

Gestor+ 7.1 (Internacional)

Relatório da entrevista

Nome da pessoa que se candidata:

INTERVIEW PTBR



Percentil: 88%



Recomendado

Isenção de responsabilidade:

As informações contidas nestas páginas são confidenciais e destinam-se exclusivamente às pessoas a quem elas pertencem ou a outras pessoas autorizadas.

Você não deve usar as informações do relatório como alternativa ao aconselhamento adequado de um/uma profissional qualificado/a. Caso tenha dúvidas específicas sobre qualquer assunto, consulte um/uma profissional devidamente qualificado/a.

Instruções

Este guia fornece aos entrevistadores um conjunto padrão de perguntas que podem ser usadas para uma avaliação mais profunda de competências do candidato que são importantes. Junto com as perguntas da entrevista, você encontrará instruções sobre a melhor forma de conduzir a entrevista, perguntas de aprofundamento para ajudar a facilitar as conversas e um guia de classificação para ajudar a avaliar cada resposta.

Esse relatório é confidencial e seu conteúdo destina-se a auxiliar na previsão do comportamento no trabalho de um candidato. Observe que os componentes da avaliação incluídos nesse relatório não têm o mesmo peso. Alguns dos componentes medem comportamentos amplos, e outros medem comportamentos mais restritos. As competências indicadas com um asterisco (*) medem comportamentos restritos. Embora esses comportamentos sejam importantes para a pontuação geral, eles não têm um peso tão grande quando comparados a outros comportamentos nessa solução. Nossa pesquisa indica que essa ponderação oferece uma melhor previsão de desempenho no trabalho. Caso deseje obter mais informações sobre esse relatório (incluindo a pontuação) ou outros produtos oferecidos pela SHL, entre em contato com o representante da sua conta.

Prepare-se para a entrevista:

Para realizar uma entrevista eficaz, é necessária uma preparação adequada. É importante concluir o seguinte antes de entrevistar um candidato:

- Familiarize-se com as competências associadas à função e escolha uma ou duas perguntas de cada competência para fazer ao entrevistado.
- Revise a inscrição ou o currículo do candidato e faça anotações sobre quaisquer problemas que você possa precisar abordar. Alguns exemplos de possíveis problemas são períodos sem emprego ou permanência em um cargo por menos de um ano.

Saudações e apresentação:

Agora você está pronto para conhecer o candidato. Ao cumprimentar o candidato, apresente-se e forneça algumas informações sobre você. Explique a finalidade da entrevista, por exemplo: "A finalidade desta entrevista é determinar se os seus interesses e qualificações estão aderentes à posição." Forneça ao entrevistado uma visão geral resumida da estrutura da entrevista para que ele saiba o que esperar. Aqui estão algumas dicas para estruturar a entrevista:

- Faça anotações. Isso facilitará a avaliação posterior dos candidatos sem que você esqueça detalhes específicos.
- Diga ao candidato/a que haverá tempo ao final da entrevista para perguntas que ele/ela possa ter.
- Ao final da entrevista, conte ao candidato sobre a empresa e o trabalho específico para o qual ele/ela está se candidatando.

Faça perguntas baseadas em competências:

Agora você está pronto para começar a fazer as perguntas. Comece com perguntas sobre a inscrição ou o currículo do entrevistado. Pergunte sobre o histórico anterior de trabalho ou qualquer possível problema que observou no currículo. Ao terminar essas perguntas, passe para a parte estruturada da entrevista e faça perguntas associadas às competências da função. Estimule o candidato a dar uma resposta completa fazendo perguntas de aprofundamento da Situação, Comportamento e Resultado.

Encerre a entrevista:

Quando todas as perguntas forem feitas, será necessário encerrar a entrevista. Forneça detalhes específicos ao candidato/a, como obrigações do cargo, horário de trabalho, remuneração e informações sobre a empresa. Venda a posição e a empresa ao candidato enfatizando a adequação à função, fontes para satisfação no trabalho e oportunidades de crescimento. Finalmente, encerre a entrevista agradecendo ao candidato por seu tempo e informando um prazo para o processo de seleção.

Classifique o candidato:

A última etapa é avaliar o candidato. Algumas dicas para ajudar você a realizar uma boa avaliação:


- Revise suas anotações.
- Determine as classificações para o candidato/a em cada competência, além de uma classificação geral usando escalas.
- Dê sua recomendação final.

Potencial para gerência



Mede o potencial para o sucesso gerencial em todo o tipo de setor e área funcional. Caracteriza-se por pontuações derivadas de respostas a perguntas sobre formação acadêmica, origem social e aspirações relacionadas ao trabalho.

 Fale sobre uma ocasião em que você precisou trabalhar sob pressão para concluir uma tarefa.

 **Situação:** Qual foi a situação? De onde estava vindo a pressão (limitações de tempo, supervisor, orçamento etc.)?

 **Comportamento:** Que medidas você tomou para amenizar a pressão?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

 Pensando no futuro, fale sobre seus objetivos e suas aspirações profissionais.

 **Situação:** Quais são seus objetivos e suas aspirações profissionais?

 **Comportamento:** Que etapas pretende realizar para atingir esses objetivos?

 **Resultado:** Qual resultado espera alcançar ao atingir esses objetivos?

 Fale sobre uma ocasião em que você teve reconhecimento por suas realizações como supervisor.

 **Situação:** Quando teve reconhecimento por suas realizações?

 **Comportamento:** O que você fez especificamente para ter o reconhecimento?

 **Resultado:** Qual foi o resultado desse reconhecimento?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não trabalha bem sob pressão e limitações de tempo.</p> <p>Só consegue trabalhar em uma tarefa por vez sem se distrair.</p> <p>Não tem uma visão clara sobre planos para o futuro.</p> <p>Não foi reconhecido por tarefas de supervisão.</p> <p>Não colabora bem com outros ao trabalhar em equipe.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Às vezes consegue lidar com situações de pressão, enquanto outras vezes não consegue lidar com a pressão.</p> <p>É capaz de trabalhar em várias tarefas ao mesmo tempo, mas às vezes perde prazos.</p> <p>Tem metas para o futuro, mas não tem vontade de progredir na carreira.</p> <p>Tem algum reconhecimento por realizações de supervisão.</p> <p>Colabora com outras pessoas na maior parte do tempo; às vezes pode ter dificuldade em aceitar ideias alheias.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Lida muito bem com a pressão de todos os tipos de fontes (tempo, colegas).</p> <p>Consegue equilibrar várias tarefas e cumprir todos os prazos.</p> <p>Tem objetivos e aspirações futuras claras; tem metas de avançar continuamente na carreira.</p> <p>Tem reconhecimento significativo por realizações de supervisão.</p> <p>Colabora bem com os outros e é um grande trunfo no trabalho em equipe.</p>

Discernimento de gerência



É a tendência de ter bom discernimento para responder com eficácia às situações de trabalho. Esse aspecto é determinado por pontuações obtidas das respostas do candidato a perguntas sobre situações que ele provavelmente encontraria como gerente.

 Fale sobre uma ocasião em que você demonstrou sua capacidade de ser um supervisor confiável.

 **Situação:** Qual foi a situação?

 **Comportamento:** Como você demonstrou ser confiável?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

 Fale sobre uma ocasião em que você encontrou um problema de desempenho em um funcionário e como lidou com isso.

 **Situação:** Qual foi a situação? Qual foi o problema de desempenho?

 **Comportamento:** O que você fez para lidar com o problema?

 **Resultado:** Qual foi o resultado após você tratar o problema?

 Fale sobre uma ocasião em que você estava supervisionando outras pessoas e precisou delegar responsabilidades para uma tarefa.

 **Situação:** Quem você estava supervisionando?

 **Comportamento:** Que etapas você executou para delegar responsabilidades?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não demonstra paciência ao trabalhar com outras pessoas.</p> <p>Não é capaz de lidar com problemas de desempenho de maneira privada e profissional.</p> <p>Assume todas as tarefas sem delegar a outras pessoas; delega todas as tarefas a outras pessoas.</p> <p>Age de maneira inconsistente e não confiável.</p> <p>Não está aberto a conversar sobre problemas com outras pessoas; isola-se de estabelecer relacionamentos no local de trabalho.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Às vezes é paciente, mas outras vezes fica insatisfeito ao trabalhar com outras pessoas.</p> <p>Normalmente lida com problemas de desempenho de maneira profissional; às vezes lida com problemas em público.</p> <p>É capaz de delegar tarefas, mas às vezes delega demais ou não delega o suficiente.</p> <p>Às vezes é considerado inconsistente e não confiável, mas na maioria das vezes é confiável.</p> <p>Ocasionalmente se abrirá com outras pessoas e ouvirá seus problemas.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Demonstra paciência em situações de trabalho.</p> <p>É capaz de lidar com problemas de desempenho de maneira privada e profissional.</p> <p>Encontra um equilíbrio eficiente entre delegar e concluir tarefas sem ajuda.</p> <p>Age de maneira consistente e confiável.</p> <p>É aberto e compreensivo ao lidar com outras pessoas; está disponível a outras pessoas quando precisam de alguém para conversar.</p>

Conquista



Este componente mede a tendência a estabelecer e atingir metas desafiadoras ao mesmo tempo em que persiste frente a obstáculos significativos. Esse traço é caracterizado por: trabalhar arduamente; sentir satisfação e orgulho ao produzir um trabalho de alta qualidade; e ser competitivo/a.

 Fale sobre um momento em que definiu uma meta desafiadora e teve que superar vários obstáculos para atingi-la.

 **Situação:** Qual era a meta? Quais eram os obstáculos?

 **Comportamento:** Que ações você fez para mitigar os problemas criados pelos obstáculos?

 **Resultado:** Você atingiu a meta com trabalho de qualidade e no prazo?

 Fale sobre uma ocasião em que você teve que tomar a iniciativa de concluir um projeto em um ambiente de equipe.

 **Situação:** Por que você precisou tomar a iniciativa?

 **Comportamento:** Que estratégias você usou para liderar o projeto para garantir a conclusão?

 **Resultado:** Você concluiu o projeto? Qual foi a reação da sua equipe ao seu comportamento ambicioso?

 Descreva uma meta ambiciosa que você atingiu e o plano que você seguiu para atingi-la.

 **Situação:** Qual era a meta? Por que você definiu uma meta tão desafiadora?

 **Comportamento:** Como você desenvolveu o plano? O que você fazia quando desviava do plano?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Define metas assertivas apenas quando é totalmente necessário e quando o fator motivador é uma influência externa (por exemplo, supervisor).</p> <p>Desiste facilmente ou transfere o trabalho para um colega ao se deparar com obstáculos complexos.</p> <p>Evita competição de pares ao concluir o trabalho.</p> <p>Não trabalha com senso de urgência quando necessário e desconsidera o tempo para concluir o trabalho.</p> <p>Não tem iniciativa, intensidade ou determinação para realizar um trabalho de qualidade.</p> <p>Não se preocupa com o reconhecimento pelo esforço ou pelo cumprimento de metas.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Em geral, define metas moderadamente desafiadoras, mas precisa de motivação externa para definir metas extremamente desafiadoras.</p> <p>Em geral, supera obstáculos complexos, mas desistirá ocasionalmente, se o desafio parecer muito intimidador.</p> <p>Exibe um grau moderado de competitividade se o ambiente é adequado para competição entre pares.</p> <p>Trabalhará com um senso de urgência se uma fonte externa sugerir.</p> <p>Tem iniciativa ou intensidade para fornecer trabalho de qualidade ocasionalmente.</p> <p>Normalmente conclui trabalhos difíceis por necessidade e não para reconhecimento do trabalho de qualidade.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Define metas ambiciosas e tem motivação para atingi-las por fatores intrínsecos.</p> <p>Ao tentar cumprir uma meta, persevera por todos os obstáculos.</p> <p>Muito competitivo em situações de trabalho aplicáveis.</p> <p>Trabalha com senso de urgência ao confrontar a pressão do tempo.</p> <p>Enfrenta o trabalho com bastante intensidade.</p> <p>Gosta de ser reconhecido por seu esforço e suas realizações.</p>

Responsabilidade



Este componente mede a tendência da responsabilidade de uma pessoa por suas próprias ações e o comprometimento com a execução das tarefas atribuídas. Esse traço é caracterizado por: confiabilidade; envolvimento proativo no trabalho; e dedicação para completar até as tarefas mais banais.

 Fale sobre uma ocasião em que você teve que concluir muitas tarefas rotineiras e entediantes por um período significativo.

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

 **Comportamento:** Como você conseguiu manter seu compromisso com as tarefas?

 **Resultado:** Você concluiu todas as tarefas entediantes?

 Descreva uma situação em que você precisou priorizar os níveis de um projeto e desenvolver e seguir um plano de projeto.

 **Situação:** Qual foi o projeto em que você trabalhou?

 **Comportamento:** Como você priorizou e planejou?

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

 Fale sobre um momento em que você trabalhou com vários prazos, reuniões e compromissos. Descreva como lidou com essas tarefas.

 **Situação:** Qual foi a situação?

 **Comportamento:** Como você gerenciou todas as suas responsabilidades?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Evita trabalhar em tarefas rotineiras ou banais.</p> <p>Não parece confiável para concluir certas tarefas.</p> <p>Tem problemas para planejar adequadamente projetos difíceis ou banais.</p> <p>Provavelmente procrastinará em um trabalho considerado monótono ou pouco interessante e atrasará a conclusão em tempo hábil.</p> <p>Distrai-se facilmente pelo tédio.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Trabalha em tarefas banais ou enfadonhas de maneira limitada.</p> <p>Às vezes tem dificuldade de planejar projetos que contenham trabalho enfadonho.</p> <p>Ocasionalmente procrastina trabalhos considerados difíceis.</p> <p>Se possível, atribui um trabalho que não é estimulante aos colegas.</p> <p>Tem dificuldade de concluir tarefas difíceis ou banais em tempo hábil.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Aborda o trabalho de modo ordenado e eficiente.</p> <p>É motivado a cumprir as obrigações de trabalho, por mais que as tarefas sejam difíceis ou monótonas.</p> <p>Cumprir o trabalho pontualmente, sem procrastinar.</p> <p>Planeja cuidadosamente todas as tarefas ou projetos de trabalho que necessitem de planejamento.</p> <p>Não se distrai facilmente do trabalho.</p>

Disposição para aprender



Este componente mede a tendência a aprender a partir da experiência. Caracteriza-se por: estar aberto a novas experiências, buscar feedback positivo e negativo, analisar experiências anteriores e pensar em cursos de ação alternativos e encontrar padrões e ordem em informações complexas.

 Fale sobre uma ocasião em que você se dispôs a questionar uma forma bastante aceita de realizar o trabalho.

 **Situação:** Qual era o método aceito? O que você viu como insuficiente nesse método?

 **Comportamento:** Que medidas você tomou para mudar a maneira como as coisas eram feitas?

 **Resultado:** Implementou a mudança em sua rotina diária?

 Fale sobre uma ocasião em que você recebeu feedback negativo em relação a seu trabalho.

 **Situação:** Em que estava trabalhando? Qual foi o feedback?

 **Comportamento:** Você incorporou o feedback ao trabalho? Por quê?

 **Resultado:** Como o seu trabalho mudou em consequência da aceitação/não aceitação do feedback?

 Descreva um problema que você encontrou e que implicava a interpretação de dados difíceis de entender.

 **Situação:** Qual era o problema? Descreva os dados que você precisou examinar para entender o problema.

 **Comportamento:** Como usou os dados para fundamentar sua abordagem para resolver o problema?

 **Resultado:** Você foi capaz de interpretar e usar os dados de maneira eficiente?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não consegue identificar insuficiências no método aceito. Não aceita a responsabilidade de efetuar mudanças. Não consegue implementar mudanças significativas.</p> <p>Não consegue identificar um exemplo de feedback negativo que tenha recebido. Não muda o comportamento de acordo com o feedback. Não está disposto a ouvir ou aceitar feedback negativo. Não assume responsabilidade pessoal por feedback negativo.</p> <p>Não identifica padrões nos dados que permitem solucionar problemas. Não se baseia em experiências anteriores para tentar compreender o problema atual. É incapaz de processar as informações rapidamente.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Consegue identificar insuficiências no método aceito, mas às vezes são superficiais ou têm pouco impacto. Aceita a responsabilidade de efetuar a mudança após ser instruído. Pode implementar a mudança por um breve período, mas pode ter dificuldade em mantê-la.</p> <p>Identifica alguns exemplos de recebimento de feedback negativo, mas pode identificar críticas que podem ser vistas como um elogio (por exemplo, “eu me preocupo demais”, “trabalho muito”, “sou muito perfeccionista”). Seleciona partes do feedback para incorporar ao trabalho. Aceita feedback negativo, mas pode justificar comportamentos anteriores ou minimizar o feedback.</p> <p>Identifica padrões nos dados que permitem a solução de problemas, mas pode ter dificuldades com conjuntos de informações mais complexos. Aproveita experiências anteriores para tentar compreender o problema atual. Resolve o problema em um ritmo aceitável.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>É capaz de identificar insuficiências impactantes no método aceito. Assume total responsabilidade por realizar a mudança. Implementa e se compromete com mudanças no longo prazo.</p> <p>Identifica um exemplo genuíno de feedback negativo. Realiza mudanças de comportamento duradouras de acordo com o feedback. Busca feedback de acompanhamento após a implementação de mudanças. Assume total responsabilidade por mudar seu comportamento.</p> <p>É capaz de identificar padrões nos dados que permitem solucionar problemas. Baseia-se em experiências anteriores para tentar solucionar o problema atual e aplica essas experiências de maneira precisa e eficiente. Resolve o problema de maneira rápida e precisa.</p>

Raciocínio dedutivo



Esta avaliação mede a habilidade de tirar conclusões lógicas com base nas informações fornecidas e completar cenários utilizando informações incompletas. Ela fornece uma indicação sobre o desempenho de um indivíduo quando solicitado a desenvolver soluções com base em informações recebidas e extrair conclusões sólidas de dados. Essa forma de raciocínio geralmente é necessária para apoiar o trabalho e a tomada de decisões em vários tipos de trabalhos em muitos níveis.

Este relatório fornece informações relativas à capacidade do indivíduo de usar lógica sólida para resolver problemas, criar soluções quando as informações são limitadas, e usar dados com eficácia.

 **Fale sobre uma ocasião em que você teve de pesquisar um problema para chegar a uma solução apropriada.**

 **Situação:** Qual era o problema?

 **Comportamento:** Como você pesquisou sobre o problema?

 **Resultado:** Como você usou as evidências que descobriu para resolver o problema?

 **Descreva uma situação em que você teve de desafiar o ponto de vista de um colega de trabalho.**

 **Situação:** Qual foi a situação? O que o seu colega tentou propor?

 **Comportamento:** Como você desafiou o argumento?

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

 **Descreva uma situação em que você usou a informação que tinha disponível para resolver um problema.**

 **Situação:** Qual foi a situação? Qual informação estava disponível para você?

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

 **Resultado:** Qual foi o resultado?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não consegue identificar a informação necessária para desenvolver uma solução. Coleta informação incorreta ou insuficiente para resolver o problema. Usa a informação disponível incorretamente.</p> <p>Não consegue manter o desafio a um argumento limitado à situação em questão. Pode fazer ataques pessoais irrelevantes à situação. É incapaz de identificar as principais falhas em um argumento.</p> <p>Não consegue usar as informações disponíveis para tirar conclusões válidas. Tem lógica falha. Pode basear decisões em evidências inválidas ou ausentes.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Consegue identificar mas tem dificuldade em localizar as informações necessárias para desenvolver uma solução. Pode ter informações inválidas ou insuficientes, mas consegue desenvolver uma solução geralmente apropriada com o que tem disponível.</p> <p>Consegue identificar falhas básicas em um argumento, mas tem dificuldade em desafiar essas falhas. Os argumentos contra o ponto de vista podem se desviar do tópico em questão, mas geralmente permanecem próximos e não são pessoais. É capaz de identificar a maioria das falhas em um argumento.</p> <p>Pode desenvolver uma solução adequada para um problema, mas contém pequenas falhas na lógica usada.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Pode identificar e localizar com precisão as informações necessárias para desenvolver uma solução. Coleta primeiro as informações mais importantes e necessárias com eficiência e aplica o conhecimento corretamente para resolver o problema</p> <p>Pode identificar suposições falhas e lógicas inválidas em um argumento e o desafia apropriadamente. Mantém a discussão limitada ao problema em questão e lida com refutações apropriadamente.</p> <p>Pode desenvolver uma solução logicamente sólida para um problema e identificar qual e quando uma informação adicional é necessária.</p>

Demonstra empatia*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato está ciente das necessidades dos outros e oferece ajuda.

Dê um exemplo de uma ocasião em que você deu atenção às preocupações expressadas por outra pessoa.

Situação: Qual foi a situação?

Comportamento: Que ações você fez para reconhecer as preocupações?

Resultado: Qual foi o resultado?

Fale sobre uma ocasião em que você teve de lidar com um colega cujos problemas pessoais estavam começando a afetar o trabalho dela.

Situação: Qual foi a situação?

Comportamento: O que você fez para demonstrar preocupação com as necessidades emocionais dessa pessoa?

Resultado: Qual foi o resultado?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Demonstrou falta de empatia com as experiências, necessidades ou sentimentos dos outros.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Demonstrou empatia pelos semelhantes. Pode ter tido problemas para demonstrar empatia por alguém diferente.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Tentou entender os sentimentos de alguém bastante diferente de forma genuína e atenciosa.</p>

Mantém boas relações de trabalho*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato se esforça para desenvolver boas relações com outras pessoas.

Fale sobre uma ocasião em que você considerou difícil desenvolver e manter uma boa relação de trabalho com um par ou colega de trabalho.

Situação: Qual foi a situação? Foi muito difícil trabalhar com essa pessoa?

Comportamento: Como você reagiu ao comportamento da outra pessoa? O que você fez para trabalhar com essa pessoa de forma eficiente?

Resultado: Qual foi o resultado?

Fale sobre uma ocasião em que você estabeleceu uma relação de trabalho eficaz com alguém.

Situação: Qual foi a natureza do relacionamento? Por que o relacionamento foi tão eficaz?

Comportamento: O que você fez para desenvolver e manter a relação com essa pessoa?

Resultado: Qual foi o resultado? Quais metas em comum essa relação permitiu que vocês atingissem?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Não buscou melhorar ou manter fortes relações com as pessoas no trabalho.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Manteve fortes relações com outras pessoas no grupo imediato de trabalho.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Criou fortes relacionamentos de trabalho dentro e fora do grupo imediato de trabalho.</p>

Compartilha conhecimento e orientações*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato compartilha informações e oferece orientação a outras pessoas.

Fale sobre uma ocasião em que você forneceu orientação para colegas sobre como concluir uma tarefa.

Situação: Quem eram os colegas? Que orientação você compartilhou?

Comportamento: Como você os orientou?

Resultado: Qual foi o resultado da sua orientação?

Fale sobre uma ocasião em que era crítico para você compartilhar sua experiência com outras pessoas.

Situação: Por que era fundamental para você compartilhar sua experiência? Com quem você compartilhou as informações?

Comportamento: Como você transferiu sua experiência?

Resultado: Como sua experiência solucionou a situação?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Guardou seu conhecimento, mesmo quando solicitaram que compartilhasse. Não ofereceu orientação quando foi necessário.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Estava disposto a compartilhar informações com outras pessoas quando solicitado. Pode não ter sido proativo ao compartilhar informações que poderiam ser úteis posteriormente.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Compartilhou informações de trabalho com outros de forma entusiástica e forneceu orientação quando observou necessidade.</p>

Analisa informações*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato identifica os principais fatores e integra informações para compreender dados ou situações.

Cite um exemplo de quando você precisou encontrar as conexões entre informações de diferentes fontes.

Situação: Por que era importante para você encontrar essas conexões?

Comportamento: Como você identificou essas conexões?

Resultado: Que conexões você identificou?

Fale sobre uma ocasião em que você teve que analisar uma grande quantidade de informações para chegar a conclusões sobre um problema.

Situação: Qual era o problema ou a questão?

Comportamento: Como você analisou essas informações?

Resultado: Você conseguiu solucionar o problema com base em sua análise?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Negligenciou informações importantes ou conexões claras. Tomou decisões óbvias, simples ou imperfeitas.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Identificou e combinou informações importantes de algumas fontes. Descobriu ligações importantes, mas não identificou conexões mais complexas, subjacentes.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Chegou a conclusões encontrando, analisando e combinando um grande volume de informações complexas.</p>

Aprende rápido*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato escolhe novas informações e técnicas com facilidade.

Fale sobre uma ocasião em que você teve que encontrar rapidamente os principais pontos em uma grande quantidade de informações para tomar uma decisão.

- Situação:** Qual foi a decisão que você teve que tomar?
- Comportamento:** Como você encontrou os pontos principais entre os irrelevantes?
- Resultado:** Você conseguiu tomar uma boa decisão com os pontos principais que descobriu?

Fale sobre uma ocasião em que você teve de integrar novas informações para concluir um projeto que já tinha iniciado.

- Situação:** Qual era o projeto em que você estava trabalhando?
- Comportamento:** Como você integrou as novas informações com o que você já conhecia sobre o projeto?
- Resultado:** Como as novas informações que você aprendeu afetaram o resultado do projeto?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Teve dificuldade para aprender, integrar ou usar novas informações sem ajuda e contato repetido.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Integrou e aprendeu novas informações e técnicas, mas só depois de alguma prática.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Descobriu, aprendeu e integrou rapidamente informações importantes, mesmo com pouca ou nenhuma prática com o novo material.</p>

Gera novas ideias*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato cria abordagens inovadoras.

Fale sobre a ideia mais inovadora que você teve para atender a uma necessidade.

Situação: Qual era a necessidade?

Comportamento: Que ações você realizou para garantir que atenderia à necessidade?

Resultado: Qual foi o resultado do seu esforço?

Dê um exemplo de um momento em que você desafiou um procedimento de longa duração e ofereceu uma abordagem criativa em substituição.

Situação: Que procedimento você questionou?

Comportamento: Como você criou sua nova abordagem?

Resultado: Como os outros viram sua ideia?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Propôs ideias ou métodos desatualizados e sem criatividade.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Reconheceu quando métodos ou procedimentos de longa data não eram mais eficazes e sugeriu novas opções.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Compartilhou um ponto de vista novo e sugeriu facilmente métodos ou abordagens inovadores e criativos.</p>

Usa o tempo de maneira eficiente*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato gerencia seu próprio tempo e entrega trabalho no prazo.

Dê um exemplo de quando você teve que terminar um projeto com prazo curto.

Situação: O que envolvia o projeto? Por que você estava com prazo apertado?

Comportamento: Como você garantiu a conclusão do trabalho no prazo?

Resultado: Você cumpriu o prazo? O que você poderia ter feito de forma diferente?

Cite um momento em que você calculou mal o tempo necessário para concluir um projeto de forma eficiente.

Situação: O que envolvia o projeto? Em que ponto você percebeu que havia um problema?

Comportamento: Que ações você realizou para administrar melhor seu tempo?

Resultado: Qual foi o resultado do projeto? Você entregou o trabalho no prazo?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Não administrou bem o tempo, as prioridades e a entrega do trabalho no prazo.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Gerenciou bem o tempo em uma tarefa específica, conseguiu priorizar e entregar trabalho no prazo.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Demonstrou uso efetivo das habilidades de gestão do tempo. Entregou trabalho no prazo com altos níveis de qualidade.</p>

Trabalha com altos padrões de qualidade*



Esta avaliação mede o ponto até o qual o candidato conclui cada tarefa com alto grau de qualidade.

Cite um exemplo de uma situação em que você teve de definir padrões de qualidade para um projeto.

- Situação:** Como você definiu os padrões de qualidade?
- Comportamento:** Como você garantiu que os padrões de qualidade fossem atendidos? O que você fez quando notou uma violação dos padrões de qualidade?
- Resultado:** Como definir padrões de qualidade ajudou você a conquistar os objetivos do projeto? Você recebeu algum feedback?

Fale sobre uma ocasião em que você teve que comprometer os padrões de qualidade.

- Situação:** Qual foi a situação? Por que você precisou comprometer os padrões de qualidade?
- Comportamento:** O que você fez para reparar o problema?
- Resultado:** Qual foi o resultado? O que você faria diferente da próxima vez para manter padrões de alta qualidade?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Não reconheceu a importância de entregar trabalho de qualidade. Estava preparado para comprometer padrões.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Conseguiu definir claramente e entregar de acordo com padrões de qualidade.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4</p> <p>5</p>	<p>Conseguiu estabelecer padrões de alta qualidade ou abordar situações em que os padrões foram comprometidos.</p>

Adapta-se a mudanças*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato aceita e se adapta a mudanças sem dificuldades.

Descreva como você lidou com qualquer mudança grande na sua área de negócios no último ano.

Situação: Qual foi a situação? As mudanças afetaram a estrutura da sua equipe?

Comportamento: Como você lidou com o desafio?

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

Cite um exemplo de uma emergência que você precisou tratar rapidamente.

Situação: Qual foi a situação? Qual era o prazo para abordar a emergência?

Comportamento: Como você lidou com a emergência?

Resultado: Qual foi o resultado da situação? Você obteve sucesso?

<p>Abaixo da média</p>	<p>1 2</p>	<p>Sentiu-se pressionado quando foi solicitado a mudar a abordagem usual de trabalho.</p>
<p>Na média</p>	<p>3</p>	<p>Adaptou-se bem à mudança e manteve a produtividade no trabalho.</p>
<p>Acima da média</p>	<p>4 5</p>	<p>Sentiu-se estimulado pela mudança. Adaptou-se facilmente às mudanças no ambiente.</p>

Controla as emoções*



Esta é uma medida de até que ponto o candidato mantém as emoções negativas sob controle.

Fale sobre uma ocasião em que sua calma e compostura fizeram a diferença em conseguir que algo fosse concluído.

Situação: O que tornou a situação frustrante?

Comportamento: Que ações específicas você realizou para manter suas emoções sob controle?

Resultado: Quais foram os resultados das suas ações?

Fale sobre uma ocasião em que você precisou lidar com uma pessoa particularmente irritada ou nervosa.

Situação: Por que a pessoa estava irritada ou nervosa?

Comportamento: Que ações você realizou para solucionar a situação com calma?

Resultado: Se você estivesse em uma situação semelhante novamente, o que faria de diferente?

Abaixo da média	<p>1</p> <p>2</p>	Não foi capaz de controlar as emoções de forma eficiente em situações estressantes.
Na média	<p>3</p>	Controlou as emoções sob estresse, mas teve dificuldades de manter o mesmo nível de produtividade ou foco.
Acima da média	<p>4</p> <p>5</p>	Reagiu com calma e confiança diante de uma crise. Não deixou as emoções afetarem a produtividade ou o foco.