarefas mais difíceis estão concentradas sempre nas mesmas pessoas.

Comunicação, Feedback e Influência

50

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

A comunicação funciona no dia a dia, mas o feedback é irregular e a equipe é pouco consultada. A relação com outras áreas depende de iniciativas pontuais.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Abrir as reuniões de equipe com uma pergunta sobre um desafio real da área e registrar as sugestões.
2. Pedir a duas áreas parceiras, por mês, um retorno sobre o que facilitar na colaboração.
3. Comunicar decisões difíceis pessoalmente à equipe antes de qualquer comunicado escrito.

Confiança, Ética e Segurança Psicológica

46

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Há confiança no líder, mas nem todos se sentem à vontade para discordar ou relatar problemas. Algumas vozes dominam as reuniões e outras quase não aparecem.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Dar a palavra, nas reuniões, primeiro a quem costuma falar menos antes de expor a própria opinião.
2. Criar um canal simples para a equipe levantar problemas e responder a cada registro em até uma semana.
3. Explicitar à equipe os três valores que orientam as decisões e citar exemplos reais.

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança

29

Atenção prioritária

O que este resultado costuma indicar

Ideias novas da equipe raramente saem do papel e mudanças são impostas ou adiadas. Resistências são ignoradas até virarem problema.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Escolher uma ideia da equipe por mês e testá-la em pequena escala, com prazo e responsável.
2. Ouvir individualmente as pessoas mais resistentes à mudança atual e registrar as causas apontadas.
3. Transformar o resultado desta avaliação em duas ações de desenvolvimento acordadas com o gestor.

O que o seu conjunto de resultados indica

Mais do que cada pilar isolado, a combinação entre eles diz muito sobre o que fazer primeiro.

Forças para usar a seu favor

Seus pilares mais altos são Execução e Foco em Resultados e Desenvolvimento de Pessoas e Equipes. Use essas forças como alavanca: elas são o caminho mais curto para melhorar os pilares mais baixos.

O que pode estar segurando o resto

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança é o pilar com menor resultado. Quando um pilar fica muito abaixo dos outros, ele costuma limitar o efeito de tudo o que já funciona bem.

Combinação que merece atenção

A maior distância está entre Execução e Foco em Resultados (79) e Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança (29). Use o primeiro para apoiar o desenvolvimento do segundo nas próximas semanas.

Consistência das respostas

Suas respostas variam pouco dentro de cada pilar. O resultado de cada pilar é uma boa síntese do que você marcou.

EXEMPLO

Do estágio atual ao próximo

Para os dois pilares com menor resultado, como costuma ser o dia a dia no nível atual e como passa a ser no próximo nível.

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança · 29

HOJE

- Você prefere manter o que já funciona.
- Mudanças chegam à equipe sem explicação ou preparo.
- Novas ideias são avaliadas pelo risco antes do potencial.

NO PRÓXIMO NÍVEL

- Você aceita mudanças quando elas são inevitáveis.
- Testa ideias novas de vez em quando.
- Explica as mudanças, mas pouco escuta as resistências.

Direção e Visão Estratégica · 46

HOJE

- Você tem uma direção clara, mas a compartilha pouco.
- A equipe conhece as metas, mas nem sempre o porquê delas.
- Você pensa no longo prazo quando há tempo livre.

NO PRÓXIMO NÍVEL

- Você constrói a direção junto com a equipe.
- As pessoas ligam suas tarefas aos objetivos maiores.
- Você antecipa tendências e ajusta o rumo com antecedência.

Sua primeira semana

Pequenas ações para começar já, ligadas ao pilar que mais pede atenção. Cada uma leva menos de uma hora.

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança

DIA 1	Escolha um processo da equipe e pergunte o que poderia ser feito diferente.	☐ Feito
DIA 2	Proponha um teste pequeno de uma semana para uma nova forma de trabalhar.	☐ Feito
DIA 3	Converse com alguém resistente a uma mudança e escute os motivos dele.	☐ Feito
DIA 4	Anote uma suposição sua sobre o mercado e busque um dado que a confirme ou não.	☐ Feito
DIA 5	Pare uma prática da equipe que já não gera valor.	☐ Feito

Seu plano de 90 dias

Um plano em três ondas, começando pelos pilares com menor resultado. Defina datas, escolha alguém para acompanhar seu avanço e revise a cada 30 dias.

Dias 1 a 30

Foco: Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança

- Escolher uma ideia da equipe por mês e testá-la em pequena escala, com prazo e responsável.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____
- Ouvir individualmente as pessoas mais resistentes à mudança atual e registrar as causas apontadas.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____
- Transformar o resultado desta avaliação em duas ações de desenvolvimento acordadas com o gestor.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____

Dias 31 a 60

Foco: Direção e Visão Estratégica

- Conduzir uma sessão com a equipe para ligar cada projeto em andamento a um objetivo da área.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____
- Incluir nas reuniões quinzenais cinco minutos sobre mudanças no mercado, clientes ou concorrentes.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____
- Testar decisões importantes com duas pessoas de fora da equipe antes de fechá-las.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____

Dias 61 a 90

Foco: Confiança, Ética e Segurança Psicológica

- Dar a palavra, nas reuniões, primeiro a quem costuma falar menos antes de expor a própria opinião.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____
- Criar um canal simples para a equipe levantar problemas e responder a cada registro em até uma semana.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____
- Explicitar à equipe os três valores que orientam as decisões e citar exemplos reais.
Quem me apoia: _____ Prazo: ____/____/____

Acompanhamento e reflexão

Use esta página para registrar o que mudou. Volte a ela aos 30, 60 e 90 dias.

1. Qual resultado deste relatório mais me surpreendeu, e por quê?

2. Que situação recente mostra bem meu pilar mais forte?

3. O que me impede hoje de avançar no pilar mais baixo?

4. Com quem vou conversar sobre este relatório nas próximas duas semanas?

5. Como vou saber, daqui a 90 dias, que evoluí?

Checkpoint

O que fiz

O que mudou

Próximo passo

30 dias

60 dias

90 dias

Glossário dos pilares

O que cada pilar significa e por que ele importa.

Direção e Visão Estratégica

Visão é a sua capacidade de mostrar para onde a equipe vai e por que esse destino vale o esforço. Sem ela, as pessoas trabalham muito, mas em direções diferentes.

Execução e Foco em Resultados

Execução é transformar intenção em entrega, com prioridades claras, prazos e acompanhamento. É o que dá credibilidade à sua liderança diante da equipe e da organização.

Desenvolvimento de Pessoas e Equipes

Desenvolver pessoas é ajudar cada membro da equipe a crescer em competência e autonomia. Equipes que aprendem com você dependem menos de você e entregam mais.

Comunicação, Feedback e Influência

Comunicação é a forma como você explica, escuta, dá retorno e convence. Ela define se as pessoas entendem o que se espera delas e se confiam no que você diz.

Confiança, Ética e Segurança Psicológica

Confiança é o ambiente em que as pessoas falam a verdade, admitem erros e discordam sem medo. É a base para que problemas apareçam cedo, quando ainda são baratos de resolver.

Adaptabilidade, Inovação e Gestão da Mudança

Mudança é a sua capacidade de ajustar o rumo, testar novas formas de trabalhar e conduzir a equipe por transições. Em ambientes que mudam rápido, ela evita que a equipe fique presa ao que já não funciona.

Seus próximos passos

Um relatório mostra o retrato de hoje. A evolução aparece quando você mede de novo.

Refaça esta avaliação a cada 6 meses

Comportamentos e práticas mudam com o tempo. Reaplique duas vezes por ano, sugerimos por volta de abril de 2027 e outubro de 2027, e o novo relatório mostra a sua evolução pilar a pilar em relação a este.

[Refazer a avaliação](#)

Avaliações que complementam esta

DualDrive

Como você equilibra a entrega de hoje e a exploração do novo.

[Conhecer >](#)

Culture Compass

Se a cultura do dia a dia ajuda ou atrapalha a estratégia.

[Conhecer >](#)

Innovator Profile

Como você transforma ideias em resultado no trabalho.

[Conhecer >](#)

Quer a leitura da empresa inteira?

Com várias pessoas respondendo, o diagnóstico mostra onde a organização está, as diferenças entre áreas e um plano de ação para a liderança.

[Diagnósticos para a empresa](#)

Como usar este relatório

Este relatório mostra como você se vê hoje. Autoavaliações costumam ser mais generosas ou mais duras do que a percepção de quem convive com você, por isso use o resultado como ponto de partida para conversas, não como veredito.

Ele foi feito para desenvolvimento pessoal. Não deve ser usado para seleção, promoção ou avaliação de desempenho.

Para medir sua evolução, responda novamente daqui a seis meses, pensando em como você age de fato, não em como gostaria de agir.

Quer saber como sua equipe vê sua liderança?

Conheça o LeadScope 360°: contato@ideavus.com.br · www.ideavus.com.br

EXEMPLO