



Este Relatório Preparado Por
JOHN Q. PUBLIC

Data Impressa
09 Julho 2010





WELCOME PAGE

BEM-VINDO AO BIRKMAN PREVIEW

O relatório Birkman Preview apresenta uma visão inicial sobre grande parte dos dados sobre carreira e relacionamentos gerados a partir de suas respostas ao questionário Birkman Method[®].

O Birkman Method[®] foi criado a partir de pesquisas empíricas profundas sobre o ambiente de trabalho. Mais de 2.5 milhões de pessoas já responderam ao questionário desde a sua criação, na década de 50. Ele vem sendo validado ao longo dos anos e comprovadamente é um instrumento confiável e consistente com a teoria psicológica contemporânea.

Muitos instrumentos descrevem comportamentos socializados e visíveis. O Birkman Method[®] vai além, e analisa e informa o que direciona e motiva estes comportamentos. Estas são as "Necessidades" - as expectativas que um indivíduo tem sobre relacionamentos e situações que ocorrem dentro de um contexto social. Estas Necessidades motivam as ações e comportamentos pessoais. Quando estas Necessidades são atendidas, é possível orientar o comportamento de maneiras positivas e produtivas. As Necessidades não-atendidas podem gerar comportamentos potencialmente negativos e não muito produtivos (Stress).

O Birkman Method[®] reconhece o valor intrínseco de todos os estilos de comportamento e a importância das perspectivas discordantes. Como em todos os relatórios Birkman, o relatório Preview apresenta uma abordagem sem julgamentos para as diferenças individuais. Ele foi desenhado para ser tanto descritivo quanto prescritivo.

O Birkman Preview discute o foco ocupacional e organizacional que definem as equipes, carreiras e encaixe aos papéis de trabalho.

A Birkman International, Inc. tem um sólido compromisso com o respeito à sua privacidade. Seus dados serão armazenados em nosso banco de dados seguro e somente pessoas autorizadas terão acesso aos dados, para consultas futuras.

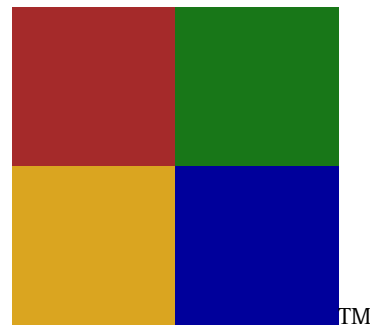
Ao mesmo tempo em que o Preview traz várias informações para ajudar você a entender o máximo possível sobre si mesmo, é importante saber que a profundidade e variedade de aplicações apresentadas pelo Birkman Method[®] não podem ser incluídas nesta visão preliminar. A maioria das pessoas se beneficia do conhecimento especializado dos consultores qualificados no Birkman para compreender mais profundamente a riqueza de informações que podem ser obtidas a partir de suas respostas ao questionário Birkman Method[®].



RELATÓRIO LIFE[®] STYLE GRID DESCUBRA SUAS CORES VERDADEIRAS

O Life Style Grid da Birkman utiliza quatro códigos de cores e quatro símbolos importantes para revelar:

- ✱ Os seus interesses e os tipos de atividades que você geralmente prefere (o seu Asterisco)
- ◇ O seu estilo usual - como você se comporta em condições normais, o seu estilo mais eficaz (o seu Diamante)
- As suas necessidades - o suporte ou motivação que você precisa de outros ou do seu ambiente para ser eficaz (o seu Círculo)
- Como você reage sob tensão. Como o seu estilo usual muda quando as suas necessidades não são atendidas (o seu Quadrado)



PRESTE ATENÇÃO NA PROXIMIDADE DOS SEUS SÍMBOLOS EM RELAÇÃO ÀS LINHAS QUE DIVIDEM OS QUADRANTES DE CORES. Por exemplo, quando o seu Asterisco está perto da linha, você pode ter interesses relacionados com cores em ambos os lados da linha. Quando o seu Círculo está perto da linha, você pode compartilhar necessidades com ambas as cores e assim por diante. Quanto mais perto do centro da Grade estiverem os seus símbolos, mais provavelmente você será influenciado pelas características dos outros quadrantes.

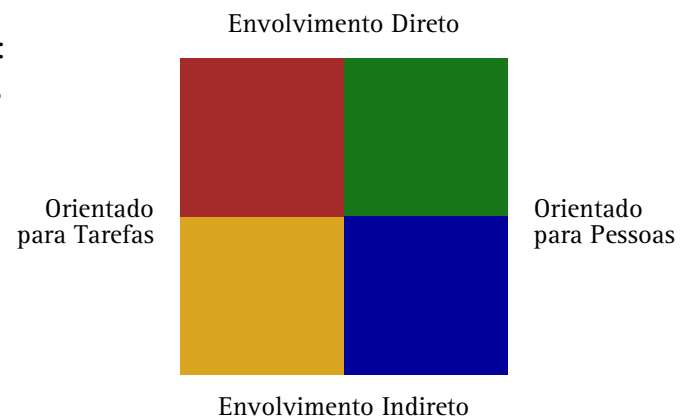


RELATÓRIO LIFE[®] STYLE GRID

VISUALIZE O SEU COMPORTAMENTO GERAL

O Life Style Grid é uma representação gráfica e visual dos seus resultados com base num modelo de como as pessoas se comportam em geral. O Relatório Life Style Grid pode ajudá-lo a:

- **ESCLARECER O SEU ESTILO DE COMUNICAÇÃO:**
 Você é um Comunicador Direto, representado pelos dois quadrantes superiores da Grade, ou um Comunicador Indireto, representado pelos dois quadrantes inferiores?
- **REVELAR O SEU ENFOQUE:**
 Você é Orientado para Tarefas, representado pelos dois quadrantes da esquerda, ou Orientado para Pessoas, representado pelos dois quadrantes da direita?
- **DESCOBRIR COMO OS SEUS PONTOS FORTES PARTICULARES O IMPULSIONAM NA DIREÇÃO DE UM ESTILO PESSOAL DISTINTO:**
 Você é um Planejador (quadrante Azul), Comunicador (quadrante Verde), Executor ou (quadrante Vermelho), Administrador (quadrante Amarelo)?





RELATÓRIO LIFE[®] STYLE GRID EXPLICAÇÃO DO SÍMBOLO ASTERISCO (SEUS INTESES)

Os tipos de atividades que você prefere são descritos pelo Asterisco. O seu Asterisco está no quadrante VERDE. Você provavelmente gosta de atividades muito centradas em pessoas.

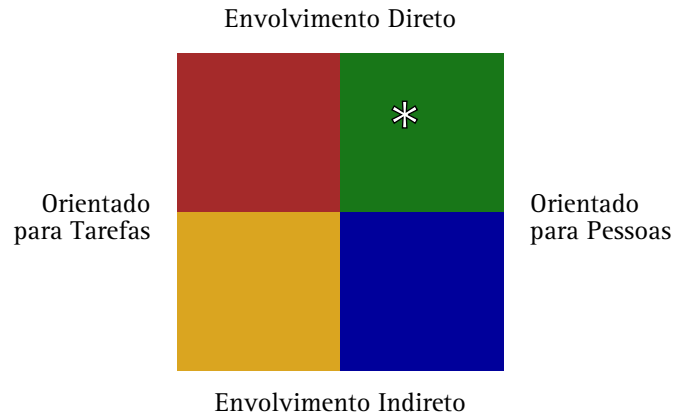


As atividades típicas no VERDE incluem:

- vender e promover
- persuadir
- motivar pessoas
- aconselhar ou ensinar
- trabalhar com pessoas

O seu Asterisco no VERDE mostra que você gosta de:

- vender ou promover
- dirigir pessoas
- motivar pessoas
- construir o entendimento entre as pessoas
- persuadir, aconselhar ou ensinar





RELATÓRIO LIFE[®] STYLE GRID

EXPLICAÇÃO DO SÍMBOLO DIAMANTE (SEU ESTILO USUAL)

A maneira produtiva com que você inicia as suas tarefas é descrita pelo Diamante. O seu Diamante está no quadrante VERDE, mas também está bastante próximo do quadrante Azul. Quando você está trabalhando efetivamente, em geral é persuasivo e criterioso.



Os estilos típicos do VERDE incluem ser:

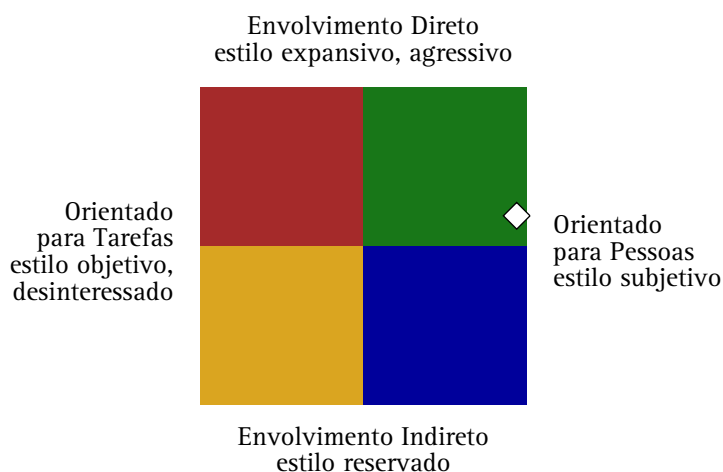
- competitivo
- assertivo
- flexível
- entusiástico com coisas novas

O seu Diamante no VERDE mostra que você em geral é:

- sensível e independente
- flexível e entusiástico

Você também tende a ser:

- seletivamente sociável
- previdente
- otimista





RELATÓRIO LIFE[®] STYLE GRID

EXPLICAÇÃO DO SÍMBOLO CÍRCULO (SUAS NECESSIDADES)

O suporte de que você precisa para desenvolver o seu Estilo Usual é descrito pelo Círculo. O seu Círculo está no quadrante AMARELO. Para ser eficaz ao máximo, você responde melhor a pessoas que são ordeiras e consistentes.

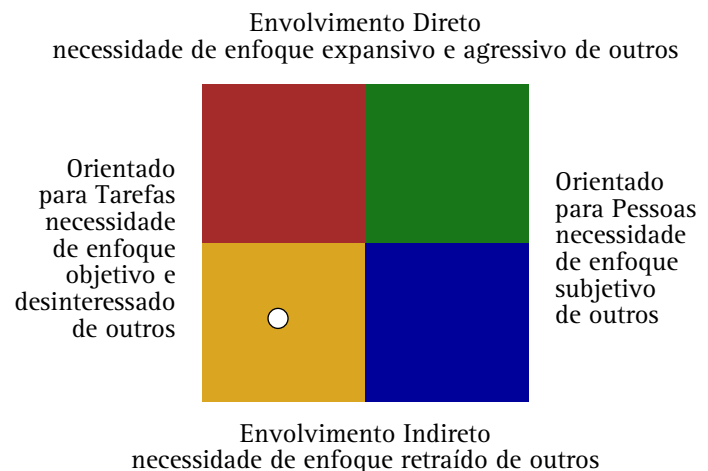


Tipicamente, as pessoas com o Círculo no quadrante AMARELO precisam que os outros:

- incentivem um enfoque organizado
- permitam a concentração em tarefas
- ofereçam um ambiente de confiança
- sejam consistentes

O seu Círculo no AMARELO mostra que você se sente mais confortável quando as pessoas a sua volta:

- dizem-lhe quais são as regras
- não o interrompem sem necessidade
- são democráticas ao invés de assertivas
- incentivam confiança e tratamento igualitário
- lhe convidam a opinar





RELATÓRIO LIFE[®] STYLE GRID

EXPLICAÇÃO DO SÍMBOLO QUADRADO (SEU COMPORTAMENTO SOB TENSÃO)

O Seu Comportamento sob Tensão é descrito pelo Quadrado. O seu Quadrado está no quadrante AMARELO. Quando as pessoas não lidam com você do jeito que o seu Quadrado sugere, você pode tornar-se inflexível e resistir a mudanças.

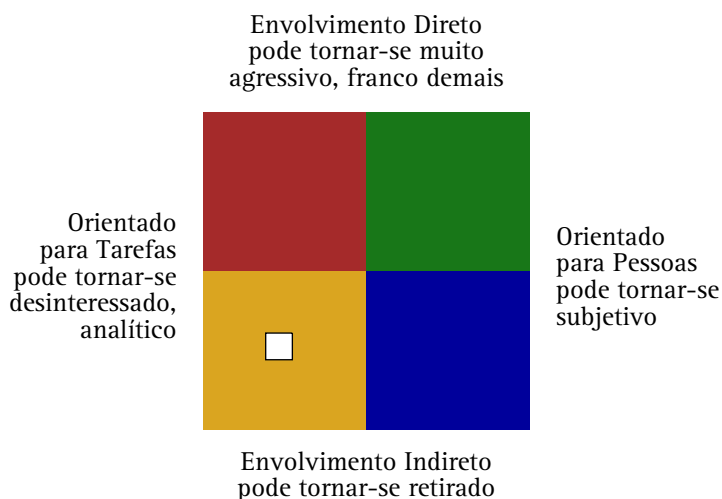


Sob tensão, as pessoas com o Quadrado no quadrante AMARELO:

- tornam-se demasiadamente insistentes com as regras
- resistem a mudanças necessárias
- são relutantes para confrontar outros
- podem ser assimiladas

O seu Quadrado no AMARELO mostra que o seu comportamento sob tensão pode incluir ser:

- muito controlador
- resistente a mudanças
- conformado
- quietamente resistente
- rígido





ÁREAS DE INTERESSE ALGUMAS DE SUAS NECESSIDADES MAIS IMPORTANTES

AQUI VOCÊ ENCONTRARÁ TIPOS DE TRABALHO QUE VOCÊ AMARIA, OS PASSATEMPOS QUE O CATIVARIAM, AS ATIVIDADES OU INTERESSES QUE TRAZEM PRAZER DE VERDADE E REALIZAÇÃO. O Relatório de Áreas de Interesse mostra em que grau você compartilha interesses comuns com a maioria dos outros em várias ocupações. A área onde há uma alta correspondência indica áreas que oferecem um trabalho que você provavelmente gostaria, ou atividades que você particularmente apreciaria.

Interesse não está relacionado a talento nem habilidade. Você poderia, por exemplo, realmente gostar de e apreciar música sem ser um músico. Ou ter um profundo interesse em ciência mesmo sem capacidades pessoais na área. Quando seu interesse em qualquer área é alto, pode tornar-se um forte motivador. Satisfazer seus interesses é uma chave tanto para uma carreira bem sucedida como para um estilo de vida satisfatório.

As barras coloridas apresentadas em vários formatos de relatório, incluindo o Relatório de Áreas de Interesse, indica vários estilos individuais ou compostos de estilos descritos pelo Método de Birkman[®]:

	Vermelho - Realizador
	Verde - Comunicador
	Azul - Planejador
	Amarelo - Administrador



ÁREAS DE INTERESSE



DEFINIÇÃO



Serviço Social

Assistência organizada e serviços para apoiar e melhorar as condições sociais dos indivíduos e da comunidade através de programas sociais, agências e envolvimento religioso e organizado.



Persuasiva

Interações persuasivas com os outros. Motivar os outros a aceitar idéias, ações e opiniões através da persuasão, argumentação ou discussão.



Numérica

Combinar números analiticamente e efetivamente para chegar a conclusões práticas e quantitativas. Utilizar números em contabilidade de negócio, contabilidade e procedimentos de impostos.



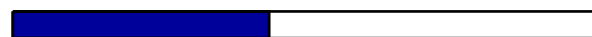
Mecânica

Trabalho prático com uma ampla variedade de responsabilidades técnicas, desde operações de máquinas elétricas até eletrônicos de alta tecnologia. Os interesses podem incluir projeto, manutenção, operação ou reparos de máquinas e motores elétricos ou automáticos.



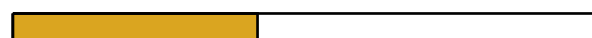
Artística

Criar trabalho imaginativo de valor estético, expressando idéias artisticamente. Trabalhar ou atuar com artes visuais.



Musical

Envolvimento com música em diversas formas. Os interesses podem incluir melodias, composições, assistir a concertos, apoiar a arte musicais, ou simplesmente apreciar a música. Há expectativa que profissionais da música tenham um alto grau nesse interesse.



Administrativa

Estar envolvido em posições administrativas incluindo registro, processamento de dados, detalhes numéricos e funções de pessoal que requerem resultados previsíveis e controles específicos.

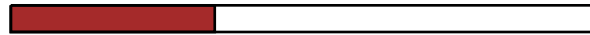


ÁREAS DE INTERESSE



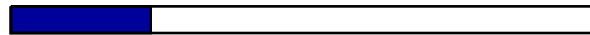
Científica

Envolvimento em profissões ou atividades que ajudem os outros através da pesquisa. As ocupações em serviços de saúde, para profissões tecnológicas e médicas e serviços de nutrição e farmacêuticos que envolvem interesses científicos.



Ao Ar Livre

Trabalho prático em um ambiente ao ar livre ou natural. Estas atividades podem incluir esforço físico ou mental fora do confinamento do escritório. Algumas pessoas tem uma pontuação alta devido a preocupações ambientais.



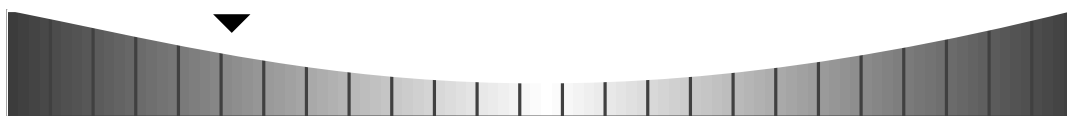
Literária

Interesse criativo em escrita e em habilidades sofisticadas de linguagem. Indica apreciação por idéias abstratas transmitidas em vários meios e materiais.



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES RELAÇÕES INDIVIDUAIS (ESTIMA)

Usual Estilo:



direto e franco

um equilíbrio

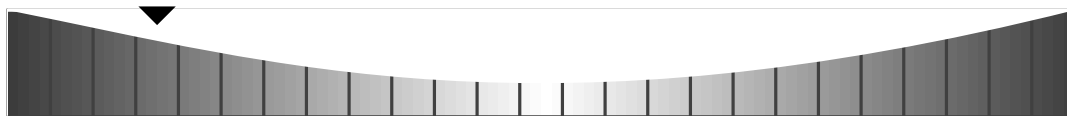
perspicaz e intuitivo

Sua tendência natural é ser direto e franco em suas relações pessoais. A objetividade e a franqueza estão entre as vantagens consideráveis que resultam de sua capacidade de minimizar sentimentos de inibição.

PONTOS FORTES:

- . não evasivo
- . direto ao ponto
- . franco e aberto

Irá Precisa:



que os outros sejam francos e sem rodeios

um equilíbrio

respeito de indivíduos chave

NECESSIDADE: Da mesma forma, você se sente mais confortável quando os outros são francos e diretos com você. Ao ser elogiado, precisa sentir que o elogio é genuíno e livre de sentimento.

CAUSAS DE ESTRESSE: Na presença de timidez ou evasividade você tende a se sentir desconfortável. Você não responde bem à sutileza dos outros, tornando às vezes difícil para você reconhecer as necessidades pessoais e sentimentos deles.

Tentar Evitar:



ser demasiado abrupto

um equilíbrio

sentir-se pouco apreciado às vezes

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . preocupação reduzida com os outros
- . distanciamento
- . falta de tato



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES RELAÇÕES SOCIAIS (ACEITAÇÃO)

Usual Estilo:



capaz de trabalhar bem sozinho

um equilíbrio

amigável e fácil de se conhecer

Entre suas vantagens consideráveis encontra-se sua capacidade para pensar e raciocinar independentemente da pressão do grupo ao mesmo tempo em que reconhece a importância da dinâmica do grupo. Da forma apropriada, você é capaz de ser independente ou envolvido.

PONTOS FORTES:

- . equilibra atividades em grupo e privadas
- . capaz de ficar sozinho
- . capaz de ficar com outras pessoas

Irá Precisa:



muito tempo sozinho ou em grupos pequenos

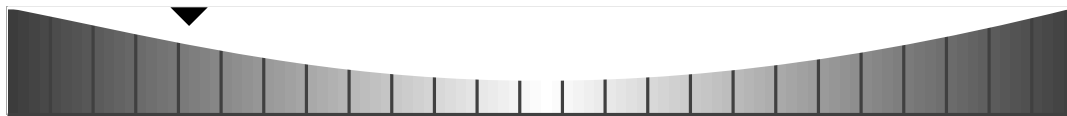
um equilíbrio

sentir-se parte do grupo

NECESSIDADES: Para que você se sinta realmente confortável em situações de grupo, é importante que você tenha bastante tempo para si mesmo, com alívio da pressão social constante. É mais fácil para você participar em grupos quando se identifica fortemente com sua causa.

CAUSAS DE ESTRESSE: Sem essa identidade de causa, ou quando a pressão para participar em esforços de grupo se torna prolongada ou intensa, você tende a ficar impaciente, talvez até o ponto de o tempo dedicado ao grupo ser desperdiçado.

Tentar Evitar:



impaciente com interação em grupo

um equilíbrio

valoriza demais a opinião do grupo

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . distanciamento
- . impaciência
- . tendência a ignorar grupos



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES ORGANIZAÇÃO (ESTRUTURA)

Usual Estilo:



flexível e aberto a novas abordagens

um equilíbrio

organizado e seqüencial

Concentrando sua atenção em métodos e procedimentos, você valoriza muito políticas que tenham sido testadas e comprovadas. Você reconhece a importância de cuidar de detalhes, sendo geralmente cuidadoso e minucioso.

PONTOS FORTES:

- . sistemático
- . orientado para detalhes
- . preocupado com procedimentos

Irá Precisa:



apenas um plano geral para seguir

um equilíbrio

um plano definido estabelecido

NECESSIDADE: Suas atividades devem envolver um equilíbrio entre situações familiares e previsíveis com oportunidades para a expressão de sua iniciativa. De qualquer forma, é importante para você manter um senso de controle.

CAUSAS DE ESTRESSE: Quando pressionado para mudar seu plano de ação, você pode sentir mais pressão que outras pessoas. Além disso, demasiada atenção aos detalhes pode fazer com que perca de vista os objetivos amplos.

Tentar Evitar:



fraqueza no seguimento

um equilíbrio

demasiada insistência em seguir procedimentos

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . pouca ênfase no sistema
- . demasiado controlador



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES RELAÇÕES DE AUTORIDADE (AUTORIDADE)

Usual Estilo:



discreto no exercício da autoridade

um equilíbrio

dirigir e comandar

Você mostra um respeito saudável pela autoridade estabelecida, seja verbal ou na forma de procedimentos e controles formais. É relativamente fácil para você assumir o comando e dirigir atividades, e fazer com que os planos estabelecidos sejam executados.

PONTOS FORTES:

- . auto-assertivo
- . procura influenciar e superar
- . gosta de exercer a autoridade

Irá Precisa:



um ambiente não dirigido e democrático

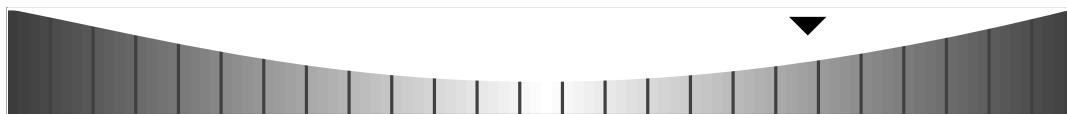
um equilíbrio

saber quem é responsável

NECESSIDADE: Dos outros, você precisa de instruções pessoais e claras do que esperam que seja feito. Você respeita pessoas que lhe pareçam ser figuras de autoridade naturais, e espera que façam cumprir estritamente os limites da autoridade.

CAUSAS DE ESTRESSE: Você pode facilmente perder o respeito por pessoas em posições de autoridade quando parece que elas têm dificuldade para mostrar força. Seu ânimo e entusiasmo sofrem nessas situações.

Tentar Evitar:



deixar de tratar de questões de controle

um equilíbrio

tornar-se dominador e controlador

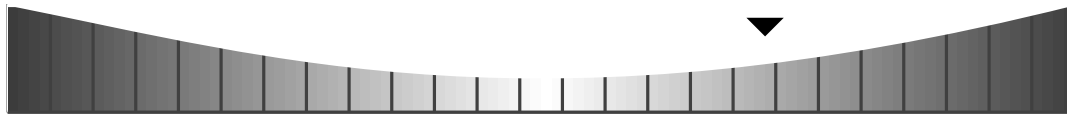
REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . afirmações provocadoras
- . assertividade desproporcional
- . tornar-se mandão ou dominador



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES IDEALISMO E REALISMO (VANTAGEM)

Usual Estilo:



orientado para o benefício geral

um equilíbrio

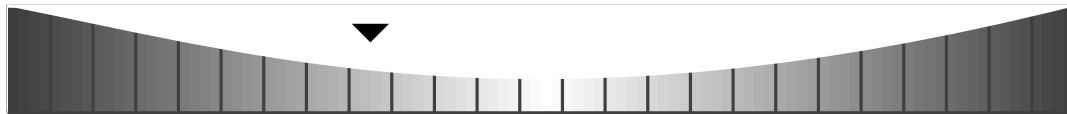
orientado para vantagens individuais

Sua auto-imagem de ser competitivo lhe dá uma vantagem decisiva em atividades promocionais. Você é realista em suas expectativas dos outros, e pode utilizar sua criatividade na arte de vencer para proteger e promover seus interesses pessoais.

PONTOS FORTES:

- . gosta de competição
- . preocupado com oportunidades
- . hábil

Irá Precisa:



um ambiente baseado em confiança

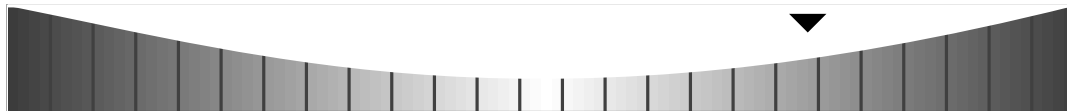
um equilíbrio

um meio de medir o desempenho pessoal

NECESSIDADE: Se, por um lado, é necessário que lidem com você com base nos incentivos individuais, isto deve ser equilibrado com oportunidades para ajudar os outros. Você precisa de um ambiente que reforce o elemento de competição justa, mas que ainda lhe ofereça um senso de vantagem.

CAUSAS DE ESTRESSE: Como você espera que os outros sejam competitivos em um nível "médio", você pode se surpreender quando eles parecem ser demasiado preocupados consigo mesmos ou excessivamente idealistas e pouco práticos. Sua resposta a ambos tender a ser desconfiança e suspeitas.

Tentar Evitar:



tornar-se demasiado idealista

um equilíbrio

concentrar-se demais na recompensa pessoal

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . ser pouco prático
- . tornar-se oportunista



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES REFLEXÃO E AÇÃO (ATIVIDADE)

Usual Estilo:



gosta de refletir antes de agir

um equilíbrio

assume ação direta e faz com que as coisas sejam feitas

Seu alto nível de energia lhe dá a vantagem considerável de um raciocínio vigoroso e persuasivo e de uma abordagem geralmente forte e entusiasmada a tudo o que faz. Você acha fácil ficar fisicamente ativo regularmente.

PONTOS FORTES:

- . entusiasmado
- . energético
- . forte

Irá Precisa:



controle pessoal sobre a programação

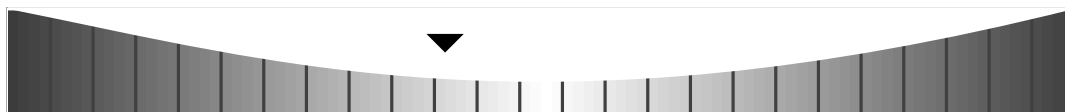
um equilíbrio

uma programação cheia

NECESSIDADE: No entanto, você prefere estar no controle quanto ao gasto de suas energias. É melhor quando seu ambiente não lhe impõe exigências de uma programação pesada nem enfatiza o pensamento e a reflexão excluindo a ação pessoal.

CAUSAS DE ESTRESSE: Exigências externas de suas energias, físicas ou mentais, tendem a ser frustrantes para você. Quando lhe é negada a oportunidade de equilibrar planejamento com ação, seu nível de energia naturalmente alto pode resultar em uma fadiga inesperada.

Tentar Evitar:



adiar as coisas

um equilíbrio

deixar de delegar quando necessário

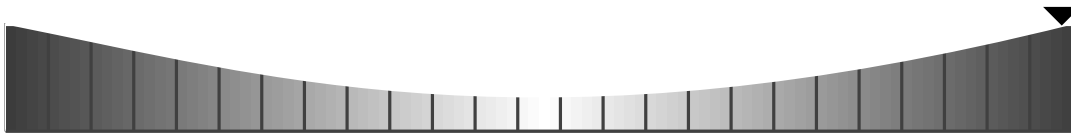
REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . irritabilidade
- . fadiga



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES SUA VISÃO DE SI MESMO (DESAFIO)

Usual Estilo:



autoconfiante, concentrado no sucesso

um equilíbrio

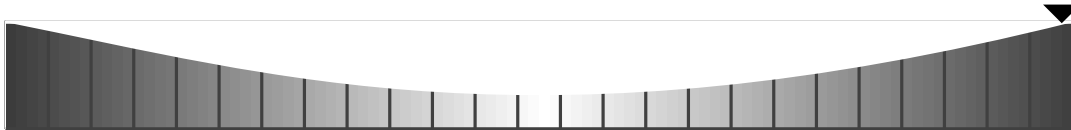
tem altas expectativas de si e dos outros

Mais que a maioria das pessoas, você tende a se concentrar em suas limitações pessoais mais do que em seus pontos fortes. Como resultado, você é capaz de se orgulhar muito por suas conquistas e responde bem a tarefas e metas difíceis ou exigentes.

PONTOS FORTES:

- . determinado
- . convicções fortes
- . altas expectativas

Irá Precisa:



um ambiente orientado para o sucesso

um equilíbrio

desafios pessoais

NECESSIDADE: Você tende a estabelecer muitas condições para sua aceitação pessoal, estabelecendo assim seu valor em grande medida como uma questão de conquistas. Situações pessoalmente desafiadoras ressaltam seus pontos fortes.

CAUSAS DE ESTRESSE: Você tende a se culpar demasiadamente pelos erros. Às vezes você tende a pensar que um esforço pessoal renovado resolverá problemas que não podem estar relacionados a você.

Tentar Evitar:



rejeitar a responsabilidade pelos erros

um equilíbrio

esperar demais de si e dos outros

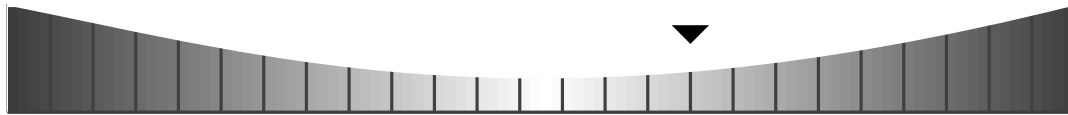
REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . tornar-se demasiado autocrítico
- . forte tensão emocional
- . sentimentos de inadequação



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES LIDAR COM EMOÇÕES (EMPATIA)

Usual Estilo:



objetivo e distanciado

um equilíbrio

empático e afetuoso

Basicamente, você prefere atingir um equilíbrio entre um distanciamento cuidadoso e um envolvimento emocional sincero. Mas você é capaz de transitar livremente entre esses extremos, evitando um emocionalismo excessivo e também um distanciamento total.

PONTOS FORTES:

- . objetivo, mas simpático
- . afetuoso, mas prático

Irá Precisa:



um ambiente não emocional

um equilíbrio

uma saída para questões subjetivas

NECESSIDADE: Você precisa de um equilíbrio similar em seu ambiente. Você se sente melhor na presença de pessoas que possam combinar lógica e praticidade com certa quantidade de simpatia e entendimento por sentimentos pessoais.

CAUSAS DE ESTRESSE: Extremos nos outros tendem a pressionar sua própria moderação. Demasiado emocionalismo dos outros pode aumentar sua ansiedade e tensão, ao passo que você tende a aumentar seus próprios problemas quando os outros são demasiado distanciado.

Tentar Evitar:



descontar os sentimentos das pessoas

um equilíbrio

preocupar-se desnecessariamente

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . abatimento
- . tornar-se demasiado impessoal
- . perda de otimismo



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES INDEPENDÊNCIA (LIBERDADE)

Usual Estilo:



entende como a maioria das pessoas pensa

um equilíbrio

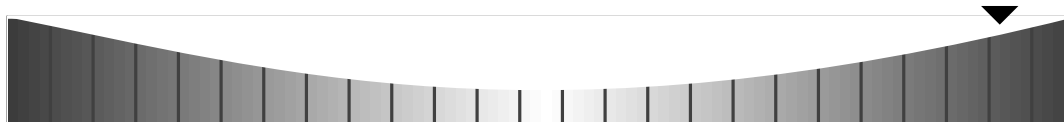
ponto de vista individualista

Você tem um forte senso de individualidade, caracterizado pela sua visão bastante independente. Você se sente confortável em situações que lhe permitam ser espontâneo e auto-expressivo e não precisa de uma forte aprovação dos outros para justificar seus pensamentos e ações.

PONTOS FORTES:

- . senso interno de liberdade
- . individualista
- . espontâneo

Irá Precisa:



um ambiente previsível

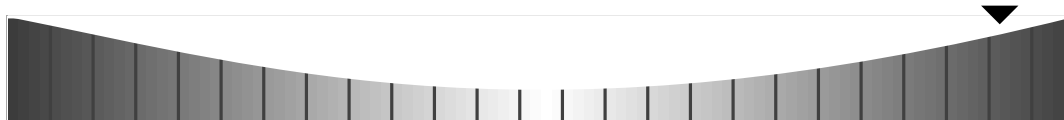
um equilíbrio

oportunidades para individualidade

NECESSIDADE: A noção de que a maioria das pessoas partilha suas atitudes independentes indica que você tem uma necessidade maior do que a média de sentir apoio e estímulo à sua liberdade pessoal.

CAUSAS DE ESTRESSE: Como você não fica necessariamente preso às convenções e precedentes, pode facilmente reagir excessivamente a situações que reforcem essas coisas, tornando-se individualista pelo próprio individualismo e julgando mal os pensamentos e sentimentos dos outros.

Tentar Evitar:



desconforto com idéias pouco usuais

um equilíbrio

ser diferente só por ser diferente

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . comportamento imprevisível
- . ênfase excessiva na independência
- . demasiado disposto a abrir novos caminhos



SEUS PONTOS FORTES PESSOAIS E NECESSIDADES TOMAR DECISÕES (PENSAMENTO)

Usual Estilo:



vê as coisas em termos de preto e branco

um equilíbrio

lida bem com situações ambíguas

Com um olho no futuro e um olho no presente, você tende a tomar decisões de forma moderada mas eficiente. Você decididamente não é impulsivo, mas também reconhece que não precisa ter todos os dados antes de tomar uma decisão.

PONTOS FORTES:

- . decidido de forma ponderada
- . considera as conseqüências futuras e imediatas

Irá Precisa:



questões reduzidas a sua forma mais simples

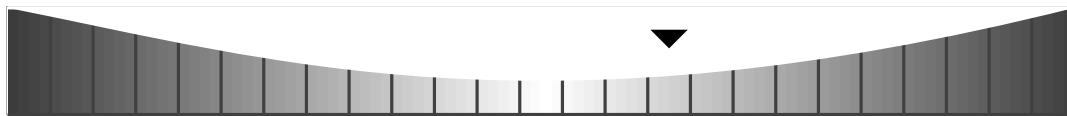
um equilíbrio

muito tempo para decisões complexas

NECESSIDADE: A natureza moderada de seu estilo de tomada de decisões indica que você pode se sentir confortável ao lidar com situações que requeiram julgamentos e decisões rápidas e problemas que sejam mais complexos, desde que informações suficientes estejam disponíveis para consideração.

CAUSAS DE ESTRESSE: Sob a pressão de tarefas que requerem ação rápida e decidida, a insegurança pode deixá-lo demasiado cauteloso, pois você quer ver todas as possibilidades e conseqüências. Por outro lado, você pode ficar bastante impaciente esperando decisões dos outros.

Tentar Evitar:



ser impulsivo

um equilíbrio

indecisão sob pressão

REAÇÕES POSSÍVEIS QUANDO AS NECESSIDADES NÃO SÃO SATISFEITAS:

- . adiar ações
- . tornar-se demasiado cauteloso



GERENCIAMENTO DE CARREIRA UMA ESTRUTURA ÚNICA PARA DECISÕES DE CARREIRA

O Relatório de Gerenciamento de Carreira proporciona uma forma eficaz de alinhar estilo pessoal, atitudes naturais e necessidades individuais com sua profissão ou carreira.

O Relatório de Gerenciamento de Carreira pode incluir:

- 1) Foco Organizacional: Pontos Fortes Profissionais
- 2) Famílias de Cargos/Títulos de Cargos ou Famílias de Cargos Somente
- 3) Narrativa de Carreira

As barras coloridas de Foco Organizacional apresentam sua orientação de trabalho fundamental, proporcionando-lhe uma referência geral em termos de qual grupo ocupacional clássico tem maior ou menor atrativo para você.

Exemplo:		Comunicação
		Administração
		Planejamento
		Execução

As Famílias de Cargos/Títulos de Cargos selecionam, identificam e confirmam seus pontos fortes profissionais. A eficácia ocupacional é determinada por quanto suas respostas ficam próximas dos perfis de uma grande amostragem de profissionais em vinte famílias de cargos. Pontuações especiais em gerenciamento (roxo) são adicionadas às quatro cores. Títulos de cargos de amostra são apresentados para cada família de cargos, com um link direto para o Manual Ocupacional do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos para a maioria dos títulos. *Usuários internacionais podem preferir selecionar a opção Famílias de Cargos Somente.*

A Narrativa de Carreira apresenta um resumo descrito das informações apresentados nos Relatórios de Grupos Gerais e de Famílias de Cargos/Títulos de Cargos. Este resumo identifica sua orientação de carreira, estilo de gerência e pontos fortes no trabalho.

Embora as decisões de carreira também compreendam experiência, formação e entrevistas, o Relatório de Gerenciamento de Carreira proporciona informações significativas para ajudar no desenvolvimento de carreira e no planejamento de sucessão.








FOCO ORGANIZACIONAL

FOCO ORGANIZACIONAL: PONTOS FORTES PROFISSIONAIS

The Birkman Method[®] proporciona formatos abrangentes para o desenvolvimento organizacional e para a auto-gestão. O questionário que você já respondeu possibilita uma variedade de Relatórios Birkman (mais de 40 formatos) que você pode acessar mediante solicitação. Esta parte de seu Relatório Birkman Advanced foi preparado como uma introdução.

FOCO ORGANIZACIONAL para: JOHN Q. PUBLIC

Semelhança a outros neste trabalho	Intensidade	Intensidade
Vermelho - Execução Amarelo - Administração Verde - Comunicação Azul - Planejamento		

COR:	GRUPO OCUPACIONAL CLÁSSICO:	FOCO:
	Artes, Assistência Social	Estratégia (longo prazo, inovador)
	Operações, Ciência	Praticidade (curto termo, tangível)
	Marketing, Vendas	Comunicação (promocional, "pessoas")
	Finanças, Administração	Sistemas (procedimentos, "detalhes")

O QUE É FOCO ORGANIZACIONAL?

O Foco Organizacional se refere a sua abordagem fundamental a qualquer situação de trabalho. Observe que você apresenta algumas de todas as quatro capacidades profissionais. Cada cor representa uma função necessária para todas as organizações. Cada um dos quatro estilos (grupos ocupacionais) tem valor. Organizações bem-sucedidas têm um equilíbrio dessas cores.

Sua barra colorida mais longa (sua base) é sua aptidão profissional natural mais forte. A segunda barra colorida mais longa (seu estilo de apoio), visto em combinação com sua cor base (mais forte) revela sua primeira abordagem à resolução de problemas e nos diz bastante sobre o modo como você trabalha para atingir suas metas.







FOCO ORGANIZACIONAL

FOCO ORGANIZACIONAL: PONTOS FORTES PROFISSIONAIS

POR QUE ESSAS CORES SÃO IMPORTANTES?

As quatro cores proporcionam um rápido resumo de que tipos de atividades profissionais têm maior ou menor atrativo para você. Seguir sua orientação profissional natural causará um poderoso impacto em suas oportunidades de ter sucesso na carreira, além de sua saúde física e emocional. Suas cores ajudam a definir os pontos fortes diferenciais que você traz para uma equipe e de que modos você pode contribuir melhor para uma organização.

As quatro cores simbolizam as quatro funções gerenciais clássicas. Além das funções profissionais, essas cores também têm uma orientação relativa ao tempo:

COR:	ORIENTADO PARA O:	ÊNFASE EM:
	Futuro	Planejamento Criativo / Design
	Presente	Execução / Técnico
	Presente	Comunicações / Marketing
	Precedente	Fiscal / Administração

A "MISTURA" DAS BARRAS COLORIDAS DE SEU FOCO ORGANIZACIONAL:

Quando você revisar seu Relatório (apresentado na página anterior), preste muita atenção:

- à classificação (ordem na qual as barras são apresentadas)
- à magnitude (comprimento proporcional das barras)

Por exemplo, se você tiver uma cor Verde dominante seguida por um estilo de apoio de Vermelho, você terá uma orientação organizacional muito diferente daquela de alguém que tenha um Verde dominante seguido por um estilo de apoio Azul.

De forma semelhante, se você tiver um Azul muito forte e um Vermelho, Verde ou Amarelo relativamente pequeno, você terá um foco organizacional distintamente diferente daquele de alguém com barras coloridas que são quase iguais em magnitude.

Se você tiver barras mais curtas que são quase iguais em comprimento, você terá um nível de conforto geral com cada um dos estilos e será menos intensamente concentrado em uma função profissional em particular.



FOCO ORGANIZACIONAL

FOCO ORGANIZACIONAL: PONTOS FORTES PROFISSIONAIS

A RELAÇÃO ENTRE SUAS CORES DE FOCO ORGANIZACIONAL E OS CARGOS QUE VOCÊ PODE ESCOLHER:

Geralmente há uma ligação forte entre suas cores de Foco Organizacional e o trabalho que você faz, ou que gostaria de fazer. Um consultor Birkman treinado pode lhe explicar como você pode ser bastante eficiente, de uma forma diferente, se seu trabalho for diferente da cor de Foco Organizacional esperada.

Se você for um gerente Verde, você pode não ser nem mais nem menos eficiente do que um gerente Vermelho, você simplesmente tem um foco organizacional diferente - um foco nas pessoas que fazem o trabalho mais do que no trabalho que as pessoas fazem.

De forma semelhante, se você for um programador de computador em um ambiente de programação estruturado com uma cor de Foco Organizacional Azul, você provavelmente se concentrará em soluções de longo prazo e mais abstratas. Ainda assim, no entanto, você pode ser um programador completamente eficiente e estruturado.

COMO AS BARRAS COLORIDAS DE FOCO ORGANIZACIONAL SÃO GERADAS?

As quatro barras coloridas são derivadas de mais de cinquenta escalas validadas. Embora seja simples de interpretar, a origem da apresentação de suas barras coloridas é complexa; A ordem na qual suas cores são "empilhadas" está baseada em uma síntese de dados estatísticos que foram coletados e desenvolvidos ao longo de mais de cinco décadas de pesquisa ocupacional. Suas respostas foram comparadas com pessoas em 23 famílias de cargos que consistem de 167 normas ocupacionais nacionais.

VOCÊ É ÚNICO.

É importante lembrar que você é um ser dinâmico com muitas dimensões. Como The Birkman Method[®] procura "medir o incomensurável", reconhecemos e descrevemos a natureza complexa e freqüentemente aparentemente contraditória do comportamento humano. O melhor de tudo é que queremos que você saiba que, seja qual for sua combinação de cores, seus pontos fortes profissionais naturais são necessários. Entender esses pontos fortes é o primeiro passo no sentido do auto-conhecimento, que levará a uma melhor gestão pessoal e a melhores equipes.

As cores de Foco Organizacional têm como objetivo proporcionar um ponto de partida útil para que The Birkman Method[®] pesquise o que torna você tão memorável e único.



FOCO ORGANIZACIONAL

FOCO ORGANIZACIONAL: PONTOS FORTES PROFISSIONAIS

The Birkman Method[®] é um instrumento multifacetado. Seu Foco Organizacional é apenas um passo introdutório. Quando você estiver pronto para seguir adiante para um degrau mais alto na profundidade e complexidade que estão disponíveis para você, por favor, entre em contato com seu representante Birkman ou mande um e-mail para info@birkman.com.



FAMÍLIAS DE CARGOS/TÍTULOS DE CARGOS

Similaridade com outras pessoas neste cargo	◀ Menos Similar	Mais Similar ▶	Estas famílias incluem (mas não se limitam a) os seguintes cargos:
---	-----------------	----------------	--

Contabilidade



Analisar, auditar e fazer relatórios de informações financeiras; incluem contabilidade geral, auditoria geral, controladores.

[Contabilidade Geral](#)
[Contabilidade de Impostos](#)
[Auditoria Geral](#)
[Controladores](#)

Especialista em Conhecimento



Utilizar a experiência e o conhecimento pessoal para resolver problemas. Liderar pelo exemplo. Inclui profissionais e gerentes que lideram funções profissionais, educacionais e outras, especializadas.

[Conselheiros em Escolas Públicas](#)
[Psicólogos](#)
[Consultores de Carreira](#)
[Profissionais de Relações Empregatícias](#)
[Professores do Ensino Superior](#)
[Ministros/Padres/Clero](#)
[Gerentes de Ministério](#)
[Médicos](#)
[Advogados/Especialidades ligadas a litígios](#)
[Gerentes de Enfermagem](#)

Serviço Social/Aconselhamento



Aconselhar e ajudar os outros com problemas pessoais; inclui pastores, teólogos, terapeutas/orientadores, assistentes sociais, sociólogos, psicólogos.

[Ministros/Padres/Clero](#)
[Teólogos](#)
[Terapeutas/Conselheiros](#)
[Assistentes Sociais](#)
[Sociólogos](#)
[Psicólogos](#)

Consultor de Vendas Intangíveis



Marketing e/ou vendas de produtos ou serviços intangíveis; incluem vendas de ações e títulos, vendas de serviços médicos, marketing bancário.

[Venda de Ações e Títulos](#)
[Venda de Serviços Médicos](#)
[Marketing Bancário](#)

Relações com Empregados/Treinamento



(continua na próxima página)

Aconselhar e ajudar no desenvolvimento da carreira e questões pessoais, utilizando a criatividade para identificar e resolver problemas; incluem orientadores de carreira, cargos de assistência a funcionários profissionais de desenvolvimento organizacional, treinamento em RH, relações com funcionários, operações pessoais, serviço a clientes, marketing de entretenimento, marketing e publicidade, relações industriais, lobby, relações públicas, administradores jurídicos, assistentes

[Consultores de Carreira](#)
[Cargos de Assistência a Funcionários](#)
[Profissional de Desenvolvimento Organizacional](#)
[Treinamento em RH](#)
[Profissionais de Relações Empregatícias](#)
[Atendimento ao Cliente](#)
[Marketing de Entretenimento](#)
[Marketing e Publicidade](#)
[Relações Industriais](#)
[Relações Públicas](#)
[Lobistas](#)
[Administradores Legais](#)
[Assistentes Legais](#)

[Mais informações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)

[Informações relativas a compensações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)



FAMÍLIAS DE CARGOS/TÍTULOS DE CARGOS

Similaridade com outras pessoas neste cargo	◀ Menos Similar	Mais Similar ▶	Estas famílias incluem (mas não se limitam a) os seguintes cargos:
---	-----------------	----------------	--

Relações com Empregados/Treinamento

(continua)
jurídicos.



[Consultores a Advogados](#)
[Profissionais de Pessoal](#)

Bancos e Finanças

Funções do setor bancário; inclui operações bancárias, caixas, analistas financeiros, analistas de crédito e empréstimo, funcionários de finanças.



[Operações Bancárias](#)
[Caixas de Banco](#)
[Analistas Financeiros](#)
[Agentes de Empréstimos](#)
[Agentes Financeiros Bancários](#)

Vendas Tangíveis sob Consulta

Marketing e/ou vendas de produtos ou serviços tangíveis; incluem engenheiros de vendas, vendas de petróleo e gás, farmacêuticas, de equipamentos médicos, de software.



[Engenheiros de Vendas](#)
[Venda de Óleo e Gás](#)
[Vendas Farmacêuticas](#)
[Vendas de Equipamentos Médicos](#)
[Vendas de Software](#)
[Comprador/Vendedor](#)

Carreiras Artísticas

Expressão artística; incluir artes visuais, posições literárias/editoriais, artistas cênicos, arquitetura, vestimentas/joalheria, vendas de cosméticos, vendas de arte, agentes de viagens.



[Artes Visuais](#)
[Cargos Literários/Editoriais](#)
[Artes Performativas/Atuação](#)
[Arquitetura](#)
[Venda de Artes](#)
[Agentes de Viagem](#)

Profissionais Administrativos

Administrando e monitorando sistemas ou procedimentos administrativos; incluem administração de benefícios, auditores internos, administração de crédito.



[Administração de Benefícios](#)
[Auditores Internos](#)
[Administração de Crédito](#)

Carreiras Educacionais

Educação formal; inclui professores primários e secundários, professores de escolas religiosas, professores universitários, orientadores escolares, administradores de universidade.



[Professores de Escolas Públicas de Ensino Básico](#)
[Professores de Escolas Religiosas](#)
[Professores de Escolas Públicas de Ensino Médio](#)
[Professores de Ensino Superior](#)
[Conselheiros de Escolas Públicas](#)
[Administrador Universitário \(1\)](#)
[Administrador Universitário \(2\)](#)

Jurídica

Especialidades jurídicas; incluem advogados especializados em litígios e questões negociais.



[Advogados/Especialidades Litigiosas](#)
[Advogados/Especialidades Comerciais](#)

[Mais informações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)
[Informações relativas a compensações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)



FAMÍLIAS DE CARGOS/TÍTULOS DE CARGOS

Similaridade com outras pessoas neste cargo	◀ Menos Similar	Mais Similar ▶	Estas famílias incluem (mas não se limitam a) os seguintes cargos:
---	-----------------	----------------	--

Profissões Médicas



Especialização no campo médico; incluem nutricionistas, farmacêuticos, enfermeiras, administradores de saúde pública, cientistas clínicos, médicos.

[Nutricionistas](#)
[Farmacêuticos](#)
[Enfermeiros \(1\)](#)
[Enfermeiros \(2\)](#)
[Administradores de Saúde Pública](#)
[Cientistas Clínicos](#)
[Médicos](#)

Vendas Intangíveis Diretas



Venda de produtos intangíveis diretamente ao consumidor; incluem vendas de seguros de acidentes, de seguros de vida, de seguros de saúde, de imóveis.

[Venda de Seguros contra Acidentes](#)
[Venda de Seguros de Vida](#)
[Venda de Seguros de Saúde](#)
[Venda de Imóveis](#)
[Venda de Telecomunicações](#)

Ciência



Experiência em diversas áreas científicas; incluem ambientalistas, especialistas ambientais, biólogos, geólogos, químicos, físicos, cientistas nucleares, matemáticos.

[Ambientalistas](#)
[Especialistas em Meio-Ambiente](#)
[Biólogos](#)
[Geólogos](#)
[Químicos](#)
[Físicos](#)
[Cientistas Nucleares](#)

Gerenciamento com Delegação



Gestão, liderança e realização de metas, através de outros, utilizando planos e estratégias; disponibiliza recursos e ajuda os subordinados e as equipes a lidarem com os recursos e os problemas de implementação. Incluem gerentes e executivos em organizações movidas pelo planejamento.

[Gerentes de Propriedades](#)
[Gerentes de Hotéis, Clubes e Restaurantes \(1\)](#)
[Gerentes de Hotéis, Clubes e Restaurantes \(2\)](#)
[Gerentes de Vendas de Bens Tangíveis](#)
[Gerentes de Vendas de Bens Intangíveis](#)
[Gerentes de Vendas de Seguros](#)
[Gerentes de Banco](#)
[Controladores \(Controllers\)](#)
[Administradores de Escolas Públicas](#)
[Administradores de Casas de Repouso](#)

Vendas Tangíveis Diretas



Venda de produtos tangíveis diretamente ao consumidor; incluem vendas de mercadorias, a varejo, de aparelhos domésticos, de móveis, de automóveis, agentes de compras/compradores.

[Venda de Roupas/Jóias/Acessórios](#)
[Venda de Mercadorias](#)
[Vendas no Varejo](#)
[Vendas de Aparelhos](#)
[Vendas de Móveis](#)
[Vendas de Automóveis](#)

Engenharia/Tecnologia



(continua na próxima página)

Experiência em engenharia, ciência ou aplicações tradicionais de computadores;

[Técnicos Médicos](#)
[Técnicos de Equipamentos Médicos](#)
[Operadores de Computador](#)
[Assistência ao Usuário](#)

[Mais informações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)
[Informações relativas a compensações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)



FAMÍLIAS DE CARGOS/TÍTULOS DE CARGOS

Similaridade com outras pessoas neste cargo	◀ Menos Similar	Mais Similar ▶	Estas famílias incluem (mas não se limitam a) os seguintes cargos:
---	-----------------	----------------	--

Engenharia/Tecnologia

(continua)

incluem operadores de computadores, programadores de computadores, analistas de sistemas, geofísicos, engenheiros, agrônomos, técnicos médicos, técnicos de equipamentos médicos.



[Programadores de Computador](#)
[Analistas de Sistemas de Computação](#)
[Engenheiros de Sistemas de Computação](#)
[Treinamento Técnico](#)
[Geofísicos](#)
[Engenheiros de Petróleo \(1\)](#)
[Engenheiros de Petróleo \(2\)](#)
[Engenheiros de Produção e Óleo e Gás](#)
[Engenheiros Cívicos](#)
[Engenheiros Eletricistas](#)
[Engenheiros Químicos](#)
[Engenheiros Mecânicos](#)
[Engenheiros Industriais](#)
[Engenheiros de Pesquisa](#)
[Agricultura \(1\)](#)
[Agricultura \(2\)](#)

Polícia/Segurança

Serviço público envolvendo certo grau de perigo e aventura; inclui militares (alistados), bombeiros, paramédicos e a polícia.



[Militares Alistados](#)
[Bombeiros e Paramédicos](#)
[Polícia](#)

Administração Geral

Tarefas gerais administrativas; incluem recepcionistas, funcionários administrativos de escritório, de comunicação, secretárias, assistentes administrativos.



[Recepcionistas](#)
[Funcionário Geral de Escritório](#)
[Funcionário de Comunicações](#)
[Secretários](#)
[Assistentes Administrativos](#)

Petroquímica

Indústria do petróleo; inclui operações de campo de petróleo, perfuração de poços, manutenção de plantas químicas, operadores de plantas químicas, técnicos de plantas químicas.



[Operações em Campo Petrolífero](#)
[Trabalho de Extração em Campo Petrolífero](#)
[Manutenção de Planta Química](#)
[Operadores de Planta Química](#)
[Técnicos de Planta Química](#)

Gerenciamento Diretivo

(continua na próxima página)

Gerencia e lidera através da experiência profissional e a força da personalidade. Inclui o envolvimento pessoal na solução de problemas, na direção e implementação; lidera tomando a frente e exercita forte autoridade. Inclui gerentes e executivos em organizações impulsionadas por ações, como as de construção, engenharia, exploração, de utilidades.



[Gerentes Operacionais](#)
[Gerentes de Fabricação](#)
[Gerentes de Construção](#)
[Gerentes de Plantas Petroquímicas](#)
[Gerentes de Telecomunicações](#)
[Gerentes de Empresas de Serviços de Fornecim](#)
[Oficiais Militares](#)
[Gerentes de Departamentos de Polícia](#)
[Gerentes de Artigos de Armazém](#)

[Mais informações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)
[Informações relativas a compensações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)

FAMÍLIAS DE CARGOS/TÍTULOS DE CARGOS

Similaridade com outras pessoas neste cargo	◀ Menos Similar	Mais Similar ▶	Estas famílias incluem (mas não se limitam a) os seguintes cargos:
---	-----------------	----------------	--

Gerenciamento Diretivo

(continua)



Gerentes de Centros de Informação

Artífices/Técnica

Trabalhadores especializados e semi-especializados nas indústrias de construção/fabricação/engenharia; incluem cargos semi-especializados, trabalho de manutenção, eletricitas, carpinteiros, operadores de máquinas, supervisores de fabricação, operadores de equipamentos pesados, operações de serviços, engenheiros permanentes, mecânicos, trabalho de campo de utilidades, técnicos de eletrônica e cargos similares.



[Construção Semi-Qualificado](#)

Operações Semi-Qualificado

Fabricação Semi-Qualificado

Manutenção, Operação

[Eletricistas](#)

[Carpinteiros](#)

[Maquinistas](#)

Chefes de Manufatura

Operadores de Equipamentos Pesados

Operações de Serviços

[Engenheiros de Máquinas \(ou equipamentos\)](#)

[Mecânicos](#)

Trabalho em campo fornecendo serviços básicos

[Técnicos em Eletrônica](#)

[Projetistas](#)

[Impressão](#)

[Garantia de Qualidade](#)

[Técnicos de Segurança](#)

Treinamento Técnico

Administrativo Numérico



Funções de registro de dados ou de anotações contábeis; incluem funcionários responsáveis pelo registro de dados, contadores, serviços ao cliente de contabilidade/faturamento.

[Funcionários de Registro de Dados](#)

[Escriturário](#)

[Serviço ao Cliente de Contabilidade/Faturamento](#)

[Mais informações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)

[Informações relativas a compensações sobre cargos nos EUA listados nesta página](#)



NARRATIVA DE CARREIRA SEU GUIA DE CARREIRA

Sua carreira é mais do que participação. É um compromisso emotivo a um projeto particular ou uma meta. Para manter este compromisso é extremamente importante fazer a escolha certa, ser interessado, suficientemente desafiado e aumentar ao máximo seus pontos fortes e habilidades.

O Relatório de Narrativa de Carreira proporciona este resumo de informação do Relatório de Grupos Gerais e Relatório de Trabalho de Famílias em três áreas críticas para seu futuro no trabalho:

- **ORIENTAÇÃO DE CARREIRA**
 - sua predisposição inata
- **ESTILOS DE GERENCIAMENTO**
 - sua maneira preferida de gerenciamento
- **PONTOS FORTES DE TRABALHO**
 - seu potencial estratégico para o trabalho



NARRATIVA DE CARREIRA

SUA NARRATIVA DE CARREIRA

ORIENTAÇÃO DE CARREIRA

Orientada em sentimentos, conceitos e em pessoas. Prefere funções de suporte. Foca em planejamento estratégico, inovador e criativo.

Orientada em pessoas e comunicação. Prefere comunicação direta envolvendo vendas, promoção, direção ou motivação.

ESTILOS DE GERENCIAMENTO

Prefere contribuir e dirigir através da utilização de habilidades pessoais e conhecimento para resolução de problema. Lidera dando exemplos.

PONTOS FORTES DE TRABALHO

AMARELO

* analisando, auditando e comunicando informação financeira; projetando ou realizando controles fiscais