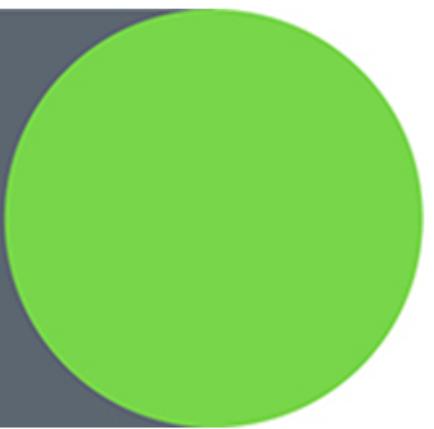




Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ Perfil

**Nome**

Sra. Sample Candidate

Data

29 outubro 2019

Stens

RELACIONAMENTOS COM AS PESSOAS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	INFLUÊNCIA
7	raramente pressiona as outras pessoas para que mudem suas opiniões, vender lhe desagrada, menos à vontade usando negociação	■	■	.	.	.	
7	contente em deixar que outros assumam o comando, não gosta de dizer aos outros o que fazer, pouco provável que assuma a liderança	■	■	.	.	.	
5	evita criticar os outros, pode não expressar suas opiniões, não está pronto para contribuir expressando suas próprias opiniões	.	.	.	■	■	
9	aceita as decisões da maioria, preparado para seguir o consenso	■	■	.	
6	quieto e reservado em grupos, não gosta de ser o centro das atenções	■	■	
1	à vontade quando fica um tempo longe de pessoas, dá valor ao tempo que passa sozinho, raramente sente falta da companhia de outras pessoas	■	
5	sente-se mais à vontade em situações menos formais, pode se sentir inadequado quando conhece alguém	.	.	.	■	■	
5	divulga seus sucessos e pontos fortes, fala sobre suas conquistas pessoais	.	.	.	■	■	
7	preparado para tomar decisões sem fazer consultas, prefere tomar decisões sozinho	■	■	
7	seletivo ao ser solidário e obsequioso, desinteressado nos problemas pessoais dos outros	■	■	
ESTILO DE RACIOCÍNIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ANÁLISE
6	prefere lidar com opiniões e sentimentos e não com fatos e números, é pouco provável que use estatísticas	■	■	
8	não se concentra nas limitações potenciais, não gosta de analisar informações criticamente, raramente procura os erros ou enganos	■	■	.	.	.	
7	não questiona os motivos para o comportamento das pessoas, tem uma tendência a não analisar as pessoas	■	■	
4	prefere mudanças a métodos de trabalho, prefere novas abordagens, menos convencional	.	.	■	■	
10	prefere lidar com questões práticas a lidar com questões teóricas, não gosta de lidar com conceitos abstratos	■	.	.	
10	é mais provável que aprimore do que gera idéias, menor tendência a ser criativo e engenho	■	.	.	
9	prefere a rotina, preparado para fazer trabalho repetitivo, não busca a variedade	■	■	.	.	.	
5	comporta-se de forma consistente em todas as situações, é pouco provável que se comporte de forma diferente com pessoas diferentes	.	.	.	■	■	
6	é mais provável que se concentre nas questões imediatas que nas de longo prazo, menos provável que assuma uma perspectiva estratégica	■	■	
5	é pouco provável que se preocupe com detalhes, menos organizado e sistemático, não gosta de tarefas que envolvam detalhes	.	.	.	■	■	
3	considera os prazos flexíveis, preparado para deixar algumas tarefas inacabadas	■	■	
4	não se deixa restringir por normas e procedimentos, preparado para desobedecer as regras, tem uma tendência a não gostar de burocracia	.	.	■	■	
SENTIMENTOS E EMOÇÕES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ESTRUTURA
4	tem uma tendência a ficar tenso, tem dificuldade em relaxar, pode ter dificuldade em descontrair depois do trabalho	.	.	■	■	
6	fica calmo antes de ocasiões importantes, menos afetados por eventos importantes, despreocupado	■	■	
3	sensível, magoa-se facilmente com as críticas, irrita-se com comentários injustos ou insultos	■	■	
4	preocupado com o futuro, acha que as coisas vão dar errado, concentra-se no aspecto negativo de uma situação	.	.	■	■	
4	desconfiado das intenções dos outros, tem dificuldade em confiar nos outros, é pouco provável que seja enganado pelas pessoas	.	.	■	■	
6	expressa abertamente seus sentimentos, tem dificuldade em esconder o que está sentindo, exibe suas emoções claramente	■	■	
6	gosta de levar as coisas em um ritmo constante, não gosta de trabalhos que exijam demais	.	.	.	■	■	
7	não gosta de competir com os outros, acha que participar é mais importante que vencer	■	■	
7	vê o avanço da carreira como menos importante, procura alvos possíveis ao invés de alvos altamente ambiciosos	■	■	
7	tem uma tendência a ser cauteloso ao tomar decisões, não gosta de se apressar a chegar a conclusões	■	■	
6	respondeu com menor consistência ao questionário	.	.	.	■	■	
OPQ32r Portuguese Managerial & Professional 2013 (PRT)												

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO

Este Perfil baseia-se nas seguintes fontes de informações do Sra. Sample Candidate:

Questionário/Teste de Habilidade	Grupo de comparação
OPQ32r Portuguese v1 (Std Inst)	OPQ32r Portuguese Managerial & Professional 2013 (PRT)

SEÇÃO DE INFORMAÇÕES PESSOAIS

Nome	Sra. Sample Candidate
Dados do Candidato	RP1=7, RP2=7, RP3=5, RP4=9, RP5=6, RP6=1, RP7=5, RP8=5, RP9=7, RP10=7, TS1=6, TS2=8, TS3=7, TS4=4, TS5=10, TS6=10, TS7=9, TS8=5, TS9=6, TS10=5, TS11=3, TS12=4, FE1=4, FE2=6, FE3=3, FE4=4, FE5=4, FE6=6, FE7=6, FE8=7, FE9=7, FE10=7, CNS=6
Relatório	OPQ32 Perfil v2.0 ^{RE}

SOBRE ESTE RELATÓRIO

Esse relatório foi gerado a partir da utilização do sistema de Avaliação On-line da SHL. Ele contém informações do questionário de Personalidade Ocupacional™ (OPQ32). A utilização desse questionário é limitada às pessoas que receberam treinamento específico para sua utilização e interpretação.

O relatório é gerado através do resultado do questionário respondido pelo participante e reflete as respostas dadas por eles. A devida consideração deve ser dada à natureza subjetiva de avaliações que usam questionários como base na interpretação desses dados.

Esse relatório foi gerado eletronicamente - o usuário do software pode fazer alterações e acrescentar algo no texto do relatório.

SHL Global Management Limited e companhias associadas não garantem que o conteúdo desse relatório não foi alterado pelo sistema do computador. Não nos responsabilizamos pelas consequências do uso desse relatório e isso inclui consequências de todo tipo (incluindo negligência) para com esse conteúdo.

www.shl.com

© 2019 SHL e/ou suas afiliadas. Todos os direitos reservados. SHL e OPQ são marcas comerciais registradas no Reino Unido e em outros países.

Este relatório foi produzido pela SHL para uso de seus clientes e contém propriedade intelectual da SHL. A SHL autoriza os seus clientes a reproduzirem, distribuírem, corrigirem e armazenarem este relatório somente para uso interno e não para fins comerciais. Todos os outros direitos da SHL são reservados.