

# Supervisor 7.1 (Internacional)

## Relatório detalhado

### Nome do/a candidato/a:

Sample Report



**Percentil: 5%**

**✘ Não recomendado(a)**

### Aviso:

A informação contida destas páginas é confidencial e destina-se exclusivamente à(s) pessoa(s) a quem diz respeito ou a outras pessoas autorizadas.

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

### Instruções

Este relatório é confidencial e o respetivo conteúdo destina-se a ajudar a prever o comportamento do/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.

### Potencial para Funções de Gestão

Trata-se de uma avaliação do potencial para sucesso na área da gestão 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.



**O perfil de resposta do(a) candidato(a) relativo a conquistas passadas, orientação social e orientação profissional não é semelhante aos perfis de gestores altamente eficientes. A fraca correspondência entre os perfis sugere que não é provável que o(a) candidato(a) seja um(a) gestor(a) bem sucedido(a).**

### 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.



**É provável que este(a) candidato(a) aparente não ser de confiança, preferindo adiar ou evitar tarefas desafiantes e trabalho menos interessante. Consequentemente, o(a) candidato(a) pode não planear adequadamente, sendo provável procrastinar e pode tender a ficar para trás na realização de tarefas difíceis. O(a) candidato(a) pode distrair-se facilmente e pode ter dificuldade em trabalhar em tarefas banais ou rotineiras sem supervisão direta da sua chefia.**

### Realização

Este componente mede a tendência de estabelecer e atingir objetivos desafiantes, enquanto se persiste perante obstáculos significativos. Esta característica caracteriza-se por: trabalhar arduamente; ter satisfação e orgulho na produção de trabalho de alta qualidade; e ser competitivo/a.



**É provável que o/a candidato/a aceite objetivos relativamente desafiantes, mas é menos provável que assuma projetos mais agressivos sem uma solicitação específica. O/A candidato/a pode persistir algum tempo a trabalhar para ultrapassar obstáculos, mas pode tender a desistir face a desafios significativos. O/A candidato/a evidencia um nível médio de competitividade e uma intensidade moderada no seu trabalho.**

### 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.



**É provável que o(a) candidato(a) prefira tarefas e experiências bem conhecidas. É improvável que o(a) candidato(a) peça feedback sobre o seu desempenho e pode reagir de forma não construtiva quando recebe feedback negativo. É improvável que o(a) candidato(a) aprenda com experiências passadas e, por isso, é provável que repita erros. O(a) candidato(a) demonstra uma aptidão inferior à média para identificar padrões em informações complexas e é improvável que aplique experiências passadas em problemas futuros.**

### Aceita outros\*

Mede até que ponto o(a) candidato(a) tem uma atitude isenta de juízos de valor e reconhece pontos de vista diferentes.



**Este(a) candidato(a) pode sentir-se pouco à vontade com pessoas que tenham pontos de vista diferentes e pode emitir juízos de valor sobre outras pessoas com base na respetiva aparência ou origens.**

### Mostra cortesia\*

Mede até que ponto o(a) candidato(a) é paciente, educado(a) e respeitador(a).



**Este(a) candidato(a) pode passar ao lado de oportunidades de tratar outras pessoas com o maior respeito.**

### Mantém boas relações profissionais\*

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



**Este/a candidato/a pode não dar muito valor às suas relações profissionais e pode ser menos provável que aja de formas que fortaleçam tais relações ao longo do tempo.**

### Analisa informações\*

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



**Este(a) candidato(a) pode evitar tarefas que envolvam analisar informações, achar desafiante fazê-lo ou ser lento(a) a fazer progressos ao fazê-lo.**

### Aprende rapidamente\*

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



**Este(a) candidato(a) pode ter dificuldade em absorver informações novas e precisar de tempo para contemplação antes de a compreender na totalidade.**

### Trabalha cumprindo elevados padrões de qualidade\*

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



**Este(a) candidato(a) pode não ter consciência da qualidade do seu trabalho e pode ficar satisfeito(a) com uma tarefa, mesmo que nem tudo seja feito corretamente.**

### Cumpra as regras e regulamentos\*

Mede até que ponto o(a) candidato(a) cumpre regras, linhas de orientação e procedimentos.



**Este(a) candidato(a) pode encarar as regras e regulamentos como orientações gerais em vez de políticas que necessitam de ser sempre cumpridas.**

### Adapta-se à mudança\*

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



**É provável que este(a) candidato(a) se sinta desconfortável com mudanças no seu ambiente de trabalho e demore mais tempo a adaptar-se a mudanças novas.**

### Controla as emoções\*

Mede até que ponto o/a candidato/a controla as emoções negativas.



**Tal como a maioria dos candidatos, é provável que este/a candidato/a seja desafiado/a por situações difíceis e pode, por vezes, ter de se esforçar muito para ocultar as suas reações negativas.**

### Trabalha energeticamente\*

Mede até que ponto o(a) candidato(a) se mantém ocupado(a) no trabalho e gosta de assumir novas responsabilidades.



**É provável que este(a) candidato(a) prefira um elevado volume de trabalho ou uma agenda totalmente preenchida que o(a) mantenha ocupado(a) a maior parte do tempo e assumirá novas responsabilidades desde que elas não se tornem demasiado penosas ou exigentes.**