



somos o
time de
**cultura e
comunicação**
da concrete



**carol
almeida**

jornalista especializada em
gestão e criação de
conteúdo, comunicação
empresarial e cultura
organizacional



**iberê
borges**

designer e publicitário
com foco em
comunicação estratégica,
cultura e experiência do
funcionário

**como usar a cultura
para engajar pessoas e
potencializar resultados?**



cul·tu·ra

sf

1. Conjunto de conhecimentos, costumes, crenças, padrões de comportamento, adquiridos e transmitidos socialmente, que caracterizam um grupo social.
2. Conjunto de conhecimentos adquiridos, com experiências e instrução, que levam ao desenvolvimento intelectual.

cul·tu·ra

sf

1. Conjunto de conhecimentos, costumes, crenças, padrões de comportamento, adquiridos e transmitidos socialmente, que caracterizam um grupo social.
2. Conjunto de conhecimentos adquiridos, com experiências e instrução, que levam ao desenvolvimento intelectual.

Logo, a cultura se resume em:
festinhas, cerveja no fim do dia,
paredes e puffs coloridos e videogames.

Certo?

cultura é ~~só a parte divertida do trabalho~~

o que, como e
porque fazemos

cultura é ~~só a parte divertida do trabalho~~

o que, como e
porque fazemos

cada um dos nossos
micro-comportamentos

cultura é ~~só a parte divertida do trabalho~~

o que, como e
porque fazemos

todas as decisões
que são tomadas

cada um dos nossos
micro-comportamentos

cultura é ~~só a parte divertida do trabalho~~

o que, como e
porque fazemos

todas as decisões
que são tomadas

cada um dos nossos
micro-comportamentos

um guia para
decisões na ponta



cultura é
**um produto que nunca
está realmente pronto.**

A cultura da empresa não existe à parte da empresa em si: nenhuma companhia tem uma cultura; **toda companhia é uma cultura.**

Peter Thiel

co-fundador do PayPal em "Zero to One"

**build
measure
learn**

and share



o papel da liderança
é importante

Nenhuma cultura pode florescer sem a participação entusiasmada de seu líder.
Não importa o quanto você planeja e aplica de forma cuidadosa e insistente seus elementos culturais, o comportamento inconsistente ou hipócrita do líder explodirá tudo.

Ben Horowitz

autor e empreendedor em "What You Do Is Who You Are: How to Create Your Business Culture"

Liderança que transforma



Visão Articulada

Tem completo entendimento do propósito e onde queremos chegar



Comunicação Inspiracional

Diz coisas positivas, que faz o funcionário ter orgulho da empresa, e engaja as pessoas a ver mudanças como oportunidades



Estímulo Intelectual

Desafia liderados a criar soluções novas para problemas velhos, tem ideias que fazem o liderado repensar coisas que nunca tinha questionado



Suporte

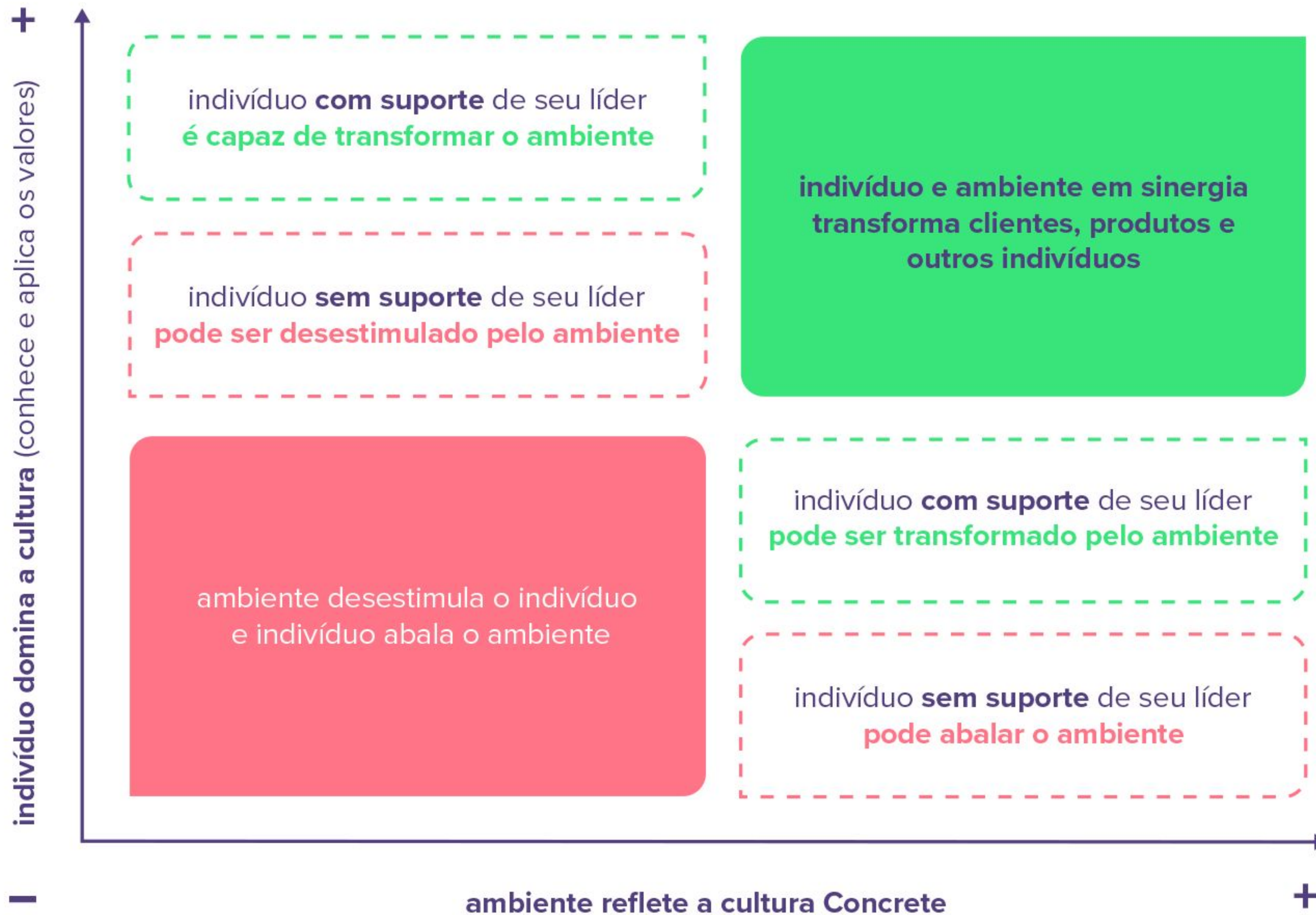
Considera os sentimentos dos liderados antes de tomar uma decisão, mostra interesse e leva em consideração suas necessidades pessoais



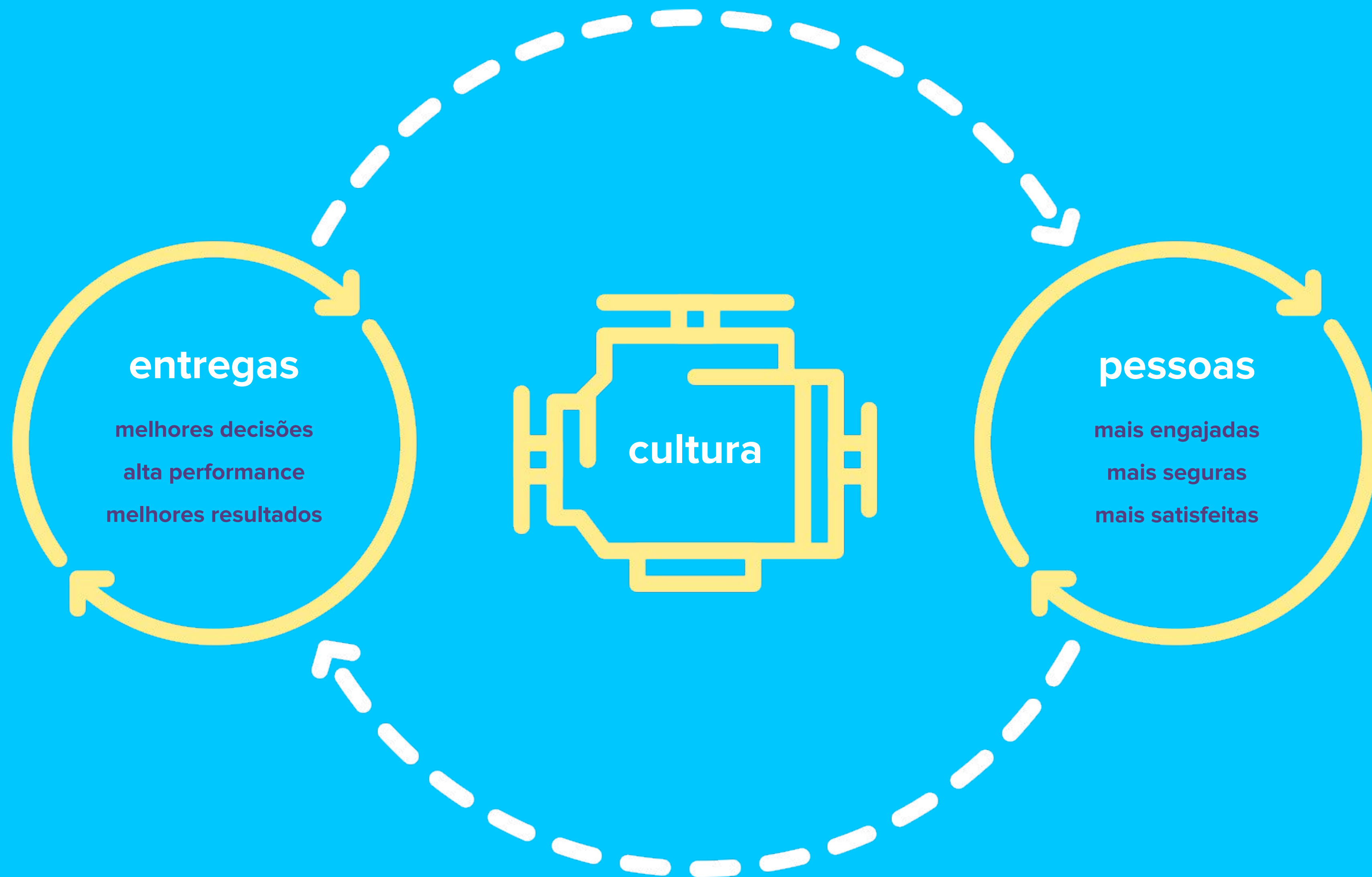
Reconhecimento pessoal

Recomenda e elogia o liderado quando faz um trabalho acima da média, reconhece as melhorias

é papel da liderança ser exemplo de cultura, dando suporte para **cada pessoa da empresa se desenvolver como um agente transformador.**



investir em cultura
é importante





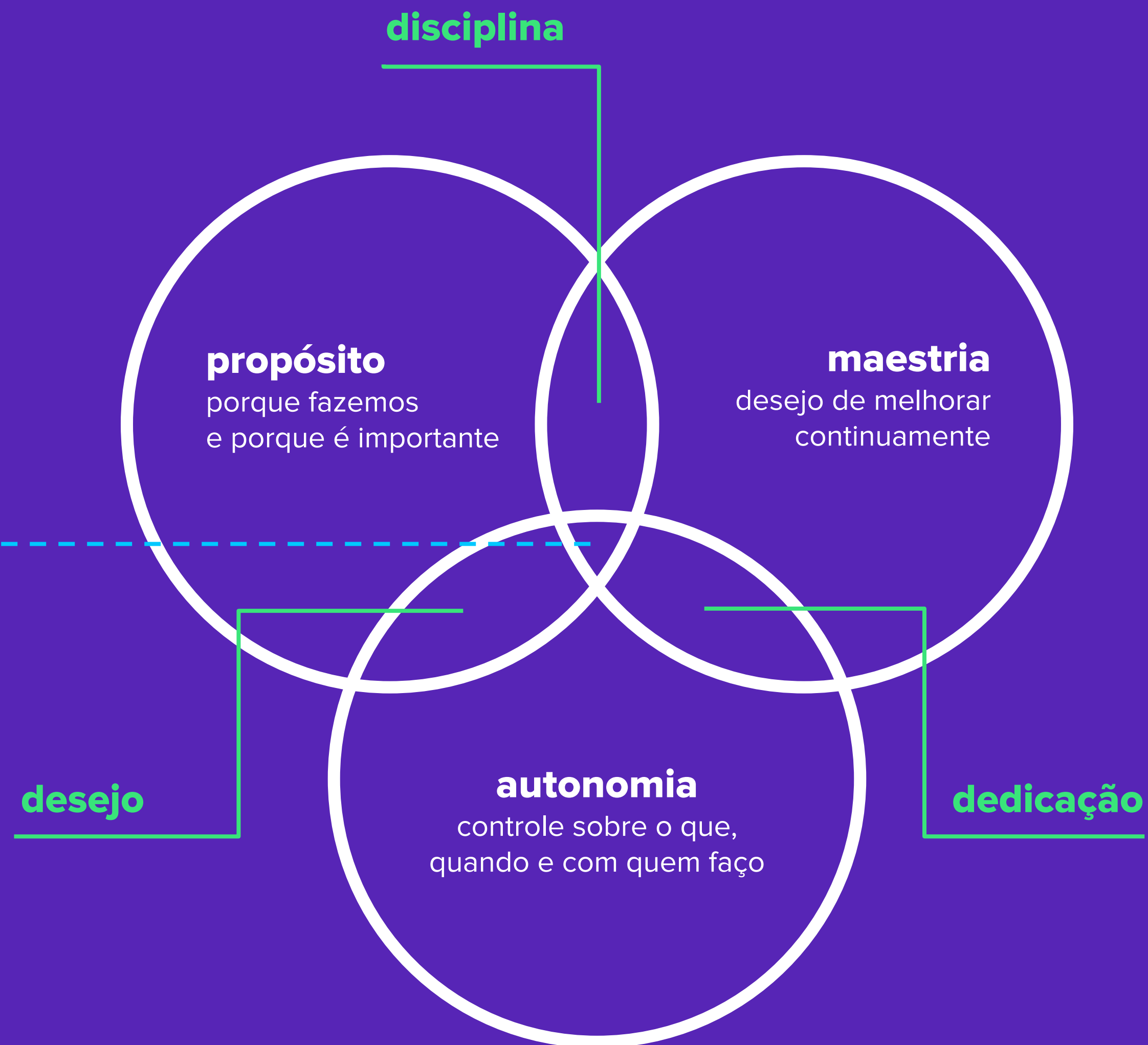
pessoas

mais engajadas

mais seguras

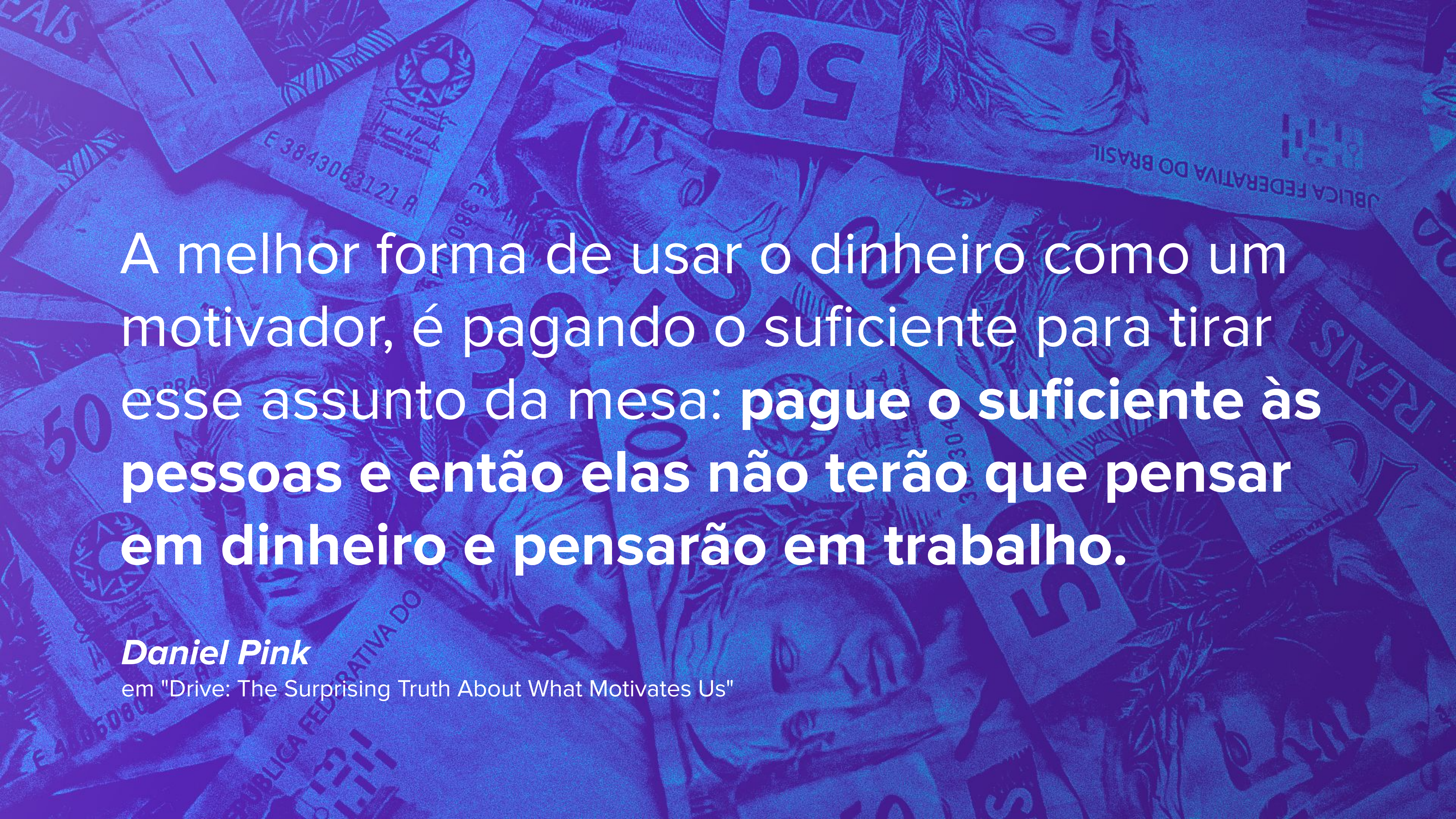
mais satisfeitas

drive = *engajamento*



A collage of various Brazilian banknotes, including 50 and 100 Real notes, scattered across the frame. The notes feature portraits of historical figures and intricate patterns. The text 'e o salário?' is overlaid in the center in a large, white, 3D-style font. The background is a dense arrangement of these banknotes, some overlapping and some partially visible.

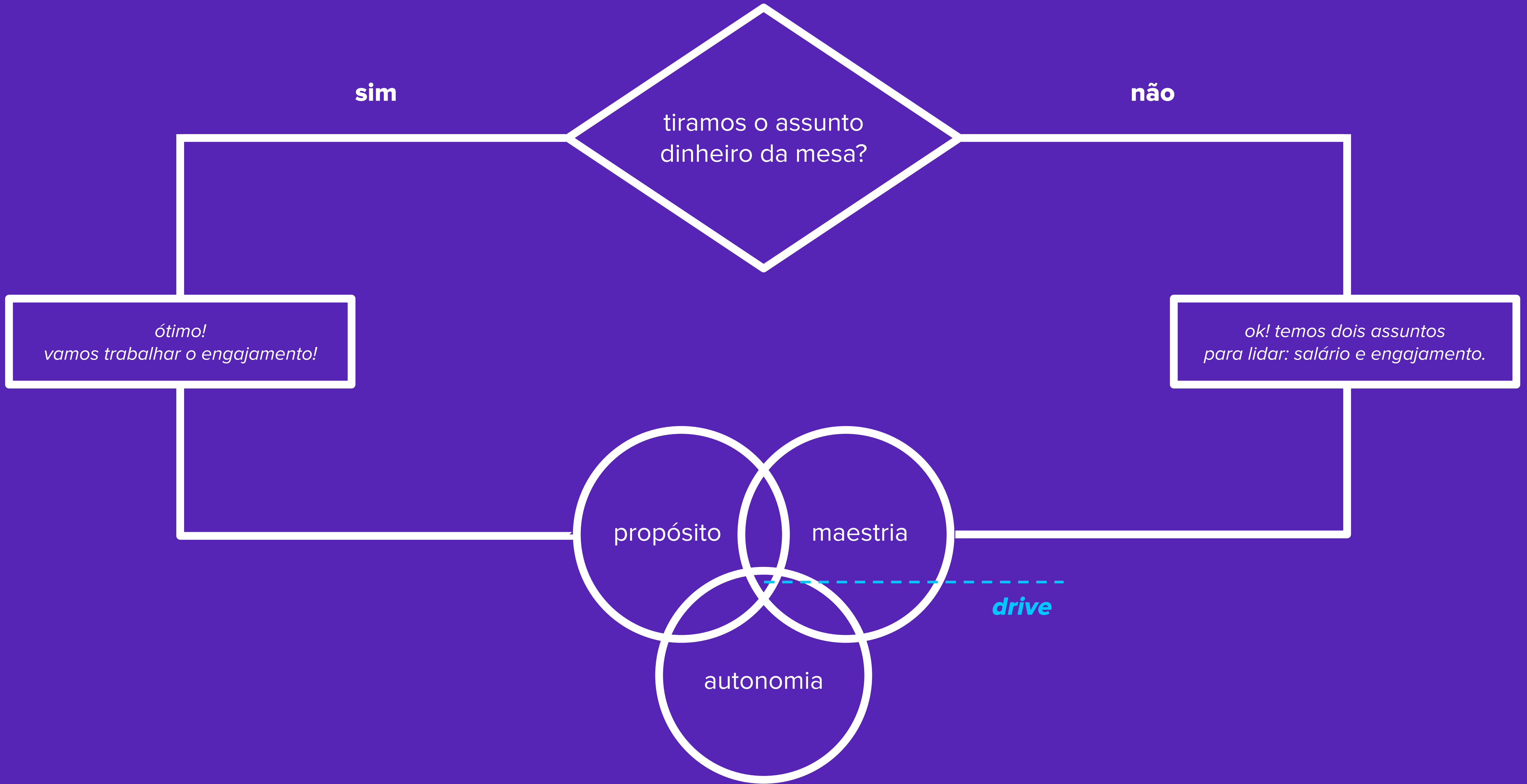
e o salário?



A melhor forma de usar o dinheiro como um motivador, é pagando o suficiente para tirar esse assunto da mesa: **pague o suficiente às pessoas e então elas não terão que pensar em dinheiro e pensarão em trabalho.**

Daniel Pink

em "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us"



O Saturday Night Live vai ao ar porque é sábado, não porque "está pronto".

Seth Godin

autor e empreendedor, ex-vice presidente de marketing direto do Yahoo!



entregas

melhores decisões

alta performance

melhores resultados

Uma ótima cultura não garante uma grande empresa. Se o seu produto não for superior ou o mercado não o desejar, sua empresa irá falhar, não importa quão boa seja sua cultura.

Ben Horowitz

autor e empreendedor em "What You Do Is Who You Are: How to Create Your Business Culture"

A cultura é para uma empresa
como **nutrição e treinamento**
são para um aspirante a atleta.





- nutrição + capacidade



Com talento o suficiente, ele terá sucesso apesar da nutrição relativamente pobre e de um regime de treinamento abaixo da média.

+ nutrição - capacidade



Com pouco talento, uma nutrição perfeita e treinamento incansável não o qualificarão para as Olimpíadas

boa nutrição e treinamento
tornam um atleta melhor

=

**uma cultura forte torna
uma empresa melhor**



#DicasQuentes!

isso você já pode começar a fazer a partir de amanhã

#1

Saiba qual é a cultura da sua empresa 🔥

Conheça os significados profundos de cada um dos valores e zele por eles.

Tente personificar a sua empresa – ela precisa refletir sua personalidade e estratégia.
Como você deve se comportar, falar e agir de acordo com essa cultura?

#2

Evite que a primeira impressão seja errada ou acidental

Lembre-se:

uma pessoa aprende muito mais sobre o que é preciso para ter sucesso em sua jornada no primeiro dia de sua nova experiência.

Cuide bem do seu onboarding.

#3

Faça aquilo que você fala 🔥

Tome decisões que demonstrem as prioridades de sua cultura.

"Faça o que eu digo e não o que eu faço" **nunca** funciona.
Evite escolher princípios culturais que são pouco aplicáveis.

#4

Incentive a transparência 🔥

Coloque líderes e times em contato para que o propósito seja reforçado e as dúvidas sanadas.

Busque ter uma cadência de bate-papos para integração e alinhamento.

#5

Reforce mesmo as regras mais básicas de ética e respeito 🔥

Se você vê algo fora da cultura e a ignora, você criou uma nova cultura.

Passa lições importantes por meio de ações que se transformam em histórias.

#6

Lide com as decisões difíceis 🔥

Elas terão que ser tomadas.

Se você é um líder, foque sua energia nos fóruns certos de discussão e engaje seus liderados.

Se você é um integrante do time, evite a rádio corredor: incentive o coletivo a se adaptar às mudanças.

#7

Pesquise 🔥

Entenda o que funciona e o que não funciona no seu time, crie e execute planos de melhoria contínua.

#8

Motive e incentive o compartilhamento

Estimule que as histórias da sua cultura sejam contadas.

Reconheça seus heróis, heroínas e também os erros cometidos para evitar que eles se repitam.

Agradecemos a atenção. :)
Alguma pergunta?

concrete
PART OF ACCENTURE

carol almeida

[linkedin.com/in/anacarolinaaf](https://www.linkedin.com/in/anacarolinaaf)

iberê borges

[linkedin.com/in/ibere-borges](https://www.linkedin.com/in/ibere-borges)

WWW.CONCRETE.COM.BR