

# Profissional+ 7.1 (Internacional)

## Relatório da entrevista

### Nome do/a candidato/a:

Sample Candidate



**Percentil: 44%**



**Recomendado/a**

### Aviso

As informações contidas nestas páginas são de natureza confidencial e destinam-se única e exclusivamente à(s) pessoa(s) a que dizem respeito ou a outros indivíduos autorizados.

Não deve basear-se nas informações do relatório como alternativa a determinados conselhos de um/a profissional devidamente qualificado/a. Se tiver dúvidas específicas sobre qualquer assunto, deve consultar um/a profissional devidamente qualificado/a.

## Instruções

Este guia fornece aos entrevistadores um conjunto de perguntas padrão que podem ser usadas para avaliar com mais profundidade competências importantes dos candidatos. Juntamente com as perguntas da entrevista, encontrará instruções sobre a melhor forma de conduzir a entrevista, perguntas exploratórias para facilitar o diálogo e um guia de classificação para o/a ajudar a atribuir uma pontuação a cada resposta.

Este relatório é confidencial e o respetivo conteúdo destina-se a ajudar a prever o comportamento de um/a candidato/a no trabalho. Salientamos que os componentes de avaliação incluídos neste relatório não têm uma ponderação igual. Alguns dos componentes são métricas abrangentes de comportamento e outros são mais restritos. As competências assinaladas com um asterisco (\*) são métricas de comportamentos restritos. Apesar de estes comportamentos serem importantes para a classificação global, não são ponderados com um peso tão grande como outros componentes nesta solução. A nossa investigação indica que esta ponderação prevê da melhor forma o desempenho na função. Caso pretenda mais informações sobre este relatório (incluindo classificação) ou outros produtos disponibilizados pela SHL, contacte o seu representante local.

### Preparação da entrevista:

Para conduzir uma entrevista bem-sucedida, é preciso fazer uma preparação adequada. É importante fazer o seguinte antes de entrevistar um/a candidato/a:

- Familiarize-se com as competências associadas à função e escolha uma ou duas perguntas de cada competência para fazer ao entrevistado/a.
- Analise a candidatura ou currículo do/a candidato/a e tome notas de eventuais questões que precise de esclarecer. Alguns exemplos de potenciais questões são intervalos entre empregos ou trabalhar numa função durante menos de um ano.

### Saudação e apresentação:

Agora está pronto(a) para conhecer o/a candidato/a. Ao cumprimentar o/a candidato/a, apresente-se e forneça-lhe algumas informações básicas sobre si. Explique a finalidade da entrevista, por exemplo: "O objetivo da entrevista é determinar se os seus interesses e qualificações correspondem ao que é esperado para a posição". Apresente ao/à entrevistado/a um resumo da estrutura da entrevista para que este/a saiba o que esperar. Eis algumas dicas para estruturar a entrevista:

- Tome notas. Isso facilitará a tarefa de avaliar os candidatos posteriormente, sem se esquecer de detalhes específicos.
- Diga ao/à candidato/a que haverá tempo no final da entrevista para eventuais perguntas ou dúvidas que possa ter.
- No final da entrevista, fale com o/a candidato/a sobre a empresa e sobre a função específica para a qual se está a candidatar.

**Fazer perguntas de entrevista baseadas nas competências:**

Agora está pronto(a) para começar a fazer perguntas. Comece com as perguntas que tem sobre a candidatura ou currículo do/a entrevistado/a. Faça perguntas sobre o histórico de trabalho do/a entrevistado/a ou sobre eventuais questões que tenha identificado a partir da análise do currículo. No fim destas perguntas, passe para a parte estruturada da entrevista fazendo perguntas associadas às competências para a função. Sonde o/a candidato/a para que este/a lhe dê uma resposta completa, fazendo perguntas sobre “situação”, “comportamento” e “resultado”.

**Finalizar a entrevista:**

Quando todas as perguntas tiverem sido feitas, precisa de pôr termo à entrevista. Dê ao/a candidato/a detalhes específicos incluindo as responsabilidades da função, as horas de trabalho, a remuneração e informações sobre a empresa. Venda o cargo e a empresa ao/a candidato/a enfatizando a adequação à função, as fontes de satisfação na função e a oportunidade de crescimento. Por fim, termine a entrevista agradecendo ao/a candidato/a pelo seu tempo e dando-lhe um prazo para o processo de candidatura.

**Atribuir uma classificação ao/a candidato/a:**

O último passo consiste em avaliar o/a candidato/a. Eis algumas dicas para o/a ajudar a fazer uma boa avaliação:

- Analise as suas notas.
- Determine as classificações para o/a candidato/a em cada competência, bem como uma classificação global usando escalas fixas.
- Determine a sua recomendação final.

## Potencial Profissional

• • • • 5 • • • • •

Trata-se de uma avaliação da tendência para ter potencial para sucesso profissional no tipo de setor de atividade e área funcional. Caracteriza-se por classificações que derivam de respostas a perguntas relacionadas com o contexto académico e social e a aspirações relativas ao trabalho.

 Fale-me sobre uma ocasião em que tenha sido especialmente eficaz na utilização dos seus conhecimentos do setor para resolver um problema de negócio.

 **Situação:** Que problema enfrentou?

 **Comportamento:** Que competências do setor de atividade utilizou? Que métodos usou para aplicar estes conhecimentos?

 **Resultado:** Que impacto teve isso no problema?

 O que faz para assegurar que os seus conhecimentos profissionais/técnicos estão atualizados e o(a) mantém a si na linha da frente do setor?


 **Situação:** Com que frequência atualiza os seus conhecimentos?

 **Comportamento:** O que faz para assegurar que outras pessoas obtêm também estes conhecimentos? Como utiliza os recursos técnicos que lhe são disponibilizados na sua organização?

 **Resultado:** Como toma conhecimento de desenvolvimentos profissionais ou técnicos?

 Descreva o melhor elogio ou reconhecimento que já recebeu pela sua compreensão do negócio e dos seus clientes.

 **Situação:** Qual foi o elogio ou reconhecimento que recebeu? Qual foi a sua compreensão do negócio e dos seus clientes que lhe mereceu o reconhecimento?

 **Comportamento:** O que fez para aprender sobre a história do sector e respetivos clientes? O que fez para aprender sobre potenciais concorrentes?

 **Resultado:** Que impacto teve este reconhecimento no seu trabalho?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não tem em consideração/incorpora as experiências anteriores ao enfrentar problemas novos.</p> <p>Explora apenas a superfície dos seus conhecimentos ao identificar soluções para problemas; deixa de examinar os problemas uma vez identificada a solução mais óbvia.</p> <p>Não toma medidas para manter os conhecimentos do setor atualizados.</p> <p>Não recebeu reconhecimento por conhecimento do setor.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Utiliza a experiência anterior quando enfrenta problemas semelhantes a outros com que se deparou no passado.</p> <p>Procura conhecimentos gerais e especializados para uma solução diferente se a solução óbvia não funcionar.</p> <p>Estará ocasionalmente envolvido(a) em projetos destinados a manter os conhecimentos do setor atualizados.</p> <p>Recebeu algum reconhecimento pelo seu conhecimento do setor.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Utiliza abordagens e ideias usadas para resolver problemas anteriores quando perante problemas novos, mesmo que eles pareçam não estar relacionados.</p> <p>Explora e alarga meticulosamente os seus conhecimentos em busca da melhor solução; continua a procurar soluções alternativas mesmo depois de terem sido identificadas uma ou duas soluções óbvias.</p> <p>Trabalha continuamente para manter os conhecimentos do setor atualizados.</p> <p>Trabalhou para receber reconhecimento pelo seu conhecimento do setor.</p>

## Realização



Este componente mede a tendência para definir e cumprir objetivos desafiantes, mantendo ao mesmo tempo a persistência face a obstáculos significativos. Este traço é caracterizado por: trabalhar com afinco; ter satisfação e orgulho em produzir trabalho de elevada qualidade; ser competitivo/a.

 Fale-me sobre uma ocasião em que tenha definido um objetivo desafiante e tenha tido de ultrapassar inúmeros obstáculos para atingir esse objetivo.

 **Situação:** Qual era o objetivo? Quais eram os obstáculos?

 **Comportamento:** Que medidas tomou para mitigar os problemas criados pelos obstáculos?

 **Resultado:** Atingiu o objetivo com trabalho de qualidade e dentro do prazo?

 Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de tomar a iniciativa para realizar um projeto num contexto de equipa.

 **Situação:** Porque é que teve de tomar a iniciativa?

 **Comportamento:** Que estratégias usou para assumir a liderança do projeto e garantir a conclusão?

 **Resultado:** Concluiu o projeto? Qual foi a reação da sua equipa ao seu comportamento ambicioso?

 Descreva um objetivo ambicioso que tenha atingido e o plano que usou para o atingir.

 **Situação:** Qual era o objetivo? Porque é que definiu um objetivo tão desafiante?

 **Comportamento:** Como desenvolveu o plano? O que fez caso se estivesse a desviar do plano?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Apenas define objetivos agressivos quando é absolutamente necessário e quando o fator motivador é uma influência externa (por ex. supervisor).</p> <p>Desiste facilmente ou transfere o trabalho para um par quando defrontado com obstáculos desafiantes.</p> <p>Evita a competição entre pares ao realizar trabalho.</p> <p>Não trabalha com um sentido de urgência quando necessário e ignora as pressões de tempo para realizar o trabalho.</p> <p>Tem falta de iniciativa, de intensidade e/ou motivação para realizar trabalho de qualidade.</p> <p>Não se preocupa com reconhecimento por trabalho árduo ou cumprimento de objetivos.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Regra geral, define objetivos relativamente desafiantes, mas precisa de motivação exterior para definir objetivos extremamente desafiantes.</p> <p>Geralmente ultrapassa obstáculos desafiantes, mas por vezes desiste se o desafio parecer demasiado intimidante.</p> <p>Evidencia um grau moderado de competitividade se o ambiente for adequado para competição entre pares.</p> <p>Irá trabalhar com um sentido de urgência se uma fonte exterior sugerir fazê-lo.</p> <p>Tem iniciativa ou intensidade para fornecer trabalho de qualidade ocasionalmente.</p> <p>Realiza geralmente trabalho difícil por necessidade e não para reconhecimento de trabalho de qualidade.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Define objetivos ambiciosos e está motivado(a) para atingir objetivos por fatores intrínsecos.</p> <p>Persevera através de todos os obstáculos ao tentar atingir um objetivo</p> <p>Muito competitivo em situações de trabalho aplicáveis.</p> <p>Trabalha com um sentido de urgência face a pressões de tempo.</p> <p>Aborda o trabalho com um alto grau de intensidade.</p> <p>Gosta de ser reconhecido pelo seu trabalho árduo e conquistas.</p>

## Disposição para Aprender



Este componente avalia a tendência para aprender com a experiência. Este traço é caracterizado por: estar recetivo(a) a experiências novas, pedir feedback positivo e negativo, pensar em experiências passadas e ponderar planos de ação alternativos e encontrar padrões e ordem em informações complexas.

Fale-me sobre uma ocasião em que esteve disposto(a) a desafiar uma forma globalmente aceite de realizar trabalho.

**Situação:** Qual era o método aceite? O que via como deficiente neste método?

**Comportamento:** Que medidas tomou para alterar a forma como as coisas eram feitas?

**Resultado:** Implementou a alteração na sua rotina diária?

Fale-me sobre uma ocasião em que tenha recebido feedback negativo relativo ao seu trabalho.

**Situação:** Em que é que estava a trabalhar? Qual foi o feedback?

**Comportamento:** Incorporou o feedback no seu trabalho? Porquê ou porque não?

**Resultado:** Como é que o seu trabalho mudou na sequência de aceitar/não aceitar o feedback?

Descreva um problema que encontrou que implicava interpretar dados que eram difíceis de compreender.

**Situação:** Qual era o problema? Descreva os dados que teve de examinar para compreender o problema.

**Comportamento:** Como usou os dados para elaborar a sua abordagem para solucionar o problema?

**Resultado:** Conseguiu interpretar e usar os dados com sucesso?



<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não consegue identificar falhas no método aceite. Não aceita responsabilidade por fomentar a mudança. Não implementa mudanças significativas.</p> <p>Não consegue identificar uma ocasião em que tenha recebido feedback negativo. Não altera o seu comportamento com base em feedback. Não está disposto(a) a ouvir nem a aceitar feedback negativo. Não aceita responsabilidade pessoal por feedback negativo.</p> <p>Não consegue identificar padrões em dados que permitam resolver problemas. Não recorre à experiência passada para ajudar a compreender o problema atual. Incapaz de processar as informações rapidamente.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Consegue identificar falhas no método aceite, mas estas são por vezes superficiais ou têm pouco impacto. Aceita responsabilidade por fomentar a mudança depois de lhe ser dito para o fazer. Consegue implementar mudanças por um curto período de tempo, mas pode ter dificuldade em as manter.</p> <p>Identifica alguns exemplos em que recebeu feedback negativo, mas pode identificar críticas que poderiam ser vistas como elogios (por ex. preocupo-me demasiado, trabalho demasiado, sou demasiado perfeccionista). Escolhe partes do feedback para incorporar no trabalho. Aceita feedback negativo, mas pode racionalizar comportamentos passados ou minimizar o feedback.</p> <p>Identifica padrões em dados que permitem solucionar problemas, mas pode ter dificuldade com conjuntos de informações mais complexos. Recorre à experiência passada para ajudar a compreender o problema atual. Trabalha para resolver o problema a um ritmo aceitável.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Consegue identificar falhas impactantes no método aceite. Assume total responsabilidade por fomentar a mudança. Implementa e empenha-se com a mudança a longo prazo.</p> <p>Identifica um exemplo genuíno de feedback negativo. Faz alterações permanentes no seu comportamento com base em feedback. Pede feedback de seguimento depois de implementar mudanças. Assume total responsabilidade por alterar o seu comportamento.</p> <p>Consegue identificar padrões em dados que permitem solucionar problemas. Recorre à experiência passada para ajudar com o problema atual e aplica essa experiência com precisão e eficácia. Trabalha para resolver o problema rapidamente, mas com precisão.</p>

## Responsabilidade



Este componente avalia a tendência da responsabilidade de uma pessoa pelas suas próprias ações e um compromisso para realizar tarefas atribuídas. Este traço é caracterizado por: fiabilidade; envolvimento proativo no trabalho e uma dedicação para realizar até as tarefas mais banais.

 Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de realizar muitas tarefas rotineiras e aborrecidas por um período de tempo significativo.

 **Situação:** Quais eram as tarefas banais?

 **Comportamento:** Como se manteve empenhado nessas tarefas?

 **Resultado:** Realizou todas as tarefas aborrecidas?

 Descreva uma ocasião em que tenha tido de priorizar níveis de um projeto e desenvolver e seguir um plano de projeto.

 **Situação:** Em que projeto estava a trabalhar?

 **Comportamento:** Como priorizou e planeou?

 **Resultado:** Qual foi o resultado do projeto?

 Fale-me sobre uma ocasião em que tenha trabalhado com inúmeros prazos, reuniões e compromissos. Descreva como abordou essas tarefas.

 **Situação:** Qual era a situação?

 **Comportamento:** Como geriu todas as suas responsabilidades?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Evita trabalhar em tarefas rotineiras ou banais.</p> <p>Aparenta não ser fiável para realizar certas tarefas.</p> <p>Tem problemas a planear adequadamente projetos difíceis ou banais.</p> <p>É provável procrastinar com trabalho que é visto como aborrecido ou desinteressante e irá atrasar-se e não o realizar dentro do prazo.</p> <p>Distrai-se facilmente fruto do aborrecimento.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Trabalha em tarefas banais ou aborrecidas por períodos limitados.</p> <p>Por vezes tem dificuldade em planear projetos que incluem trabalho aborrecido.</p> <p>Ocasionalmente procrastina em trabalho que é encarado como difícil.</p> <p>Se possível, atribui trabalho que não é estimulante a colegas de trabalho.</p> <p>Tem dificuldade em realizar tarefas difíceis ou banais dentro do prazo.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Aborda o trabalho de forma ordenada e eficiente.</p> <p>Motivado(a) a cumprir as obrigações de trabalho independentemente da dificuldade ou banalidade das tarefas.</p> <p>Conclui o trabalho dentro do prazo sem procrastinar.</p> <p>Planeia cuidadosamente todas as tarefas ou projetos de trabalho que exigem planeamento.</p> <p>Não é facilmente distraído(a) do trabalho.</p>

## Raciocínio dedutivo

5

Esta avaliação mede a capacidade de tirar conclusões lógicas com base nas informações fornecidas e de concluir cenários usando informações incompletas. Fornece uma indicação sobre o desempenho que um indivíduo irá ter quando lhe for pedido para desenvolver soluções quando lhe são apresentadas informações e para tirar conclusões robustas a partir de dados. Esta forma de raciocínio é geralmente necessária para apoiar trabalho e tomada de decisões em vários tipos de cargos a muitos níveis.

Este relatório fornece informações relativas à aptidão do indivíduo para usar lógica fundamentada para solucionar problemas, produzir soluções quando as informações são limitadas e utilizar os dados com eficiência.

 **Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de pesquisar sobre um problema para elaborar uma solução adequada.**

 **Situação:** Qual era o problema?

 **Comportamento:** Como fez a pesquisa sobre o problema?

 **Resultado:** Como usou as provas que descobriu para solucionar o problema?

 **Descreva uma situação em que tenha tido de questionar o ponto de vista de um(a) colega de trabalho.**

 **Situação:** Qual era a situação? O que é que o(a) seu(sua) colega de trabalho estava a sugerir?

 **Comportamento:** Como questionou o argumento?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

 **Descreva uma situação em que tenha usado as informações que tinha à sua disposição para solucionar um problema.**

 **Situação:** Qual era a situação? Que informações tinha à sua disposição?

 **Comportamento:** Que métodos usou para chegar às suas conclusões? Como implementou a sua solução?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não consegue identificar as informações que são necessárias para desenvolver uma solução. Reúne informações incorretas ou insuficientes para resolver o problema. Usa as informações disponíveis incorretamente.</p> <p>Não consegue limitar os desafios a um argumento em relação à situação em causa. Pode fazer ataques pessoais irrelevantes para a situação. Não consegue identificar as falhas principais num argumento.</p> <p>Não consegue usar as informações disponíveis para tirar conclusões lógicas. Tem falhas na sua lógica. Pode basear decisões em provas que são inválidas ou não existem.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Consegue identificar, mas tem dificuldade em localizar as informações necessárias para desenvolver uma solução. Pode ter informações insuficientes ou inválidas, mas consegue desenvolver uma solução geralmente apropriada com o que tem disponível.</p> <p>Consegue identificar as falhas num argumento, mas tem dificuldade em questionar essas falhas. Os argumentos contra o ponto de vista podem desviar-se do tópico em causa, mas geralmente mantêm-se próximos e não se tornam pessoais. Consegue identificar a maioria das falhas num argumento.</p> <p>Consegue desenvolver uma solução adequada para um problema, mas o argumento que usa tem algumas falhas.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Consegue identificar e localizar com precisão as informações necessárias para desenvolver uma solução. Recolhe eficazmente as informações mais importantes e necessárias primeiro e aplica os conhecimentos corretamente para solucionar o problema.</p> <p>Consegue identificar pressupostos com falhas e lógica inválida num argumento e questiona-os adequadamente. Mantém o debate limitado à questão em causa e lida com as refutações de forma adequada.</p> <p>Consegue desenvolver uma solução lógica para um problema e consegue identificar quando são necessárias informações adicionais e quais.</p>

## Mantém boas relações profissionais\*



Mede até que ponto o/a candidato/a se esforça para desenvolver boas relações com os outros.

Fale-me sobre uma ocasião em que tenha sido desafiante para si desenvolver uma relação profissional com um par ou colega.

- Situação:** Qual era a situação? De que forma foi difícil trabalhar com esta pessoa?
- Comportamento:** Como reagiu ao comportamento da outra pessoa? Como fez para trabalhar com esta pessoa com eficácia?
- Resultado:** Qual foi o resultado?

Fale-me sobre uma ocasião em que tenha desenvolvido uma relação profissional eficiente com alguém.

- Situação:** Qual era a natureza da relação? Porque é que a relação era tão eficiente?
- Comportamento:** O que fez para desenvolver e manter a relação com este indivíduo?
- Resultado:** Qual foi o resultado? Que objetivos comuns é que esta relação vos permitiu atingir a ambos?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não procurou melhorar nem manter relações fortes com os outros no trabalho.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Manteve relações fortes com os outros no grupo de trabalho mais próximo.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Construiu relações profissionais fortes tanto no grupo de trabalho mais próximo como fora dele.</p>

## Analisa informações\*



Mede até que ponto o(a) candidato(a) identifica fatores-chave e integra informações para compreender dados ou situações.

**Dê-me um exemplo de uma ocasião em que precisou de encontrar ligações entre informações de fontes diferentes.**

**Situação:** Porque é que era importante para si encontrar tais ligações?

**Comportamento:** Como identificou estas ligações?

**Resultado:** Que ligações identificou?

**Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de analisar uma grande quantidade de informações para tirar conclusões sobre um problema ou questão.**

**Situação:** Qual era o problema ou questão?

**Comportamento:** Como analisou estas informações?

**Resultado:** Conseguiu resolver o problema ou questão com base na sua análise?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Passou ao lado de informações-chave ou de ligações claras; tirou conclusões que eram óbvias, simplistas ou com falhas.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Identificou e combinou informações-chave de algumas fontes; encontrou ligações importantes, mas não conseguiu identificar ligações subjacentes, mais complexas.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Tirou conclusões claras encontrando, analisando e combinando uma grande quantidade de informações complexas.</p>

## Aprende rapidamente\*



Mede até que ponto o(a) candidato(a) apanha informações e técnicas novas facilmente.

**Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de encontrar rapidamente pontos-chave em informações abundantes para tomar uma decisão.**

**Situação:** Qual era a decisão que tinha de tomar?

**Comportamento:** Como fez a distinção entre os pontos-chave e o que era irrelevante?

**Resultado:** Conseguiu tomar uma decisão bem fundamentada com os pontos-chave que encontrou?

**Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de integrar informações novas para concluir um projeto que já havia iniciado.**

**Situação:** Em que projeto estava a trabalhar?

**Comportamento:** Como é que integrou essas informações novas naquilo que já sabia sobre o projeto?

**Resultado:** Que impacto tiveram as informações novas que aprendeu no resultado do projeto?

<b>Abaixo da média</b>	<p>1</p> <p>2</p>	Teve dificuldade em aprender, integrar e usar informações novas sem ajuda e contacto repetido.
<b>Média</b>	<p>3</p>	Integrou e aprendeu informações e técnicas novas, mas só depois de alguma prática.
<b>Acima da média</b>	<p>4</p> <p>5</p>	Encontrou, aprendeu e integrou rapidamente as informações-chave, mesmo com pouca ou nenhuma prática com o material novo.



## Gera ideias novas\*



Mede até que ponto o/a candidato/a cria abordagens inovadoras.

**Fale-me sobre a ideia mais inovadora que tenha tido para dar resposta a uma necessidade.**

**Situação:** Qual era a necessidade?

**Comportamento:** Que medidas tomou para garantir que daria resposta à necessidade?

**Resultado:** Qual foi o resultado do seu esforço?

**Dê-me um exemplo de uma ocasião em que tenha questionado um procedimento há muito usado e comprovado e sugerido uma abordagem criativa para o substituir.**

**Situação:** Que procedimento questionou?

**Comportamento:** Como criou esta nova abordagem?

**Resultado:** Como é que os outros encararam a sua ideia?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1 2</p>	<p>Sugeriu ideias ou métodos desatualizados, sem criatividade.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Reconheceu quando métodos ou procedimentos correntes deixaram de ser eficazes e criou opções novas.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4 5</p>	<p>Partilhou um ponto de vista novo e apresentou facilmente métodos e abordagens inovadores e criativos.</p>

## Usa o tempo eficazmente\*



Mede até que ponto o(a) candidato(a) gere o seu próprio tempo e entrega o trabalho dentro do prazo.

**Dê-me um exemplo de uma ocasião em que tenha terminado um projeto com um prazo curto.**

- Situação:** O que é que o projeto implicava? Porque é que estava a trabalhar com um prazo curto?
- Comportamento:** Como é que garantiu que concluí a o seu trabalho dentro do prazo?
- Resultado:** Cumpriu o prazo? Que poderia ter feito de maneira diferente?

**Fale-me sobre uma ocasião em que tenha avaliado mal o tempo necessário para realizar um projeto de forma eficiente.**

- Situação:** O que é que o projeto implicava? Em que altura se apercebeu que havia um problema?
- Comportamento:** Que medidas tomou para gerir melhor o seu tempo?
- Resultado:** Qual foi o resultado do projeto? Entregou o seu trabalho dentro do prazo?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1 2</p>	<p>Não geriu bem o tempo, não priorizou nem entregou o trabalho dentro do prazo.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Geriu bem o tempo numa tarefa em particular, conseguiu priorizar para entregar o trabalho dentro do prazo.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4 5</p>	<p>Demonstrou uso eficiente de aptidões de gestão de tempo; entregou o trabalho dentro do prazo com elevados padrões de qualidade.</p>

## Trabalha cumprindo elevados padrões de qualidade\*



Mede até que ponto o(a) candidato(a) realiza todas as tarefas com um elevado nível de qualidade.

**Dê-me um exemplo de uma ocasião em que tenha tido de definir padrões de qualidade para um projeto.**

**Situação:** Como definiu os padrões de qualidade?

**Comportamento:** Como garantiu que os padrões de qualidade eram cumpridos? O que fez quando detetou uma violação dos padrões de qualidade?

**Resultado:** De que forma é que definir padrões de qualidade o(a) ajudou a atingir os objetivos do projeto? Recebeu algum feedback?

**Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de comprometer os padrões de qualidade.**

**Situação:** Qual era a situação? Porque é que teve de comprometer os padrões de qualidade?

**Comportamento:** O que fez para corrigir a questão?

**Resultado:** Qual foi o resultado? O que faria de maneira diferente da próxima vez para manter os padrões de qualidade?

<b>Abaixo da média</b>	<p>1</p> <p>2</p>	Não reconheceu a importância de fornecer trabalho de qualidade; estava preparado(a) para comprometer os padrões de qualidade.
<b>Média</b>	<p>3</p>	Conseguiu definir claramente e cumprir padrões de qualidade.
<b>Acima da média</b>	<p>4</p> <p>5</p>	Conseguiu definir padrões de qualidade elevados ou resolver situações em que os padrões haviam sido comprometidos.

## Adapta-se à mudança\*



Mede até que ponto o(a) candidato(a) aceita e se adapta a mudanças sem dificuldade.

**Descreva a forma como lidou com todas as grandes mudanças na sua área de negócio durante o ano passado.**

**Situação:** Qual era a situação? As mudanças afetaram a estrutura da sua equipa?

**Comportamento:** Como lidou com o desafio?

**Resultado:** Qual foi o resultado da forma como lidou com as mudanças?

**Dê-me um exemplo de uma emergência em que tenha precisado de dar resposta rapidamente.**

**Situação:** Qual era a situação? Qual era o prazo para dar resposta à emergência?

**Comportamento:** Como lidou com a emergência?

**Resultado:** Qual foi o desfecho da situação? Teve sucesso?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1 2</p>	<p>Sentiu-se pressionado(a) quando lhe foi pedido para alterar a abordagem usual ao trabalho.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Adaptou-se bem à mudança e manteve a produtividade normal no trabalho.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4 5</p>	<p>Sentiu-se motivado(a) pela mudança; adaptou-se facilmente às mudanças no ambiente.</p>

## Lida bem com a incerteza\*



Mede até que ponto o/a candidato/a é produtivo/a quando as funções e situações não estão claramente definidas.

Fale-me sobre uma ocasião em que tenha tido de gerir algo novo que não lhe permitia usar a experiência/procedimentos anteriormente usados.

**Situação:** Qual era a situação?

**Comportamento:** O que fez quando se apercebeu de que não poderia usar os procedimentos habituais?

**Resultado:** Qual foi o resultado? Como planeia aprender com esta situação?

Descreva uma situação recente em que tenha assumido novas responsabilidades.

**Situação:** Qual era a situação? Que tipo de novas responsabilidades enfrentava?

**Comportamento:** Que medidas específicas tomou para lidar com as novas responsabilidades?

**Resultado:** Qual foi o resultado? Como é que isto afetou a sua abordagem a todas as suas responsabilidades?

<p><b>Abaixo da média</b></p>	<p>1 2</p>	<p>Não estava à vontade quando havia falta de informações claras.</p>
<p><b>Média</b></p>	<p>3</p>	<p>Estava à vontade quando havia falta de informações claras; encarou a incerteza de forma positiva.</p>
<p><b>Acima da média</b></p>	<p>4 5</p>	<p>Encarou a incerteza no local de trabalho como estimulante; viu oportunidades em alturas de ambiguidade.</p>