

be.groupassessment

PDI

Plano de Desenvolvimento Individual

Giovanna Streit

Diretora de Novos Negócios

Palantir Technologies



12 de agosto de 2026



COMPANY LOGO

Modo de Ação Preferencial Aderência Funções Manutenção e Crescimento	Métricas de Impacto Acuracidade Foco Estabilidade Resultado Contribuição Potencial e Desenvolvimento	Pontos Cegos Fatores Críticos e Limitações a desenvolver Compensação Cognitiva	Plano de Sucessão Recomendações, Prioridades e Validação Manutenção e Crescimento	Expansão Sugestão para estratégia de crescimento para 5 anos Logística/Armazenagem Fontes
---	---	---	--	--

Antes de prosseguir:

- 1 - Modelo: Definir e priorizar as ações do PDI com base nas demandas críticas de crescimento individual, focando nos gaps que impactam diretamente escala e integração.
- 2 - Considere que o plano pressupõe delegação integral das atividades operacionais atuais e transição para atuação como **CEO**, com foco em direcionamento estratégico, integração e decisões de alto impacto. Entretanto, as fases iniciais de aplicação, principalmente as que dizem respeito à **Análise de Aderência** são vinculadas ao contexto atual. Portanto, **deverão ser aplicadas na posição atual**.
- 3 - Conecte cada ação a contextos reais de decisão, com prazos, evidências objetivas e métricas de negócio, ajustando a execução conforme o impacto gerado.
- 4 - Este PDI reúne **recomendações orientadas por assessment**. Já as recomendações de negócio são genéricas e relacionadas ao mercado como um todo. Neste caso devem ser revisadas e adequadas ao momento da empresa.
- 5 - A efetividade do **PDI não é garantida por si só**, dependendo do alinhamento com a estratégia, governança, recursos disponíveis e da execução consistente ao longo do período.

Tabela I - Mapa de Desenvolvimento por Áreas e Funções

As referências para desenvolvimento são descritas conforme o assessment realizado e são alinhadas com as funções atuais, portanto devem ser desenvolvidas antes e durante o processo de transição/sucessão.

Área / Funções	Aderência	Referências p/Desenvolvimento	Prazo Sugerido
Personnel	POUCO ADERENTE	PRIORIDADE 1 – Ponto crítico Alavancar relacionamento com as pessoas no dia a dia Ouvir com atenção e lidar com conflitos Estar mais presente e acessível para a equipe Se comunicar e cuidar do ambiente do time Pedir feedback com frequência para entender como está sendo percebido	18 a 24 meses (com acompanhamento de mentor ou coach)
Compras / Negociação	POUCO ADERENTE	PRIORIDADE 1 – Ponto crítico Negociar considerando o relacionamento, não só os números Fortalecer o contato e a confiança com fornecedores Equilibrar análise lógica com percepção das pessoas e do contexto Participar de negociações reais c/ acompanhamento de alguém experiente Se adaptar a situações incertas ou que mudam rápido	18 a 24 meses (exposição progressiva + capacitação técnica)
Almoxarifado Operações	POUCO ADERENTE	PRIORIDADE 1 – Ponto crítico Entender que rotina e constância também geram resultado Aumentar disciplina no dia a dia e seguir processos Lidar com tarefas repetitivas Gerenciar equipes operacionais Aceitar regras, controles e padrões de trabalho	24 a 36 meses (requer mudança cultural significativa)
Controladoria	ADERÊNCIA PARCIAL	PRIORIDADE 2 Trabalhar mais em conjunto com outros times Evitar tomar decisões sozinha sem validar com outros Compartilhar ideias e decidir em grupo quando necessário Entender que os resultados dependem da colaboração entre todos	12 a 18 meses (ajuste comportamental + checkpoints estruturados)
RH	ADERÊNCIA PARCIAL	PRIORIDADE 2 Adaptar sua objetividade em situações de emoções e percepções Desenvolver mais empatia de acordo com cada contexto Lidar melhor com conflitos que demoram para se resolver Ouvir com mais abertura, sem tentar direcionar a conversa o tempo todo	12 a 18 meses (reorientação de estilo + imersão em práticas de RH)
Financeiro	ADERENTE	PRIORIDADE 3 – Evolução estratégica (fortalecer e ampliar impacto) Assumir mais o papel de quem define direção Criar padrões claros para análises e decisões Delegar mais a execução para focar no estratégico Entender melhor o negócio como um todo Ser referência técnica para outras lideranças	6 a 12 meses (refinamento e escala do modelo atual)
Fiscal e Contábil (adm. terceirizados)	ADERENTE	PRIORIDADE 3 – Evolução estratégica (ampliar controle e visão de risco) Acompanhar mais o trabalho de terceiros, com olhar crítico Entender riscos fiscais e regras que precisam ser seguidas Se comunicar mais com outras áreas por meio de relatórios claros Criar critérios para revisar e acompanhar processos Tomar decisões fiscais com visão mais estratégica	6 a 12 meses (estruturação de governança com terceiros)
Departamento Jurídico (terceirizado)	ADERENTE	PRIORIDADE 3 – Evolução estratégica (ampliar impacto no negócio) Atuar mais na prevenção de riscos legais, não só na correção Entender melhor o negócio além do aspecto jurídico Explicar riscos de forma simples para quem não é da área Criar critérios claros para quando e como acionar o jurídico Tomar decisões com mais segurança mesmo em cenários incertos	6 a 12 meses (expansão estratégica do papel atual)

Métricas de Impacto

Valor Estratégico e Contribuição Potencial Organizacional

Tabelas II e III - Identificação e Impacto

As referências para desenvolvimento são descritas conforme o assessment realizado e são alinhadas com as funções atuais, portanto devem ser desenvolvidas antes e durante o processo de transição/sucessão.

Métrica	Síntese da Identificação	Consequências / Riscos	Prioridade
Acuracidade	Alterna entre ser muito detalhista e tomar decisões rápidas sem checar tudo, principalmente sob pressão. Isso pode gerar análises inconsistentes e retrabalho.	Decisões inconsistentes entre áreas, aumento de retrabalho e perda de confiabilidade analítica, especialmente sob pressão e sem validação estruturada.	3ª
Foco	Foco forte em resultados rápidos, com mudanças de prioridade conforme o interesse. Isso acelera o avanço, mas pode gerar falta de continuidade e perda de consistência ao longo do tempo.	Dispersão de esforços, quebra de prioridade estratégica e dificuldade em sustentar iniciativas críticas, gerando retrabalho e sobrecarga organizacional.	2ª
Estabilidade	Muda a forma de agir conforme a situação e o momento. Isso pode gerar imprevisibilidade no dia a dia e falta de consistência na forma de conduzir as atividades.	Baixa previsibilidade, fragilidade na padronização e desalinhamento contínuo entre áreas, comprometendo governança e execução coordenada.	1ª (crítica)
Resultados	Trabalha com muita intensidade, alternando entre momentos de alta performance e períodos de dispersão. Isso gera bons resultados no curto prazo, mas dificulta manter a constância ao longo do tempo.	Irregularidade nos resultados, perda de consistência operacional e limitação de escala, aumentando risco de instabilidade e baixa confiabilidade dos outputs.	4ª



Tabela III - Plano de Ação

Prioridade	Foco	Ação Prática	Frequência	Treinamento	Ferramenta de Suporte - sugerido	Critério de Verificação
1ª	Estabilidade	Padronizar rotina de gestão (reuniões, decisões e acompanhamento com estrutura fixa)	Semanal	Gestão de Rotina Executiva	Agenda estruturada (Outlook) + rituais no Teams	Redução de variação na condução e maior previsibilidade
2ª	Foco	Definir até 3 prioridades estratégicas e bloquear novas demandas fora desse escopo	Semanal	Priorização estratégica (OKR)	Runrun.it	Manutenção de até 3 prioridades ativas sem dispersão
3ª	Acuracidade	Validar decisões críticas com pelo menos 1 área impactada antes da execução	Pontual	Tomada de Decisão sob Pressão	Excel (análise) + Teams (validação)	Redução de retrabalho e maior consistência entre áreas
4ª	Resultados	Acompanhar entregas com base em prazo, qualidade e desvio	Semanal	KPI's - Gestão por indicadores	Power BI Excel	Regularidade nas entregas e redução de variações críticas

Pontos Cegos

Padrões não evidentes que afetam sua atuação, relações e capacidade de escala no contexto organizacional.

Tabela IV - Plano de Ação para AUTODESENVOLVIMENTO (base: PONTOS CEGOS)
A formulação é baseada em históricos da própria identidade (desequilíbrio - origem conceitual); Padrões comparativos e históricos; Inferência aplicada ao contexto (Persona).

Ponto Cego (síntese)	Gatilho	Ação de Correção	Freq.	Responsável Feedback	Prazo
Personalização das decisões, reduz alinhamento, gera afastamento e compromete coordenação entre áreas.	Decisões tomadas de forma autônoma, sem validação interfuncional	Validar decisões críticas com pelo menos 1 área impactada antes da execução	Toda decisão relevante		IMEDIATO
Baixa flexibilidade e intransigência. Dificulta ajuste de rota, sustenta conflitos e mantém decisões mesmo diante de evidências contrárias.	Situações de conflito ou mudança de cenário	Reavaliar decisões com base em novos dados e abrir revisão estruturada antes de manter posição	Sempre que houver divergência relevante		
Comunicação direta e crítica, com baixa empatia. Gera desgaste, reduz adesão e aumenta resistência do time.	Feedbacks corretivos ou interações sob pressão	Estruturar comunicação com contexto + impacto + direcionamento, validando entendimento do interlocutor	Toda interação crítica		
Mitigação de regras e construção de método próprio. Fragiliza governança, padronização e controle operacional.	Desvio de processos ou adaptação individual de rotinas	Seguir processos definidos e formalizar exceções antes de executar	Sempre que houver exceção		
Baixa atenção a detalhes e pormenores: eleva risco de falhas, inconsistências e retrabalho.	Entregas operacionais e validações finais	Inserir checklist mínimo de validação antes de concluir entregas	Toda entrega relevante		
Foco: Resiliência e Quociente Emocional					
Regulação de resposta sob pressão - Reflexos para qE	Situações de tensão, divergência ou pressão por decisão rápida	Inserir pausa deliberada (2-5 min) + explicitar racional da decisão (fato vs. interpretação) antes de responder	Em todas as interações		
Leitura e validação do ambiente relacional - Reflexos para qE	Interações com potencial desalinhamento ou baixa adesão do time	Validar percepção com interlocutor ("o que você está vendo que posso não estar?") antes de consolidar posicionamento	Em todas as interações		
Controle de carga e sustentabilidade operacional - Reflexos em Resiliência	Acúmulo de demandas simultâneas ou extensão contínua de jornada/pressão	Revisar prioridades ativas (máx. 3-5), eliminar/adiar excessos e redistribuir carga	Semanal		
Estabilização de performance sob pressão contínua Reflexos em Resiliência	Sequência de decisões sob pressão ou sinais de fadiga (queda de foco, aceleração, irritação)	Reavaliar ritmo de execução + inserir checkpoint de validação externa antes de decisões críticas	Todas as decisões		

Observação crítica: O padrão dominante é autonomia elevada sem validação suficiente.

Riscos se não haver redirecionamento/correção:

- mantém desalinhamento
- fragiliza governança
- reduz confiança organizacional

Diretrizes sugeridas

- aplicar poucas ações com consistência
- feedback externo é obrigatório (ponto cego não é auto avaliável)
- prazo "imediato" exige acompanhamento semanal

Plano de Sucessão

Tabela V - Mapa de ações

Posição Criticidade	Risco de Vacância	Sucessor Externo / Interno	Ações de Desenvolvimento / Validação para aprovação	Prazo
1 Personnel Adm. Pessoal e RH Estrat.	Alto	Interno	- Assumir fechamento completo de folha - Conduzir 1 ciclo de auditoria trabalhista - Implantar melhoria em dois processos com implantação - Responder por passivo trabalhista - Administração Terceiros	18 meses
1 Compras / Negociação	Alto	Indiferente	- Liderar negociação com fornecedor estratégico (valor relevante) - Reduzir custo em % definida (meta objetiva) - Participar de decisões de fornecedor (não apenas execução) - Negociação com conflito real (prazo, custo, ruptura de fornecimento) <i>Obs.: se sucessor externo, elevar a experiência nessas ações.</i>	24 meses
1 Almox. Operações	Médio	Interno	- Assumir controle de inventário completo - Reduzir divergência de estoque (% - ?) - Liderar reorganização de layout/processo logístico - plano de melhoria	12 meses
2 Controladoria	Médio	Programa de Trainee	- Conduzir fechamento gerencial completo com apresentação de Modelo Business Plan - Programa de Treinamento Técnico específico do segmento empresa	24 meses
Estratégias de Recursos Humanos				
2 RH Estruturas das áreas	Baixo	Quadro de Lotação Todas as áreas	- Elaborar Quadro de Lotação das áreas internas conforme plano de crescimento e demandas da operação. As ações serão sempre reativas. - Mapa de Turnover crítico - Tempo de reposição/riscos % de promoções internas - Ciclo de crescimento individual - Implantar ROI de treinamento (retorno de investimento) - Sistema de verificação "proxy comportamental"	Constante

Obs.: Demais áreas não incluídas por se tratar de menor criticidade.

Expansão Empresarial

Sugestão para estratégia de crescimento para 5 anos

Eixos:

1. Expansão de Capacidade
2. Eficiência Operacional
3. Tecnologia e Automação
4. Portfólio de Serviços
5. Expansão Comercial
6. Estrutura Organizacional

Premissas de Mercado:

Estratégia: escala + tecnologia + integração

A demanda por armazenagem e distribuição está aumentando, mais clientes precisam guardar e movimentar produtos com rapidez.

Os armazéns estão ficando mais automatizados, uso de sistemas, máquinas e menos dependência de operação manual

As áreas precisam trabalhar mais integradas, estoque, transporte e pedidos precisam estar conectados para evitar retrabalho e atraso, sistema de gestão (WMS) é o que organiza a operação, sem ele, a operação perde controle, produtividade e confiabilidade

Fontes:

1. <https://www.mckinsey.com/industries/logistics/our-insights/from-cost-center-to-competitive-advantage-modernizing-reverse-logistics-with-ai>
2. <https://www.mckinsey.com/industries/logistics/how-we-help-clients>
3. <https://www.sap.com/products/scm/extended-warehouse-management.html>

System 17, 2002-2026 - be.group® assessment | www.begroupbr.com | assessment@begroupbr.com

As diretrizes de utilização: <https://www.begroupbr.com/politica-de-privacidade/> - <https://www.begroupbr.com/begroup-assessments/etica-essencial/>.

Registro de Marca e Privilégios Intelectuais N° 355062 | Lei de Direitos Autorais de Software 9.610/98