



*Relatório Confidencial*

*para*

Joao Silva

19/09/2006

Profiles Brasil  
R. Padre Anchieta, 2310 - cj.41  
Curitiba PR, Parana 80 730-000  
(41) 3026-0888

**AVISO REFERENTE A ESTE RELATÓRIO**

Os resultados dessa avaliação não devem ser utilizados como único determinante de contratação ou não contratação do candidato. Devem ser avaliadas a experiência profissional anterior, as habilidades exigidas pelo trabalho, bem como as referências pessoais. Quando a segurança dos outros precisa ser levada em conta, deve ser considerada a verificação da formação, uma avaliação médica do estado de saúde e da utilização de drogas. Essa avaliação não mede tendências violentas, condições psicóticas, desvio sexual ou opiniões políticas, e não poderá ser utilizada na identificação dessas condições ou na previsão de algum comportamento associado. Favor consultar o Guia do Usuário para maiores instruções sobre a utilização desses resultados.

**O Fator de Distorção para este assessment é 7**

O Fator de Distorção indica a franqueza do indivíduo ao responder este assessment. Esta escala varia de 1 a 9, com pontuações mais altas sugerindo maior honestidade.

## RELATÓRIO PARA ENTREVISTA

O relatório Step One Survey II contribui com informações para sua consideração ao tomar uma decisão de emprego em relação a Joao.

### PARTE UM

**Verificação Rápida** – Esta seção responde cinco questões sobre Joao Silva:

1. Qual a situação de emprego dele?
2. Quando Joao Silva pode começar?
3. Quais dias/horários ele está disponível para trabalhar?
4. Qual foi o seu salário mais recente?
5. Ele já supervisionou outros no trabalho?

**Seção I - Respostas Inconsistentes** – Foram percebidas contradições entre duas ou mais respostas.

**Seção II - Perfil de Emprego** – Informações essenciais referentes ao seu histórico de empregos com possíveis perguntas na entrevista.

**Seção III - Furtos** – Um resumo de confissões referentes a roubo de dinheiro, propriedades, dados e/ou tempo.

**Seção IV - Abuso de Substâncias Ilícitas** – Confissões pessoais referentes ao uso pessoal e/ou distribuição de substâncias ilícitas e/ou controladas.

**Condenações Criminais** – Confissões pessoais referentes a condenações criminais, se houver.

### PARTE DOIS

**Seção I –** "Atitudes dos Candidatos" referentes à Integridade, Abuso de Drogas, Confiabilidade e Ética Profissional juntamente com descrições dos fatores que estão sendo avaliados.

Perguntas para entrevista estruturada, que se relacionam com assuntos específicos levantados através das respostas do candidato, são aqui fornecidas ao entrevistador

**Seção II - Gráfico** – Um resumo visual dos resultados do candidato.

## PARTE UM

## Verificação Rápida

1. Joao está empregado atualmente.
2. Joao não tem certeza de quando estará disponível para começar a trabalhar.
3. Joao está disponível para trabalhar em período integral.
4. Seu salário mensal mais recente foi maior do que R\$7.000.
5. Ele supervisionou outros no trabalho mais de uma vez.

## Seção I - Respostas Inconsistentes

Os seguintes pares de declarações sugerem contradição nas respostas (indicadas entre parênteses). Por favor reveja, para cada par, uma possível discussão durante a entrevista.

- Você já teve algum problema em trabalhar para um supervisor? (Não)
- Como você descreveria o seu relacionamento com seu supervisor no atual, ou último emprego? (Não muito bom)

## Seção II - Perfil de Emprego

São apresentadas algumas declarações representativas feitas por Joao , além de perguntas para a entrevista.

- Joao afirma que esteve por 1-2 anos no seu último/atual emprego.  
*Pergunta para Entrevista: Após trabalhar por um ou dois anos no seu emprego atual/anterior, o que o motivou a procurar um novo emprego?*
- Joao afirma que a razão para a sua atual busca por emprego não foi relacionada nas opções do questionário.  
*Pergunta para Entrevista: Quais são as principais razões para a sua atual busca por emprego?*
- Joao relata que não tem certeza de quando poderá começar a trabalhar.  
*Pergunta para Entrevista: Você afirmou que não tem certeza de quando estará disponível para começar a trabalhar, se contratado; você pode me dar mais informações?*
- Joao relata que nunca desistiu de um emprego sem dar aviso prévio.  
*Pergunta para Entrevista: Quais considerações éticas você acha que estão relacionadas à desistência de um emprego sem o devido aviso prévio?*
- Joao afirma que nunca teve um problema ao trabalhar para um supervisor.  
*Pergunta para Entrevista: Quais técnicas você utiliza para manter um relacionamento satisfatório com seu supervisor?*
- Joao relata que nunca teve problema ao trabalhar com um colega.  
*Pergunta para Entrevista: O que você fez no passado para manter relacionamentos satisfatórios com seus colegas de trabalho?*

- Joao afirma que sua principal motivação para mudar de emprego no passado foi ganhar mais dinheiro.

*Pergunta para Entrevista: Você encara o dinheiro como a compensação prática pelo trabalho de alguém, um sinal do valor e do status de alguém para a empresa, ou algo mais? Explique.*

- Joao relata que deu (ou planeja dar) duas semanas de aviso prévio antes de sair do seu último (ou atual) emprego.

*Pergunta para Entrevista: Quais obrigações e responsabilidades você acha relevante quando um funcionário está cumprindo aviso prévio?*

- Joao afirma que descreveria o relacionamento com o seu atual ou último supervisor como "não muito bom".

*Pergunta para Entrevista: Me descreva o que é "não muito bom" sobre o seu relacionamento com o seu atual ou último supervisor.*

- Joao indica que registrou um atestado médico, mesmo sem estar doente ou machucado, mais de uma vez.

*Pergunta para Entrevista: Quais razões você teve na época para declarar problemas médicos, mesmo sem estar realmente doente ou machucado? O que justifica essa atitude, na sua opinião?*

- Joao afirma que o seu desempenho foi avaliado como "muito bom" pelo seu supervisor.

*Pergunta para Entrevista: "Quais objetivos você irá estabelecer para manter a sua avaliação pelo seu supervisor como "muito bom" no futuro?"*

### Término

Esta informação foi fornecida por Joao, em relação aos encerramentos anteriores.

- Joao afirma que nunca foi demitido ou pediu demissão para evitar ser demitido.

*Pergunta para Entrevista: Você poderia atribuir alguma qualidade pessoal ao fato de que você nunca foi demitido (ou teve que pedir demissão para evitar ser demitido)?*

### Seção III - Furtos

#### Furto de Dinheiro

- Joao relata que nunca pegou (roubou) dinheiro de qualquer de seus empregadores.

*Pergunta para Entrevista: O que você acha daqueles que roubam ou "emprestam" dinheiro de seus empregadores?*

#### Furto de Propriedade

- Joao relata que nunca pegou (roubou) equipamento, etc, de seus empregadores.

*Pergunta para Entrevista: Você diria que furtos no local de trabalho ocorrem com frequência? Por quê?*

- Joao relata que nunca pegou pertences de seus empregadores.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

### Furto de Dados ou Tempo

Ao revisar esta seção da pesquisa com o candidato, haverá a oportunidade de compartilhar as políticas da sua empresa, em relação ao uso de informações confidenciais informatizadas, uso da Internet e outros assuntos relacionados ao computador.

- Joao relata que em mais de uma ocasião, ele teve acesso à informações de negócios confidenciais informatizadas no trabalho.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

- Joao relata que nunca violou a política da empresa referente ao uso de informações de negócios confidenciais informatizadas.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

- Joao relata que em mais de uma ocasião usou o computador da empresa para acessar a Internet.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

- Joao afirma que já usou o computador da empresa para acessar a Internet por outros motivos além do trabalho mais de uma vez.

*Pergunta para Entrevista: O seu uso do tempo da empresa e acesso ao computador para navegar na Internet por razões pessoais alguma vez gerou um conflito para você no trabalho? Se sim, por favor me conte sobre ele.*

- Joao relata que fez uso pessoal do computador da empresa para emails pessoais, participação em chats e/ou grupos de notícias mais do que uma vez.

*Pergunta para Entrevista: De que maneira seu uso pessoal de ferramentas de comunicação online (email, chat, grupos de notícias, etc) durante o trabalho exerceu impacto sobre seu desempenho e eficiência?*

- Joao indica que a vez mais recente que fez uso pessoal do computador da empresa para acessar a internet foi nos últimos 12 meses.

*Pergunta para Entrevista: Qual era a política, no(s) emprego(s) que você esteve nos últimos 12 meses, sobre o uso pessoal da Internet no trabalho?*

### Seção IV - Abuso de Substâncias Ilícitas

#### Uso Pessoal

- Joao relata que não usou drogas ilícitas no local de trabalho nos últimos 3 anos.

*Pergunta para Entrevista: Na sua opinião, quais as preocupações principais sobre o uso ilícito de drogas no local de trabalho? Você acha que a ajuda terapêutica provida pela empresa para usuários que utilizam drogas no local de trabalho (a fim de manter o emprego) é uma boa idéia?*

- Joao afirma que não usa drogas ilícitas atualmente.

*Pergunta para Entrevista: O que fundamenta a importância de colocar um fim no uso ilícito de drogas no local de trabalho? Qual o papel que um funcionário não usuário de drogas deve exercer para manter um local de trabalho seguro e eficiente?*

- Joao relata que nos últimos três anos não foi reprovado em nenhum teste de drogas.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

- Joao relata que concordaria se submeter a um teste de drogas se fosse uma política da empresa.

*Pergunta para Entrevista: Quantos testes de drogas você já fez sob a requisição de um empregador e quais resultados foram mostrados?*

- Joao relata que nunca usou drogas ilícitas no trabalho.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

### **Distribuição**

- Joao afirma que nunca vendeu ou forneceu drogas ilícitas aos seus colegas de trabalho.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

### **Condenações Criminais**

- Joao relata que nos últimos 5 anos não foi condenado por nenhum crime que não tenha sido completamente julgado pelo tribunal.

*Não foi apresentada pergunta para a entrevista.*

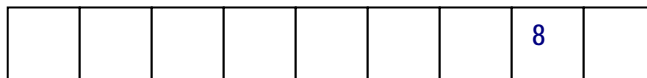
PARTE DOIS  
 ATITUDES DO CANDIDATO

INTRODUÇÃO

Este relatório fornece informações sobre as quatro Escalas de Atitude (Integridade, Abuso de Substâncias, Confiabilidade e Ética no Trabalho). Cada atitude é representada por um gráfico. O parágrafo abaixo de cada gráfico descreve a atitude do candidato.

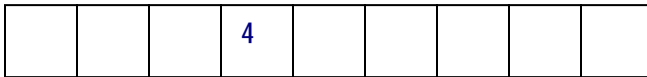
SEÇÃO I - Pontuação das Atitudes

Integridade - Aderência a princípios éticos e morais aceitáveis no ambiente de trabalho.



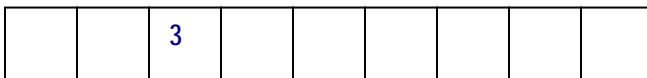
Joao raramente demonstra qualquer tolerância com as pessoas que "pegam emprestado" ou furtam abertamente pertences ou bens de outras pessoas.

Abuso de Substâncias - Atitudes com relação ao abuso de substâncias no ambiente de trabalho.



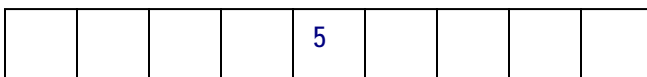
Ele afirma que geralmente é necessário auto-controle em relação a drogas no local de trabalho, mas sua atitude também é tolerante algumas vezes.

Confiabilidade - Atitudes com relação a atrasos e confiança pessoa considerados aceitáveis no ambiente de trabalho.



Ele transmite um certo nível de dúvida e precaução quando trata com outras pessoas.

Ética no Trabalho - Crença no valor do trabalho e nos relacionamentos de supervisão apropriados no local de trabalho.



Joao parece entender o valor de uma ética profissional forte, mas não exclui outras prioridades da sua vida pessoal.

## Perguntas para Entrevista

As seguintes questões para entrevista são apresentadas para sua consideração ao entrevistar Joao. *Note que as "Questões Críticas" são dirigidas ao entrevistador e não devem ser feitas ao candidato.*

Questão Crítica: O candidato é excessivamente crítico, negativo e busca falhas/defeitos?

Resposta do Entrevistado para: Eu não gosto muito de pessoas que se prendem aos seus antigos hábitos quando isso resulta na sua infelicidade. (Joao concorda)

Perguntas para Entrevista:

- Por que você não gosta muito de pessoas que se prendem aos seus hábitos?
- O que você quer dizer com "velhos hábitos"? Dê alguns exemplos.
- Por que você acha que essas pessoas se prendem aos velhos hábitos?

Questão Crítica: O entrevistado toma partido contra algum grupo específico de pessoas?

Resposta do Entrevistado para: Há muitas coisas nas pessoas que realmente me incomodam. (Joao concorda)

Pergunta para Entrevista:

- O que mais te incomoda nas pessoas?

Questão Crítica: O candidato pode sofrer as consequências por contar a verdade?

Resposta do Entrevistado para: A maioria das pessoas mentem para ser bem sucedidas na carreira.

Perguntas para Entrevista:

- Você consegue pensar em um exemplo recente relacionado ao trabalho?
- Não há problema em mentir? Em quais circunstâncias?

Questão Crítica: O candidato terá problemas em aceitar supervisão?

Resposta do Entrevistado para: A maioria dos supervisores pouco se importam com as pessoas a eles subordinadas. (Joao concorda)

Perguntas para Entrevista:

- Por que você acha que a maioria dos supervisores se importam pouco com as pessoas a eles subordinadas?
- Alguma experiência pessoal que sustente este sentimento?
- Quantas dessas experiências?

Questão Crítica: O entrevistado tem uma atitude ruim em relação às pessoas em geral? É capaz de trabalhar próximo de outras pessoas?

Resposta do Entrevistado para: A maioria das pessoas é basicamente egoísta. (Joao concorda)

Perguntas para Entrevista:

- Por que você sente que a maioria das pessoas é egoísta?
- O que você quer dizer com "egoísta"?
- Você já teve alguma experiência pessoal para justificar este sentimento?
- Qual é a melhor maneira para lidar com pessoas egoístas?

Questão Crítica: O candidato possui uma atitude pessimista sobre as pessoas, ou está sendo simplesmente pragmático?

Resposta do Entrevistado para: Muitas pessoas agem educadamente para disfarçar como realmente se sentem. (Joao concorda)

Perguntas para Entrevista:

- Por que você acha que muitas pessoas agem educadamente para disfarçar como realmente se sentem?
- Você pode me dar um exemplo do que você quer dizer?
- Você se utiliza de cortêsias para encobrir o que você realmente sente?

Questão Crítica: Esta tendência irá causar problemas relacionados ao trabalho?

Resposta do Entrevistado para: Demora muito para me deixar irritado. (Joao discorda)

Perguntas para Entrevista:

- Qual a razão mais comum que lhe deixa irado com as pessoas às vezes?
- Quanto é "muito"? Quanto curto é o seu pavio?
- Você pode compartilhar um exemplo ou experiência recente, e as consequências?
- Como a raiva é expressa? Qual a intensidade da reação?

Questão Crítica: O entrevistado sofre de impaciência?

Resposta do Entrevistado para: Geralmente sou impaciente com pessoas que se aproximam e me perturbam com perguntas tolas. (Joao concorda)

Perguntas para Entrevista:

- Me dê um exemplo de uma questão boba.
- O que você quer dizer com "impaciente"? Quão curta é a tua paciência?

Questão Crítica: O candidato pode ser de confiança?

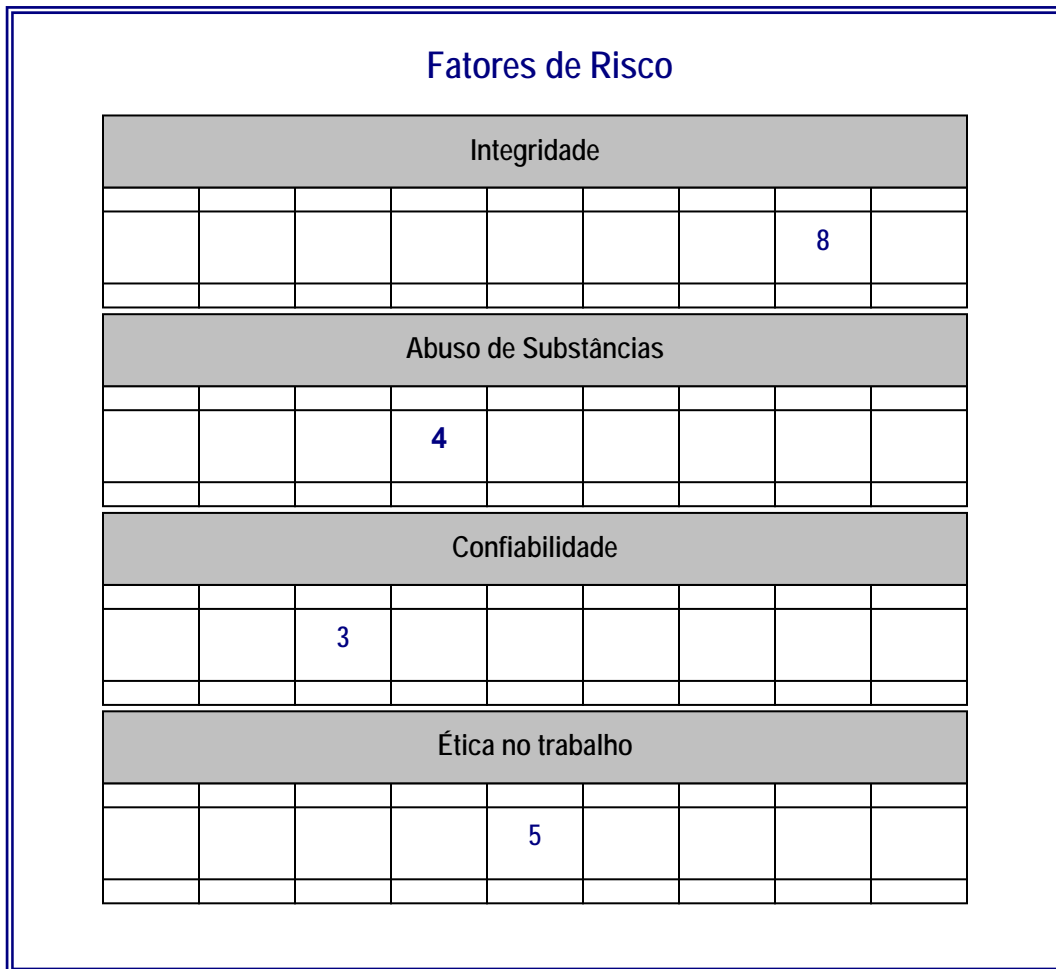
Resposta do Entrevistado para: Eu ficaria incomodado em distorcer um pouco a verdade. (Joao discorda)

Perguntas para Entrevista:

- O que significa "incomodar" (i.e. raiva, ofensa, etc)?
- Quando não há problema em aumentar um pouco a verdade?
- Qual a diferença entre mentir e mascarar a verdade?
- Exemplo recente relacionado ao trabalho, consequências.

SEÇÃO II - GRÁFICO RESUMO

As seguintes pontuações de Joao estão resumidas neste gráfico. Números mais altos sugerem um menor fator de risco.



**FATOR DE DISTORÇÃO**

O Fator de Distorção indica a franqueza do indivíduo ao responder este assessment. Esta escala varia de 1 a 9, com pontuações mais altas sugerindo maior honestidade.

O Fator de Distorção para este assessment é **7**