

**thomas**  <sup>TM</sup>

your business. your people. but better

A **Thomas International** é uma Organização Inglesa, Líder mundial na criação de Ferramentas de Avaliação e Sistemas de Gestão de Pessoas.



Somos detentores da mais avançada Tecnologia para Mapeamento de Competências, Análise de Perfil Profissional, Avaliação de Performance e Construção de Equipes.

Possuímos uma profunda Experiência aprovada em mais 60 Países, atendemos a mais de 30.000 Clientes no Mundo. A Tecnologia está disponível em 56 Idiomas.

No Brasil, mais de 1000 Empresas já utilizam com bastante sucesso as nossas Avaliações e Sistemas de Gestão de Pessoas.



American Beverage Company  
Compañía de Bebidas de Las Américas  
Companhia de Bebidas das Américas





# O Sistema Thomas

**Elaboração de Diagnósticos Organizacionais**



O **Sistema Thomas** foi desenvolvido há mais de 40 anos pelo Psicólogo americano **Dr. Thomas Hendrickson**, com base no **Modelo “DISC”** criado em 1928 pelo Psicólogo **Dr. William M. Marston**, Ph.D. pela Universidade de Harvard.



William M. Marston



O desenvolvimento do **Software** foi elaborado pelo **Dr. Peter Dann**, especialista em neuropsicologia cognitiva e fundador do **Laboratório de Avaliação Humana** da Universidade de Plymouth, na Inglaterra.

O **Sistema** hoje é permanentemente validado e aperfeiçoado por uma equipe de psicólogos comandada pelo **Dr. S.H. Irvine**, da referida Universidade.

Os conceitos de William M. Marston, visavam, originalmente, compreender e sistematizar modelos de interação entre os indivíduos e seus ambientes.

Duas proposições são básicas em sua obra: uma é biossocial, destacando a interdependência das emoções, ações e ambientes.

A segunda se refere aos diferentes mecanismos utilizados pelas pessoas em sua busca pelo prazer e harmonia, e conseqüente afastamento da dor, hostilidade e desprazer.

Esses conceitos representam, nesse contexto, modalidades básicas de reação comportamental a partir da percepção (mais hostil ou amigável) que o sujeito tenha de seu ambiente.



Na década de 50, **Thomas Hendrickson**, da Division of Health Ecology, da Universidade de Minnesota, fez a transposição do **Modelo “DISC”** para o universo da Administração e do Trabalho.



Thomas Hendrickson

Sua obra "**Managing for Success Style Analysis**", além de ter como base primária o livro de Marston, também agrega os trabalhos de **Carl Gustav Jung** na concepção do seu Sistema de Análise de Perfis.



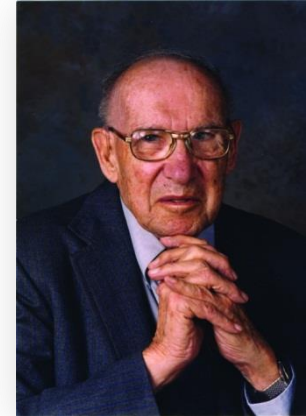
**Certificate of Registration  
as a Psychological Test**

O **Modelo “DISC”** ganhou amplo reconhecimento e é hoje um dos métodos de **avaliação do comportamento humano** mais utilizados em todo o mundo.



"Nunca tivemos tantas opções para decidir nosso destino.

Nenhuma escolha será boa, porém, se não soubermos quem somos".



Peter Drucker

### **O autoconhecimento como diferencial competitivo:**

"O grande diferencial competitivo atualmente no mercado de trabalho é o perfil comportamental das pessoas".

"Cerca de 70% das variáveis que diferenciam um profissional muito bem sucedido dos demais estão relacionadas com as competências comportamentais".



Início: exemplos de relatórios

### exemplos de relatórios

Cada avaliação da Thomas apresenta um relatório, ou uma série de relatórios, fácil de se ler, interpretar e compreender.

Por favor, selecione uma das avaliações enumeradas abaixo para ver exemplos.



- PPA [saiba mais](#)
- Cargas [saiba mais](#)
- TEIQue [saiba mais](#)
- 360 [saiba mais](#)
- GI [saiba mais](#)
- Equipes [saiba mais](#)

“Os Relatórios de Assessment da Thomas eliminam a subjetividade, estabelecem um padrão de avaliação preciso, objetivo e com uma organização lógica de análises e uniformidade de linguagem”.



Análise de Perfil Pessoal da Thomas (PPA) fornece uma visão precisa de como as pessoas se comportam no ambiente de trabalho, dando a você um maior nível de segurança durante o processo de seleção.

Com o PPA, é possível determinar onde aplicar investimentos com treinamento e desenvolvimento, e compreender melhor onde é necessário elevar o moral dos funcionários, evitando a alta rotatividade. Permite que você passe menos tempo administrando pessoas de baixa performance, concentrando-se mais naqueles que realmente irão impulsionar os negócios.

A Análise de Perfil Pessoal leva cerca de oito minutos. Você então receberá um perfil inicial, detalhando os pontos fortes e as limitações do indivíduo, seu estilo de comunicação, a contribuição que pode trazer para os negócios, o que o motiva, seus receios básicos e como se comporta sob pressão.

Após completar o PPA, você terá acesso a outros 18 relatórios que permitirão comparar pessoas com cargos, selecionar currículos, gerenciar, treinar e desenvolver seu pessoal.

### **Use o PPA da Thomas para:**

- ✓ Selecionar a pessoa certa
- ✓ Identificar pessoas a promover
- ✓ Montar equipes
- ✓ Medir motivação e moral para evitar a rotatividade de funcionários
- ✓ Identificar precisamente áreas a desenvolver para que cause impacto máximo nos negócios
- ✓ Gerenciar performance
- ✓ Resolver questões de equipes
- ✓ Aumentar a motivação



## Perfil do PPA - Gráficos e Pontuações

Perfil do PPA

Resumo Executivo

Questionário para Entrevista de Gestão

Questionário para Entrevista de Vendas

Questionário Geral

Guia do Entrevistador

Revisão Pessoal

Feedback do Candidato

Pontos fortes e Limitações

Como gerenciar

Necessidades de Treinamento

Relatório do Conductor

Auditoria de Gestão

Auditoria de Vendas

Guia de Carreira

Auditoria Admin/Técnica

Auditoria de Call Centre

Gráficos e Pontuações

Perfil do Cargo

Relatório Comparativo

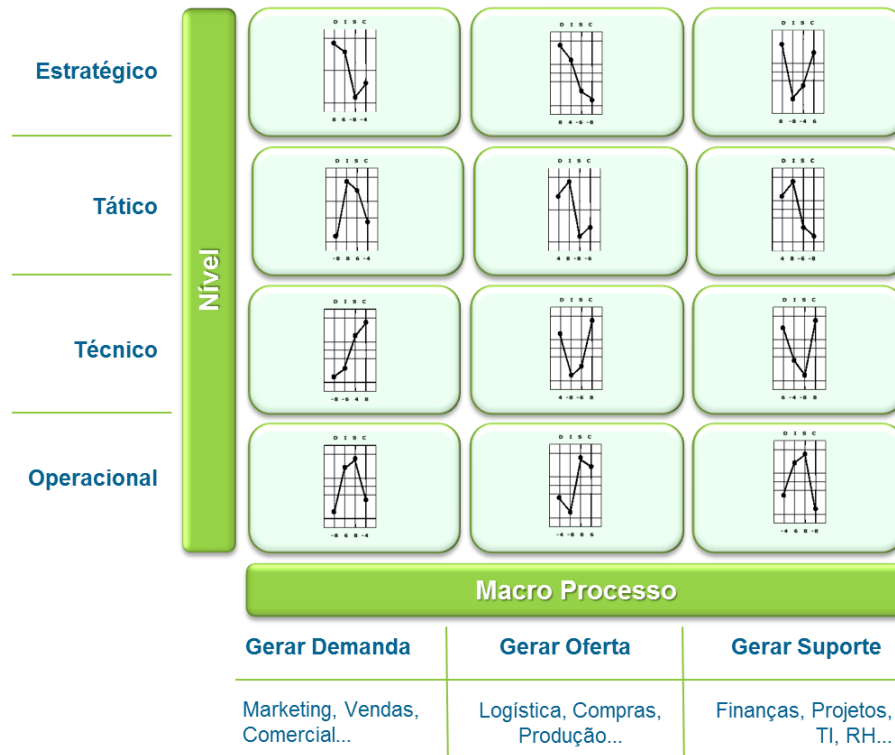
Cargo/Candidato

Compatibilidade

Buscar e Selecionar



# Cargos



O Relatório HJA fornece a partir do Modelo “DISC”, as competências comportamentais desejadas para os Cargos | Funções alvo do Projeto.

Desta forma é criada uma Matriz no próprio Sistema Thomas, que permiti compatibilizar com o Perfil de cada Profissional envolvido no Processo de Assessment Center.

## Cargos

Sabendo o que é bom para um cargo/função é o essencial para se ter pessoas bem-sucedidas e gestores de alta performance.

Ao se definir os pré-requisitos comportamentais ideais para um cargo/função, você estará em uma posição privilegiada para tomar decisões mais claras acerca de quais candidatos se ajustam melhor à função para qual está recrutando. Além disso, com a pessoa certa no lugar certo, você terá maior nível de satisfação no ambiente de trabalho e poderá realmente obter o melhor de seu pessoal. Isso significa que evitará rotatividade de funcionários, desenvolverá as pessoas certas para as funções certas e reduzirá a probabilidade de se cometer erros.

O Perfil de Cargo da Thomas possibilita que se identifiquem as exigências comportamentais do cargo/função. Usando em conjunto com o PPA, ele permite que você ajuste os comportamentos ideais para o cargo com o perfil dos candidatos e funcionários, usando uma escala de "nível de correlação".

O Perfil do Cargo da Thomas também provê uma lista de perguntas para se fazer em entrevista, adicionando maior relevância para o processo.

### **Use o Perfil do Cargo da Thomas para se alcançar um maior grau de segurança para:**

- ✓ recrutar ou selecionar a pessoa certa para o cargo certo
- ✓ identificar funcionários fora da posição ideal e redistribuí-los para as funções certas
- ✓ elevar o moral e a lealdade
- ✓ gerenciar desempenho baixo
- ✓ conseguir o melhor dos seus talentos

# Cargos

## Thomas Job

O Perfil do cargo possibilita que se identifiquem as exigências comportamentais de uma função. Em conjunto com o PPA, o Perfil do Cargo lhe permite comparar o comportamento ideal para o cargo com o perfil de seus candidatos e funcionários, usando a escala "nível de correlação".

Veja os relatórios disponíveis para essa análise:

- Perfil do Cargo**
- Relatório Comparativo**
- Buscar e Selecionar**



# 360

Como assegurar que seus gestores possam rapidamente determinar questões que contribuam com a baixa performance e manter sua equipe focada? E, ao mesmo tempo, dedicar a quantidade certa de tempo e esforço para administrar aqueles de ótimo desempenho?

Receber feedback de colegas de trabalho, clientes e gestores é uma maneira eficiente de encontrar falhas na performance. Isso também lhe permite identificar até que ponto os funcionários possuem autoconhecimento e compreendem o efeito que fazem sobre o resto da organização.

Assim, é possível gerenciar de perto as pessoas de baixo desempenho. Você também poderá determinar exatamente áreas em que deve se concentrar para desenvolver a equipe.

Pode-se usar o 360 para estimular os funcionários a entenderem a contribuição que trazem para a empresa, o que vai fazer com que se sintam mais valorizados e elevar os ânimos.

O Thomas 360 cria um ambiente para o feedback construtivo e honesto, permitindo que as pessoas entendam seu impacto pessoal, identifiquem áreas de desenvolvimento e melhorem a efetividade.

Essa avaliação viabiliza a coleta de feedback de colaboradores, de forma rápida e fácil para compará-lo à sua própria percepção.





## Thomas 360°

A Avaliação 360° da Thomas é uma ferramenta acessível, disponível online, que provê feedback de uma variedade de pessoas de dentro da organização, tais como colegas, gerentes ou membros de equipe, ou de fora dela, como clientes e fornecedores. O relatório apresenta uma imagem completa e informada de um indivíduo, permitindo que você ofereça a ele um feedback honesto e objetivo.

**Baixar Relatório de Liderança**

**Baixar Relatório de Vendas**



# Equipes

Equipes são essenciais para impulsionar o desempenho eficaz em qualquer negócio. Mas a maioria delas demonstram baixa performance significativa e o custo disso para a organização é enorme.

Sendo assim, como garantir que suas equipes se desempenhem ao máximo de suas habilidades? E qual é a chave para administrá-las como uma unidade operacional, em vez de somente indivíduos?

A ferramenta Equipes da Thomas, usada em conjunto com o PPA da Thomas permite que você e suas equipes compreendam seus talentos, suas limitações e o valor que podem trazer para os negócios. Isso vai permitir que melhorem a performance, administrando as equipes efetivamente.

## **A ferramenta Equipes fornece um perfil e responde a questões como:**

- ✓ Que papel cada indivíduo tem na equipe?
- ✓ Quais são as áreas fracas?
- ✓ Como abordar essas limitações?
- ✓ A empresa está aproveitando os pontos fortes dos membros da equipe?
- ✓ Que estilo de liderança irá inspirar a equipe a melhorar a performance?

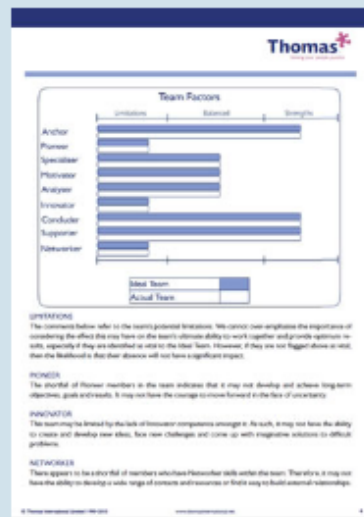
Use a Equipes da Thomas para estimular sua equipe a alcançar mais, determinando necessidades de treinamento e identificando lacunas que podem ser preenchidas durante o recrutamento.

# Equipes

## Análise de Equipes da Thomas

O relatório de Equipes mostra, em formato gráfico claro, as preferências comportamentais de cada indivíduo dentro do grupo, o papel de cada um e que contribuição trazem. Ele permite que as pessoas entendam o que faz despertar nos colegas um bom desempenho. Desenvolve o entendimento mútuo, a colaboração e a comunicação aberta. Também destaca conflitos de poder e áreas de atrito.

**Baixar**



## TEIQ<sup>ue</sup>

O Questionário de Inteligência Emocional de Características mostra de que maneira seu pessoal compreende e administra emoções, interpreta emoções alheias e lida com elas, e como usam esse conhecimento para se relacionar com outros.

Pessoas emocionalmente inteligentes têm autoconhecimento, comunicam-se de forma excelente e adaptam o comportamento em uma variedade de situações. Sendo assim, é provável que tenham a vantagem que necessitam para liderar, gerenciar e se desempenhar bem no mercado complexo e competitivo de hoje em dia. Também têm habilidades para lidar com stress, moral baixo, conflitos e mudanças.

O TEIQue ajuda você a identificar os indivíduos que podem progredir em um ambiente dinâmico e instável. Também pode identificar as áreas em que devem se desenvolver. E já que gestores emocionalmente inteligentes possuem ótimas habilidades para gerenciar pessoas, suas equipes tendem a se desempenhar melhor, são motivadas e entusiásticas, o que contribui para a lealdade e a retenção dos funcionários.

### **Essa avaliação traz um relatório e ajuda a responder a questões como:**

- ✓ Essa pessoa tem consciência de seus talentos e suas limitações?
- ✓ Até que ponto muda o comportamento para se adaptar a situações instáveis?
- ✓ Como reage à pressão?
- ✓ Consegue controlar impulsos sob pressão?
- ✓ É sensível às emoções alheias?
- ✓ Desenvolve relacionamentos bem?
- ✓ É capaz de motivar a si mesmo e se adaptar?

Use o TEIQue para aprimorar a comunicação e o comprometimento, desenvolver uma equipe mais motivada e gerar mais produtividade.



## Questionário de Inteligência Emocional

Inteligência Emocional é a chave de uma boa liderança. Pessoas emocionalmente inteligentes se destacam ao desenvolver relacionamentos, comunicar-se e trabalhar com outros. O relatório de TEIQue mostra uma pontuação geral para a inteligência emocional, classificada por categorias como adaptabilidade, automotivação, bem-estar, autocontrole, expressão emocional e sociabilidade.

**Baixar**





O tempo que um indivíduo recém-contratado leva para aprender novos procedimentos e reagir a mudanças pode ser a grande diferença entre o sucesso e o fracasso.

A Avaliação de **Inteligência Geral (General Intelligence Assessment ou GIA)** mede a capacidade mental de uma pessoa. Ao entender com que velocidade os candidatos podem aprender e reter novas habilidades, você terá em mãos um previsor confiável do potencial de aderir a uma nova função e se desenvolver nela. Você também tem um bom indicador de como ele vai responder ao treinamento.

Assim, para acompanhar as mudanças do mercado, você terá dois desafios: estimular gestores a se adaptar em um ambiente de negócios inconstante e assegurar que seus melhores funcionários se mantenham leais e comprometidos. O GIA vai permitir que se identifique os gestores com a competência para impulsionar e gerenciar mudanças. Também vai ajudá-lo a compreender melhor as habilidades de seu pessoal e capacitá-lo para desenvolvê-los, dando-lhes níveis adequados de desafios, nas áreas certas.

#### **Essa ferramenta responde a questões como:**

- ✓ Essa pessoa consegue reagir rapidamente? Consegue se adaptar a mudanças?
- ✓ Consegue lidar com as exigências mentais do cargo?
- ✓ Essa pessoa consegue buscar soluções?
- ✓ Até que ponto é possível desenvolvê-la usando treinamento?
- ✓ Tem ambição? Essa pessoa recebe desafios suficientes?
- ✓ É capaz de administrar as demandas mentais do seu cargo?
- ✓ Poderia causar mudanças dentro da organização?

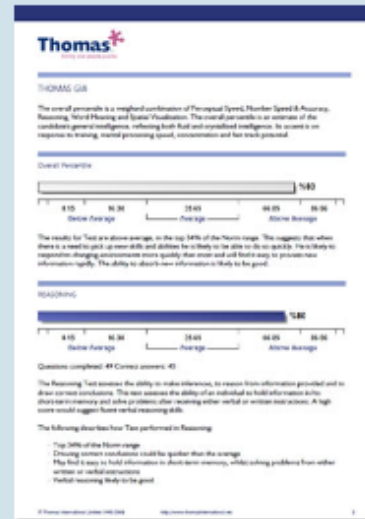
Use essas avaliações para auxiliá-lo a selecionar a pessoa certa para o cargo certo, manter seus talentos motivados e identificar potencial liderança.



## Avaliação de Inteligência Geral (GIA)

A avaliação de aptidão da Thomas, GIATST, mede a capacidade mental: com que velocidade o indivíduo aprende e retém novas habilidades e novos procedimentos. O relatório de GIA prevê, de forma precisa e confiável, o potencial de uma pessoa, além de sua capacidade de lidar com mudanças e sua habilidade de passar por tarefas mentais mais desafiadoras no cargo.

**Baixar**



# Skills

Como saber se as habilidades que os candidatos dizem ter são verdadeiramente suficientes para o cargo?  
À medida que sua organização evolui e cresce, como ter certeza de que os funcionários irão desenvolver novas habilidades para suprir as demandas dos negócios?

O Skills On Line é uma série de testes e módulos de treinamento elaborados especificamente para medir níveis de habilidades, ajudando você a assegurar-se de que está selecionando o melhor candidato, selecionando a pessoa certa e desenvolvendo os funcionários certos, nas áreas certas.

O Skills On Line permite que você crie grupos de avaliações direcionadas a cargos individuais. Ao combinar avaliações diferentes, você pode se concentrar nas competências necessárias para um determinado cargo, tais como:

- ✓ Secretariado e uso do Office
- ✓ Call centre
- ✓ TI e tecnologia
- ✓ Idiomas
- ✓ Contabilidade

Avaliações Skills são feitas via internet e são fáceis de aplicar, usar e interpretar.  
Use-as para medir a capacidade do candidato em uma série de áreas, inclusive:

Microsoft Office | Aritmética | Ortografia | Secretariado | Taquigrafia | Registro de dados | Escuta e digitação em Call centre | Idiomas estrangeiros para Call centre | Digitação com áudio | Email/ internet





**Workshop In Company**  
**Gestão de Pessoas**

A Thomas International é líder mundial na criação de Ferramentas e Sistemas de Gestão de Pessoas. **DISC**



Seminário de **Capacitação**

Aprenda a analisar perfis comportamentais com o maior especialista global no conceito DISC e recebe a certificação internacional.

A Thomas já formou mais de 200.000 pessoas em todo o mundo!



**As pessoas são mais importantes**

Formação de **Consultores DISC**

certification training

**PP < GIA < TEIQ™**

learn what it can do for your people and how it can help your business




**Workshop In Company**  
**Expert DISC**

A Thomas International é líder mundial na criação de Ferramentas e Sistemas de Gestão de Pessoas. **DISC**



**Workshop In Company**  
**Arquitetura de Cargos**

A Thomas International é líder mundial na criação de Ferramentas e Sistemas de Gestão de Pessoas. **DISC**

**Training & Development**

**Workshop In Company**  
**Gerenciando a Si Mesmo**



**MANAGEMENT ASSESSMENT**




**Gestão de Desempenho**



**Estudos e Pesquisas**

Clube Organizacional, Autoria do Clube Organizacional, Plano de TQM e TQM

Surto de Atividade Econômica, Análise de Energia, Análise de Oportunidade Estratégica, Análise de Risco, Percepção das Prioridades e do Cliente

Nível de Conhecimento, Nível de Atividade, Nível de Produtividade para Mulheres

Estudo de Casos, Comunidade, Atividade, Produtividade, Sustentabilidade

**Gestão de Mudanças**

**Changes**  
NEXT EXIT



**thomas**  
your business. your people. but better

**Pessoa certa no lugar certo!**

Com o Thomas isso é simples!

Este é o resultado, o comportamento de longo prazo que você deseja:

- ✓ aumentar e melhorar sua produtividade
- ✓ melhorar o desempenho de seu pessoal para o máximo de produtividade possível
- ✓ aumentar o nível de eficiência

Esqueça esse resultado, o comportamento de longo prazo que você deseja:

- aumentar o desempenho de seu pessoal no comportamento de longo prazo

Entenda o que isso significa e descubra como isso pode ser feito em um tempo limitado com o Thomas.

Atividade/ Promoção válida até 31 de dezembro





**CONSULTING SERVICES**





Maurício Fernandes  
Diretor Executivo

Tel: 55 31 3335.4793 - 3337.3207  
Cel: 55 31 8885.3136  
E-mail: [mauricio@skillsnet.com.br](mailto:mauricio@skillsnet.com.br)

**thomas**<sup>™</sup>  
your business, your people. but better

