



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Relatório para o Utilizador e para o Gestor



### Nome

Sample Candidate

### Data

18 Setembro 2018

## **INTRODUÇÃO**

O presente relatório foi concebido para quem completou a formação sobre Inventários de Comportamentos Profissionais. Representa uma ajuda poderosa quando se prepara uma entrevista de feedback, quando se redige um relatório de assessment ou quando se interpreta a informação do OPQ32 numa série de outros contextos.

O relatório analisa as respostas dadas por Sample Candidate ao inventário OPQ32, dando origem a um perfil das suas preferências e comportamentos em contexto profissional.

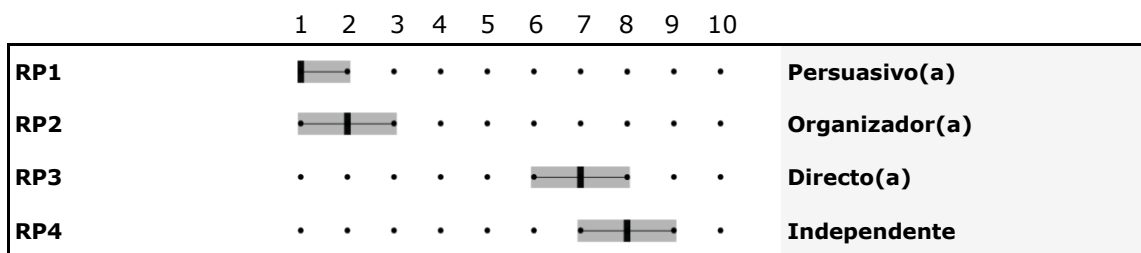
Cada secção apresenta uma área do perfil do OPQ32, juntamente com uma interpretação narrativa dessas escalas e das relações entre elas. São ainda apresentadas outras relações com outras escalas do perfil, proporcionando um conhecimento mais aprofundado da pessoa que respondeu ao inventário. Lembre-se que, ao considerar os resultados de um inventário de personalidade, é importante ter presente que as respostas dadas se baseiam nos pontos de vista de Sample Candidate, representando a forma como este(a) avalia o seu próprio comportamento, e não a forma como a sua personalidade pode ser descrita por outra pessoa. A precisão deste inventário depende, então, da franqueza e da sinceridade com que as repostas foram dadas, bem como, em parte, do nível de auto-conhecimento do respondente.

Deve-se ter em conta que Sample Candidate respondeu ao inventário de forma tão consistente como a maioria.

Este relatório deve ser confidencial. A informação apresentada no relatório é considerada válida por um período de 18-24 meses, dependendo do papel que Sample Candidate desempenha profissionalmente e das circunstâncias pessoais. Para assegurar a sua relevância, o perfil e a sua interpretação devem ser sempre relacionados com a função actual ou futura de quem respondeu ao inventário.

## RELAÇÕES COM AS PESSOAS

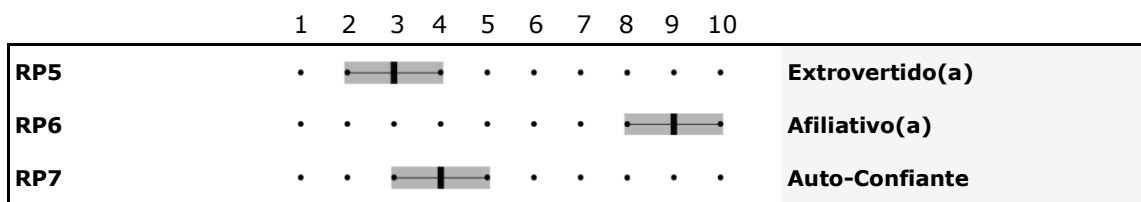
### Influência



Persuadir pessoas não é algo que Sample Candidate esteja inclinado(a) a fazer. Não só se interessa muito pouco por conduzir negociações com os outros ou por vender-lhes uma ideia, como também tende a manter-se afastado(a) do papel de líder do grupo, preferindo que sejam os outros a fazê-lo. É, então, provável que tanto as funções de vendas como as de gestão sejam pouco atractivas para si, uma vez que se sente desconfortável em situações que exijam um elevado nível de influência.

Quando chega a altura de argumentar e debater vivamente, Sample Candidate é ligeiramente mais directo(a) do que a maioria, mas a sua estratégia independente significa que é provável que siga o seu próprio caminho, independentemente daquilo que os outros decidam.

## Sociabilidade



Apesar de apreciar profundamente estar na companhia dos outros, preferindo incomparavelmente estar acompanhado(a) do que sozinho(a), Sample Candidate revela ser uma pessoa discreta, não mantendo muitas ou animadas conversas. É provável que isto aconteça independentemente das pessoas com quem está, embora se sinta apenas um pouco menos confortável com pessoas desconhecidas do que a maioria das pessoas. É plausível que seja bem sucedido(a) como membro de uma equipa, mas é naturalmente uma pessoa tão discreta que as suas contribuições podem por vezes ser ignoradas.

A sua preferência por manter uma postura discreta num grupo torna-se mais extrema devido à sua postura extremamente modesta relativamente às suas próprias realizações. Assim, é provável que tenha relativamente pouco impacto num grupo social, podendo vir a necessitar de algum apoio caso os seus sucessos tenham de ser devidamente reconhecidos pelos outros.

Apesar de gostar fortemente de trabalhar em conjunto com outras pessoas, mantém habitualmente as suas próprias opiniões. Tal permite-lhe conservar algum individualismo dentro do grupo, mas pode causar alguns conflitos, uma vez que é improvável que mude o seu ponto de vista apenas para se aproximar da opinião da maioria, mesmo apreciando tanto a companhia dos outros.

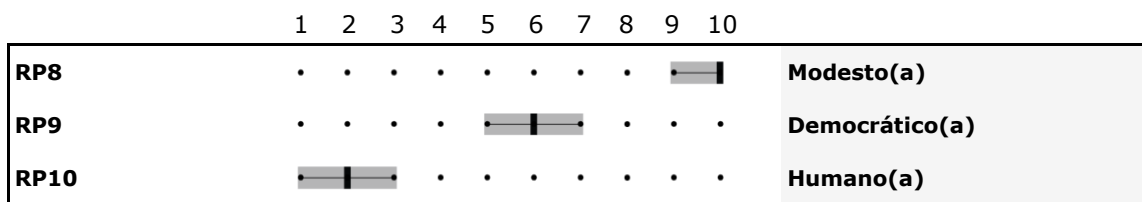
Apesar de se descrever como gostando fortemente de trabalhar em conjunto com outras pessoas, não se preocupa em analisar o comportamento e as reacções destas. Tal pode significar que, embora passe um tempo considerável com os outros, não chega a conhecer de forma aprofundada as suas motivações e comportamentos.

É provável que Sample Candidate preste atenção aos outros porque isso o(a) ajuda a obter um grau muito alto de variedade e novidade no dia-a-dia. Deste modo, tende a relacionar-se mais com as pessoas que lhe proporcionem a oportunidade de viver experiências novas e variadas.

Não só procura estabelecer bastantes contactos sociais com outras pessoas, como é uma pessoa sensível a quaisquer críticas ou comentários negativos que os outros lhe possam fazer. Deste modo, é provável que valorize bastante aquilo que os outros pensam de si, sentindo fortemente qualquer crítica que lhe seja dirigida.

Embora sinta uma necessidade muito grande de estar rodeado(a) de pessoas, tal não significa que se deixe facilmente enganar por elas. Descreve-se como sendo uma pessoa que desconfia fortemente dos outros, sendo habitual que suspeite das pessoas e dos seus motivos escondidos quando lida com elas. Consequentemente, quando estabelece relações com os outros mantém uma postura defensiva.

## Empatia



Embora se sinta muito relutante em falar sobre as suas realizações, preferindo guardá-las para si próprio(a), Sample Candidate não pode ser descrito(a) como particularmente tolerante, preferindo claramente manter-se afastado(a) dos problemas dos outros. No que toca a consultar as pessoas, tende a fazê-lo tanto como a maioria antes de tomar uma decisão.

## ESTILO DE PENSAMENTO

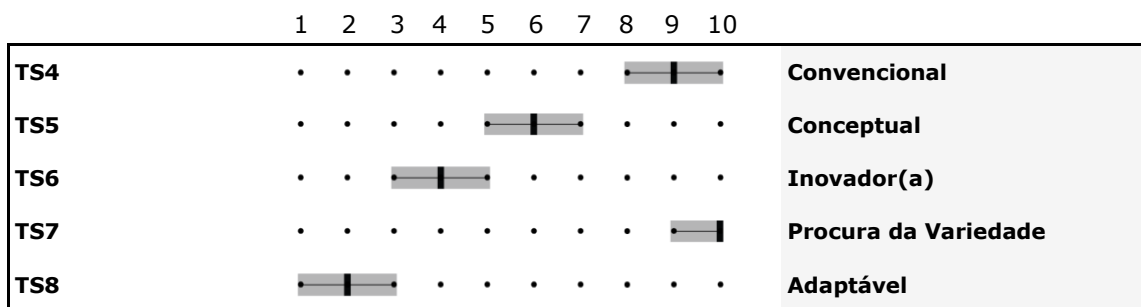
### Análise

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>TS1</b>	.	.	.	■		.	.	.	.		<b>Calculador(a)</b>
<b>TS2</b>	.	.	.	.	.	.	■		.		<b>Crítico(a)</b>
<b>TS3</b>	■		.	.	.	.	.	.	.		<b>Observador(a)</b>

Sample Candidate refere ter uma clara preferência por analisar criticamente informação ou planos que lhe sejam propostos. Afirma ainda gostar de trabalhar com informação numérica ou estatística, sendo este interesse o típico da maioria dos seus pares. No entanto, não se interessa por observar as pessoas. Deste modo, descreve-se como tendo muito pouca tendência para analisar as pessoas, as suas motivações e comportamentos. Parece que a avaliação crítica da informação é o seu principal interesse em termos de análise, sendo provável que seja mais eficaz em funções operacionais técnicas ou especializadas do que em funções que tenham como foco principal a gestão de pessoas.

Para além de afirmar que não gosta nada de analisar os comportamentos e as motivações das outras pessoas, também descreve uma tendência para se comportar de forma muito semelhante numa grande variedade de situações. Isto sugere um estilo de comportamento algo rígido, que não varia segundo o contexto. Tal é devido possivelmente ao baixo interesse que tem por saber como isso afecta os outros ou a forma como é visto(a) pelos outros.

## Criatividade e Mudança



Sample Candidate refere preferir fortemente continuar a utilizar os métodos de trabalho já testados. Apesar disso, vê-se como sendo uma pessoa tão curiosa intelectualmente como a maioria, no que se refere a gostar de discutir assuntos hipotéticos e teóricos. Para além disso, interessa-se pouco por produzir ideias novas. Esta combinação de preferências sugere uma tendência para ser fiel aos métodos de trabalho existentes, embora possa por vezes produzir ideias para os melhorar, evitando os aspectos mais complexos dos assuntos.

Sample Candidate refere preferir nitidamente a variedade e a novidade no seu trabalho. Apesar disso, tem uma tendência clara para se comportar sempre da mesma forma em várias situações e com pessoas diferentes. Assim, embora goste de variar, isto não significa necessariamente que adapte suficientemente o seu comportamento a cada situação.

Contrastando com a sua forte preferência pela forma mais tradicional de encarar as coisas, não gosta mesmo nada de trabalhar num ambiente de trabalho altamente rotineiro ou repetitivo. Isto sugere uma combinação algo complexa de alguém que procura oportunidades para variar e mudar o seu dia-a-dia de trabalho, mas muito dentro da zona de conforto, aplicando métodos testados e bem aceites a eventuais problemas que possa encontrar.

Não deixa de ser curioso que, embora goste de ter um círculo de amigos muito vasto, gostando muito de estar rodeado(a) de pessoas, se descreva como mantendo um comportamento muitoparecido em diferentes situações. Deste modo, tende a ser visto(a) como tendo um estilo de comportamento previsível e e que varia pouco independentemente das pessoas com quem está.

É possível que a sua procura constante da novidade possa ter algum impacto na estruturação do seu trabalho. Contudo, considera importante a verificação de pormenores e o trabalho sistematizado, respeitando tanto como os outros o cumprimento dos prazos. Desta forma, pode tentar equilibrar a sua grande necessidade de estruturação com a vontade de experimentar coisas novas no seu dia-a-dia de trabalho.

A sua elevada necessidade de variedade e mudança tende a relacionar-se com a necessidade de se sentir totalmente ocupado(a) e com a sensação de que tem muito que fazer. De forma a poder sentir que tem muitas actividades, é possível que se a rotina ou o trabalho repetitivo escassearem, procure activamente trabalho adicional ou diferente, de modo a manter a sensação de elevada actividade.

## Estrutura

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>TS9</b>	.	.	.	.	.	.				.	<b>Planificador(a)</b>
<b>TS10</b>	.	.	.	.	.				.	.	<b>Metódico(a)</b>
<b>TS11</b>	.	.	.	.				.	.	.	<b>Consciosos(a)</b>
<b>TS12</b>	.	.	.	.	.	.	.	.			<b>Cumpridor(a)</b>

Ao planear e definir objectivos, é previsível que Sample Candidate assumira uma postura mais estratégica e que tenha em conta as consequências a longo prazo. Para além disso, tem um nível de preocupação com a organização e o pormenor que é um pouco maior do que o dos outros. Desta forma, o planeamento que faz tende a evitar demasiada atenção aos detalhes minuciosos, focando-se mais numa perspectiva estratégica, dando apenas uma atenção moderada aos pormenores de qualquer plano ou proposta.

Sample Candidate parece gostar muito de cumprir regras e regulamentos, embora coloque um ênfase mais moderado no que se refere à conclusão das tarefas, sendo este tão acentuado como na maioria das outras pessoas. Estas características parecem indicar uma tendência ligeiramente maior para seguir os procedimentos do que para concluir o trabalho. Pode revelar-se uma pessoa claramente preocupada com o cumprimento de regras e regulamentos, não deixando os comprometendo para cumprir um prazo.

A sua visão centrada em questões e objectivos a longo termo pode ter sido desenvolvida a partir de alguma consulta aos outros que foi tomada em consideração, pelo menos em parte.

Ao estabelecer objectivos a longo prazo, tende tanto como as outras pessoas a incluir a informação e os dados mais relevantes. Para além disso, é plausível que despenda tempo a fazer uma análise crítica, pelo que no global pode dizer-se que o seu planeamento é bem pensado e bem avaliado.

É bastante provável que o planeamento a longo prazo que desenvolve se baseie nas práticas e nos métodos compartilhados pela organização. Neste sentido, os seus planos têm uma elevada probabilidade de serem aceites, embora possam ser vistos como tradicionais e mantendo o estabelecido, e não como antecipatórios das necessidades de mudança.

Parece existir uma relação forte entre a sua atitude favorável à adesão às regras e regulamentos e o facto de preferir largamente os métodos e valores instituídos na organização ou empresa. Juntas, estas duas características apontam para uma pessoa com uma perspectiva bastante tradicional.



## SENTIMENTOS E EMOÇÕES

### Emoção

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>FE1</b>	.	.	■			.	.	.	.	.		<b>Tranquilo(a)</b>
<b>FE2</b>	.	.	.	.	.	.	.	■				<b>Preocupado(a)</b>
<b>FE3</b>	.	■		.	.	.	.	.	.	.		<b>Imperturbável</b>
<b>FE4</b>	.	.	.	.	■		.	.	.	.		<b>Optimista</b>
<b>FE5</b>	■		.	.	.	.	.	.	.	.		<b>Confiante</b>
<b>FE6</b>	.	.	■			.	.	.	.	.		<b>Emocionalmente Controlado(a)</b>

Vê-se como alguém que consegue descontraír-se menos facilmente do que os outros. Por outro lado, tende a ficar extremamente tenso(a) antes de acontecimentos importantes e existem aspectos muito específicos que lhe causam alguma ansiedade.

Sample Candidate considera ser bastante sensível a críticas ou a comentários pessoais que lhe sejam dirigidos embora possa ser relativamente pouco visível, pois tende a ter uma postura equilibrada, nem pessimista nem optimista. É improvável que se revele uma pessoa crédula dado que afirma confiar muito pouco nos outros e que não os julga de forma superficial.

No que se refere à expressão de sentimentos, tende a ser um pouco mais aberto(a) do que a maioria das pessoas. Pode acontecer que considere alguns tipos de emoção mais fáceis de expressar do que outros.

Apesar de ser consideravelmente sensível a críticas e a feedback negativos, sente-se razoavelmente capaz de manifestar abertamente o seu desacordo. Isto pode dever-se ao facto de ter ideias próprias fortes e pouco susceptíveis de serem mudadas, mesmo face a críticas directas.

## Dinamismo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>FE7</b>	.	.	.	.	.	.	■			.	<b>Enérgico(a)</b>
<b>FE8</b>	.	.	.	.	.	■			.	.	<b>Competitivo(a)</b>
<b>FE9</b>	.	.	.	■			.	.	.	.	<b>Realizador(a)</b>
<b>FE10</b>	■			.	.	.	.	.	.	.	<b>Decidido(a)</b>

Sample Candidate prefere mais trabalhos que exijam o gasto de energia, gostando de se manter ocupado(a) e de ter muito para fazer. Ao descrever o seu nível de competição, é um pouco mais enérgico(a) do que os outros na procura da vitória. Também se descreve como alguém que é tão ambicioso como o habitual quando define os seus objectivos e quando luta pelo sucesso profissional. Independentemente da possibilidade de sucesso ou promoção, o seu empenho e esforço tendem a ser evidentes, como se acreditasse que esse esforço é a sua própria recompensa.

Quando avalia uma situação e toma uma decisão, é consideravelmente mais cauteloso(a) do que a maioria das pessoas. Tal pode ser extremamente importante numa função em que não se possa errar, como por exemplo em situações em que se ponha a vida humana em risco, mas também pode ser considerado uma desvantagem se for necessária rapidez e capacidade de decisão.

O facto de gostar de ter muito para fazer e de se manter ocupado(a) pode estar relacionado com preferir muito mais a variedade e a mudança à rotina. Em conjugação, estas duas características sugerem que é uma pessoa que gosta de ter muitas actividades a decorrer ao mesmo tempo e que procura a variedade e projectos novos, mesmo que isso signifique envolver-se em várias tarefas e ter de gerir várias coisas ao mesmo tempo.

O facto de tender frequentemente a despender tempo na tomada de decisão pode estar relacionado com a sua necessidade de avaliar criticamente a informação. O seu perfil sugere que talvez possa atrasar um pouco a sua decisão até se sentir confiante de que a análise da informação está completa.

# RELATÓRIO PARA O GESTOR

## INTRODUÇÃO

O presente relatório baseia-se nas respostas que Sample Candidate deu a um inventário de personalidade de auto-avaliação, o Inventário de Comportamentos Profissionais (OPQ32). O questionário pedia-lhe para descrever o seu comportamento, preferências e atitudes relativamente a diferentes aspectos da vida profissional, ao identificar, a partir de blocos de frases, a afirmação que tinha mais e a afirmação que tinha menos a ver consigo. As respostas dadas foram comparadas com as obtidas por um grande grupo de pessoas que responderam ao mesmo inventário, de forma a obter-se o perfil das preferências percebidas por Sample Candidate em relação a diferentes formas de se comportar em contexto profissional. Estas agrupam-se em três grandes áreas: Relações com as Pessoas, Estilo de Pensamento e Sentimentos e Emoções.

Este relatório deve ser confidencial. Descreve o perfil de personalidade de Sample Candidate e estabelece relações entre os vários aspectos envolvidos. Ao considerar-se os resultados do inventário de personalidade, é importante ter presente que as respostas dadas baseiam-se no ponto de vista de Sample Candidate, representando a forma como vê o seu próprio comportamento e não a forma como os outros poderão descrever a sua personalidade. A precisão deste inventário depende, então, da franqueza e da sinceridade com que as respostas foram dadas, bem como, em parte, do nível de auto-conhecimento do respondente. Desta forma, os comentários feitos aqui devem ser vistos como possíveis e não como infalíveis. Contudo, o presente relatório pode fornecer pistas importantes relativas ao estilo de trabalho de Sample Candidate e pode ajudar-nos bastante a prever como será o seu comportamento em diferentes situações.

Lembre-se que o inventário descreve a forma preferida de Sample Candidate se comportar e não a sua competência ou aptidão. O inventário fornece uma imagem global do seu estilo actual, sendo o relatório necessariamente bastante geral. Pode ser enriquecido se se confrontarem as implicações desta informação com a função actual ou futura da pessoa. A informação apresentada no relatório é considerada válida por um período de 18-24 meses, dependendo do papel que Sample Candidate desempenha profissionalmente e das circunstâncias pessoais. Se tiverem ocorrido mudanças significativas na sua vida ou na sua função, Sample Candidate deve responder novamente ao inventário.

Se tiver alguma questão relativa ao conteúdo do relatório, por favor contacte uma pessoa que tenha recebido formação sobre a utilização dos Inventários de Comportamentos Profissionais (OPQ).

## **RELAÇÕES COM AS PESSOAS**

### **Influência**

Persuadir pessoas não é algo que Sample Candidate esteja inclinado(a) a fazer. Não só se interessa muito pouco por conduzir negociações com os outros ou por vender-lhes uma ideia, como também tende a manter-se afastado(a) do papel de líder do grupo, preferindo que sejam os outros a fazê-lo. É, então, provável que tanto as funções de vendas como as de gestão sejam pouco atractivas para si, uma vez que se sente desconfortável em situações que exijam um elevado nível de influência.

Quando chega a altura de argumentar e debater vivamente, Sample Candidate é ligeiramente mais directo(a) do que a maioria, mas a sua estratégia independente significa que é provável que siga o seu próprio caminho, independentemente daquilo que os outros decidam.

### **Sociabilidade**

Apesar de apreciar profundamente estar na companhia dos outros, preferindo incomparavelmente estar acompanhado(a) do que sozinho(a), Sample Candidate revela ser uma pessoa discreta, não mantendo muitas ou animadas conversas. É provável que isto aconteça independentemente das pessoas com quem está, embora se sinta apenas um pouco menos confortável com pessoas desconhecidas do que a maioria das pessoas. É plausível que seja bem sucedido(a) como membro de uma equipa, mas é naturalmente uma pessoa tão discreta que as suas contribuições podem por vezes ser ignoradas.

A sua preferência por manter uma postura discreta num grupo torna-se mais extrema devido à sua postura extremamente modesta relativamente às suas próprias realizações. Assim, é provável que tenha relativamente pouco impacto num grupo social, podendo vir a necessitar de algum apoio caso os seus sucessos tenham de ser devidamente reconhecidos pelos outros.

Apesar de gostar fortemente de trabalhar em conjunto com outras pessoas, mantém habitualmente as suas próprias opiniões. Tal permite-lhe conservar algum individualismo dentro do grupo, mas pode causar alguns conflitos, uma vez que é improvável que mude o seu ponto de vista apenas para se aproximar da opinião da maioria, mesmo apreciando tanto a companhia dos outros.

Apesar de se descrever como gostando fortemente de trabalhar em conjunto com outras pessoas, não se preocupa em analisar o comportamento e as reacções destas. Tal pode significar que, embora passe um tempo considerável com os outros, não chega a conhecer de forma aprofundada as suas motivações e comportamentos.

É provável que Sample Candidate preste atenção aos outros porque isso o(a) ajuda a obter um grau muito alto de variedade e novidade no dia-a-dia. Deste modo, tende a relacionar-se mais com as pessoas que lhe proporcionem a oportunidade de viver experiências novas e variadas.

Não só procura estabelecer bastantes contactos sociais com outras pessoas, como é uma pessoa sensível a quaisquer críticas ou comentários negativos que os outros lhe possam fazer. Deste modo, é provável que valorize bastante aquilo que os outros pensam de si, sentindo fortemente qualquer crítica que lhe seja dirigida.

Embora sinta uma necessidade muito grande de estar rodeado(a) de pessoas, tal não significa que se deixe facilmente enganar por elas. Descreve-se como sendo uma pessoa que desconfia fortemente dos outros, sendo habitual que suspeite das pessoas e dos seus motivos escondidos quando lida com elas. Consequentemente, quando estabelece relações com os outros mantém uma postura defensiva.

## **Empatia**

Embora se sinta muito relutante em falar sobre as suas realizações, preferindo guardá-las para si próprio(a), Sample Candidate não pode ser descrito(a) como particularmente tolerante, preferindo claramente manter-se afastado(a) dos problemas dos outros. No que toca a consultar as pessoas, tende a fazê-lo tanto como a maioria antes de tomar uma decisão.

## **ESTILO DE PENSAMENTO**

### **Análise**

Sample Candidate refere ter uma clara preferência por analisar criticamente informação ou planos que lhe sejam propostos. Afirma ainda gostar de trabalhar com informação numérica ou estatística, sendo este interesse o típico da maioria dos seus pares. No entanto, não se interessa por observar as pessoas. Deste modo, descreve-se como tendo muito pouca tendência para analisar as pessoas, as suas motivações e comportamentos. Parece que a avaliação crítica da informação é o seu principal interesse em termos de análise, sendo provável que seja mais eficaz em funções operacionais técnicas ou especializadas do que em funções que tenham como foco principal a gestão de pessoas.

Para além de afirmar que não gosta nada de analisar os comportamentos e as motivações das outras pessoas, também descreve uma tendência para se comportar de forma muito semelhante numa grande variedade de situações. Isto sugere um estilo de comportamento algo rígido, que não varia segundo o contexto. Tal é devido possivelmente ao baixo interesse que tem por saber como isso afecta os outros ou a forma como é visto(a) pelos outros.

### **Criatividade e Mudança**

Sample Candidate refere preferir fortemente continuar a utilizar os métodos de trabalho já testados. Apesar disso, vê-se como sendo uma pessoa tão curiosa intelectualmente como a maioria, no que se refere a gostar de discutir assuntos hipotéticos e teóricos. Para além disso, interessa-se pouco por produzir ideias novas. Esta combinação de preferências sugere uma tendência para ser fiel aos métodos de trabalho existentes, embora possa por vezes produzir ideias para os melhorar, evitando os aspectos mais complexos dos assuntos.

Sample Candidate refere preferir nitidamente a variedade e a novidade no seu trabalho. Apesar disso, tem uma tendência clara para se comportar sempre da mesma forma em várias situações e com pessoas diferentes. Assim, embora goste de variar, isto não significa necessariamente que adapte suficientemente o seu comportamento a cada situação.

Contrastando com a sua forte preferência pela forma mais tradicional de encarar as coisas, não gosta mesmo nada de trabalhar num ambiente de trabalho altamente rotineiro ou repetitivo. Isto sugere uma combinação algo complexa de alguém que procura oportunidades para variar e mudar o seu dia-a-dia de trabalho, mas muito dentro da zona de conforto, aplicando métodos testados e bem aceites a eventuais problemas que possa encontrar.

Não deixa de ser curioso que, embora goste de ter um círculo de amigos muito vasto, gostando muito de estar rodeado(a) de pessoas, se descreva como mantendo um comportamento muitoparecido em diferentes situações. Deste modo, tende a ser visto(a) como tendo um estilo de comportamento previsível e que variapouco independentemente das pessoas com quem está.

É possível que a sua procura constante da novidade possa ter algum impacto na estruturação do seu trabalho. Contudo, considera importante a verificação de pormenores e o trabalho sistematizado, respeitando tanto como os outros o cumprimento dos prazos. Desta forma, pode tentar equilibrar a sua grande necessidade de estruturação com a vontade de experimentar coisas novas no seu dia-a-dia de trabalho.

A sua elevada necessidade de variedade e mudança tende a relacionar-se com a necessidade de se sentir totalmente ocupado(a) e com a sensação de que tem muito que fazer. De forma a poder sentir que tem muitas actividades, é possível que se a rotina ou o trabalho repetitivo escassearem, procure activamente trabalho adicional ou diferente, de modo a manter a sensação de elevada actividade.

## **Estrutura**

Ao planear e definir objectivos, é previsível que Sample Candidate assumira uma postura mais estratégica e que tenha em conta as consequências a longo prazo. Para além disso, tem um nível de preocupação com a organização e o pormenor que é um pouco maior do que o dos outros. Desta forma, o planeamento que faz tende a evitar demasiada atenção aos detalhes minuciosos, focando-se mais numa perspectiva estratégica, dando apenas uma atenção moderada aos pormenores de qualquer plano ou proposta.

Sample Candidate parece gostar muito de cumprir regras e regulamentos, embora coloque um ênfase mais moderado no que se refere à conclusão das tarefas, sendo este tão acentuado como na maioria das outras pessoas. Estas características parecem indicar uma tendência ligeiramente maior para seguir os procedimentos do que para concluir o trabalho. Pode revelar-se uma pessoa claramente preocupada com o cumprimento de regras e regulamentos, não deixando os comprometendo para cumprir um prazo.

A sua visão centrada em questões e objectivos a longo termo pode ter sido desenvolvida a partir de alguma consulta aos outros que foi tomada em consideração, pelo menos em parte.

Ao estabelecer objectivos a longo prazo, tende tanto como as outras pessoas a incluir a informação e os dados mais relevantes. Para além disso, é plausível que despenda tempo a fazer uma análise crítica, pelo que no global pode dizer-se que o seu planeamento é bem pensado e bem avaliado.

É bastante provável que o planeamento a longo prazo que desenvolve se baseie nas práticas e nos métodos compartilhados pela organização. Neste sentido, os seus planos têm uma elevada probabilidade de serem aceites, embora possam ser vistos como tradicionais e mantendo o estabelecido, e não como antecipatórios das necessidades de mudança.

Parece existir uma relação forte entre a sua atitude favorável à adesão às regras e regulamentos e o facto de preferir largamente os métodos e valores instituídos na organização ou empresa. Juntas, estas duas características apontam para uma pessoa com uma perspectiva bastante tradicional.

## **SENTIMENTOS E EMOÇÕES**

### **Emoção**

Vê-se como alguém que consegue descontraí-lo menos facilmente do que os outros. Por outro lado, tende a ficar extremamente tenso(a) antes de acontecimentos importantes e existem aspectos muito específicos que lhe causam alguma ansiedade.

Sample Candidate considera ser bastante sensível a críticas ou a comentários pessoais que lhe sejam dirigidos embora possa ser relativamente pouco visível, pois tende a ter uma postura equilibrada, nem pessimista nem optimista. É improvável que se revele uma pessoa crédula dado que afirma confiar muito pouco nos outros e que não os julga de forma superficial.

No que se refere à expressão de sentimentos, tende a ser um pouco mais aberto(a) do que a maioria das pessoas. Pode acontecer que considere alguns tipos de emoção mais fáceis de expressar do que outros.

Apesar de ser consideravelmente sensível a críticas e a feedback negativos, sente-se razoavelmente capaz de manifestar abertamente o seu desacordo. Isto pode dever-se ao facto de ter ideias próprias fortes e pouco susceptíveis de serem mudadas, mesmo face a críticas directas.

### **Dinamismo**

Sample Candidate prefere mais trabalhos que exijam o gasto de energia, gostando de se manter ocupado(a) e de ter muito para fazer. Ao descrever o seu nível de competição, é um pouco mais enérgico(a) do que os outros na procura da vitória. Também se descreve como alguém que é tão ambicioso como o habitual quando define os seus objectivos e quando luta pelo sucesso profissional. Independentemente da possibilidade de sucesso ou promoção, o seu empenho e esforço tendem a ser evidentes, como se acreditasse que esse esforço é a sua própria recompensa.

Quando avalia uma situação e toma uma decisão, é consideravelmente mais cauteloso(a) do que a maioria das pessoas. Tal pode ser extremamente importante numa função em que não se possa errar, como por exemplo em situações em que se ponha a vida humana em risco, mas também pode ser considerado uma desvantagem se for necessária rapidez e capacidade de decisão.

O facto de gostar de ter muito para fazer e de se manter ocupado(a) pode estar relacionado com preferir muito mais a variedade e a mudança à rotina. Em conjugação, estas duas características sugerem que é uma pessoa que gosta de ter muitas actividades a decorrer ao mesmo tempo e que procura a variedade e projectos novos, mesmo que isso signifique envolver-se em várias tarefas e ter de gerir várias coisas ao mesmo tempo.

O facto de tender frequentemente a despende tempo na tomada de decisão pode estar relacionado com a sua necessidade de avaliar criticamente a informação. O seu perfil sugere que talvez possa atrasar um pouco a sua decisão até se sentir confiante de que a análise da informação está completa.



## METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informação para Sample Candidate:

Questionário / Teste de Aptidão	Grupo de Comparação
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

## SECÇÃO DE DADOS PESSOAIS

<b>Nome</b>	Sample Candidate
<b>Dados do Candidato</b>	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
<b>Relatório</b>	OPQ32 Relatório para o Utilizador e para o Gestor v2.0 <sup>RE</sup>

## SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório foi elaborado pelo Online Assessment System da SHL. Inclui informação sobre o Inventário de Comportamentos Profissionais® (OPQ32). Este inventário só pode ser utilizado por pessoas formadas para a sua utilização e interpretação.

O relatório aqui apresentado foi elaborado a partir dos resultados de um inventário respondido por uma pessoa e reflecte fundamentalmente as respostas dadas pelo(a) próprio(a). Devem ser tomadas em consideração as limitações inerentes a todos os questionários de auto-avaliação ao fazer-se a interpretação destes resultados.

Este relatório foi elaborado por um sistema electrónico e o utilizador do programa pode introduzir alterações e acrescentar informações ao texto elaborado automaticamente.

O SHL Global Management Limited e seus associados não podem garantir que o conteúdo corresponde exclusivamente ao texto elaborado automaticamente. Não podemos aceitar qualquer responsabilidade pelas consequências da utilização deste relatório e isto inclui responsabilidade de qualquer tipo (incluindo negligência) pelos seus conteúdos.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2018 SHL e/ou seus afiliados. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para utilização pelos seus clientes e o seu conteúdo é propriedade intelectual da SHL. Como tal, a SHL permite ao cliente a reprodução, distribuição, correcção e arquivo deste relatório apenas para uso interno e não comercial. Todos os outros direitos da SHL são reservados.