



AÇÃO
CONSULTORIA E
EDUCAÇÃO CORPORATIVA

PERFIL DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS NO SETOR SUCROENERGÉTICO

Conheça os principais desafios deste profissional em relação à transformação digital e às demandas de desenvolvimento

Relatório de pesquisa realizada em parceria com o CANA ONLINE
Período da pesquisa: de 6 a 30 de setembro de 2022





ÍNDICE



01

Conheça os desafios do setor
sucroenergético frente à
Transformação Digital

02

Quais são as demandas
do RH em relação a
Desenvolvimento





03

Saiba qual é o Perfil Comportamental dos profissionais de RH

04

Conheça a Ação Consultoria e Educação Corporativa





A PESQUISA

A pesquisa **“O perfil do profissional de Recursos Humanos no setor sucroenergético e seus principais desafios em relação à Transformação Digital e às demandas de desenvolvimento”** é uma realização da **Ação Consultoria & Educação Corporativa**, com apoio da **Cana Online**. Tem como um dos seus objetivos ajudar os profissionais da área de RH deste setor a pensarem de maneira estratégica no momento de mercado, necessidades de adaptação de comportamentos e conseqüentemente em suas carreiras.

Realizada de forma digital, com abordagem, abrangência e formato inéditos, a pesquisa teve início em 6 de setembro e término em 30 de setembro voltada para analistas, BPS, supervisores, coordenadores, gerentes e diretores de RH do setor sucroenergético, localizadas em todas as regiões do Brasil.

A divulgação da pesquisa, com o link para acesso, foi feita por meio das redes sociais da Ação Consultoria e da Cana Online. Profissionais da área receberam convites também por e-mail ou em grupos de RH. Não houve limitação do número de participantes por unidades sucroenergética.

Após a tabulação dos dados, cada participante da pesquisa recebeu um relatório específico referente ao seu perfil, constando considerações sobre o seu estilo comportamental, compreensão da sua percepção sobre o que valoriza na área de RH, formas de comunicação, maneira de lidar com desafios, estilo de liderança, entre outras informações. A análise em relação aos desafios que envolve a transformação digital e as demandas de desenvolvimento, estão representadas neste relatório de uma forma geral.

**NAS PÁGINAS A SEGUIR VOCÊ TERÁ UMA
VISÃO GERAL SOBRE 3 GRUPOS DE RESPOSTAS:**

1.

Desafios do setor
sucroenergético frente
à Transformação Digital;

2.

Demandas do
RH em relação a
Desenvolvimento

3.

Perfil Comportamental
dos profissionais de RH



QUEM PARTICIPOU DA PESQUISA?

Participaram da pesquisa associações e centros de estudos e 22 empresas do setor sucroenergético no Brasil.



Gênero



72,3%

27,7%



Faixa Etária

32.8%

De 20 a 29 anos

42.2%

de 30 a 39 anos

15.6%

de 40 a 49 anos

6.9%

de 50 a 59 anos

3.1%

de 60 a 69 anos



Respondentes

Analista 37.1%

Gerente 17.1%

Coordenador 15.7%

Outro 6.3%

BP 4.7%

Supervisor 4.7%

Diretor 3.1%



Escolaridade

34.3%

Superior Completo

31.3%

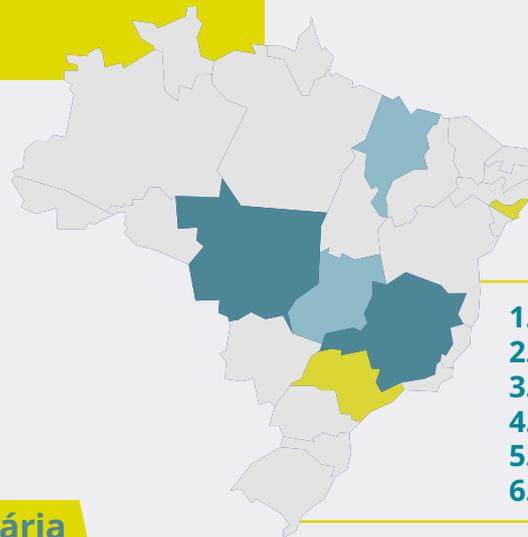
Pós-Graduação

28.1%

MBA

6.3%

Superior Incompleto



Regiões do BRASIL

1. São Paulo
2. Minas Gerais
3. Goiás
4. Alagoas
5. Mato Grosso
6. Maranhão



Porte das 22 Empresas

No de Colaboradores

4.7%

Até 500

37.5%

De 500 a 2.000

23.4%

De 2.000 a 8.000

29.4%

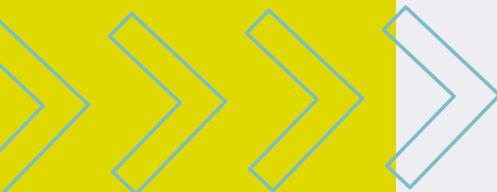
De 8.000 a 14.000

4.7%

Acima de 14.000

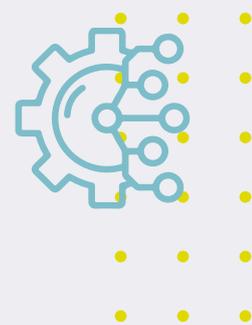


GRUPO DE **RESPOSTA 1**





DESAFIOS REFERENTE A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL



A Visão do RH sobre os desafios, maturidade e impactos da Transformação Digital no setor sucroenergético

Analisando as mais variadas respostas sobre o que significa transformação digital, podemos afirmar que ela vai muito além da digitalização das informações ou acesso a dados para tomada de decisão, ainda que isso faça parte em algum momento.

Transformação digital é “o processo que envolve a utilização de tecnologias digitais para criar novos – ou modificar – modos de funcionamento de negócios, cultura e experiências do cliente com o objetivo de atender às mudanças de comportamento e de demandas do mercado como um todo.”

A transformação digital vai além da inovação em processos como da mecanização de plantio e colheita vivida pelo segmento há alguns anos, ou ainda dos sistemas de monitoramento e implantação dos centros de controle, pois ela não é um conjunto de tecnologias implementáveis, mas uma nova forma de tomar decisões e de construir o futuro, pois compreende dimensões da cultura e estratégia organizacional que impactarão diretamente na maneira de pensar da liderança para analisar cenários e tomar decisões, gerando a necessidade de novas skills para performar neste ambiente, como ambidestria, tolerância a erros aceitáveis e antifragilidade.



NÍVEIS DE MATURIDADE DIGITAL

O centro de pesquisa MIT Digital Center em conjunto com uma empresa de consultoria estabeleceu quatro categorias para retratar o nível de maturidade digital de uma companhia:



Tais categorias trazem parâmetros, no entanto, vale ressaltar que foram feitos a partir de empresas estrangeiras.

Para mais informações sobre nível de maturidade digital acesse:



MATURIDADE COM RELAÇÃO A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

A maturidade digital é um indicador que mostra o estágio que o conhecimento e a implementação das tecnologias digitais alcançou dentro de uma empresa. Quando um negócio inicia a transformação digital, passa a integrar ferramentas tecnológicas a favor de suas estratégias para alcançar as metas de gestão, provocando uma transformação cultural.





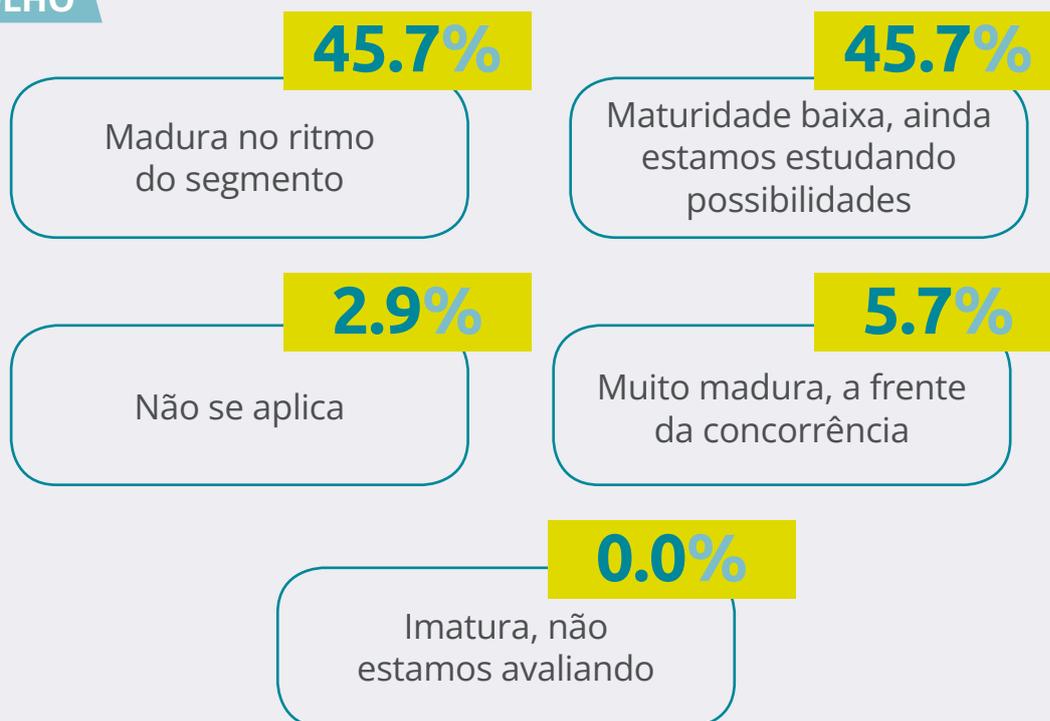
NÍVEL DE MATURIDADE EM RELAÇÃO A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

De acordo com a visão dos respondentes, muitas empresas do setor, relacionadas nesta pesquisa, apresentam maturidade favorável à evolução digital visto que acompanham o ritmo do segmento.

No entanto, quase 50% disseram que a maturidade da empresa em que trabalham, ainda é baixa em relação as necessidades e iniciativas no segmento.



FIQUE DE OLHO

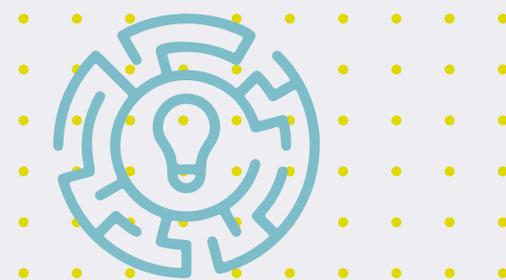


Resistir às mudanças causadas pela chamada “transformação digital” poderá ser fatal às corporações de economia tradicional no próximo ano, alerta a pesquisa global da consultoria Protiviti, feita em parceria com a Universidade Estadual da Carolina do Norte. Dez, 2018.

DESAFIOS PARA A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA ORGANIZAÇÃO

A pesquisa aponta que, os maiores desafios em aderir a transformação digital nas organizações, giram em torno de 4 fatores que, apesar de terem sido analisados de forma isolada, apresentam conexões evidentes entre elas.

O item que mais se destacou na pesquisa, foi o Jeito de pensar mais analítico do que digital. Vale ressaltar que esta habilidade de Pensamento Analítico e Inovação, não tem relação com a apresentada pelo Fórum Econômico Mundial em 2020, como uma das habilidades necessárias nos anos seguintes.

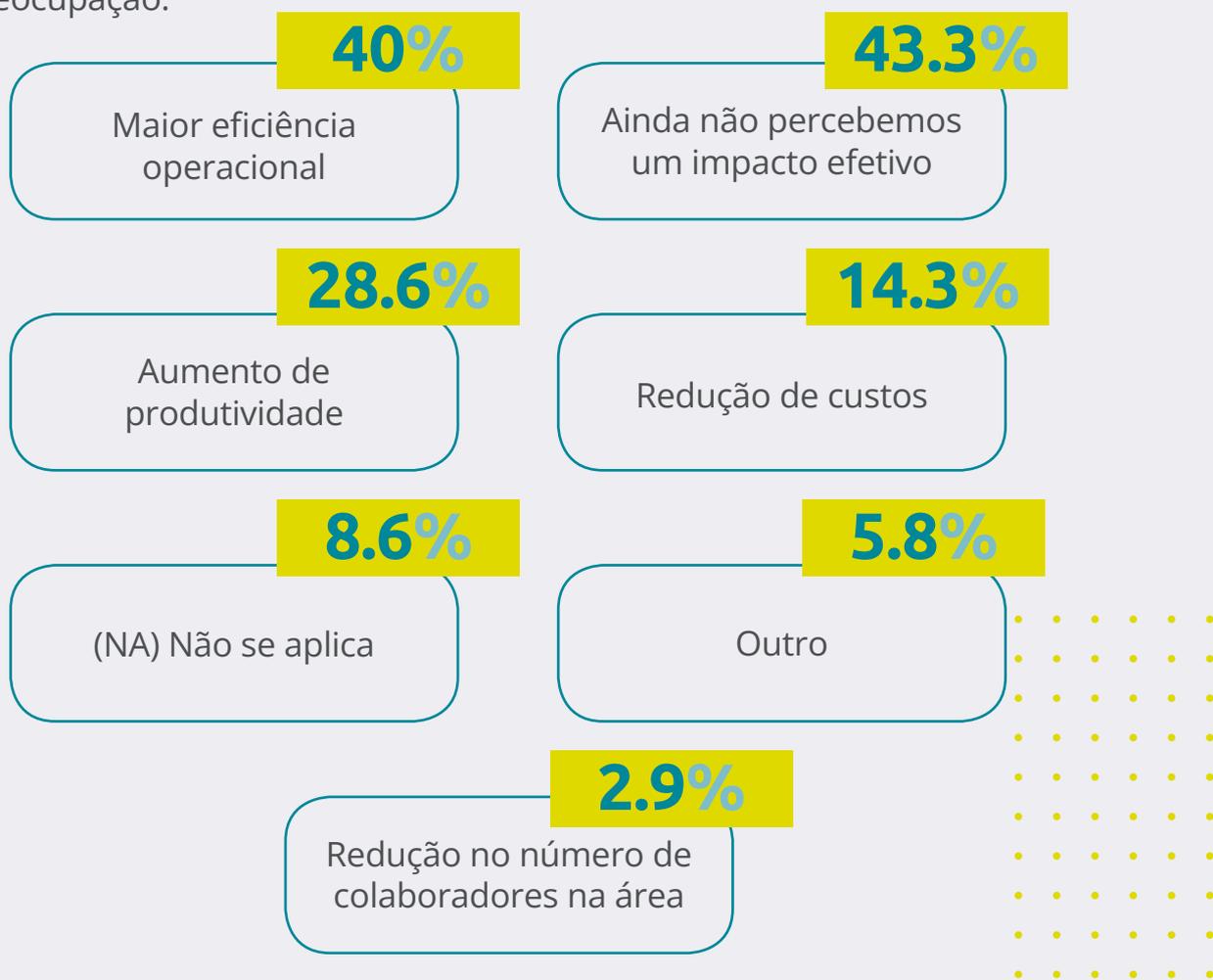




IMPACTOS DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA ÁREA DE RH

Analisando o gráfico, é alta a consciência dos participantes no que se refere ao impacto do RH digital, gerando maior eficiência operacional para as organizações, o que está alinhado com a percepção do mercado em relação a importância da atuação do RH na integração dos colaboradores com a cultura digital. No entanto, essa percepção se divide com uma parte dos entrevistados que ainda não percebe essa importância.

Esse indicador também aponta uma preocupação em relação, tanto à necessidade de consciência necessária para a transformação de uma cultura no que se refere ao digital, quanto à necessidade de agilidade na mobilização das pessoas referente à esta preocupação.



Para a transformação digital acontecer é necessário



FIQUE DE OLHO

ABANDONAR

- Mindset fixo
- Gestão conservadora
- Medo de assumir risco
- Medo do fracasso
- Medo do sucesso
- Foco somente no negócio
- Gestão comando e controle
- Gestão de silos

ADQUIRIR

- + Mindset de crescimento
- + Olhar para os desafios atuais e futuros
- + Necessidade de adequação de comportamentos
- + Assumir riscos
- + Protagonismo
- + Gestão de mudanças
- + Inovação
- + Atualização de estratégias





Oportunidades e obstáculos percebidos em relação a Transformação Digital na área de RH

OBSTÁCULOS

- Falta de recursos
- Mudança cultural
- Falta de flexibilidade e abertura a ideias
- Falta de procedimentos claros
- Qualificação dos colaboradores
- Individualismo das pessoas
- Olhar cético para com o tema
- Burocracia
- Falta de vontade da liderança
- Crenças limitantes presentes no segmento

OPORTUNIDADES

- + Maior produtividade
 - + Eficiência operacional nos processos
 - + Agilidade na geração de informações
 - + Mais tempo para estar nas áreas
 - + Maior visão sistêmica dos processos
 - + Maior conexão do RH com o negócio
 - + Agilidade na tomada de melhores decisões
 - + Poder dedicar mais tempo às relações humanas
 - + Redução de custos
 - + Inovação
- 



GRUPO DE **RESPOSTA 2**





DEMANDAS DE DESENVOLVIMENTO PARA O RH

Desafios e demandas do RH em relação ao desenvolvimento necessário para adaptação de comportamento e mudança de mindset



Em 2022, a Top Employers, realizou um levantamento revelando a importância de envolver os funcionários na mudança organizacional e que esse passo não pode ser subestimada. A realocação em massa da força de trabalho durante a pandemia, por exemplo, foi mais bem tratada com organizações dispostas a se envolver com seus funcionários em torno do que o trabalho em casa se pareceria e faria sentido. E a chave para o sucesso de todas as organizações em 2022, de acordo com a pesquisa, se dá em como as empresas gerenciam o impacto e as reações emocionais às futuras mudanças.

Ótima comunicação é crucial para alcançar mudanças voltadas para o funcionário, mas é difícil fazer bem. O Modelo de Mudança de Oito Etapas de Kotter (<https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps/>) sugere que o objetivo da comunicação é capturar os corações e mentes dos funcionários – e estimulá-los na ação comprometida. Em 2022, além disso, a natureza da comunicação sozinha precisou tanto mudar quanto se intensificar.

Uma organização que se compromete a trabalhar com suas equipes para configurar um ambiente de trabalho que aumente constantemente o envolvimento, a colaboração e a inovação está investindo para que o negócio alcance o alinhamento dentro das equipes e o aprendizado contínuo (lifelong learning) que acompanha o processo evolutivo do mercado. O papel do líder é fundamental para que haja essa transformação cultural de forma orgânica.



TRÊS HABILIDADES MAIS IMPORTANTES PARA OS PRÓXIMOS ANOS

Os respondentes elegeram 3 habilidades mais importantes para se desenvolver focando os próximos anos. O que aponta convergência com a leitura de pesquisadores como o Top Employers nas análises realizadas no último ano, principalmente frente ao impacto no perfil dos profissionais em relação aos desafios atuais do mercado e suas mudanças.



FIQUE DE OLHO

58.8%

Pensamento analítico e inovação

52.9%

Inteligência emocional

44.1%

Comunicação e influência

Liderança 29.4%

Solução de problemas complexos 26.5%

Flexibilidade cognitiva 17.6%

Criatividade e originalidade 17.6%

Desing e programação de tecnologia 8.8%

Outro 2.9%

Influência social 29.1%

Aprendizagem ativa e estratégia de aprendizagem 26.5%

Pensamento crítico 17.6%

Raciocínio lógico e resolução de problemas 14.7%

Análise e avaliação de sistemas 5.9%

Não se aplica 0%

ASSUNTOS PROCURADOS PARA DESENVOLVIMENTO NOS ÚLTIMOS MESES

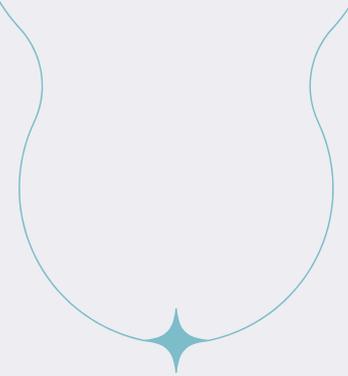
Os 5 temas que ganharam destaque com percentuais acima de 30% foram:



FIQUE DE OLHO



RH Ágil	26.6%	DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão)	26.6%
People Analytics	22.9%	Employee Experience	20%
Remuneração Variável	14.3%	Protagonismo	14.3%
OKR	14.3%	Lifelong Learning	14.3%
Learning Agility	11.4%	Administração de Cargos e Salários	11.4%
Outro	8.6%	Ética e Compliance	8.6%
Blended Learning	5.7%	Política de Benefícios	2.5%
MVP	2.5%	Gestão por valores	2.5%
Não se aplica	0%		



ASSUNTOS PROCURADOS PARA DESENVOLVIMENTO NOS ÚLTIMOS MESES

Mesmo com a percepção alinhada às necessidades do mercado, os respondentes apontam temas procurados nos últimos anos que refletem muito mais uma necessidade de atualização frente às últimas imposições que as empresas passaram nos últimos meses devido a pandemia, do que necessariamente a busca de atualização para o que o futuro pede.

Os temas ESG e LGPD foram fortemente comentados de 2 anos para cá. O que só reforça o motivo de os temas terem sido tão procurados nos últimos meses pelas empresas em que atuam os respondentes. Neste caso, o desenvolvimento foi necessário e quase que obrigatório.

Talvez seja o momento de refletir sobre o *"time"* e a reação do RH em relação ao desenvolvimento dos profissionais para atingir necessidades atuais, mas também a busca de preparação para se antecipar em relação às problemáticas que as empresas ainda vão enfrentar.

Considerando que um mindset do passado pouco ajuda em relação ao futuro, seria pertinente o desenvolvimento de uma mentalidade mais imaginativa focada no futuro. Esse processo consiste, exatamente, em um exercício de se transportar mentalmente para um futuro desejável, considerado possível, e a partir de lá olhar para trás, para o hoje, e perguntar o que deve ser feito no presente para que o idealizado no futuro se concretize.

Com isso em mente, a visão estratégica que se pretende criar consiste em desenvolver a capacidade de olhar, criticamente, o presente a partir do futuro, e não o futuro com os olhos do presente! Esse é o grande desafio a vencer. A construção desse modelo mental pode ser efetivada e enriquecida se for realizada com equipes multidisciplinar, e não individualmente, nem na dependência apenas da área de Recursos Humanos.



ASSUNTOS MAIS SOLICITADOS PELOS CLIENTES INTERNOS

Quando questionados sobre os assuntos mais solicitados pelos cliente internos, o tema recrutamento e seleção aparece novamente no topo da pesquisa, de acordo com as respostas dos profissionais de RH, seguido de perto por remuneração variável e política de benefícios. Fique de olho no gráfico.



FIQUE DE OLHO

36.4%

Recrutamento e Seleção

33.3%

Remuneração variável

Política de Benefícios	30.3%	ESG	30.3%
Administração de Cargos e Salários	27.3%	DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão)	27.3%
People Analytics	27.3%	RH Ágil	27.3%
LGPD	21.2%	Gestão por valores	18.12%
Ética e Compliance	18.2%	Análise de Perfil Comportamental	15.1%
Formação do BP	15.1%	Protagonismo	9.1%
Blended Learning	9.1%	Employee Experience	9.1%
(NA) Não se aplica	9.1%	OKR	6.1%
Learning Agility	3.0%	Lifelong Learning	0%
Outro	0%	MVP	0%

DESAFIOS E DEMANDAS DO RH EM RELAÇÃO AO DESENVOLVIMENTO NECESSÁRIO PARA ADAPTAÇÃO DE COMPORTAMENTO E MUDANÇA DE MINDSET

QUAIS OS 05 PRINCIPAIS DESAFIOS DA ÁREA

1.

Promover a transformação cultural que o negócio exige

2.

Contratar pessoas qualificadas do mercado

3.

Avaliar e promover práticas para melhorias no clima organizacional

4.

Engajar os colaboradores nos objetivos da empresa

5.

Preparar e desenvolver os colaboradores em competências comportamentais e emocionais

De acordo com os participantes promover a transformação cultural que o negócio exige é o principal desafio. Essa percepção está muito conectada ao que temos presenciado e trabalhado no segmento, que vem passando por uma transformação nos aspectos ligados a:

Busca pela eficiência e excelência operacional

Redução de custos de produção

Eliminação de desperdício

Segurança absoluta

Maior produtividade

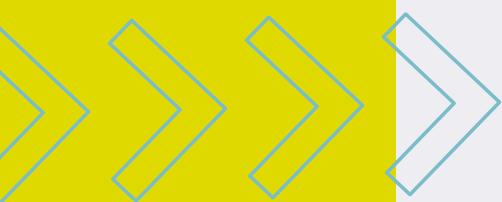
Foco permanente na qualidade

Esses desafios estão amplamente conectados a pressão exercida pelas oportunidades com a transformação digital, além das competências informadas pelos participantes como sendo prioridades de desenvolvimento e com o temas e assuntos que buscaram desenvolvimento quando consideramos o desafio de contratar pessoas qualificadas no mercado.

Para avançar com essas demandas, talvez seja interessante buscar o aperfeiçoamento em temas ligados a cultura, clima, engajamento, gestão de mudanças e desenvolvimento de competências emocionais, buscando implementar e acelerar o processo de transformação.



GRUPO DE **RESPOSTA 3**



ESTILOS COMPORTAMENTAIS DOS PROFISSIONAIS DE RH

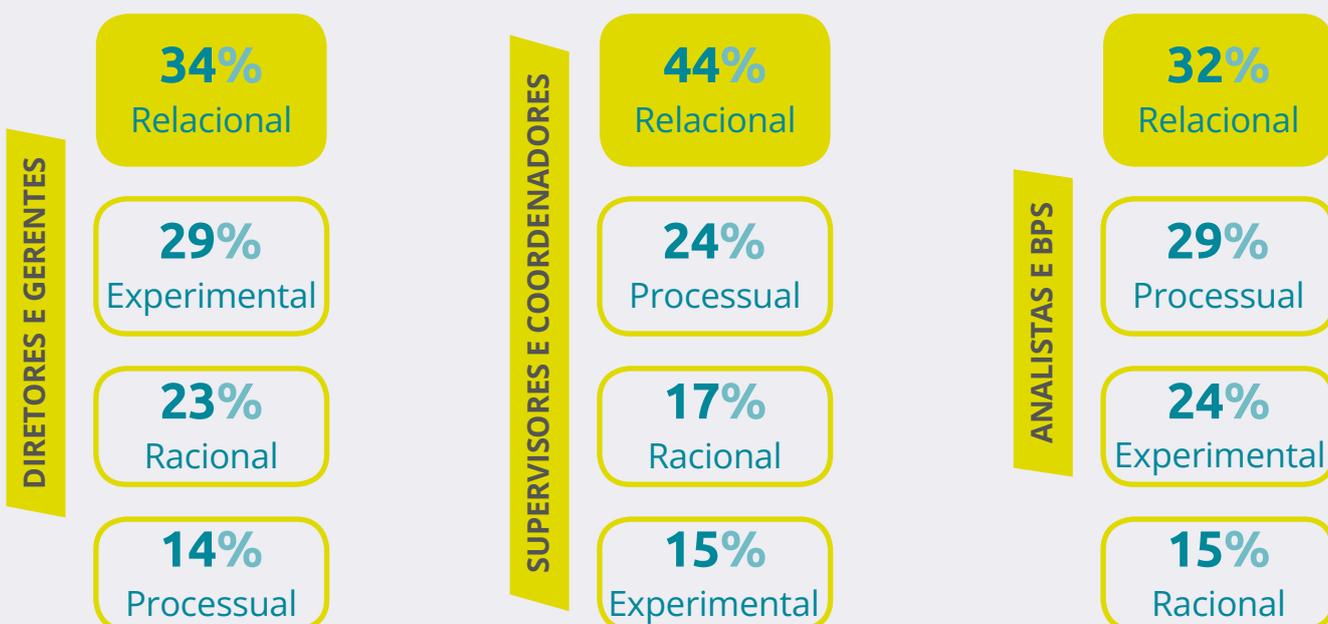
Conheça o perfil do profissional de Recursos Humanos no setor sucroenergético

Apresentaremos a seguir os resultados dos estilos comportamentais dos participantes por grupo de cargos. Acreditamos que utilizar a diversidade cognitiva na organização, além de criar uma cultura mais inclusiva, pode potencializar talentos, melhorar a colaboração e comunicação e impactar diretamente na produtividade.

Em nossa análise, consideramos o cenário diverso presente nas empresas do segmento *sucroenergético*, onde um cargo em uma empresa pode ter outro nome em outra, e dividimos todos os participantes em 3 funções: alta liderança (diretores e gerentes), média liderança (supervisores e coordenadores), equipe operacional (analistas e BPs). Fique de olho nos dados:



FIQUE DE OLHO



De acordo com as respostas dos participantes temos, os estilos comportamentais representados da seguinte forma:

RACIONAL
Analistas e BPs

PROCESSUAL
Analistas e BPs

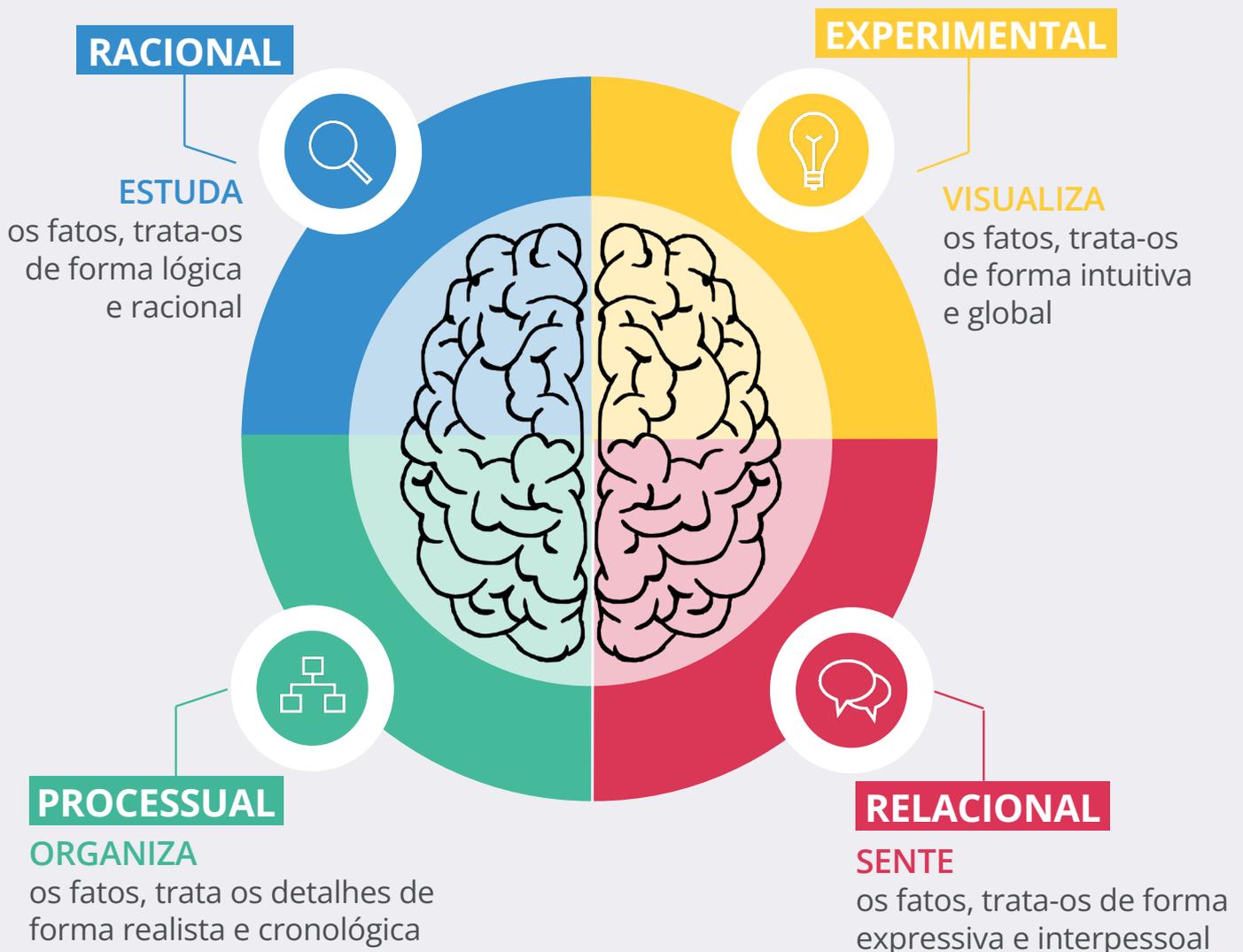
RELACIONAL
Supervisores e
Coordenadores

EXPERIMENTAL
Diretores e Gerentes

Ned Herrmann, disse em seus estudos, cada pessoa tem um conjunto natural de dominância cerebral, mas que ele se adapta as demandas do dia a dia. Neste caso, resultado faz sentido a medida que conecta com as responsabilidades e demanda dos cargos aqui representados.



CARACTERÍSTICAS DOS ESTILOS COMPORTAMENTAIS





ESTILOS COMPORTAMENTAIS

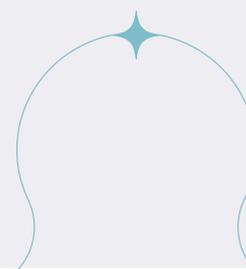
	RACIONAL	PROCESSUAL	RELACIONAL	EXPERIMENTAL
ESTILOS GERENCIAL	Metas Racionais	Processos Internos	Relações Humanas	Sistemas Abertos
CRITÉRIOS DE EFICÁCIA	Produtividade, lucro	Estabilidade, continuidade	Compromisso, coesão, moral	Adaptabilidade, flexibilidade
ÊNFASE	Explicitação de metas e análise racional	Definição de responsáveis, mensuração e documentação	Resolução de conflitos, participação de todos e criação de consenso	Resolução criativa de problemas, inovação e abertura à mudanças
PRINCIPAIS INTERESSES	Busca pela performance, fatos e análise	Confiabilidade, segurança de todos e organização de processos	Foco em pessoas, busca pela satisfação e sentimento de pertencer	Liberdade para agir, correr riscos e pensar estrategicamente

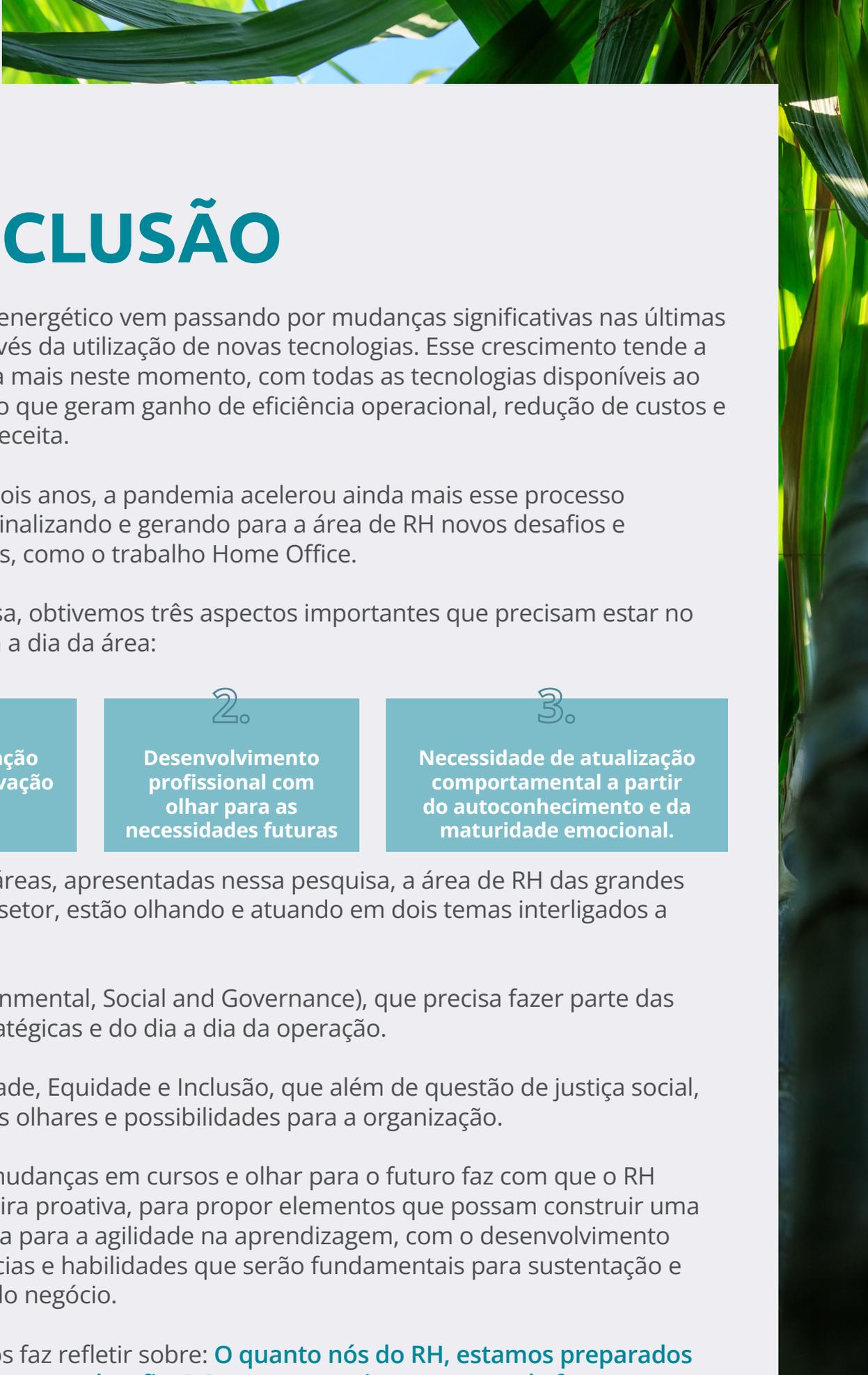
É fundamental dizer aqui que temos uma amostra do setor nesta pesquisa e que os resultados aqui apresentados configuram uma possível tendência. Não temos como objetivo apresentar as características individuais de cada estilo comportamental, pois essas informações já foram enviadas para cada participante.

A partir disso, considerando as respostas que tivemos nessa pesquisa, parece existir uma predisposição mais relevante do estilo Experimental, conforme movimentação vertical no cargo, saindo de Analista/BPs para Diretor/Gerente, o que faz muito sentido, considerando os temas acima apresentados.

Além disso, cada participante desta pesquisa poderá comparar seu resultado com a média do setor, procurando por oportunidades de desenvolvimento, considerando também suas responsabilidades e o quadro resumo acima.

Além dessas duas análises, os executivos da área de RH, poderão verificar os estilos mais presentes em suas equipes e agir para promover uma diversidade que gere desenvolvimento e crescimento na área.





CONCLUSÃO

O setor sucroenergético vem passando por mudanças significativas nas últimas décadas, através da utilização de novas tecnologias. Esse crescimento tende a acelerar ainda mais neste momento, com todas as tecnologias disponíveis ao mesmo tempo que geram ganho de eficiência operacional, redução de custos e aumento de receita.

Nos últimos dois anos, a pandemia acelerou ainda mais esse processo já em curso, sinalizando e gerando para a área de RH novos desafios e oportunidades, como o trabalho Home Office.

Nesta pesquisa, obtivemos três aspectos importantes que precisam estar no radar e no dia a dia da área:

1.

Transformação Digital e Inovação

2.

Desenvolvimento profissional com olhar para as necessidades futuras

3.

Necessidade de atualização comportamental a partir do autoconhecimento e da maturidade emocional.

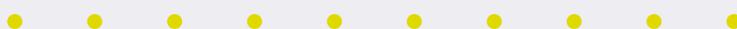
Além dessas áreas, apresentadas nessa pesquisa, a área de RH das grandes empresas do setor, estão olhando e atuando em dois temas interligados a esses:

O ESG (environmental, Social and Governance), que precisa fazer parte das reuniões estratégicas e do dia a dia da operação.

DEI - Diversidade, Equidade e Inclusão, que além de questão de justiça social, constrói novos olhares e possibilidades para a organização.

Perceber as mudanças em cursos e olhar para o futuro faz com que o RH atue de maneira proativa, para propor elementos que possam construir uma cultura voltada para a agilidade na aprendizagem, com o desenvolvimento de competências e habilidades que serão fundamentais para sustentação e crescimento do negócio.

A pesquisa nos faz refletir sobre: **O quanto nós do RH, estamos preparados para lidar com esses desafios? O quanto precisamos atuar de forma estratégica hoje para preparar as pessoas que colaboram com nossa missão e visão para os desafios do futuro?**





REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



OS 8 PASSOS PARA LIDERAR A MUDANÇA.

Kotterinc. Disponível em: <https://www.kotterinc.com/methodology/8-steps/>.
Acesso em: 20 de outubro de 2022

RELATÓRIO DE TENDÊNCIAS WORLD OF WORK PARA 2022 DO TOP EMPLOYERS INSTITUTE.

<https://www.top-employers.com/pt/insights/?filterType=report>

PESQUISA MIT DIGITAL CENTER.

<https://cisr.mit.edu/search?search=maturidade%20digital&filters=1>

DADOS DO RELATÓRIO DE 2020 DO WORLD ECONOMIC FORUM.

<https://www.weforum.org/>

THE BRAZILIAN FARMER'S MIND IN THE DIGITAL ERA DA MCKINSEY.

Edição 2022 – maio de 2022

<https://mente-do-agricultor.mckinsey.com/>

ARTIGO “A EXPANSÃO DO TRABALHO VIRTUAL ESTÁ ACELERANDO A INOVAÇÃO”.

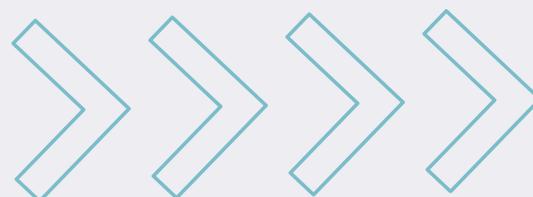
Mckinsey, junho/2022

<https://www.mckinsey.com.br/capabilities/operations/our-insights/how-virtual-work-is-accelerating-innovation>

ARTIGO “RESISTÊNCIA À TRANSFORMAÇÃO DIGITAL PODE SER FATAL PARA EMPRESAS”.

Estado de Minas, Dez/2018

https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/12/29/internas_economia,1016993/resistencia-a-transformacao-digital-pode-ser-fatal-para-empresas.shtml



QUEM SOMOS



A Ação Consultoria e Treinamento foi a responsável pela construção, divulgação, aplicação e consolidação dos dados da Pesquisa “**O perfil do profissional de Recursos Humanos no setor sucroenergético e seus principais desafios**” e teve o apoio do canal **Cana Online**. Conheça um pouco da nossa história.

MANIFESTO AÇÃO

Substantivo feminino

Evidência de uma força, de um agente etc; o seu efeito. Disposição para agir; atividade, energia, movimento.

É por isso que temos o nome de **Ação Consultoria e Educação Corporativa**. Os significados que a palavra ação carrega estão enraizados nos nossos valores e propósitos. Somos uma instituição 100% dedicada a oferecer experiências para o crescimento e desenvolvimento de pessoas e organizações.

A Ação, enquanto instituição e substantivo, é aquela que se movimenta em direção à inovação, com foco na entrega de resultados transformadores.

A nossa caminhada já ultrapassou 25 anos e, nessa jornada, passamos por caminhos que nos levaram ao aperfeiçoamento: não só o nosso, mas também o de diversas empresas que transformaram suas realidades por meio das soluções da Ação.

Empresas que não são apenas números: tornaram-se amigos de longa data.

Um dos pilares da Ação é acelerar a aprendizagem para a evolução do negócio. É transformar conceitos em práticas efetivas. Com isso, construímos um relacionamento de transparência com nossos clientes, para que os resultados alcancem a máxima excelência e a nossa parceria continue sendo duradoura.

Ação é o que dá resultado.

Com um catálogo de serviços diversificado, trabalhamos sob medida, criando um atendimento e soluções personalizadas, que respondem às necessidades de crescimento e desenvolvimento dos clientes, abraçando os múltiplos setores de negócios. Nosso compromisso é sempre surpreender com resultados de qualidade que vão além do que foi proposto.

Ação é estar à frente.

É sempre possível aprender e se renovar. A Ação Consultoria e Educação Corporativa mantém a mente aberta para as transformações e conexões do mundo. Nossa equipe multidisciplinar de consultores está sempre atualizada e buscando encontrar novos modos de saber, em sintonia com tendências mundiais inovadoras, para compartilhar essas descobertas com nossos parceiros.

“A nossa vocação e talento, de fato, é desenvolver pessoas e negócios”



O QUE FAZEMOS

Arquitetura 3D (Discovery, Design e Delivery) conhecemos, desenhamos e impactamos nossos clientes com entregas alinhadas a cultura e direcionadores estratégicos, apresentando soluções que provoquem o Estado Futuro desejado.

CONSULTORIA

- + Assessment
- + Implantação de Academia e Universidades Corporativas
- + Construção de trilhas de Desenvolvimento
- + Coaching e mentoring
- + Transformação Cultural
- + Gestão de mudanças
- + Gestão por competências

DESENVOLVIMENTO

- + Programas de liderança
- + Team Building
- + Eventos Corporativos
- + DEI - Diversidade, Equidade e Inclusão
- + Palestras
- + Formação de Multiplicadores
- + Programas de Vendas



CLIENTES ATENDIDOS

Parceiro:

CanaOnline

A maior plataforma digital de notícias do setor



AÇÃO

CONSULTORIA E
EDUCAÇÃO CORPORATIVA



PHONE
(11) 3596-2261
(11) 96754-9910



E-MAIL
contato@acaoconsultoria.com.br
henrique@acaoconsultoria.com.br



WEBSITE
acaoconsultoria.com.br



@acaoconsultoria

