

Questionário de Resiliência

RELATÓRIO DO AVALIADOR

José Modelo

domingo, 22 de junho de 2025

Norm 5 - International Working Adults

Privativo e Confidencial

Índice

3

Introdução

4

Sobre este relatório

5

As oito estratégias de resiliência

6

Indicadores de estilo de resposta

7

Perfil de resiliência

8

Interpretação e guia de entrevista

25

Classificação geral de resiliência

Introdução

Por que a resiliência é importante?

Todos nós enfrentamos pressão, contratempos, desafios e mudanças em diferentes pontos ao longo de nossa vida. Essas experiências nos afetam e podem provocar um declínio da eficácia geral e do bem-estar, tanto no trabalho quanto em casa. Embora essas experiências possam ser difíceis, elas também podem fornecer o maior catalisador para o crescimento e o aprendizado. A resiliência de um indivíduo foi identificada como a razão pela qual algumas pessoas emergem dessas experiências desafiadoras com maior capacidade de suportar contratempos e lidar com situações semelhantes no futuro. É esta capacidade de **sobreviver, adaptar, recuperar** e então, finalmente, **prosperar** que exemplifica a resiliência em ação.

A resiliência é um recurso psicológico e uma maneira de pensar. Algumas pessoas acreditam erroneamente que a resiliência é algo inato em uma pessoa e não pode mudar. No entanto, embora quem somos e nossas experiências possam moldar a forma como lidamos com os desafios, as pesquisas mostram que o esforço e a atenção concentrados podem ajudar a aumentar nossa resiliência. Portanto, saber o quanto você é resiliente, assim como as etapas que podem ser seguidas para aumentar ainda mais sua resiliência, pode permitir que você enfrente com sucesso os desafios e as mudanças que vivenciar.

Com a evolução constante do ambiente de trabalho, as demandas crescentes e a velocidade implacável da mudança, a maioria das funções de trabalho, se não todas, exige que os indivíduos utilizem a resiliência. Portanto, nossa capacidade de desenvolver estratégias e comportamentos que ajudem a manter nosso bem-estar e desempenho é uma necessidade fundamental para todos nós. Para isso, precisamos garantir que tenhamos uma base de boa saúde física, nutrição e sono. No entanto, sem dúvida ainda mais importante, precisamos aprender a reformular nosso pensamento para nos proteger de estressores, adaptar nosso comportamento e otimizar a forma como refletimos sobre nossas experiências.

Resiliência é um termo que muitos de nós usamos. É também um conceito que está na literatura psicológica há muitos anos e tem sido referido como robustez, resistência mental e uma série de outros rótulos. Isso levou a uma série de definições e conceitualizações. Como acontece com qualquer coisa, a forma como é definida pode ter um impacto significativo sobre o que é e, mais importante, sobre o valor que proporciona a um indivíduo e a uma organização.

Definimos resiliência no local de trabalho como:

“ A capacidade de um indivíduo se adaptar positivamente a pressões, contratempos, desafios e mudanças para otimizar o desempenho e manter o bem-estar. ”

Sobre este relatório

O objetivo deste relatório é fornecer detalhes do perfil individual no **Questionário de Resiliência** e orientar uma entrevista de seleção para confirmar esse perfil. As informações coletadas nessa entrevista podem ser usadas para respaldar as decisões de seleção quando o Questionário de Resiliência for usado em conjunto com outras ferramentas de seleção. É importante lembrar que este relatório tem como base as respostas autorrelatadas de um Participante ao questionário. Como tal, pode não refletir exatamente como os outros veem o Participante.

As respostas do Participante ao questionário foram comparadas com as de um grande grupo de outras pessoas que já o preencheram. Isso permite que você considere as respostas do Participante no contexto e entenda como seus níveis de resiliência se comparam aos outros.

Este relatório é composto por quatro partes:

Parte 1. - As oito estratégias de resiliência.

Esta seção detalha os componentes medidos pelo questionário.

Parte 2 - Indicadores de estilo de resposta

Esta seção descreve duas escalas que fornecem informações sobre como o Participante respondeu ao questionário.

Parte 3 - O perfil de resiliência

Esta seção fornece detalhes sobre o perfil do Participante em relação a todas as oito estratégias de resiliência.

Parte 4 - Interpretação e guia de entrevista

Esta seção fornece uma descrição dos escores do Participante e um conjunto de perguntas de entrevista para explorar seu perfil no Questionário de Resiliência.

Este é um relatório confidencial que deve ser usado sob a orientação de um profissional treinado e qualificado para usar o **Questionário de Resiliência**. As informações contidas neste relatório só devem ser divulgadas a terceiros com o consentimento prévio do participante. Uma compreensão completa desta análise também deve levar em consideração outras informações relevantes, como personalidade, experiência real, habilidades, conhecimento, circunstâncias atuais e cultura.

As oito estratégias de resiliência

A resiliência não é um construto único. Ela compreende uma variedade de diferentes componentes ou estratégias existentes em todas as pessoas, em maior ou menor grau. Essas estratégias são recursos psicológicos que podemos utilizar e desenvolver para nos ajudar a lidar com desafios, mudanças e contratempos. Portanto, todos podemos ser resilientes de maneiras diferentes. Entender como somos resilientes e como podemos aprimorar isso ainda mais pode nos ajudar a navegar com eficácia em nossas experiências futuras.

Há oito estratégias de resiliência principais:



Autoconfiança

O grau de confiança de um indivíduo em sua capacidade de lidar com os problemas e obstáculos que encontrar.



Otimismo

O grau da convicção de um indivíduo de que ele/ela vai experimentar bons resultados na vida e a maneira como explica os contratempos vivenciados.



Direção com propósito

O grau de clareza de um indivíduo em relação a seus objetivos, que ele/ela está comprometido(a) em alcançar.



Adaptabilidade

O grau de disposição de um indivíduo para adaptar seu comportamento e abordagem em resposta a mudanças das circunstâncias.



Criatividade

O grau de percepção de um indivíduo de sua capacidade de encontrar soluções para os problemas que encontrar.



Orientação para o desafio

O grau em que um indivíduo desfruta de experiências que o desafiem e percebe estas situações como oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento.



Controle emocional

O grau em que um indivíduo é capaz de manter a calma e o controle de suas emoções em situações de estresse.



Busca de apoio

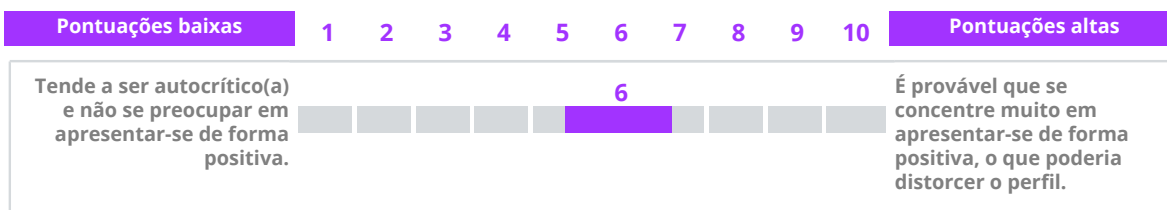
O grau de disposição de um indivíduo para pedir ajuda e apoio de outras pessoas ao lidar com situações difíceis.

Indicadores de estilo de resposta

Existem dois indicadores de estilo de resposta que fornecem informações sobre como o Participante respondeu ao questionário. Estes são detalhados abaixo:

Desejabilidade social

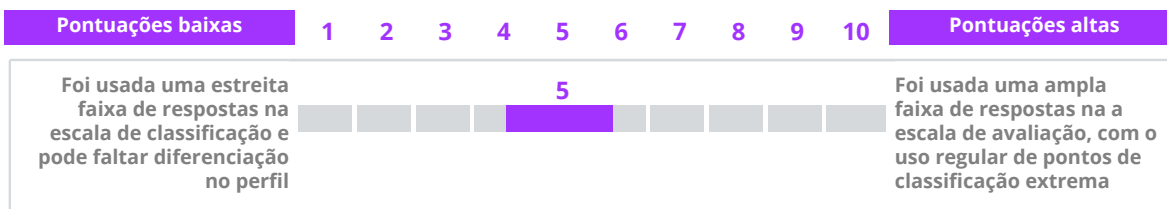
A tendência de um Participante a apresentar uma impressão positiva de si próprio, ao responder ao questionário. Se a pontuação nesta escala for alta, deve-se ter cuidado na interpretação das outras escalas do questionário.



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuações nesta faixa não parecem ter sido excessivamente autocríticas ou ter tentado se apresentar de uma forma socialmente mais desejável do que outros.

Faixa de classificação

A tendência de um Participante utilizar toda a faixa da escala de classificação ao responder ao questionário. No extremo superior, toda a extensão da escala de classificação foi utilizada, incluindo uso frequente de uma ou outra extremidade da escala de classificação. No extremo inferior, uma faixa muito estreita de pontos de classificação foi utilizada e os extremos foram evitados.



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuação nesta faixa usaram a extensão de pontos na escala de classificação tanto quanto a maioria das pessoas.

Perfil de resiliência

Esta seção fornece uma visão geral do perfil de resiliência do Participante em relação a um grupo de comparação, com base nas respostas fornecidas no questionário. Os resultados são mostrados em uma escala de 1 a 10. Pontuações entre 4 e 7 estão na média em relação ao grupo de comparação. Pontuações maiores que 7 estão acima da média e as pontuações menores que 4 estão abaixo da média.



Interpretação e guia de entrevista

Esta seção fornece perguntas que podem ser feitas durante uma entrevista, com base nas respostas dadas pelo indivíduo ao **Questionário de Resiliência**. O objetivo da entrevista é verificar o perfil do Participante no questionário. Portanto, as perguntas desta seção foram geradas em função das pontuações obtidas pelo indivíduo em cada uma das oito escalas do questionário, em relação ao grupo de comparação. Diferentes perguntas da entrevista de acompanhamento serão exibidas conforme o Participante tenha apresentado uma pontuação baixa, média ou alta em uma determinada escala, em relação às respostas de outras pessoas.

As perguntas são concebidas para proporcionar um ponto de partida para a entrevista e não têm a intenção de ser minuciosas. Os avaliadores devem fazer perguntas adicionais com base nas respostas do Participante e áreas específicas relevantes para o cargo para o qual o Participante está sendo considerado.

O Avaliador deve decidir quais escalas são prioritárias para exploração na entrevista. Tipicamente, o Avaliador deve passar a maior parte do tempo explorando pontuações baixas, uma vez que estas provavelmente representam a maior preocupação em termos da resiliência de um indivíduo. Contudo, as escalas que os Avaliadores devem enfocar serão determinadas pelas exigências do cargo. Isso pode significar que escalas específicas exigirão uma exploração especial se pontuações moderadas ou altas forem obtidas.

As pontuações em cada componente da resiliência, chamadas de pontuações "Sten", variam em uma escala de 1 a 10. Um guia sobre o modo como estas pontuações podem ser interpretadas é apresentado a seguir.

Legenda da pontuação:

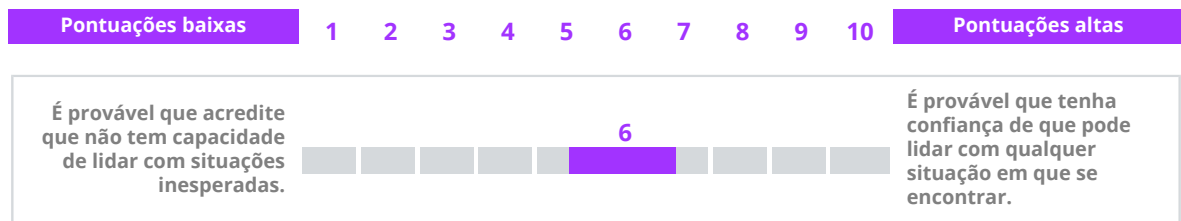
1-2 Bem abaixo da média	3 Abaixo da média	4 Ligeiramente abaixo da média	5-6 Na média	7 Ligeiramente acima da média	8 Acima da média	9-10 Bem acima da média
-----------------------------------	-----------------------------	--	------------------------	---	----------------------------	-----------------------------------

Para cada estratégia de resiliência, a pontuação "Sten" é apresentada junto com uma interpretação do que essa pontuação significa e três sugestões de perguntas para entrevista. Um espaço para registrar observações sobre as respostas do Participante na entrevista também é fornecido, além de uma tabela que mostra indicadores de comportamentos positivos e negativos para esse componente da resiliência.

Uma escala de classificação é fornecida para avaliar a capacidade do Participante em relação ao componente da resiliência que se deseja usar. Esta classificação deve ser baseada na pontuação do Participante, juntamente com as evidências comportamentais obtidas na entrevista. No final do questionário, você também tem a oportunidade de fornecer uma avaliação global com base em suas percepções gerais a partir da pontuação do Participante e das evidências comportamentais coletadas durante a entrevista. Essas avaliações devem ser baseadas no perfil do Participante em combinação com os requisitos do cargo.



Autoconfiança



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuação nesta faixa têm alguma confiança em suas próprias habilidades, embora às vezes possam duvidar delas quando se deparam com questões difíceis ou desafiadoras.

Perguntas de entrevista

- Em geral, quanto você se sente bem ao lidar com situações muito difíceis? Com que frequência você enfrenta esse tipo de situação?
- Existe algum tipo de situação desafiadora com a qual você consiga lidar de modo mais confortável? Por quê? Descreva um exemplo recente.
- Em que tipos de situações desafiadoras você se sente menos confortável? O que faz você se sentir menos confortável nessas situações? Até que ponto você acha que lidou bem com essas situações no passado?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Autoconfiança



Indicadores positivos de comportamento

Demonstra confiança na própria capacidade de realizar uma tarefa ou trabalho.

Tem confiança de que pode lidar com grandes problemas e crises.

Acredita que pode conseguir qualquer coisa que esteja determinado(a) a fazer.

Não é intimidado(a) com facilidade por dificuldades ou contratempos

É autoconfiante em situações incertas.



Indicadores negativos de comportamento

Pode duvidar de sua capacidade de desempenho no trabalho

Não tem certeza se é capaz de lidar com problemas importantes e crises

Tem crenças limitantes sobre o que pode alcançar.

Pode ficar desanimado(a) quando as coisas não saem como planejado.

É indeciso(a) quando se depara com situações incertas.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

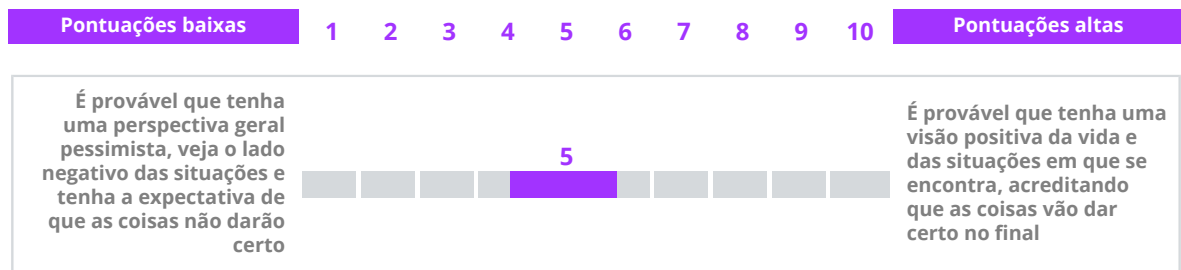


5

Ponto forte significativo



Otimismo



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuação nesta faixa são geralmente otimistas em relação à vida, mas, quando se deparam com situações difíceis podem se sentir menos positivas sobre os possíveis resultados.

Perguntas de entrevista

- Geralmente, você se considera mais otimista ou menos otimista que as outras pessoas? O que os outros (pessoas mais ou menos otimistas) fazem que você não faz?
- Que tipo de situações tendem a fazer você se sentir mais otimista? Você sente que esse otimismo tem algum impacto positivo no seu trabalho? Por quê? Descreva um exemplo recente.
- Em que tipos de situações você tende a se sentir menos otimista? Por que você acha que isso ocorre? Como você lida com essas situações?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Otimismo



Indicadores positivos de comportamento

Mantém-se positivo(a) diante de contratempos e fracassos.

Acredita que as coisas sempre vão dar certo no final.

Concentra-se no lado positivo de situações.

Incentiva os outros a pensar positivamente.

Compartilha as dificuldades e não deixa que afetem outros aspectos do seu trabalho.



Indicadores negativos de comportamento

Tende a se debruçar sobre as coisas que dão errado.

Espera que as coisas deem errado, supondo que o pior cenário ocorrerá.

Enfoca os aspectos negativos de uma situação.

Faz outras pessoas se sentirem negativas sobre o que pode acontecer.

Permite que dificuldades em uma área afetem outros aspectos do seu trabalho.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

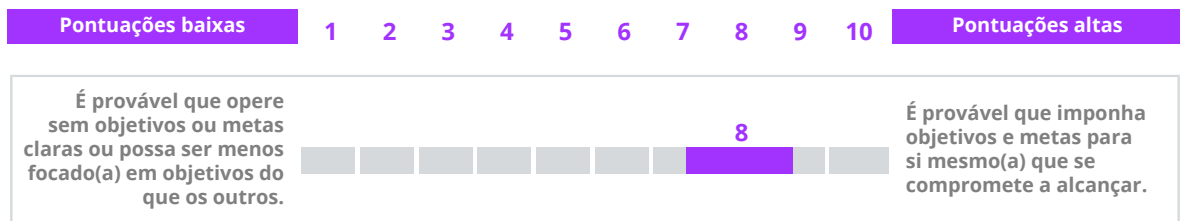


5

Ponto forte significativo



Direção com propósito



A pontuação do Participante nesta escala foi **acima da média**. Pessoas com pontuação nesta faixa tendem a ter em mente metas claras que sempre buscam atingir. Permanecem comprometidas com essas metas em todos os momentos, mesmo quando se deparam com obstáculos.

Perguntas de entrevista

- Descreva uma situação na qual você tenha persistido em uma tarefa particularmente difícil, apesar de contratempos. Por que foi tão importante para você continuar com esta tarefa?
- Você poderia descrever alguma meta para a qual esteja trabalhando no momento? O que você vai fazer depois de alcançar essa meta?
- Alguma vez você já persistiu na tentativa de atender a uma meta desafiadora mesmo que ela fosse irrealista? Por quê? Qual foi o impacto?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Direção com propósito



Indicadores positivos de comportamento

Mostra determinação para alcançar metas em situações exigentes.

Define objetivos claros de curto e longo prazo para si mesmo(a) em uma base frequente.

Esforça-se constantemente para cumprir as metas e objetivos.

Mantém o foco na meta final em todos os momentos, independentemente de contratempos.

Tem um forte senso do que quer alcançar com seu trabalho e carreira.



Indicadores negativos de comportamento

Culpa fatores externos por não conseguir alcançar metas.

Raramente define metas de longo ou curto prazo e parece carecer de direção geral em termos de alcançar o objetivo.

Não se empenha para cumprir as metas ou prazos.

Diante de contratempos, cede à pressão e desiste de alcançar o objetivo final.

Não parece ter metas de carreira claras que busque atingir.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

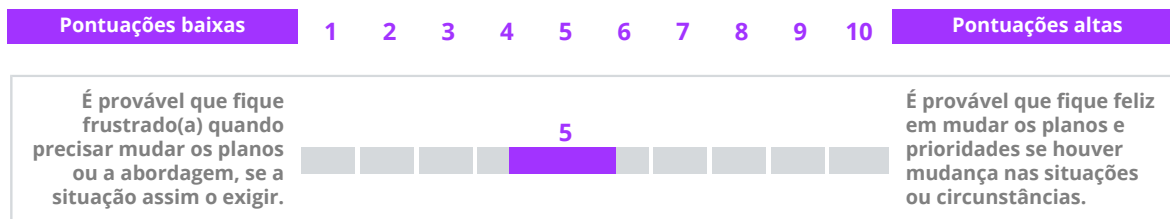


5

Ponto forte significativo



Adaptabilidade



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuação nesta faixa tendem a se sentir razoavelmente confortáveis mudando seu comportamento quando as circunstâncias o exigem. Geralmente reconhecem quando a mudança é necessária, embora possam achar difícil lidar com muitas mudanças.

Perguntas de entrevista

- Até que ponto o seu cargo atual exige que você se adapte a novas circunstâncias? De que forma você deve adaptar seu comportamento ou abordagem?
- Descreva um exemplo onde você tenha mudado seu comportamento para superar um obstáculo. Qual era a situação? Com que rapidez você mudou o comportamento?
- Em que circunstâncias você acha mais difícil mudar seu comportamento? Quando você acha mais fácil adaptar seu comportamento? Descreva alguns exemplos específicos.

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Adaptabilidade



Indicadores positivos de comportamento

Vê a mudança como algo mais positivo do que negativo ou ameaçador.

Adapta-se facilmente a novas situações e mudanças no trabalho.

Ajusta o pensamento e a abordagem com base em novas informações ou eventos.

Pode modificar o próprio comportamento, se a abordagem atual não estiver funcionando.

Fica feliz em mudar os planos e prioridades, se necessário.



Indicadores negativos de comportamento

Fica frustrado(a) ou ansioso(a) quando se depara com uma mudança.

Acha difícil desviar-se da estrutura rígida que segue quando faz as coisas.

Tem dificuldade para incorporar novas informações relevantes com rapidez e mudar de tática em resposta.

Fica preso(a) à mesma abordagem de forma rígida, mesmo quando ela parece ineficaz.

Acha difícil aceitar quando os planos devem mudar e pode ficar frustrado(a).

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

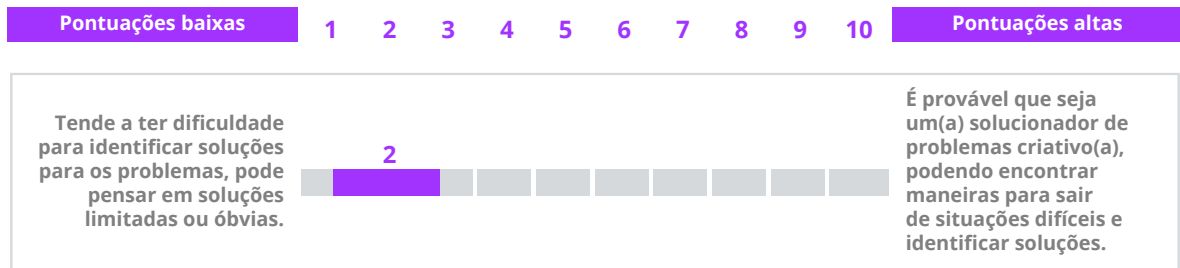


5

Ponto forte significativo



Criatividade



A pontuação do Participante nesta escala foi **bem abaixo da média**. Pessoas com pontuação nesta faixa tendem a pensar que têm habilidades de resolução de problemas muito limitadas. Podem acreditar que não conseguem encontrar soluções para os problemas sem apoio ou achar muito difícil gerar soluções criativas.

Perguntas de entrevista

- Com que facilidade você encontra soluções criativas para os problemas? Como você lida com isso no trabalho?
- Descreva uma situação desafiadora na qual você tenha tido dificuldade para chegar a uma solução? Qual era a situação? O que você fez e qual foi o resultado?
- Você emprega alguma estratégia para tentar resolver sozinho(a) problemas particularmente difíceis? Quanto você acha que essas estratégias funcionam? Você faz alguma coisa para tentar gerar mais soluções para resolver o problema?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Criatividade



Indicadores positivos de comportamento

Pensa além das soluções mais óbvias quando tenta resolver problemas.

Vê oportunidades e opções de resolução de problemas que os outros podem não ver.

Gera ideias criativas para superar os obstáculos

Mostra confiança em sua capacidade de encontrar uma maneira de contornar problemas.

Pensa em várias maneiras de contornar um problema.



Indicadores negativos de comportamento

Tende a pensar apenas em soluções óbvias.

Raramente vê oportunidades em seu ambiente de trabalho.

As ideias são convencionais e sem imaginação.

Duvida se pode encontrar uma maneira de contornar os problemas sem a ajuda de outros.

Pensa em um número limitado de soluções para resolver um problema.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

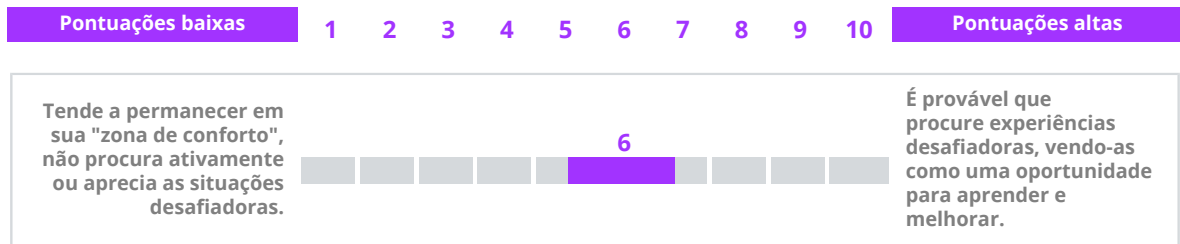


5

Ponto forte significativo



Orientação para o desafio



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuação nesta faixa tendem a aceitar experiências desafiadoras, embora nem sempre as procure. Podem ser mais hesitantes em relação a desafios que considerem muito difíceis.

Perguntas de entrevista

- Com que frequência você procura ativamente desafios difíceis que estejam fora de sua "zona de conforto"? Você poderia descrever alguns exemplos em que tenha feito isso?
- Em que situações você tende a aceitar uma experiência desafiadora? Por que você acha que isso acontece e o que acha que ganha ao fazer isso?
- Em que tipos de situações você tende a evitar aceitar um desafio? Descreva um exemplo recente. O que você acha que pode ter perdido como resultado?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Orientação para o desafio



Indicadores positivos de comportamento

Não foge de tarefas difíceis, vendo-as em vez disso como desafios a serem superados.

Procura ativamente tarefas que considere um desafio.

Vê os desafios como oportunidades para aprender e se desenvolver.

Gosta de lidar com novos problemas que nunca tenha encontrado antes.

Vê situações difíceis como uma oportunidade para se testar.



Indicadores negativos de comportamento

Pode fazer todo possível para evitar situações que sejam pouco familiares ou desconfortáveis.

Tende a se voluntariar apenas para situações e tarefas que possam ser resolvidas com facilidade.

Não reconhece que os desafios proporcionam uma boa oportunidade para aprender e se desenvolver.

Prefere permanecer em sua zona de conforto e lidar com os problemas com os quais esteja familiarizado(a).

Excessivamente preocupado com a possibilidade de falhar.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

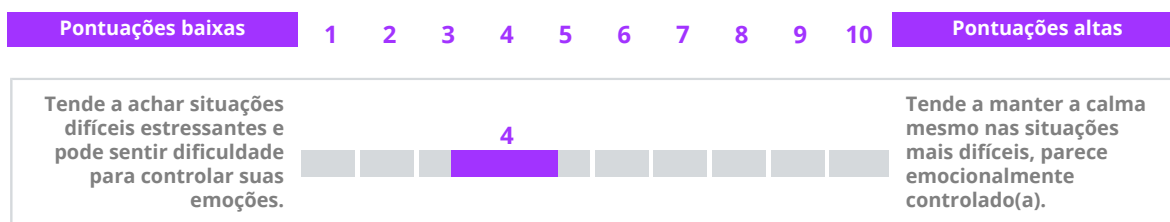


5

Ponto forte significativo



Controle emocional



A pontuação do Participante nesta escala foi **ligeiramente abaixo da média**. Pessoas com pontuação nesta faixa em geral são capazes de controlar relativamente bem suas emoções em situações difíceis ou estressantes. No entanto, em algumas circunstâncias, podem ficar ansiosas ou nervosas.

Perguntas de entrevista

- Geralmente, em que medida você acha que mantém um bom controle de suas emoções quando se depara com situações estressantes e exigentes? Com que frequência você precisa lidar com esses tipos de situações?
- Em que circunstâncias você acha mais difícil manter a calma no trabalho? Por que você acha isso?
- Em que situações você acha mais fácil manter a calma mesmo quando as coisas são estressantes? Que estratégias você usa para conseguir isso?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Controle emocional



Indicadores positivos de comportamento

Mantém o foco nos objetivos principais mesmo quando sob pressão significativa.

Mantém a calma quando se depara com problemas difíceis ou inesperados.

Exibe uma conduta calma e controlada diante de situações difíceis ou estressantes.

Mantém os eventos em perspectiva e não reage de forma exagerada em situações de alta pressão.

Pensa com clareza e toma decisões racionais e eficazes sob pressão.



Indicadores negativos de comportamento

Pode se perder em detalhes menores e perder de vista os principais objetivos da tarefa.

Pode ficar abalado(a) quando as coisas dão errado.

Pode ficar ansioso(a) e irritado(a) quando as coisas não estão dando certo.

É absorvido(a) por suas emoções e reage de forma exagerada em situações de alta pressão.

Tende a tomar decisões irracionais ou inadequadas sob pressão.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte

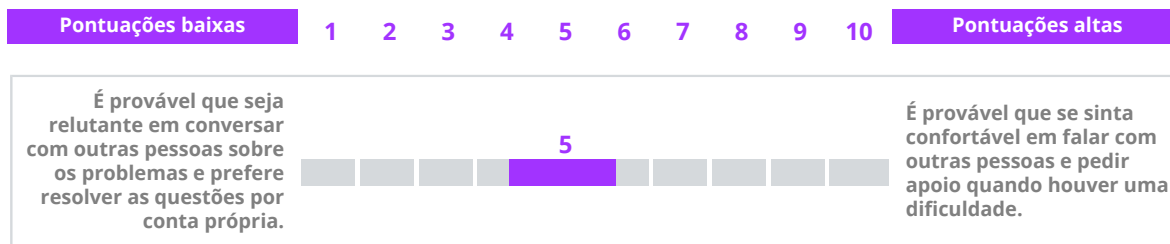


5

Ponto forte significativo



Busca de apoio



A pontuação do Participante nesta escala foi **média**. Pessoas com pontuação nesta faixa tendem a considerar que tenham uma rede de apoio razoável, embora ela possa não ser particularmente extensa. Podem pedir ajuda aos outros, mas às vezes sentem-se mais confortáveis trabalhando com os problemas e as questões por conta própria.

Perguntas de entrevista

- Você tem uma pessoa ou grupo de pessoas no trabalho com quem possa conversar sobre problemas ou questões? Se encontrar um problema, você normalmente consulta essas pessoas ou tenta resolver o problema por conta própria?
- Em que tipo de situação você costuma achar mais fácil pedir apoio? Descreva um exemplo. Por que você acha que pedir apoio nessas situações é mais fácil do que em outras?
- Existem circunstâncias em que você acha mais difícil buscar o apoio de outros? Em caso afirmativo, quais são as circunstâncias mais desafiadoras nesse aspecto?

Notas de entrevista

Avaliação do Avaliador: Busca de apoio



Indicadores positivos de comportamento

Prefere pedir ajuda e não sente que precisa resolver os problemas sozinho.

Compartilha suas preocupações e sentimentos regularmente com pessoas que conhece bem no trabalho.

Tem uma boa rede de apoio com a qual pode contar em diferentes questões.

Reconhece o momento oportuno para pedir ajuda aos outros.

Está aberto(a) a pessoas que oferecem ajuda e apoio



Indicadores negativos de comportamento

Tenta superar obstáculos sozinho(a) quando seria melhor procurar a orientação de outros.

Evita compartilhar preocupações e sentimentos com os outros, não quer ser um fardo.

Tem uma rede de apoio limitada com a qual pode contar quando enfrenta dificuldades.

Persiste na tentativa de resolver os problemas por conta própria.

Recusa ofertas de ajuda dos outros.

Classificação do Avaliador (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)



1

Preocupações significativas



2

Algumas preocupações



3

Aceitável, sem preocupações particulares



4

Ponto forte



5

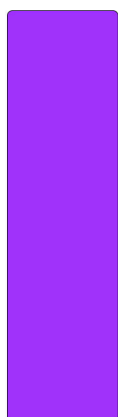
Ponto forte significativo

Classificação geral de resiliência

Classificação do Avaliador (com base no perfil de Resiliência global e evidências de entrevista)

				
1	2	3	4	5
Preocupações significativas	Algumas preocupações	Aceitável, sem preocupações particulares	Ponto forte	Ponto forte significativo

Resumo de observações da entrevista



© 2021 Talogy, Inc. Todos os direitos reservados.

Exceto para fins de uso do serviço de avaliação eletrônica da Talogy, nenhuma parte desta publicação pode ser traduzida ou reproduzida integral ou parcialmente, armazenada em um sistema de recuperação ou transmitida de qualquer forma ou por qualquer meio (eletrônico, mecânico, fotocópia, gravação ou outra forma) sem a permissão prévia por escrito do proprietário dos direitos autorais. Esta publicação não pode ser revendida, alugada, emprestada, arrendada, trocada, doada ou de outra forma cedida a terceiros. Nem o comprador nem qualquer usuário de teste individual empregado ou contratado de outra forma pelo comprador pode atuar como agente, canal de distribuição ou fornecedor para esta publicação.

Talogy e o logotipo da Talogy são marcas registradas da Talogy, Inc.

[Talogy.com](https://www.talogy.com)