

be.group assessment

Corporate report

Métricas de Decisão, Desenvolvimento e Seleção

Giovanna Streit

Diretora de Novos Negócios

12 de agosto de 2026



COMPANY LOGO

IDENTIFICAÇÃO

Modo de Ação Preferencial MAP
Tendência de Atuação
Análise de Aderência ao Cargo

DNA
Atividades mais
ajustadas

Estratégias de Gerenciamento
Atributos Positivos, Motivadores e
Pontos Cegos

MAP - MODO DE AÇÃO PREFERENCIAL

Descrição: Naturalmente a Ludmila tende a analisar as situações procurando entender diferentes lados antes de definir sua posição, sem depender exclusivamente de regras ou de opiniões externas para tomar decisões. Seu modo de ação preponderante é de participação, conversas e busca de proximidade suficiente para compreender o ambiente e manter as relações necessárias ao trabalho. Ela combina decisão com consideração pelas pessoas, permitindo que avance sobre os assuntos sem transformar toda divergência em confronto. Ludmila quando assume uma responsabilidade, tende a procurar uma direção prática e acompanhar o que precisa ser feito até que o assunto avance e pode questionar formas estabelecidas de trabalho quando identifica uma alternativa que considera mais adequada. Diante de informações diferentes ou contraditórias, procura organizar os elementos disponíveis para formar uma conclusão que faça sentido para a situação e não costuma depender de uma estrutura rígida para funcionar, podendo adaptar sua maneira de agir conforme as circunstâncias e as pessoas envolvidas. Nas relações, ela procura valorizar diálogo e cooperação, principalmente quando percebe que o resultado depende da participação de outras pessoas. Tem o lado social orientado fortemente e quando encontra resistência, tende a argumentar e buscar entendimento, utilizando a relação como meio para fazer a questão avançar. De forma geral, tende a agir com participação, capacidade de decisão e abertura para ajustar sua conduta conforme as necessidades do ambiente.

Aderência ao Cargo: A atuação da Ludmila tem aspectos que favorecem decisões equilibradas entre análise, relacionamento e necessidade de encaminhamento, combinação adequada para uma função executiva. Tende a circular bem entre diferentes interlocutores, mantendo participação suficiente para articular áreas, defender temas estratégicos e acompanhar compromissos. Com este formato, há bom alinhamento com as funções do cargo "VP de Sustentabilidade, Estratégia e Compliance. Também, há disposição para assumir responsabilidades e fazer as questões avançarem, aspecto importante nessas áreas e que dependem de articulação contínua. A capacidade de trabalhar com diferentes pontos de vista favorece negociação e construção de alinhamento em temas que envolvem interesses corporativos distintos. Por outro lado, decisões que exigem posicionamento firme diante de conflitos de interesse podem demandar maior esforço quando a solução afeta diretamente relacionamentos ou grupos importantes. A função também exige equilíbrio entre inovação, controle, continuidade e conformidade, e a atuação tende a atender essas demandas sem apresentar uma tendência extrema para nenhum desses polos.

ESTRATÉGIAS DE GERENCIAMENTO

Atributos Positivos: Capacidade de articulação entre pessoas e áreas; facilidade para considerar diferentes pontos de vista; disposição para assumir responsabilidades; equilíbrio entre decisão e relacionamento; capacidade de negociação; abertura para mudanças; capacidade de transformar discussões em encaminhamentos.

Motivadores: Participar de decisões relevantes para a organização; atuar em temas que tenham impacto concreto no negócio; ter autonomia para propor e conduzir iniciativas; manter contato com diferentes áreas e lideranças; trabalhar com objetivos claros e espaço para negociação; participar da construção de soluções; perceber que suas decisões produzem mudanças reais.

DNA - ATIVIDADES MAIS AJUSTADAS



Operacionais



Atuação orientada à execução, rotina e estabilidade operacional, com foco em consistência e cumprimento de processos.

IV

Estratégicas



Atuação voltada à análise, direcionamento e tomada de decisão, com foco em visão, contexto e definição de caminhos.

II

Generalistas



Atuação multifuncional, conectando áreas, demandas e variáveis em contextos dinâmicos e diversos.

III

Comerciais



Atuação orientada à influência, relacionamento e geração de negócios, com foco em negociação e persuasão.

I

Especializadas



Atuação técnica e especializada, com foco em profundidade, precisão e domínio de conhecimento específico.

V

Convenção:

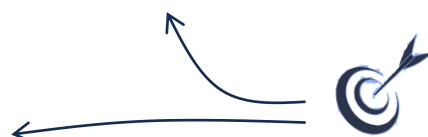
I - Principal Indicação → forte aderência natural

II - Alta compatibilidade → boa aderência e facilidade de adaptação

III - Compatibilidade condicional → depende de adaptação consciente

IV - Potencial Adaptativo → possível mediante desenvolvimento relevante

V - Baixa convergência natural → maior distância das exigências da atividade

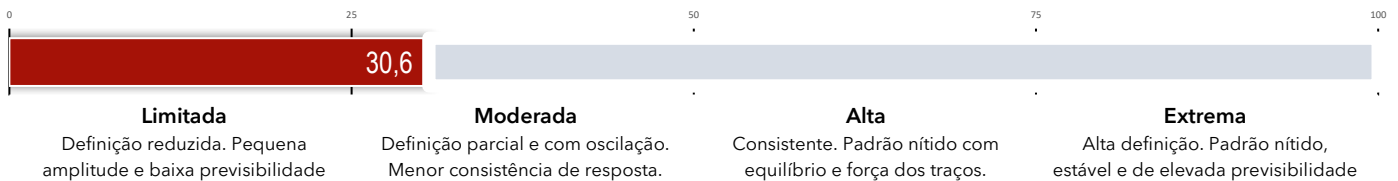


INDICADORES COMPORTAMENTAIS

Informações estratégicas obtidas a partir da integração dos resultados do assessment. Evidenciam tendências de comportamento e predisposições de atuação, ampliando a compreensão do perfil e apoiando decisões relacionadas ao desenvolvimento e à atuação profissional.

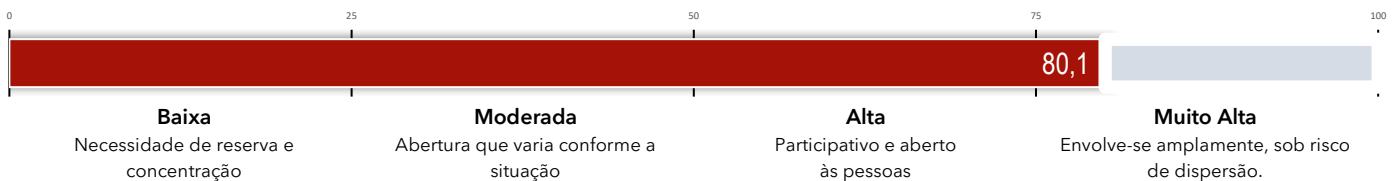
CLAREZA DA IDENTIFICAÇÃO

Grau de definição e convicção com que o padrão comportamental é identificado e manifestado. A clareza identificada, quando nítida (alta ou extrema), é um ativo de baixo risco. **Quanto mais clara a identificação, maior a previsibilidade e força do indivíduo em seus traços.**



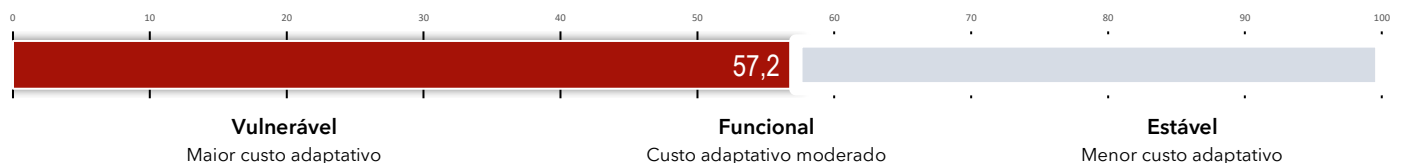
DISPONIBILIDADE

Ações comuns que reportam à receptividade interpessoal. Alta disponibilidade entrega valor via rede e trânsito relacional; baixa disponibilidade entrega valor via concentração e profundidade. **O risco não está na baixa ou alta pontuação, mas no descompasso entre a identidade do indivíduo e as responsabilidades do cargo.**



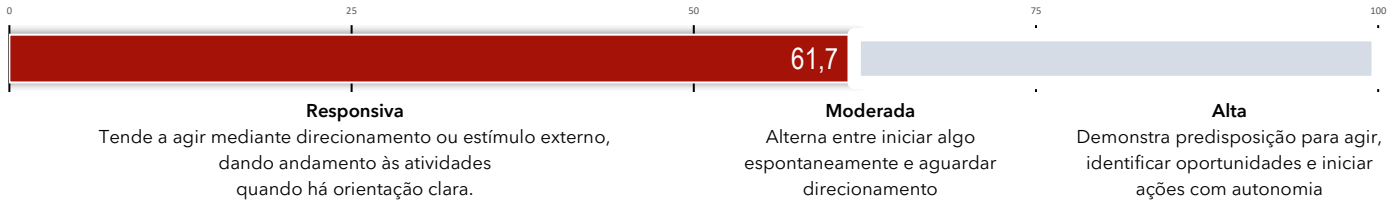
ESTABILIDADE ADAPTATIVA

Baseado nas preferências identificadas no assessment e em históricos, padrões e trajetórias de indivíduos com perfis semelhantes. Estima a tendência de continuidade da adaptação. **Menor estabilidade adaptativa indica maior probabilidade de ruptura frente às demandas do contexto. Maior estabilidade adaptativa indica maior tendência de manter a adaptação, preservando consistência.**



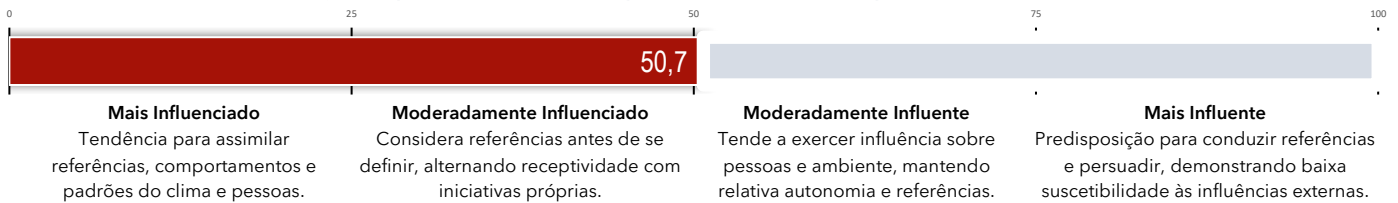
INICIATIVA

Predisposição para agir espontaneamente e dar andamento às atividades sem depender de estímulos ou direcionamentos. **Alta iniciativa favorece a mobilização espontânea para agir, mas pode gerar dispersão de prioridades quando não acompanhada de foco. Baixa iniciativa não compromete a execução quando há direcionamento, prioridades definidas e acompanhamento adequado.**



INFLUÊNCIA

Indica a predominância da influência na relação entre o indivíduo e o ambiente, estimando a tendência para conduzir ou assimilar referências, comportamentos e padrões. O indicador **não qualifica como positiva ou negativa, pois seus efeitos dependem da cultura organizacional, da liderança, dos padrões éticos, do compliance e das referências predominantes no ambiente.**



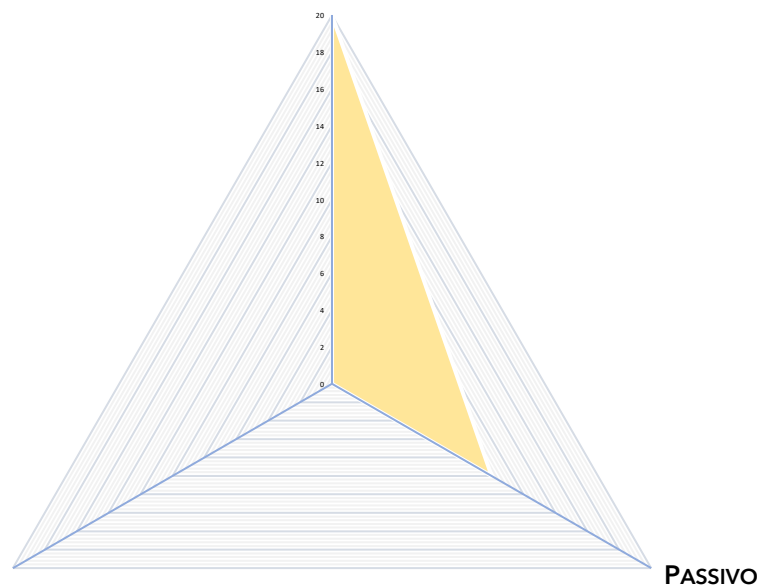
ESTILO DE COMUNICAÇÃO

- Comunicação como Vetor de Eficiência -

Representa a forma predominante pela qual o indivíduo tende a utilizar a comunicação durante suas interações

Dominante A comunicação é utilizada predominantemente para direcionar ações, acelerar decisões e conduzir resultados.	Expressivo A comunicação é utilizada predominantemente para criar conexão, compartilhar ideias e estimular o envolvimento das pessoas.	Passivo A comunicação é utilizada predominantemente para compreender o contexto, favorecer o diálogo e apoiar as relações.
---	--	--

DOMINANTE



Os estilos coexistem em diferentes intensidades, sendo representada graficamente apenas a predominância relativa entre eles.

DINÂMICA SOB PRESSÃO

Tendência de comportamento em situações de pressão, conflitos, incertezas ou alta exigência. Esta análise mostra como a pessoa costuma reagir e se adaptar nesses contextos, podendo agir de forma diferente do seu comportamento habitual.

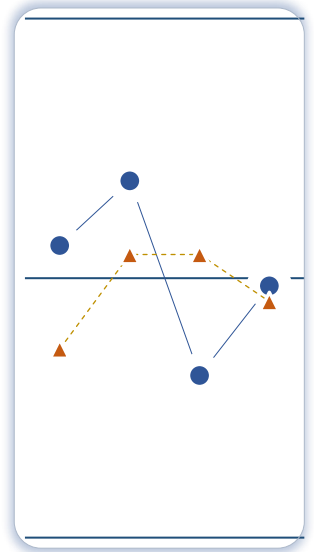
Padrão Natural (Self) ●

Quando a pressão aumenta, tende a reagir procurando manter a situação em movimento, tratando os problemas por meio de ação, conversa e busca de alternativas. Diante de atrasos ou indicadores abaixo do esperado, procura aumentar a participação e cobrar encaminhamentos, procurando evitar que a dificuldade permaneça sem resposta. A autoestima tende a ser preservada pela capacidade de continuar atuando e encontrar saídas, fazendo com que procure resolver antes de se afastar da situação. Quando o problema persiste, pode questionar decisões, processos ou pessoas envolvidas, principalmente se entender que a causa está sendo tratada de forma inadequada. A pressão contínua pode reduzir sua paciência com discussões que não produzem avanço e aumentar a necessidade de decisões mais rápidas. Os primeiros sinais de desgaste tendem a aparecer na forma de maior cobrança, impaciência, aceleração das decisões e redução da disposição para considerar alternativas que não levem a um encaminhamento.

Padrão Situacional (Momento Presente) ▲

Atenção: O padrão situacional é relacionado ao ambiente e o contexto atual (adaptação). Deve ser interpretado como uma resposta às circunstâncias, não como uma característica permanente nem como um preditor de funcionamento futuro. A adaptação é considerada positiva enquanto permanecer sustentável, sendo os riscos associados apenas à manutenção prolongada de elevado esforço adaptativo.

Descrição: No momento presente há uma adaptação importante na forma de decidir e se posicionar, com maior consideração das pessoas e menor tendência a conduzir as situações de forma direta. A sua percepção é que o ambiente demanda maior atuação por meio do grupo onde atua. Essa mudança pode favorecer relacionamento, negociação e construção de consenso, mas exige algum esforço para moderar uma atuação que naturalmente tende a assumir mais iniciativa e direção. A redução desse impulso pode tornar a atuação mais cautelosa, principalmente diante de decisões que envolvem conflitos ou consequências para outras pessoas. Se essa adaptação for mantida por período prolongado, pode gerar desgaste pela necessidade de controlar a iniciativa e ajustar continuamente a forma de comunicação. Sinais de desgaste podem aparecer como demora para decidir, necessidade de validação, acúmulo de assuntos e retomada gradual de uma postura mais direta.



PONTOS CEGOS

Traços que ficam encobertos pela intensidade do modo de agir preferencial, tornando-se pouco perceptíveis no comportamento habitual. Ainda que ocorram com menor frequência, podem gerar impactos relevantes quando ativados. Funcionam como informações complementares de suporte à consciência e ao desenvolvimento.

1. Quando está com pressa ou sob pressão, tende a decidir rapidamente e avançar antes de avaliar todas as consequências. Isso pode levar a decisões precipitadas ou a riscos que poderiam ser evitados.
2. Fala com facilidade e tende a expor suas ideias, opiniões e informações com naturalidade. Em algumas situações, acaba falando mais do que o necessário e criando exposição ou desgaste com outras pessoas.
3. A segurança ao defender suas ideias e mostrar seus resultados pode transmitir uma imagem de autopromoção. Dependendo da situação, isso pode gerar interpretações equivocadas e dificultar algumas relações.
4. Quando o assunto exige análise detalhada, tende a perder interesse ou buscar rapidamente uma conclusão. Isso pode deixar informações importantes de fora e gerar insegurança na execução de tarefas de rotina.
5. Sua atenção se concentra mais no que pode trazer impacto para o resultado do que nos pequenos detalhes do dia a dia. Em processos repetitivos ou administrativos, isso aumenta o risco de deixar passar falhas simples.
6. Gosta de variar atividades, testar ideias novas e mudar a forma de fazer as coisas quando identifica uma oportunidade. Quando isso ocorre sem avaliar o processo existente, pode quebrar rotinas ou protocolos que deveriam ser mantidos.
7. A facilidade para interagir e influenciar o ambiente faz com que sua participação tenha impacto sobre as pessoas ao redor. Quando ultrapassa o espaço necessário, essa influência pode ser percebida como interferência ou excesso de condução.
8. Tende a se envolver com uma possibilidade de resultado antes de sua confirmação, tratando a expectativa como algo já encaminhado. Isso pode gerar antecipação de decisões, comunicação prematura ou cobrança antes de o resultado estar realmente garantido.



Relatórios Disponíveis

Career Guide – Direcionamento de Carreiras e Formação Acadêmica: MAP-Modo de Ação Preferencial, Orientação Vocacional, Áreas Indicativas (Exatas / Humanas) com 64 indicações de formação, Direcionamento com Perspectiva Futura. Síntese Integrada de Direcionamento.

DSP – Dinâmica sob Pressão: Resiliência, Quociente Emocional, Estabilidade Situacional, Resolução Sob Pressão, Quociente de Equilíbrio sob Pressão, Convergência: Natural x Situacional (Avaliação de alinhamento e esforço contextual).

Mapeamento de Liderança: Estilo de Liderança Predominante, Indicadores de Processamento Cognitivo, Indicadores de Efetividade de Liderança, Tendências de Ação, Indicadores de Integração (competências transversais e multifuncionais), Estabilidade e Funcionamento sob Pressão (Resiliência e Quociente Emocional).

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): Recomendações para autodesenvolvimento com base nos resultados do assessment - MAP, Métricas de Impacto, Pontos Cegos, Plano de Sucesso.

Ranking – Classificação de Candidatos: Mapa de Compatibilidade de Funções X Candidatos, Avaliação Comparativa de Habilidades, Análise de Aderência, Conclusão.

Skills Map – Descrição e Gráficos em 5 Eixos: Execução Operacional, Dinâmica Relacional, Direcionamento Estratégico, Processamento Cognitivo, Dinâmica de Ação e Adaptação, Leitura Integrada.

Team Assessment – Mapeamento da Equipe e seu alinhamento ao Contexto e Liderança – Descritivos Individuais, Atributos e Motivadores do Grupo, Mapa de Habilidades em 2 Eixos (Relacionamento e Entregas), Pontos de Atenção e Recomendações (PDI), Padrões Naturais X Situacionais para Análise da Carga Adaptativa e Alinhamento.

ANEXO TÉCNICO

As páginas a seguir apresentam conceitos para sustentar credibilidade técnica, permitindo auditoria / validação e apoiar leitura especializada.

METODOLOGIA

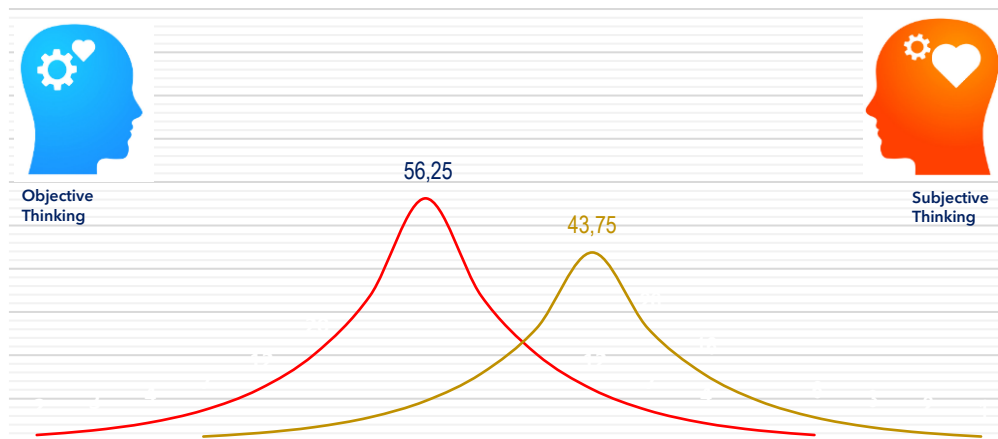
O método utilizado no begroup assessment na coleta dos dados (aplicação de questionários), é o de estímulos pareados. A técnica utiliza escolhas forçadas. Neste processo, são apresentados dois itens, ambos com conotação positiva e adequados a ambientes sociais e profissionais, tendo o respondente que 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 (eixos) e fatores (funções) para análise.

ESCALAS DE PREMISSAS E FATORES

Estrutura quantitativa que **expressa a intensidade e o antagonismo entre fatores opostos**, evidenciando predominâncias e níveis de tensão que influenciam o comportamento e a tomada de decisão.

Thinking

Escala que 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.

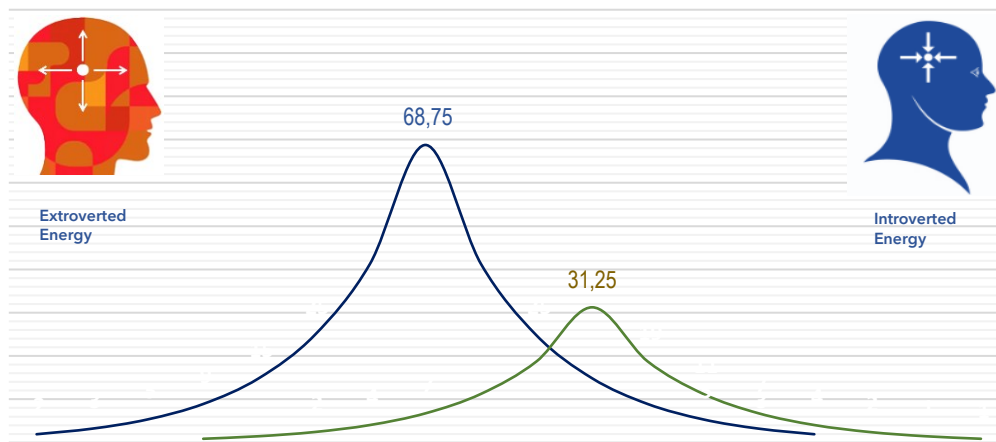
O pensamento subjetivo está associado à reatividade, adaptação e maior dependência de decisões compartilhadas. Há tendência à omissão de críticas e à busca por apaziguamento para preservação das relações. O pensamento objetivo indica antecipação, iniciativa, ações mais individualistas e autossuficiência. 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

Escala que 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.

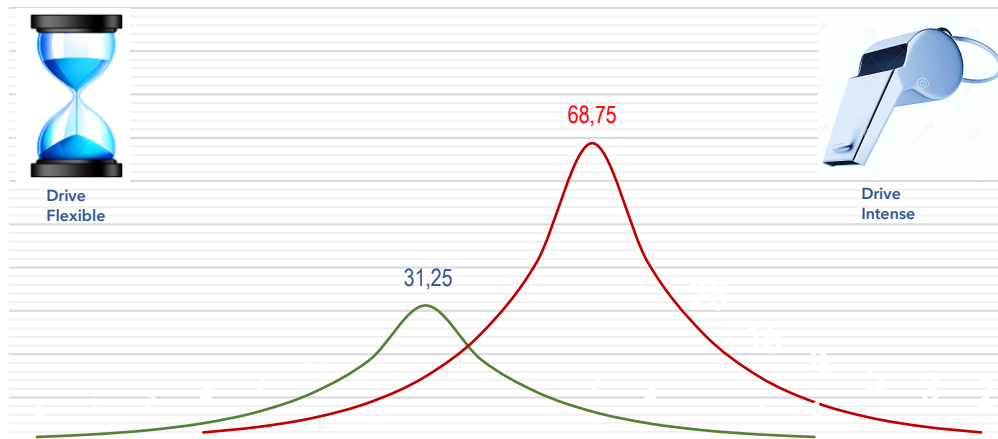
Tanto extrovertidos quanto introvertidos podem ser sociáveis, amigáveis e afetuosos. A diferença está na forma, na intensidade e na quantidade de estímulos necessários para sustentar essas interações.

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

Escala que 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.

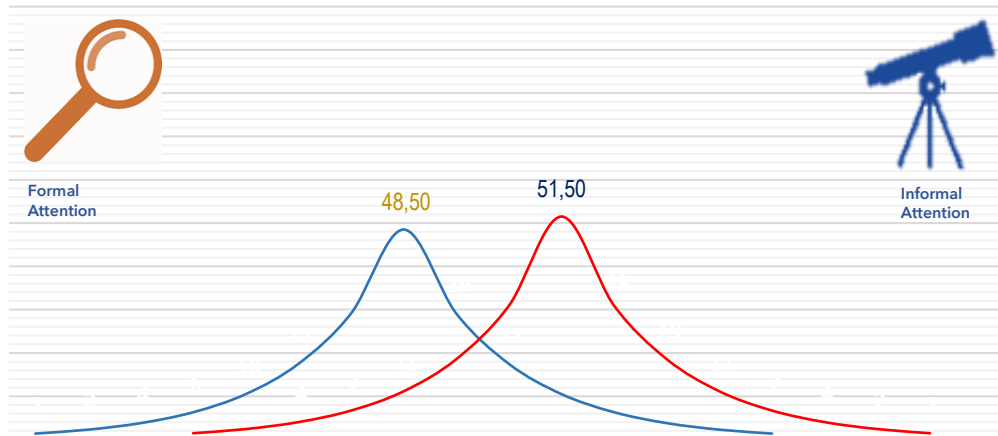
A rapidez e a impetuosidade associadas ao Drive Intense aumentam a probabilidade de erros e podem expor o indivíduo a ambientes de maior risco, especialmente quando não há tempo para análise ou validação. Além disso, o Drive Intense favorece decisão rápida, porém pode gerar ansiedade diante de múltiplas 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

Escala que 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.

