

QUESTIONÁRIO GERAL

PARTICULAR E CONFIDENCIAL

26/8/2004

Thomas Key

	I	II	III
D	8	3	5
I	5	2	3
S	4	11	-7
C	3	7	-4

CARACTERÍSTICAS

Amigável, influente, persuasivo, comunicativo, otimista, assertivo, impositivo, empreendedor, competitivo, iniciativa, incansável, ávido, ativo, resoluto e independente.

Abertura e Comunicação

Esta pessoa é hábil no seu trato com outros e, em vista disso, prefere se desempenhar de forma amistosa. Para fazer valer seu ponto de vista, usa seu charme e sua capacidade de persuasão e, se isso não der certo, consegue se mostrar mais direta e assertiva. Sente uma necessidade inata em obter resultados, sem deixar, porém, de levar em consideração os outros na busca de suas metas. Esta pessoa é, naturalmente, segura de si e entusiasmada e, em vista disso, é capaz de transmitir estes sentimentos a outros, contagiando-os com seu entusiasmo. Tendo o dom da comunicação, é capaz de convencer os outros de suas opiniões e de promover-se a si mesma e à empresa. Aprecia um ambiente, onde os acontecimentos se desenrolam com rapidez, as mudanças são freqüentes e a diversidade está sempre presente. As obrigações administrativas de rotina poderão frustrá-la, pois lhe falta a paciência e a persistência necessárias a acompanhar tais tarefas até sua conclusão. Devemos salientar, porém, que, se um resultado depender da finalização de tais tarefas, sua determinação e sua necessidade por realizações irão fazer com que as conclua.

Provavelmente, irá adequar-se melhor a um cargo que lhe ofereça variedade, além de desafios e muitas oportunidades. A obtenção de resultados deverá ser parte integrante da posição e as obrigações administrativas deverão, sempre que possível, serem mantidas em um nível mínimo.

DICAS para a entrevista

Na primeira fase desta entrevista, deixe-a se expressar livremente. Provavelmente, se sentirá totalmente à vontade e seu entusiasmo e auto-segurança deverão ser aparentes. Portanto, se o cargo requerer uma pessoa capaz de se promover a si mesma e à sua empresa, esta será a ocasião, para avaliar este aspecto de seu comportamento.

Se, por outro lado, neste cargo, houver a possibilidade de ocorrerem situações de confrontação ou se precisar lidar com pessoas agressivas, comece a pressioná-la. Procure questionar suas observações e, de uma maneira

geral, conteste o que diz. Como teme a perda de sua popularidade, é possível que recue, quando desafiada. Verifique se a sua reação diante de pessoas mais fortes poderá comprometer seu desempenho na função.

PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO

Recomendamos que seja seguida a técnica de entrevistas usual, no que diz respeito a CV, educação, experiência, conhecimento e outros requisitos especiais. As questões seguintes foram selecionadas com vistas à avaliação das potenciais áreas fracas desta pessoa em relação ao tipo de função selecionado. Deve-se utilizar toda a bateria de perguntas.

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa se manterá firme, a fim de prevalecer ou se apresenta a tendência de ceder com muita facilidade.

Quais você acha que são as características essenciais que este tipo de empresa requer de seus funcionários?

Quais destas características são suas?

Você acha que uma pessoa precisa se empenhar bastante para ser bem-sucedida?

Quais são seus principais pontos fracos?

O que você faz para superá-los? Cite alguns exemplos práticos.

Fale sobre como você costuma se dar com seus colegas de trabalho.

Você já sentiu vontade de ser um pouco mais firme?

Se sua resposta for sim, como você poderia conseguir isso sem treinamento?

Observações:

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa é capaz de avaliar outras ou se é completamente ignorante de seus sentimentos e pensamentos.

Quando você diz alguma coisa, você o faz no momento oportuno?

Você é capaz de me dar um exemplo?

Você acha que é rápido para detectar os problemas e as reações das outras pessoas?

O que você procura em uma pessoa, quando quer avaliá-la?

Você alguma vez já fez um juízo errado?

Mencione uma ocasião em que você cometeu este engano.

Você acha que é capaz de avaliar o andamento desta entrevista?

Por que você diz isso?

Observações:

Objetivo das perguntas - Verificar se, por causa da necessidade desta pessoa por diversidade e mudanças, ela assume mais do que consegue dar conta.

Você gosta muito de assumir novas tarefas?

Como faz para se assegurar de que irá dar conta de todas as suas obrigações?

Muitas pessoas acabam deixando alguém na mão em algum momento qualquer. Fale sobre a última vez que você fez isso.

Qual foi a reação desta pessoa?

O que você falou?

Que medida você tomou para que isso não volte a acontecer?

Você estabelece para si mesmo prazos bem definidos?

Mencione algumas ocasiões quando não conseguiu cumprir os prazos estabelecidos.

O que você fez a este respeito?

Observações:

Objetivo das perguntas - Verificar se esta pessoa é capaz de lidar com indivíduos dos quais não goste e com os quais não costuma se dar.

Que tipo de tarefas faz você perder o entusiasmo pelo trabalho?

Descreva o tipo de pessoa que o deixa frustrado.

Você costuma mostrar sua irritação ou desaprovação para estas pessoas?

Você é capaz de me explicar com detalhes quais são as características das pessoas que costumam irritá-lo?

Se precisasse trabalhar com uma pessoa com estas características, como você se sairia?

Observações:

Guia do Usuário

Deve-se observar que estas perguntas foram formuladas especificamente para o primeiro estágio da entrevista, isto é, para uma primeira apreciação. Informações adicionais sobre entrevistas iniciais estão contidas no relatório "Pontos Fortes e Limitações".

Se este candidato continuar a ser cogitado para o cargo, o relatório Perfil PPA irá fornecer detalhes adicionais, inclusive informações sobre provável comportamento sob pressão, frustrações, sobre como Esta pessoa é mais bem motivada, além do estilo ideal de seu supervisor.