



be.group assessment

Corporate Report

Cláudia Athena Saturno

Gerente de Contas
Fictícia S.A.



COMPANY LOGO

Data: 29/12/2025

Resultados da avaliação realizada por **Cláudia Athena Saturno** por solicitação da Empresa **Fictícia S.A.**. O relatório contém itens para apoiar decisões em gestão e liderança de pessoas, como também em de seleção e autodesenvolvimento. A leitura deve considerar as instruções e os conceitos associados a cada item, não sendo recomendada a adoção de ações conclusivas sem a prévia consulta às políticas que regulam o uso do **be.group assessment**. Consulte o provedor de informações em caso de dúvidas sobre expressões, análises e definições contidas neste relatório. As diretrizes de utilização, privacidade e ética estão disponíveis em <https://www.begroupbr.com/política-de-privacidade/> e em <https://www.begroupbr.com/begroup-assessments/etica-essencial/>.



www.begroupbr.com

MAP - Modo de Agir Preferencial

Características naturais da identidade - representam a **tendência predominante** do modo de agir

Cláudia é uma pessoa com expressividade e comunicação salientes. Tem atenção sempre direcionada às pessoas e às relações, objetivando conexões e interação social. Gasta seu tempo procurando articular e expandir, seja em atividades profissionais ou sociais. Ela trata os assuntos com e por meio do grupo onde está inserida, observando formas de contribuir com novidades e influenciar com seu modo persuasivo e articulado de falar. Orientada socialmente, ela decide e controla seu modo de vida com impulso para ser protagonista por meio da comunicação aberta, motivada e com energia extrovertida. Seu pensamento busca harmonizar, agregar resolver os assuntos com enfrentamento fácil, mesmo em ambientes desconhecidos. É persuasiva em ambientes com muitas pessoas e com liberdade para agir.

Atividades variadas e mudanças de ritmo e funções são motivadores naturais, ao contrário de rotinas e atividades fixas. Prefere ambientes onde haja vibração e participação igualitária onde as ações fiquem adequadas e harmônicas para todas as pessoas. Sua mente é conectada com os sentimentos envolvidos e as decisões subjetivas e pessoais, deixando para segundo plano decisões individualistas ou que não tragam ajustamento/harmonia. Com menor tendência para pensar logicamente, a Cláudia conduz sua vida e trabalho notadamente às causas que acredita, observando e tentando agir com olhar às possibilidades, mesmo as mais distantes ou difíceis, sem se importar com riscos. Observa novas situações com facilidade e logo se posiciona com argumentação eloquente. Atua com jogo de cintura e agilidade situações emergentes, contagiando e produzindo consciência em torno de um objetivo.

Atributos Positivos mais destacados

Utilize-os para valorização e **alinhamento de expectativas**

- Forte sociabilidade, com elevada abertura para interações e trocas constantes
- Sensibilidade ao ambiente, identificando rapidamente necessidades, expectativas e dinâmicas das pessoas
- Atuação colaborativa, com facilidade para engajar e mobilizar o trabalho em equipe
- Valorização de relações harmoniosas, cooperação e clima positivo nos grupos
- Alta adaptabilidade e versatilidade diante de mudanças e contextos variados
- Comunicação fluida, expressiva e persuasiva

Motivadores como estratégias de Gerenciamento

Utilize-os para orientar ações no ambiente, na convivência e no **alinhamento de funções**

- Contato com novas atividades, experiências variadas e diversidade de pessoas
- Ambiente colaborativo, com compartilhamento de decisões e construção conjunta das ações
- Autonomia para atuar com flexibilidade, pouca rigidez de rotinas e baixa burocracia
- Estilo de gestão participativo, não autoritário, com foco em facilitação e apoio
- Reconhecimento, incentivo contínuo e estímulo ao desenvolvimento pessoal

Termos Descritores

Expressões objetivas que sintetizam o Modo de Agir Preferencial

Cordial	Impulsivo	Amigável	Subjetivo	Inconsequente	Anticonvencional	Inconstante	Amigável
Falante	Anticonvencional	Desinibido	Extrovertido	Divergente	Expansivo	Ativista	Reativo
Emocional	Inquieto	Generalista	Informal	Animado	Persuasivo	Vendedor	Animado

Características de Convivência e Relacionamentos

Previsibilidade das atitudes. Cargo informado - **Gerente de Contas**.



Disponibilidade

Apresenta disponibilidade, com abertura constante para interações, trocas e apoio às pessoas ao redor. Mostra-se acessível e participativo, embora possa oscilar conforme o nível de estímulo e interesse percebido no ambiente.



Movimentação (drive)

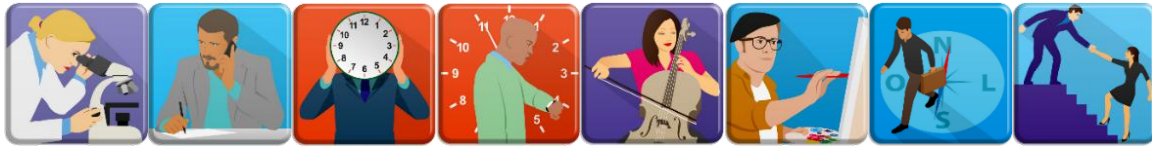
Ganha energia ao trocar ideias, iniciar contatos e explorar novas possibilidades. Seu drive é guiado por intensidade e ações rápidas quando percebe engajamento ou oportunidade.



Resultados

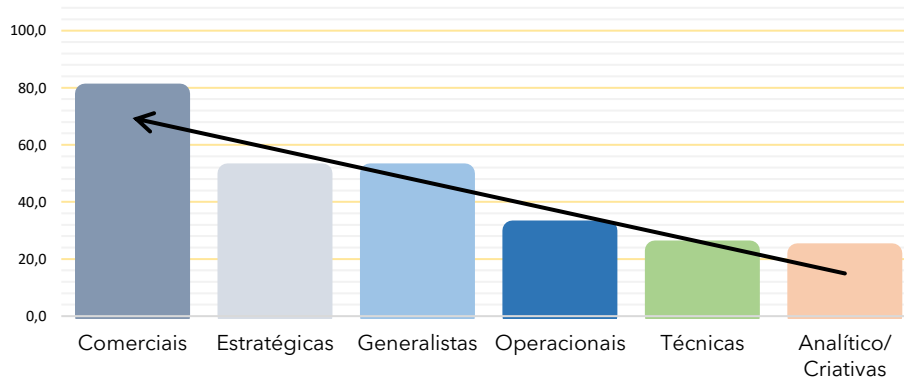
Demonstra agilidade para criar alternativas em situações emergenciais, recorrendo ao improviso quando necessário. As entregas se sustentam em negociações com o grupo, mantendo clareza de propósito pessoal e aderência à estratégia definida pela organização.





DNA – Atividades compatíveis – Trilhas de Carreira

Conjunto de características vinculadas à identidade da pessoa avaliada. Indica as atividades mais ajustadas.



- Operacionais** - padrão natural voltado à execução, rotina e sustentação dos processos. Indica facilidade em lidar com atividades contínuas, procedimentos definidos e acompanhamento diário de demandas.
- Estratégicas** - inclinação natural para visão sistêmica, planejamento, tomada de decisão e antecipação de cenários. Indica facilidade em conectar informações, definir direções e alinhar objetivos de médio e longo prazo.
- Generalistas** - Indica facilidade em transitar entre diferentes áreas, temas e demandas, atuando como elo entre pessoas, processos e informações. Valoriza a versatilidade e a adaptação a contextos variados.
- Comerciais** - Relaciona-se à inclinação natural para interação, persuasão, negociação e geração de oportunidades. Indica conforto com exposição, metas e ambientes orientados a resultados externos.
- Técnicas** - preferência natural por domínio de conhecimento específico, precisão e profundidade técnica. Indica satisfação em atuar como especialista e referência em determinado tema ou tecnologia.
- Analítico - Criativas** - Representa a combinação entre análise profunda e geração de soluções inovadoras. Indica facilidade em resolver problemas complexos, criar modelos, conceitos e abordagens não convencionais

Trilha de Carreira Gerencial

Perspectiva de Ocupação de posições de controle e gestão

Descrição:

Esta análise é elaborada
sob solicitação



Indicação
Positiva

51,8%

REFERÊNCIA TEÓRICA

Predisposição para ocupar posições de controle e gestão. A análise indica **potencial natural** que favorece o direcionamento de carreira para este tipo de ocupação em contextos corporativos. O objetivo é fornecer **referência para decisões de desenvolvimento, planejamento de carreira e alocação de talentos**. A indicação positiva de potencial para esta perspectiva de carreira **não garante êxito nessa trajetória**. O desempenho futuro dependerá de fatores diversos, incluindo desenvolvimento da experiência prática e contexto organizacional. Além disso, pode não haver alinhamento pleno com a cultura, estrutura ou demandas específicas de determinadas organizações. Assim, esta perspectiva deve ser interpretada como uma **referência de oportunidade**, e não como uma definição de **compatibilidade implacável**.

Potencial para Carreira Gerencial – *definição técnica pelo begroup assessment*

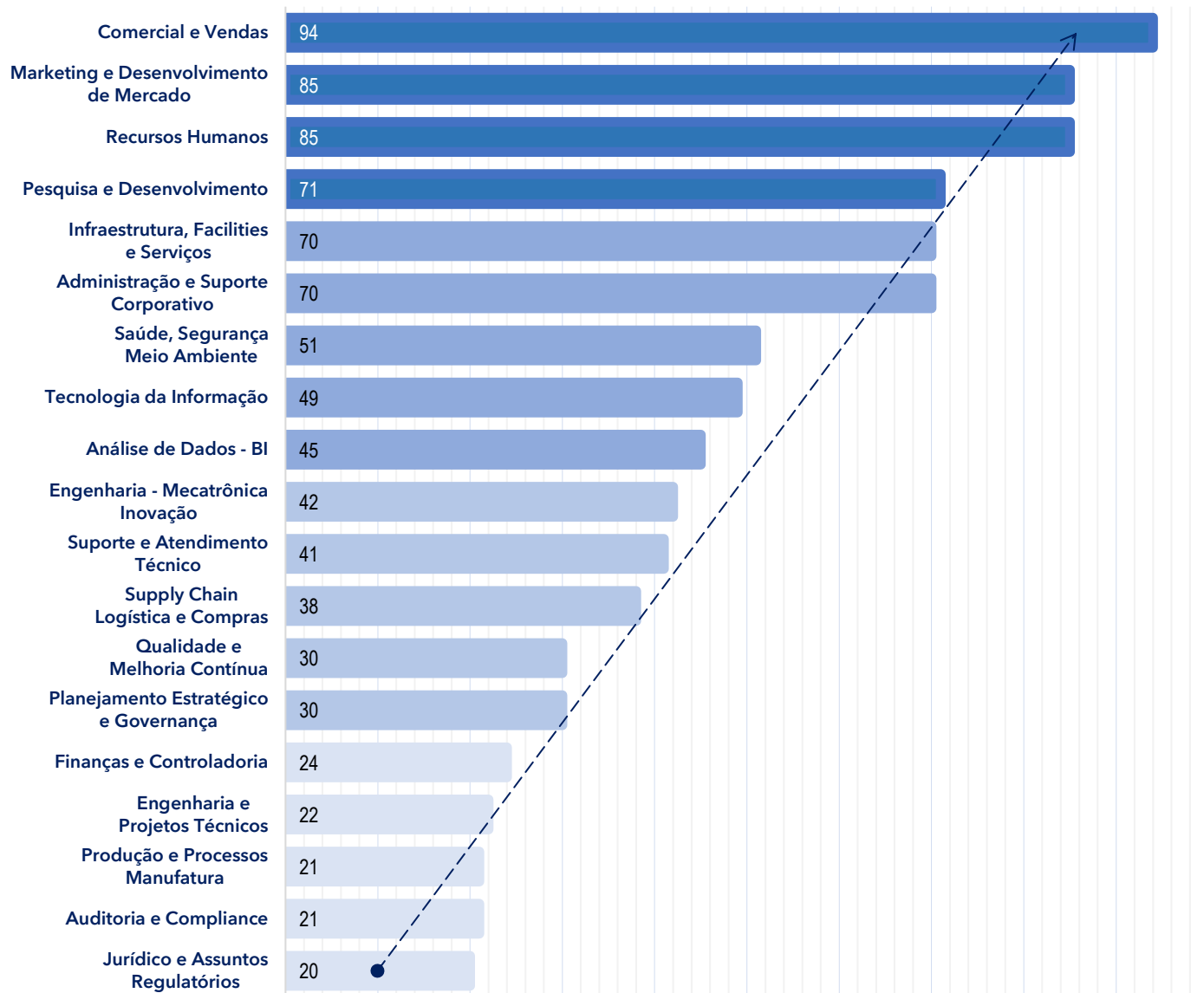
Conjunto de predisposições psíquicas que indicam a capacidade do indivíduo de assumir responsabilidades de condução de pessoas, decisões e resultados, com sustentação emocional e comportamental ao longo do tempo. O sistema indica potencial para trilha gerencial quando as escalas de identificação revelam essas predisposições compatíveis.

Ressalva: o **begroup assessment** indica predisposições naturais, e não limites definitivos. Indivíduos com menor compatibilidade para carreiras gerenciais **podem obter sucesso por esforço, aprendizado e disciplina**, embora a atuação tenda a exigir **maior investimento emocional e cognitivo** ao longo do tempo.



Alinhamento com Áreas Corporativas

O gráfico apresenta as áreas de referência comuns a muitas atividades organizacionais. Há setores vinculados a cada uma delas dentro desta composição. Veja esses setores [aqui](#).



[Veja ao final deste relatório a composição de setores de cada área.](#)



Clareza da Identificação



O indicador define a amplitude dos traços e o antagonismo entre eles. Quanto mais clara a identificação (distanciamento da linha média), mais fácil é a percepção. A clareza também é definidora da influência da pessoa no ambiente e vice-versa.

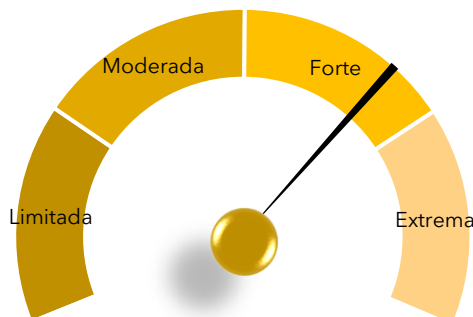


Clareza Extrema - Maior previsibilidade comportamental. Maior convicção.

Clareza Forte - Boa percepção. Há convicção e equilíbrio nas preferências.

Clareza Moderada - Baixa percepção. Há pouca convicção das preferências.

Clareza Limitada - Identificação prejudicada. Clareza insuficiente.



Estabilidade Adaptativa



Capacidade de ajustar-se às dinâmicas e exigências organizacionais, assimilando cultura, protocolos e valores. A adaptação indica integração e expectativa de permanência.

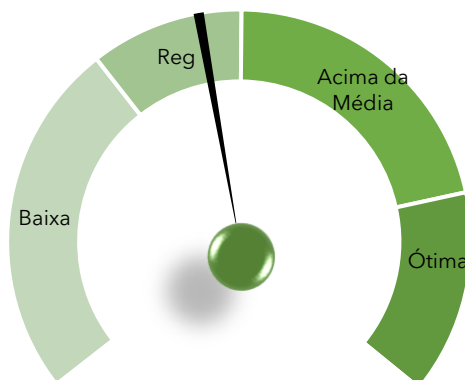


Ótima - Elevada facilidade de ajuste. Forte alinhamento, estabilidade e expectativa de permanência.

Acima da Média - Integração consistente e expectativa favorável de permanência.

Regular - Adaptação funcional. A integração ocorre, porém de forma parcial ou gradual.

Baixa - Presença de resistência e maior volatilidade, com risco à estabilidade e menor expectativa de permanência.



Influência



Capacidade de impactar opiniões, comportamentos e decisões no ambiente, bem como de ser impactado por eles.

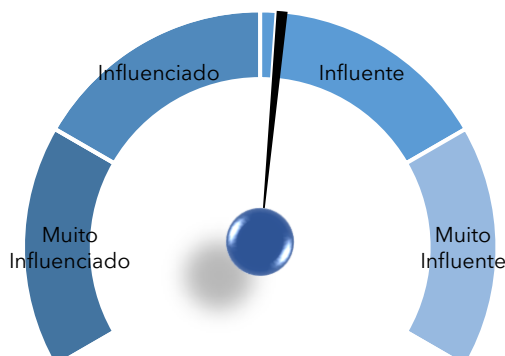


Alta - Influência marcante, mantida mesmo na ausência. Baixa suscetibilidade às influências externas.

Influente - Influência por atitudes e posicionamentos, com impacto moderado do ambiente.

Influenciado - Conduta e posicionamentos moldados, em grande parte, pelo ambiente.

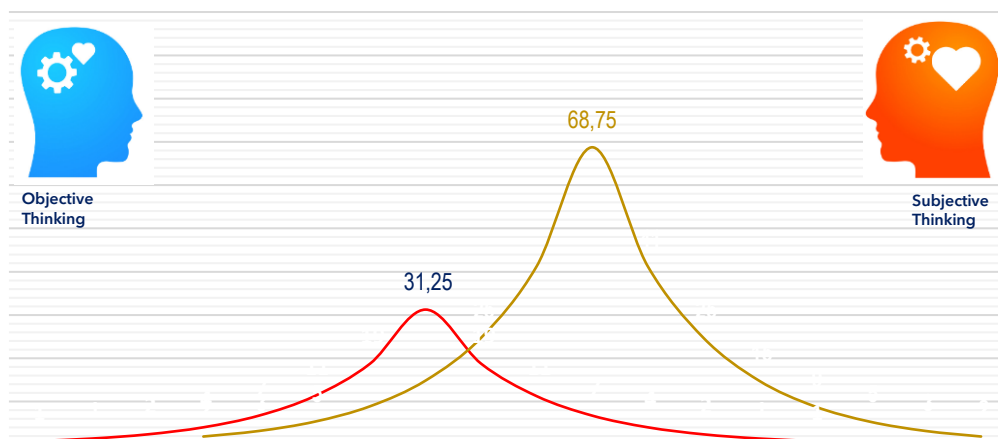
Muito Influenciado - Forte dependência do ambiente para agir, decidir e posicionar-se.



Identificação e Referências Técnicas | Escalas de Premissas e Fatores

O método utilizado na coleta dos dados (aplicação de questionários), é o de estímulos pareados. A técnica utilizada é de escolhas forçadas. Neste processo, são apresentados dois itens, ambos com conotação positiva e adequados a ambientes sociais e profissionais, tendo o respondente que escolher um deles em cada par. As opções são apresentadas em 216 descritores com modelos de ações comuns ao cotidiano e convivência. Ao finalizar, os resultados são ordenados e posteriormente compilados em escalas para análise (abaixo).

Thinking Scale - Define a orientação do pensamento para a tomada de decisões, raciocínio e atitudes. De um lado a objetividade, os fatos e a impessoalidade. Do outro, a subjetividade, onde há envolvimento de sentimentos e particularidades. Ambos os fatores são relacionados com a racionalidade do pensamento.

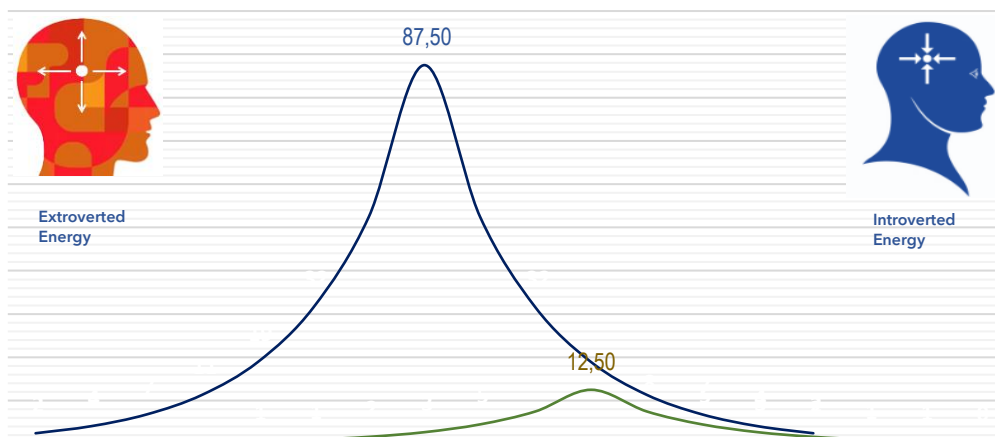


Conceitos, Interações e Implicações Comportamentais

- As emoções estão sempre presentes no processo decisório e não devem ser confundidas, isoladamente, com decisões emocionais. O que diferencia os padrões de pensamento é o grau de influência dos sentimentos, opiniões e critérios racionais na tomada de decisão.
- Decisões subjetivas envolvem maior carga de sentimentos, valores pessoais e percepções individuais. Por essa razão, tendem a ser influenciadas por pessoas, vínculos e pelo significado simbólico que essas relações representam. É comum que sejam compartilhadas com terceiros como forma de obter validação, segurança ou parceria. Decisões objetivas estão mais conectadas ao raciocínio lógico, a critérios técnicos, justos e imparciais. Mesmo quando impactam relações interpessoais ou o ambiente, priorizam coerência, consistência e funcionalidade. Importante ressaltar que nenhum desses padrões indica maior ou menor inteligência; trata-se de estilos distintos de processamento cognitivo e decisório.
- Os pensamentos objetivo e subjetivo não operam de forma isolada. Ambos se influenciam mutuamente, e essa interferência depende do grau de antagonismo entre eles. Quando a diferença entre os polos é moderada ou limitada, ocorre uma influência recíproca que gera moderação nas atitudes, porém também pode provocar conflito interno, dúvida e indecisão. A indecisão surge, nesse contexto, como resultado da tentativa de conciliar critérios racionais com percepções subjetivas.
- O pensamento subjetivo está associado à reatividade, adaptação e maior dependência de decisões compartilhadas. Há tendência à omissão de críticas e à busca por apaziguamento para preservação das relações. O pensamento objetivo indica antecipação, iniciativa, ações mais individualistas e autossuficiência. Pessoas com esse padrão tendem a responder aos erros com autoquestionamento e postura auto desafiadora.
- Identificação forte ou extrema com o pensamento subjetivo pode resultar em queda significativa de atitudes, menor movimentação e excessiva dependência relacional. Identificação forte ou extrema com o pensamento objetivo pode levar ao excesso de crítica, rigidez, autoritarismo e dificuldades na flexibilidade relacional.
- A mente prática opera por meio de análise combinatória, utilizando um repertório concreto de informações. A mente menos prática reúne dados simbólicos, percepções e sinais indiretos, sendo capaz de antecipar possibilidades futuras sem necessariamente seguir uma lógica linear. Os fatores da escala Attention exercem forte influência nesse processamento, podendo gerar situações antagônicas – especialmente em pessoas com pensamento objetivo mais forte, que demonstram iniciativa, mas podem experimentar conflito ou insegurança quando fatores sensoriais interferem.



Energy Scale - Define onde a pessoa coloca a atenção principal. De um lado há o mundo exterior de pessoas e coisas (extroversão). Do outro, o seu mundo interior de ideias e imagens (introversão).

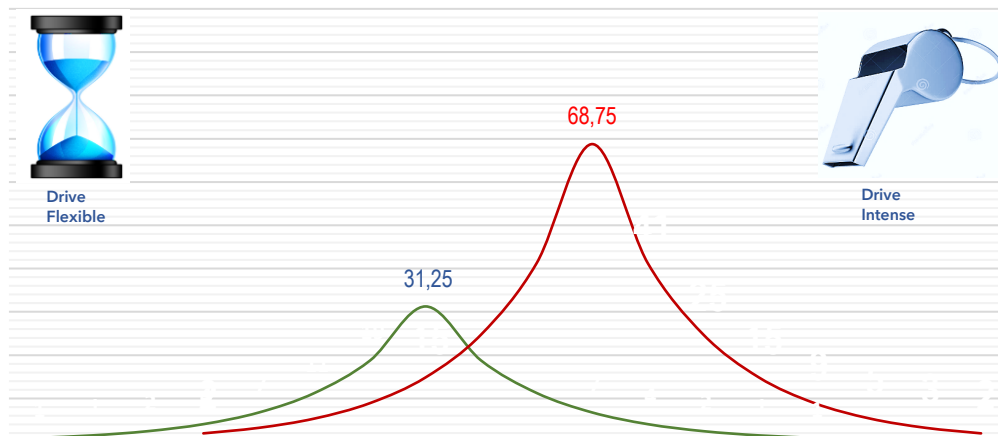


Conceitos, Interações e Implicações Comportamentais

- A introversão e a extroversão influenciam diretamente a forma como as pessoas pensam, decidem, se expressam e se relacionam. Nenhum dos estilos é absoluto; ambos coexistem em diferentes proporções, sendo a diferença determinada pela tendência predominante e pelo grau de antagonismo entre essas forças.
- Introvertidos tendem a analisar com maior profundidade antes de se expressar. Seu processamento é mais interno e concentrado, o que pode gerar respostas mais elaboradas e precisas, porém com menor velocidade de exposição. Extrovertidos pensam em múltiplas direções simultaneamente e se expressam com maior facilidade e fluidez. Esse estilo favorece amplitude e velocidade, mas pode ocorrer com menor aprofundamento inicial. Os introvertidos, embora processem pensamentos de forma eficiente, gastam mais energia cognitiva nesse processo e, por isso, necessitam de períodos de reposição com maior frequência.
- As pessoas não são totalmente introvertidas nem totalmente extrovertidas. Existe uma inclinação mais natural para um dos polos, que se manifesta conforme o contexto e o nível de antagonismo entre introversão e extroversão. É fundamental não confundir: Introversão com dificuldade de comunicação assertiva e Extroversão com garantia de comunicação eficaz ou bem estruturada.
- O extrovertido é orientado à ação e à experimentação, podendo avançar rapidamente sem refletir suficientemente sobre motivos, necessidades ou impactos. O introvertido é mais imaginativo e reflexivo, porém pode deixar de transformar suas ideias em ação, perdendo oportunidades ao não submeter suas reflexões ao ambiente externo.
- Pessoas extrovertidas tendem a manter muitas relações, frequentemente circunstanciais, baseadas em convivência e interação social contínua. Pessoas introvertidas costumam ter menos relações, porém com maior profundidade, envolvimento e significado emocional. Os introvertidos tendem a ouvir mais e a fornecer informações mais precisas quando se expressam, enquanto os extrovertidos preferem falar mais do que ouvir.
- Introvertidos geralmente mantêm maior compostura em situações adversas, transmitindo aparente equilíbrio emocional. Extrovertidos entram em discussões com mais facilidade e demonstram desenvoltura externa e aparente equilíbrio. Apesar das diferenças comportamentais, ambos experimentam desgaste emocional, ainda que de maneiras distintas.
- Introvertidos tendem a focar nas particularidades de cada situação ou pessoa. Extrovertidos tendem a preferir a variedade de contextos, experiências e interações. Essas preferências podem gerar percepções externas distorcidas: Introvertidos podem parecer excessivamente distantes ou fechados. Extrovertidos podem parecer superficiais.
- Tanto extrovertidos quanto introvertidos podem ser sociáveis, amigáveis e afetuosos. A diferença está na forma, na intensidade e na quantidade de estímulos necessários para sustentar essas interações.
- A extroversão tende a gerar mais ação, porém depende de objetividade para que essa ação seja consistente e efetiva. Pessoas extrovertidas conseguem desempenhar atividades das quais introvertidos tendem a se abster, e o inverso também é verdadeiro, evidenciando complementaridade funcional entre os estilos.
- A introversão pode ser interpretada como retração, desinteresse ou frieza, ainda que não o seja. A extroversão pode indicar busca constante por socialização, o que pode levar à superficialidade relacional, dificuldades em ouvir e foco excessivo na autoexpressão e no entretenimento.



Drive Scale - Descreve o modo como a pessoa conduz e controla suas atividades e modo de vida. Por um lado, de uma maneira mais estruturada, decidida e controladora (drive intenso) e do outro, uma maneira mais flexível, ponderada e adaptável (drive flexível).



Conceitos, Interações e Implicações Comportamentais

A escala Drive descreve o ritmo interno de ação, a forma de lidar com prazos, pressão, decisões e diversidade de opções. Os fatores Intense e Flexible operam de forma antagônica e se influenciam conforme o grau de predominância de cada um.

Pessoas com Drive Intense forte ou extremo tendem a apresentar alta velocidade de ação, iniciativa elevada e forte orientação para execução. Esse ritmo interno pode se manifestar como: Impaciência e impetuosidade, com colocação de pressão sobre outras pessoas, muitas vezes de forma não intencional. Preferência por ambientes estruturados, organizados e com planejamento claro. Colocam preocupação com compromissos e o que foi programado, podendo reduzir a abertura para novas informações ou ajustes no percurso.

A rapidez e a impetuosidade associadas ao Drive Intense aumentam a probabilidade de erros e podem expor o indivíduo a ambientes de maior risco, especialmente quando não há tempo para análise ou validação. Além disso, o Drive Intense favorece decisão rápida, porém pode gerar ansiedade diante de múltiplas opções ou caminhos possíveis. Quando forte, atua como um impulsionador, influenciando outras escalas do perfil e elevando a intensidade geral do comportamento. Em níveis elevados, pode indicar uma visão mais rígida das situações e das pessoas, dificultando a compreensão de experiências subjetivas e sentimentos alheios.

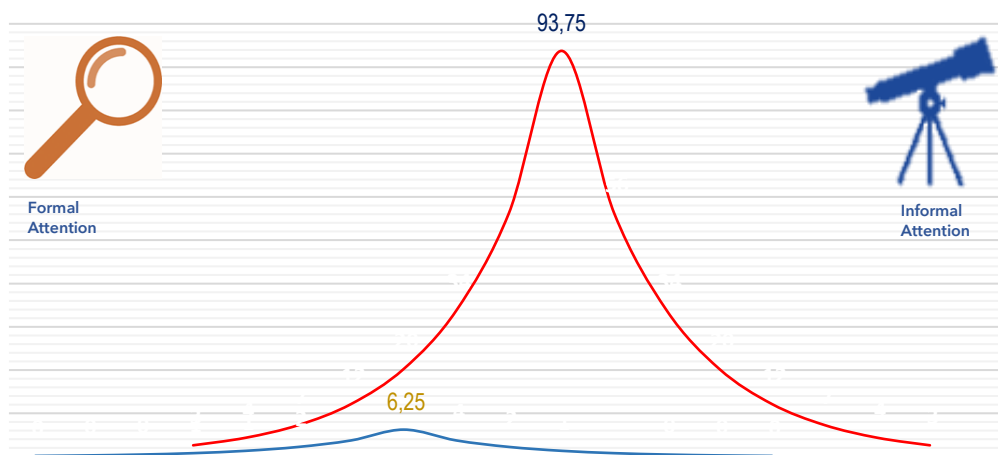
Pessoas com Drive Flexible tendem a ser mais pacientes, ponderadas e contemplativas. Demonstram maior tolerância à pressão e permitem que as situações fluam antes de tomar decisões definitivas. Esse estilo se manifesta por: preferência por experimentar opções, explorar possibilidades e adaptar-se às circunstâncias. Capacidade de lidar melhor com diversidade e ambiguidade, contando com o tempo como aliado no processo decisório. Maior cautela frente a decisões que exigem definição imediata.

Entretanto, a flexibilidade também pode apresentar riscos. Pessoas mais cautelosas podem postergar decisões, deixar atividades para depois e perder prazos, mitigando situações em que a escolha se faz necessária. Em níveis mais elevados, o Drive Flexible pode indicar tendência à super análise. A percepção apurada de nuances e detalhes pode levar à interpretação excessiva de comportamentos e contextos, gerando ansiedade ou estresse desnecessários.

Os fatores Intense e Flexible operam em antagonismo. Quanto maior a discrepância entre eles, maior será a influência de um sobre o outro no comportamento e na tomada de decisão. Discrepâncias moderadas favorecem equilíbrio entre ação e reflexão. Discrepâncias elevadas tendem a intensificar os riscos associados ao fator predominante.



Attention Scale - Indica como a pessoa lida com as informações ao absorvê-las e, da mesma forma, como conduzirão suas ações a partir disso. Por um lado, há os sentidos e a realidade presente. Por outro lado, as possibilidades e intuição.



Conceitos, Interações e Implicações Comportamentais

A escala Attention descreve a forma como o indivíduo direciona sua atenção, interpreta a realidade e responde a mudanças, regras e possibilidades. Os fatores Formal e Informal operam de maneira antagônica, influenciando a relação com segurança, risco, abstração e inovação.

O fator Attention Formal indica segurança obtida a partir de caminhos conhecidos e experiências já validadas. Está associado ao pragmatismo, à atenção aos fatos e à conexão com regras, padrões e protocolos. Pessoas com predominância Formal tendem a:

Valorizar a realidade concreta, o presente e a experiência efetiva.

Buscar estabilidade e previsibilidade, mitigando necessidades de mudança.

Perceber alterações de rota e múltiplas possibilidades como fatores de risco em ambientes voláteis ou inseguros.

Demonstrar conformidade com normas e procedimentos estabelecidos.

Entretanto, essa orientação pode gerar rigidez. A atenção excessiva a protocolos pode resultar em travamento de processos, inclusive os mais simples, e dificuldade em lidar com situações que exigem abstração, visão conceitual ou planejamento de longo prazo.

Traços e tendências associados ao fator Formal: concreto, realista, presente, prático, experiencial, tradicional.

O fator Attention Informal sugere atuação intuitiva, aberta a mudanças constantes e menos dependente de estruturas fixas ou burocráticas. Está associado à exploração de possibilidades, à flexibilidade cognitiva e à visão de futuro. Pessoas com predominância Informal tendem a:

Ajustar-se facilmente a desafios e contextos dinâmicos.

Enxergar que processos, ideias e soluções podem ser refeitos ou reinterpretados. Adotar postura mais ousada, propositiva e inovadora frente à mudança.

Apoiar-se mais na confiança do que na experiência previamente validada. Em níveis mais elevados, o Attention Informal pode se conectar intensamente a imagens, simbologias e possibilidades abstratas, levando à dificuldade de lidar com a própria realidade concreta.

Pode ocorrer desconsideração de detalhes práticos e imediatos, com foco excessivo em cenários futuros ou conceituais, resultando em fuga da realidade ou perda de viabilidade.

Traços e tendências associados ao fator Informal: abstrato, imaginativo, visão ao futuro, conceitual, teórico, original.

Attention Formal indica estabilidade, segurança e conexão com o real conhecido. Attention Informal indica adaptação, inovação e abertura ao novo. O antagonismo entre esses fatores define o equilíbrio entre segurança e exploração, realidade e possibilidade, execução prática e visão conceitual. Discrepâncias elevadas tendem a intensificar os riscos do fator predominante, enquanto amplitudes moderadas favorecem integração funcional.



Referencial para as Áreas Corporativas

- Ordem Alfabética -

Administração e Suporte Corporativo: Administração Geral, Secretaria, Protocolo e Arquivo, Gestão de Contratos, Serviços Gerais, Recepção, Facilities Administrativos, Administração de Pessoal, Folha de Pagamento, Benefícios, Relações Trabalhistas, Saúde Ocupacional

Análise de Dados - BI: Business Intelligence, Analytics, Ciência de Dados, Engenharia de Dados, Governança de Dados, Visualização de Dados, Indicadores e KPIs, Inteligência Analítica

Auditoria e Compliance: Auditoria Interna, Auditoria Externa, Compliance Corporativo, Controles Internos, Gestão de Riscos, Prevenção a Fraudes, Integridade e Ética, Conformidade Reguladora

Comercial e Vendas: Vendas Internas, Vendas Externas, Gestão Comercial, Key Account, Propostas e Contratos Comerciais, Precificação, Canais de Venda, Pós-Venda Comercial, Expansão de Negócios

Engenharia - Mecatrônica e Inovação: Engenharia Mecatrônica, Automação Industrial, Robótica, Instrumentação, Controle e Sistemas, Desenvolvimento Tecnológico, Prototipagem, Inovação Técnica, Indústria 4.0

Engenharia e Projetos Técnicos: Engenharia de Projetos, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Gestão de Projetos Técnicos, Implantação de Projetos, Comissionamento, Desenho Técnico, CAD / CAE

Finanças e Controladoria: Contabilidade Geral, Controladoria, Planejamento Financeiro (FP&A), Tesouraria, Contas a Pagar, Contas a Receber, Gestão de Custos, Orçamento, Análise Econômico-Financeira e Relações com Investidores

Infraestrutura, Facilities e Serviços: Facilities, Manutenção Predial, Utilidades (água, energia, gás), Frota, Segurança Patrimonial, Limpeza e Conservação, Gestão de Espaços, Serviços Terceirizados

Jurídico e Assuntos Regulatórios: Jurídico Trabalhista, Jurídico Cível, Jurídico Tributário, Jurídico Societário, Contratos, Contencioso, Consultivo Jurídico, Assuntos Regulatórios, Relações Institucionais, Licenças e Autorizações

Marketing e Desenvolvimento de Mercado: Marketing Estratégico, Marketing Operacional, Pesquisa de Mercado, Desenvolvimento de Mercado, Gestão de Marca, Comunicação Corporativa, Trade Marketing, Inteligência de Mercado, Produtos e Portfólio

Pesquisa e Desenvolvimento (P&D): Pesquisa Aplicada, Desenvolvimento de Produtos, Desenvolvimento de Processos, Testes e Validação, Laboratórios, Engenharia Experimental, Transferência Tecnológica

Planejamento Estratégico e Governança: Planejamento Estratégico, Gestão de Indicadores, Governança Corporativa, Gestão de Portfólio, PMO Estratégico, Gestão de Riscos e Performance, Inteligência de Negócios Estratégica, ESG (nível estratégico)

Produção e Processos - Manufatura: Produção, Planejamento e Controle da Produção (PCP), Processos Industriais, Operações, Manutenção Industrial, Engenharia de Processos, Setup e Métodos, Gestão de Turnos, Controle de Produção

Qualidade e Melhoria Contínua: Garantia da Qualidade, Controle da Qualidade, Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ), Auditorias da Qualidade, Melhoria Contínua, Lean Manufacturing, Six Sigma, Gestão de Não Conformidades

Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Educação Corporativa, Desenvolvimento Organizacional (DHO), Clima e Cultura, Avaliação de Desempenho, Cargos, Salários e Carreiras

Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA / HSE): Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional, Meio Ambiente, Gestão de Resíduos, Licenciamento Ambiental, Ergonomia, Prevenção de Riscos, Sustentabilidade Operacional, Emergência e Brigada, Riscos Psicossociais

Suporte e Atendimento Técnico: Suporte Técnico, Assistência Técnica, Field Service/Manutenção em Campo, Treinamento Técnico ao Cliente, Gestão de Chamados, Pós-Venda Técnico

Supply Chain - Logística e Compras: Planejamento de Demanda, Planejamento de Materiais (MRP), Compras Nacionais, Compras Internacionais, Suprimentos, Gestão de Fornecedores, Logística Interna e Externa, Transporte e Distribuição, Armazenagem e Almoxarifado

Tecnologia da Informação: Infraestrutura de TI, Redes e Telecom, Suporte Técnico (Help Desk), Sistemas Corporativos (ERP), Desenvolvimento de Sistemas, Segurança da Informação, Governança de TI, Gestão de Dados, Cloud e Arquitetura



System 17, 2002-2026 - be.group® assessment
www.begroupbr.com | assessment@begroupbr.com
Registro de Marca e Privilégios Intelectuais N° 355062 | Lei de Direitos Autorais de Software 9.610/98

