

Nossas Soluções



Descritivo de Avaliações

Tenha segurança nas decisões sobre pessoas através de avaliações inovadoras



Sobre a Thomas

- > Somos uma empresa inglesa
- > Estamos em 60 países

43
anos

Inovando em avaliações comportamentais



31
anos no Brasil

Entendemos o mercado e a cultura brasileira



56
idiomas

Disponíveis para realizar as avaliações



250.000
Usuários

Treinados no sistema Thomas pelo mundo

28 milhões de
Avaliações já realizadas

Mais de 2 milhões de avaliações completadas ao ano

32.000
Clientes

pelo mundo

Nossas avaliações e Soluções

As avaliações Thomas são objetivas, fáceis de entender e rápidas de usar, com validação científica em sua essência. Nosso objetivo é te capacitar a usar avaliações pessoais para agregar o máximo de valor a sua empresa.



Comportamental

A Análise de Perfil Pessoal (PPA) irá fornecer uma visão precisa de como os seus funcionários se comportam no trabalho.



Inteligência Emocional

O Questionário de Traços de Inteligência Emocional (TEIQue) foi desenhado para mostrar o quão bem uma pessoa entende e gerencia suas emoções.



Aptidão e Habilidade

A Avaliação Inteligência Geral (GIA) irá fornecer uma estimativa do tempo que irá levar para uma pessoa aprender e aplicar uma nova função.



Engage

O Engage da Thomas permite que você estabeleça níveis de engajamento dentro da sua organização de forma a se beneficiar de uma força de trabalho verdadeiramente engajada.



Alto Potencial

O High Potential (HPTI) ajuda a identificar potenciais líderes, por meio de uma análise dos traços de personalidade e fornece uma perspectiva sobre o quão confortáveis estariam em uma posição de liderança.



360

O relatório 360 da Thomas fornece um quadro objetivo para identificar qualidades e pontos que necessitam melhora, desenvolvendo autoconhecimento e criando um ambiente para feedback apropriado e construtivo.



PPA
Análise de Perfil Pessoal

O que Mede	Preferências Comportamentais.
Metodologia	Modelo Comportamental de William M. Marston - DISC.
Validação	Registrado na Sociedade Britânica de Psicologia e auditado de acordo com os critérios técnicos estabelecidos pela Federação Europeia de Associações de Psicólogos.
Tempo	8 Minutos.
Formato	Escolha forçada de adjetivos, sem respostas certas ou erradas.
Disponibilidade	56 Idiomas.
Uso	Recrutamento e Seleção; Desenvolvimento.
Indicação	Todos os níveis, desde Operacional até Executivo. A ferramenta possui relatórios diferentes para cada situação.
Como	A ferramenta mostra o estilo comportamental preferido do profissional e também permite desenhar as exigências comportamentais do cargo. Com isso é possível identificar pontos fortes e limitações e entender nível de prontidão para preencher o cargo ou necessidades de treinamento.



HPTI
Indicador de Traços de Liderança

O que Mede	Avaliação de personalidade no local de trabalho fundamentada no modelo 'Big 5', que avalia as características que preveem o sucesso no trabalho.
Metodologia	Desenvolvido por Ian MacRae e Adrian Furnham na University College London (UCL) e High Potential Psychology Ltd., com base em um modelo de 'otimização'; esse modelo presume que os traços da personalidade da pessoa podem ser considerados 'ideais' com base nos requisitos de um trabalho ou função específica, como o da liderança executiva sênior. Os traços da personalidade medidos pelo HPTI são os seguintes: Conscienciosidade, Resiliência, Curiosidade, Audácia, Aceitação de ambiguidade e Competitividade.
Validação	O HPTI foi amplamente validado e otimizado para uso no local de trabalho, seguindo a pesquisa psicométrica com milhares de participantes, com os dados adquiridos sujeitos a métodos estatísticos avançados.
Tempo	10 Minutos.
Formato	Escolha do grau de concordância em uma escala Likert de 1 a 7 (1 'discordam totalmente' e 7 'concordam totalmente') em 178 itens individuais.
Disponibilidade	25 Idiomas.
Uso	Trainees, Analistas e Lideranças. Ajuda à empresa a entender como está o seu pipeline de lideranças.
Indicação	Estagiários, Trainees, áreas operacionais, administrativas ou técnicas que tenha treinamentos constantes.
Como	A pesquisa avaliou 102 líderes Globais de empresas listadas na Fortune 500. Com isso foram identificados os níveis de intensidade considerado "ideal" para cada um dos traços de personalidade e os profissionais são comparados com esse indicador. Dessa forma temos um resultado individual, em cada traço de personalidade e podemos entender o nível de prontidão do profissional para posições de liderança, além de identificar os seus pontos fortes e necessidades de treinamento.



GIA
Avaliação de Inteligência Geral

O que Mede	Aptidão do indivíduo em cinco áreas principais: raciocínio, velocidade de percepção, cálculo e precisão, significado de palavras e visualização espacial. Permite um entendimento sobre como os profissionais respondem à treinamentos.
Metodologia	O GIA foi desenvolvido inicialmente como uma maneira de medir a capacidade intelectual consciente e de treinamento das Forças Armadas, e era conhecida como Bateria de Recrutamento do Exército Britânico (BARB). Foi desenvolvido pelo Dr. Peter Dann e faz parte do pacote da Thomas desde 2006.
Validação	Registrado na Sociedade Britânica de Psicologia e auditado de acordo com os critérios técnicos estabelecidos pela Federação Europeia de Associações de Psicólogos.
Tempo	Em média 40 minutos.
Formato	Ferramenta de Habilidade (existem respostas certas e erradas), divididas em 5 baterias de avaliações.
Disponibilidade	25 idiomas.
Uso	Preferencialmente Recrutamento e Seleção.
Indicação	Estagiários, Trainees, áreas operacionais, administrativas ou técnicas que tenha treinamentos constantes.
Como	A ferramenta avalia a acuracidade e a velocidade das respostas. Esse resultado é comparado com a norma Brasileira do próprio teste (16.000 profissionais) e demonstra como o profissional se compara à essa população. Com isso entendemos as habilidades naturais e possíveis limitações, dentre os 5 fatores analisados. O índice geral nos permite entender o quão rápido um profissional responde à treinamentos, em comparação à essa norma.



TEIQue
Questionário de Traços de Inteligência Emocional

O que Mede	Nível de intensidade de 15 Traços de Inteligência Emocional, divididos em 4 fatores: Bem-estar, Autocontrole, Emotividade e Sociabilidade e duas facetas independentes.
Metodologia	O TEIQue é baseado na teoria de traços da inteligência emocional de K. V. Petrides (traços de IE), que considera em seu cerne uma constelação de autopercepções emocionais localizadas nos níveis mais baixos das hierarquias da personalidade. Os Traços de IE oferecem uma operacionalização dos aspectos afetivos da personalidade, o que significa que ele avalia de forma abrangente o universo emocional do indivíduo.
Validação	Registrado na Sociedade Britânica de Psicologia e auditado de acordo com os critérios técnicos estabelecidos pela Federação Europeia de Associações de Psicólogos.
Tempo	20 minutos.
Formato	Escolha do grau de concordância em uma escala Likert de 1 a 7 (1 'discordam totalmente' e 7 'concordam totalmente') em 153 itens individuais.
Disponibilidade	Mais de 25 idiomas.
Uso	Recrutamento e Seleção, Desenvolvimento, Coaching.
Indicação	IE é necessária para todas as funções, mas esse relatório é mais indicado para líderes de alta gestão.
Como	A ferramenta compara o nível de intensidade de cada traço de inteligência emocional do profissional, com a norma Brasileira do próprio teste (mais de 1.500 profissionais) e permite a comparação do profissional com essa população, permitindo que ele avalie se cada um de seus traços estão acima, dentro ou abaixo da média e o que isso significa para a gestão e controle de suas emoções.



TEAMS Analyst
Análise de Equipes

O que Mede	Estilo Comportamental de uma equipe e Papéis e Responsabilidades assumidas pelos membros da equipe. Fornece ainda informações sobre pontos fortes e limitações da equipe, o líder ideal para a equipe, possíveis conflitos e permite desenhar como seria a equipe Ideal para comparar com a equipe Atual.
Metodologia	Modelo Comportamental de William M. Marston - DISC + Metodologia de Equipes de Raymond Meredith Belbin.
Validação	Registrado na Sociedade Britânica de Psicologia e auditado de acordo com os critérios técnicos estabelecidos pela Federação Europeia de Associações de Psicólogos.
Tempo	10 minutos.
Formato	Utiliza os resultados do PPA dos profissionais que fazem parte da equipe.
Disponibilidade	Mais de 25 idiomas.
Uso	Recrutamento e Seleção, Desenvolvimento, Team Building.
Indicação	Todos os níveis, desde Operacional até Executivo.
Como	Com os resultados do PPA dos membros da equipe, o sistema faz uma análise automática de como eles se comportam trabalhando juntos. Pela definição de equipes, só é possível colocar, no máximo, 23 membros simultâneos em uma análise. O sistema permite ainda desenhar qual é o comportamento esperado da Equipe Ideal e quando fazemos isso, automaticamente o sistema faz a comparação da equipe Atual x Ideal. O sistema também mostra os papéis que cada membro da equipe prefere assumir no seu dia-a-dia, apoiando a gestão e delegação de tarefas por parte da liderança.



360°
Relatório de Feedback 360°

O que Mede	Como mostra a visão de pessoas de diferentes níveis que avaliam o profissional em questão, tende a mitigar possíveis vieses e trazer dados que podem ser trabalhados junto ao profissional.
Metodologia	Metodologia já consagrada nas práticas de Gestão de Pessoas, a avaliação 360° é um questionário de competências que procura trazer indicativos importantes sobre a atuação do profissional no seu dia-a-dia. Como traz a visão de pessoas de diferentes níveis que avaliam o profissional em questão, tende a mitigar possíveis vieses e trazer dados que podem ser trabalhados junto ao profissional.
Validação	A validação depende do questionário utilizado. A THOMAS possui 2 formulários padrão (Liderança e Vendas) com competências e evidências validadas em mais de 15 anos de uso.
Tempo	Aproximadamente 20 minutos por profissional avaliado.
Formato	Escolha do grau de concordância em uma escala Likert de 1 a 7 (1 'discordam totalmente' e 7 'concordam totalmente') em 153 itens individuais.
Disponibilidade	25 idiomas. Atenção: o idioma deve ser o mesmo em todo o projeto.
Uso	Desenvolvimento, Coaching, Feedback, Teambuilding.
Indicação	Lideranças de todos os níveis.
Como	São definidas as competências que serão avaliadas, preferencialmente das competências organizacionais da empresa ou competências de mercado (a THOMAS possui 2 modelos pré-definidos). A partir da definição das competências definem-se as características que evidenciam se o profissional possui ou não essa competência. Os participantes dão notas para cada evidência, em uma escala de 1 a 7 e ao final têm-se a média dos participantes e a nota da autoavaliação do profissional para cada evidência e cada competência. Com esses dados pode-se ter uma conversa franca, objetiva e fundamentada com o profissional avaliado. A ferramenta permite ainda que os participantes escrevam, de forma aberta, as principais fortalezas e limitações do profissional.



O que Mede	O nível de engajamento das equipes dentro de uma organização, de forma clara e objetiva, permitindo inclusive a comparação dos resultados das áreas. Permite também entender como as equipes percebem os líderes de suas áreas, criando oportunidades de identificação de possíveis desenvolvimentos necessários.
Metodologia	Criado a partir da pesquisa de Mark Slaski, baseada na Teoria Psicossocial de Engajamento no Trabalho, feito na Universidade de Hertfordshire em 2009. A pesquisa demonstrou que esse engajamento é uma experiência positiva resultante das relações que você estabelece, da função que desempenha e das recompensas que recebe no local de trabalho. Foram conduzidas análises de fatores estatísticos para identificar as sete áreas subjacentes medidas pelo questionário: voz, união, desafio, liberdade, clareza, reconhecimento e crescimento.
Validação	Validação a partir da pesquisa da Universidade de Hertfordshire.
Tempo	10 Minutos.
Formato	Respostas com opções de texto livre ou em combinação de escalas de pontuação.
Disponibilidade	10 Idiomas.
Uso	Engajamento de Equipes, Feedback, Teambuilding.
Indicação	Todos os profissionais.
Como	O questionário Engage é formado por 28 afirmações. A pessoa deve indicar com que frequência se vê naquela situação em uma escala Likert de 1 a 7 (sendo 1 'nunca' e 7 'sempre'). As 28 afirmações seguem duas perguntas predefinidas com respostas em texto livre. As pessoas deverão confirmar vários fatores demográficos no fim do questionário. O relatório final demonstra de forma clara as pontuações das equipes em cada um dos 3 pilares (Relacionamento, Cargo e Recompensa) divididos em 7 fatores (voz, união, desafio, liberdade, clareza, reconhecimento e crescimento). Ao final é possível também identificar o quadrante de liderança, através dos eixos Clareza x Liberdade, o que permite ter uma ideia muito clara de como os profissionais identificam os seus líderes.

Solicite uma demonstração gratuita e garanta 10% de desconto nas avaliações ou nas certificações.

