



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



**carol  
almeida**

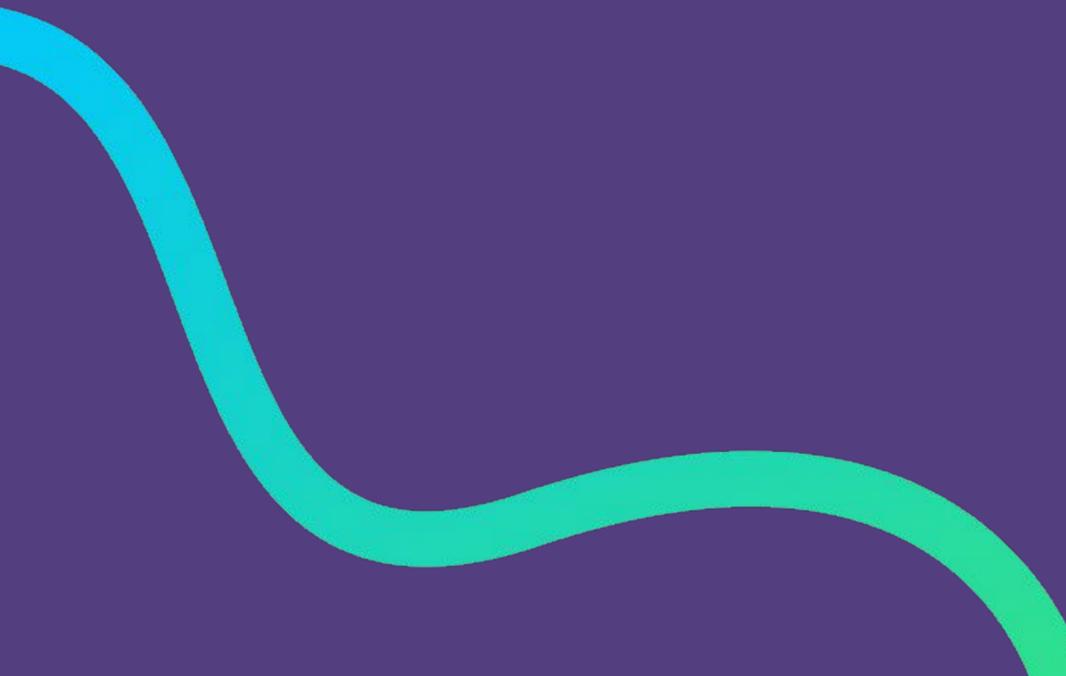
jornalista especializada em  
gestão e criação de  
conteúdo, comunicação  
empresarial e cultura  
organizacional



**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

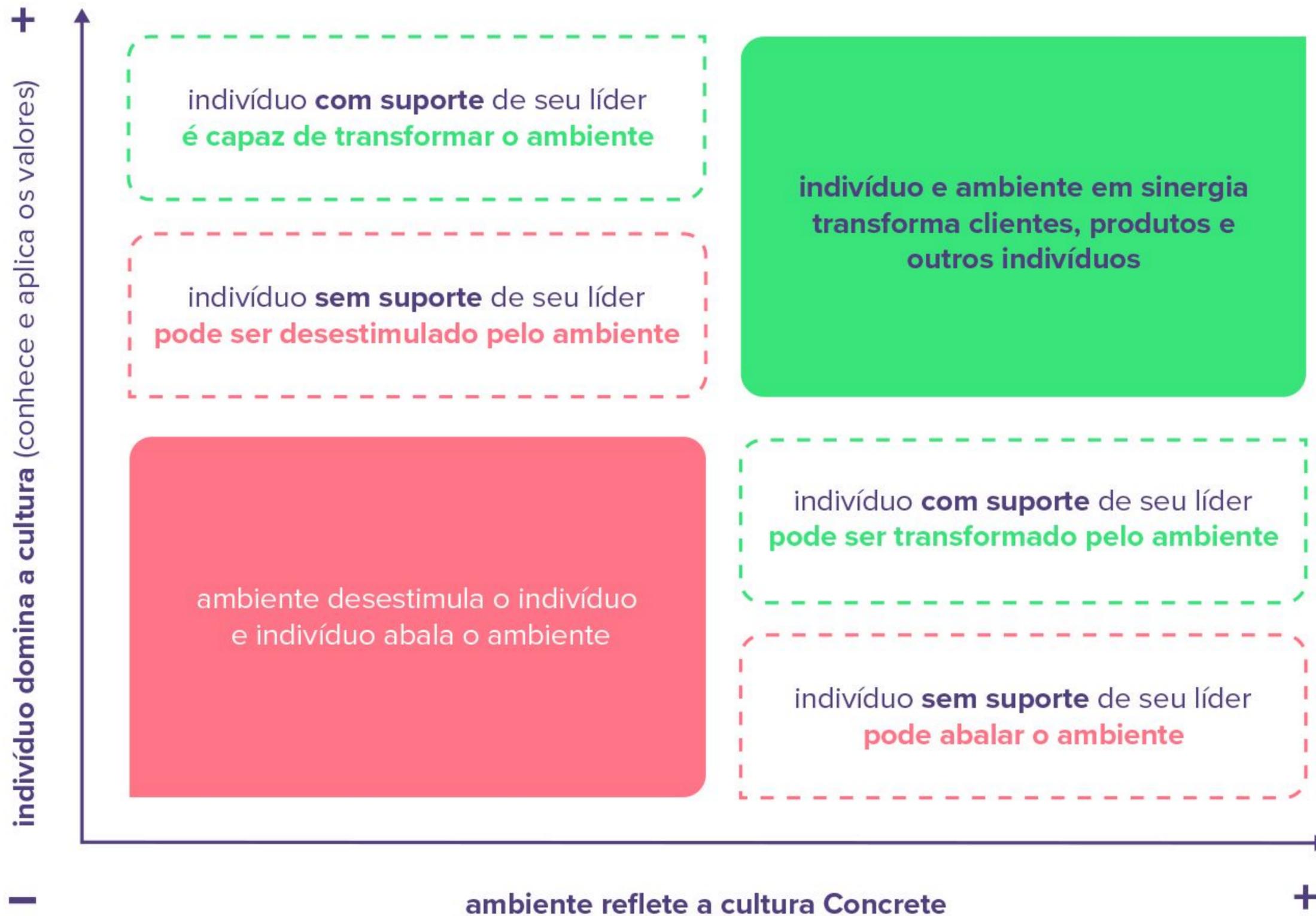
Considera os sentimentos dos liderados antes de tomar uma decisão, mostra interesse e leva em consideração suas necessidades pessoais



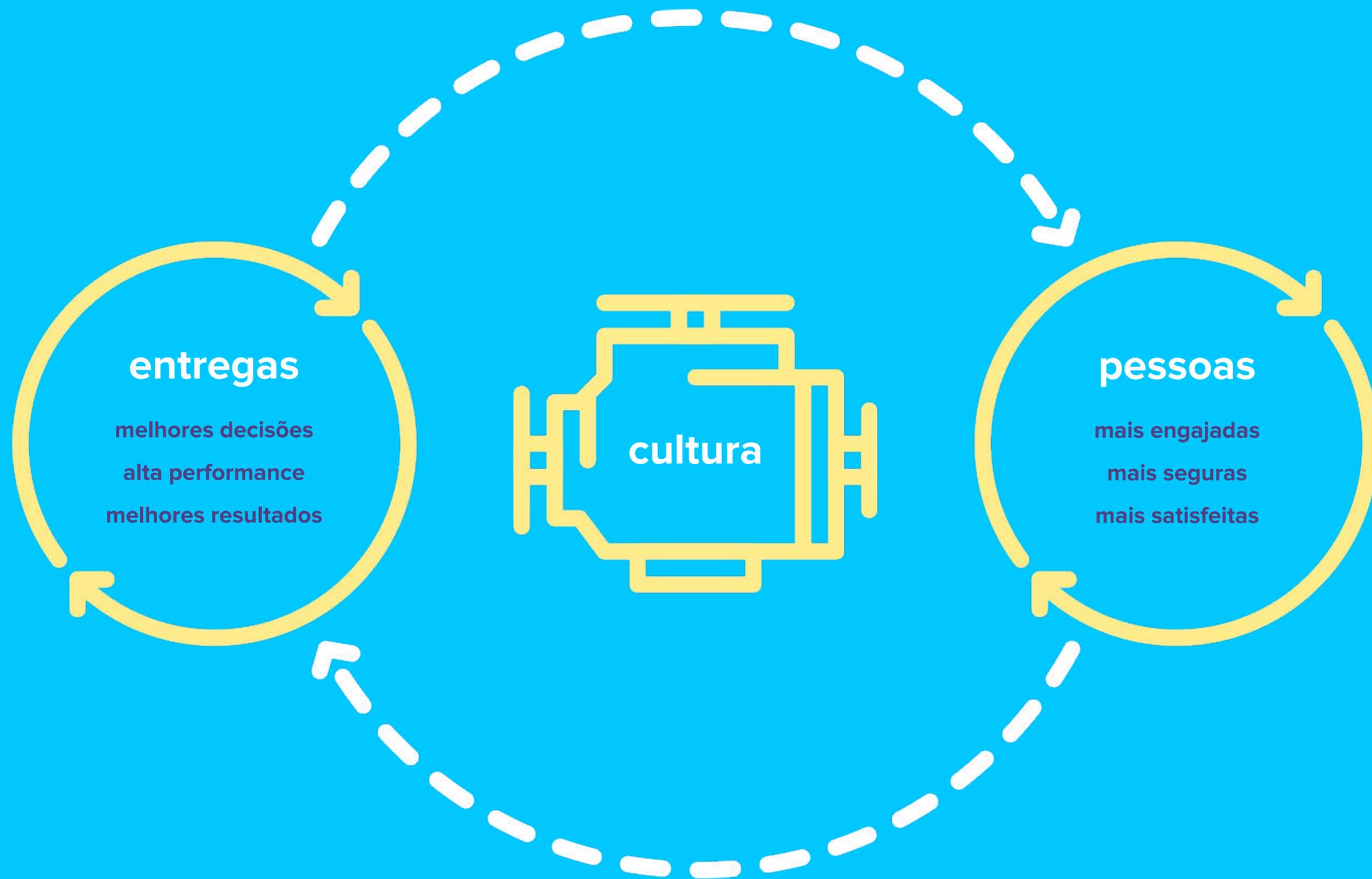
## Reconhecimento pessoal

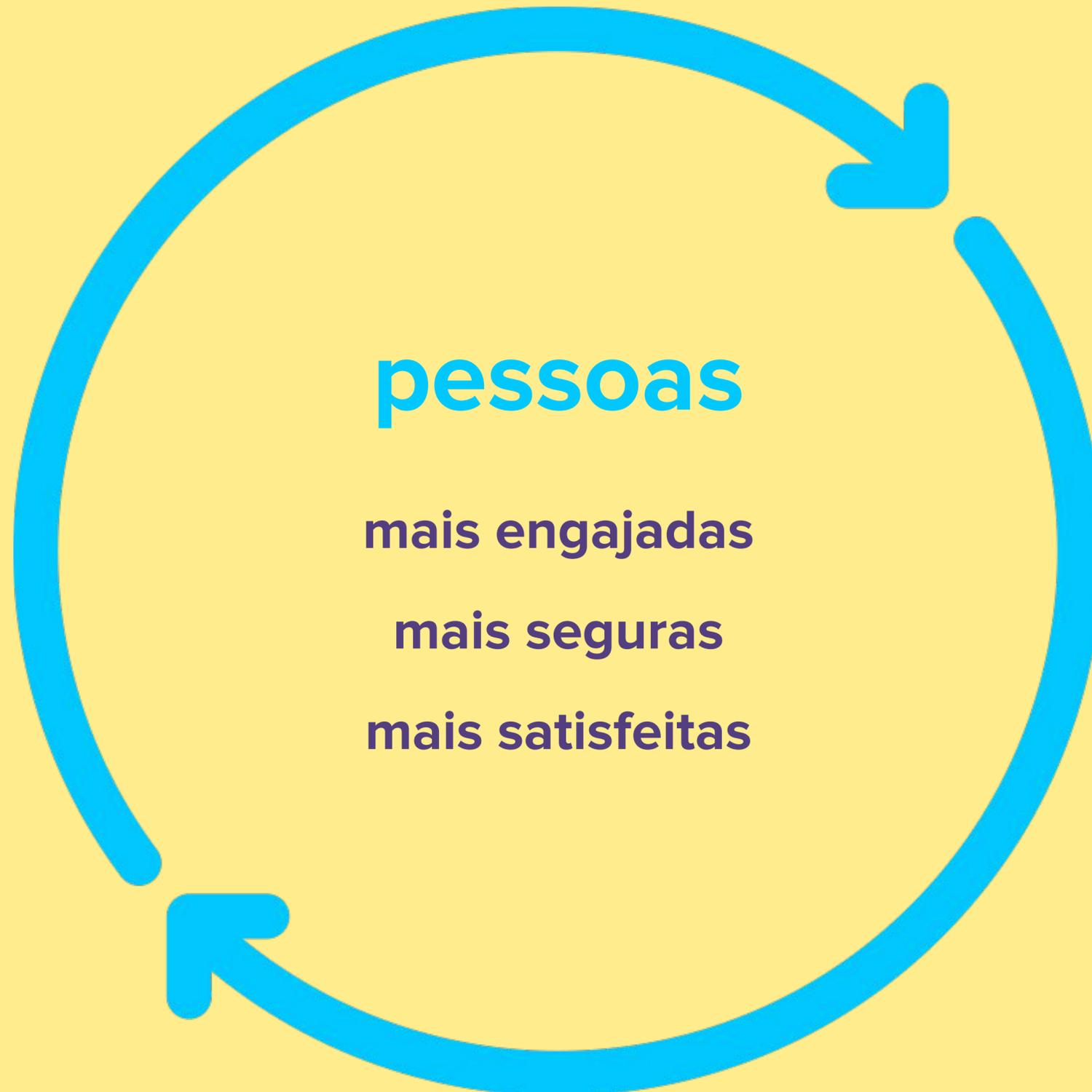
Recomenda e elogia o liderado quando faz um trabalho acima da média, reconhece as melhorias

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**

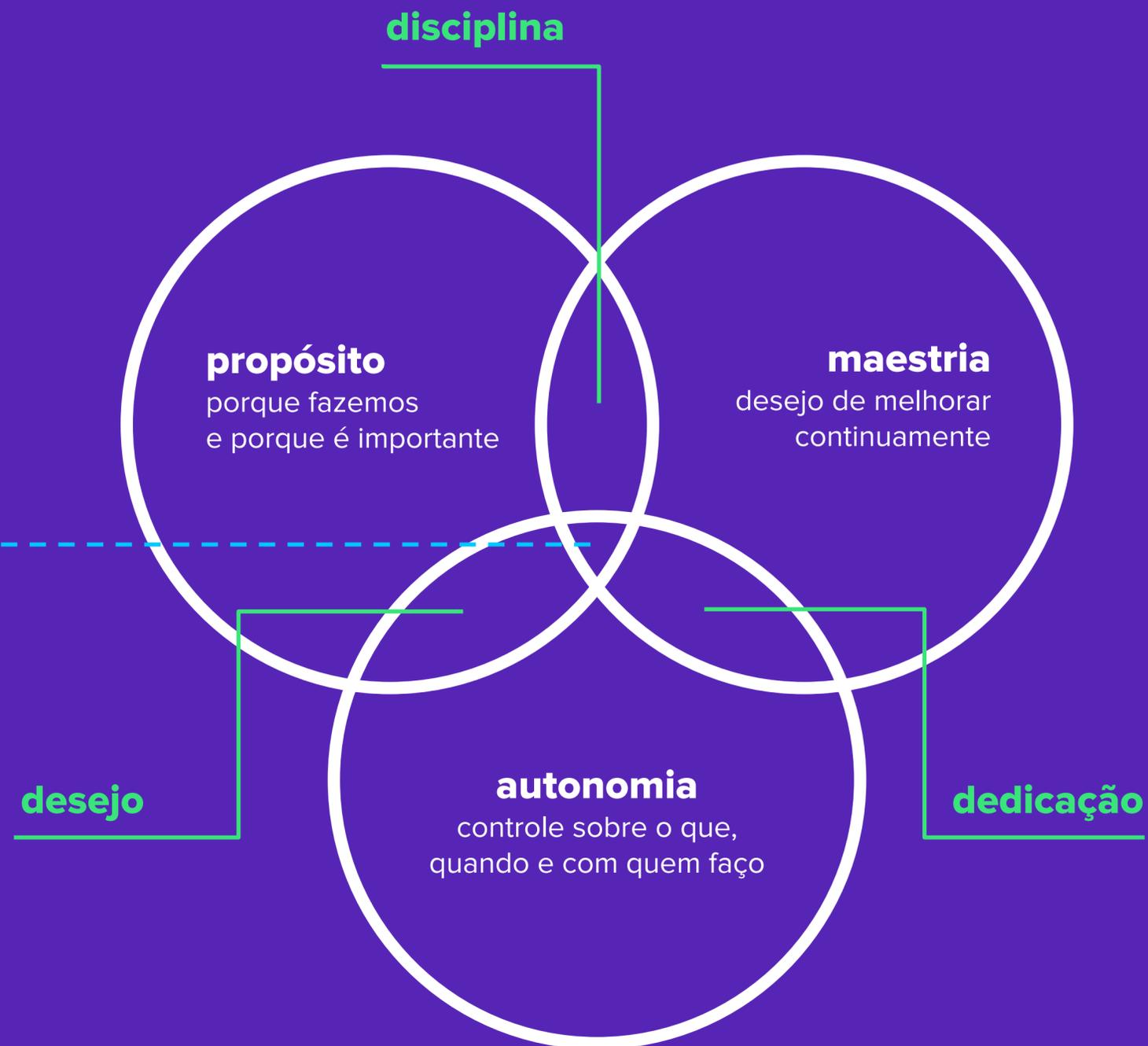
**mais engajadas**

**mais seguras**

**mais satisfeitas**

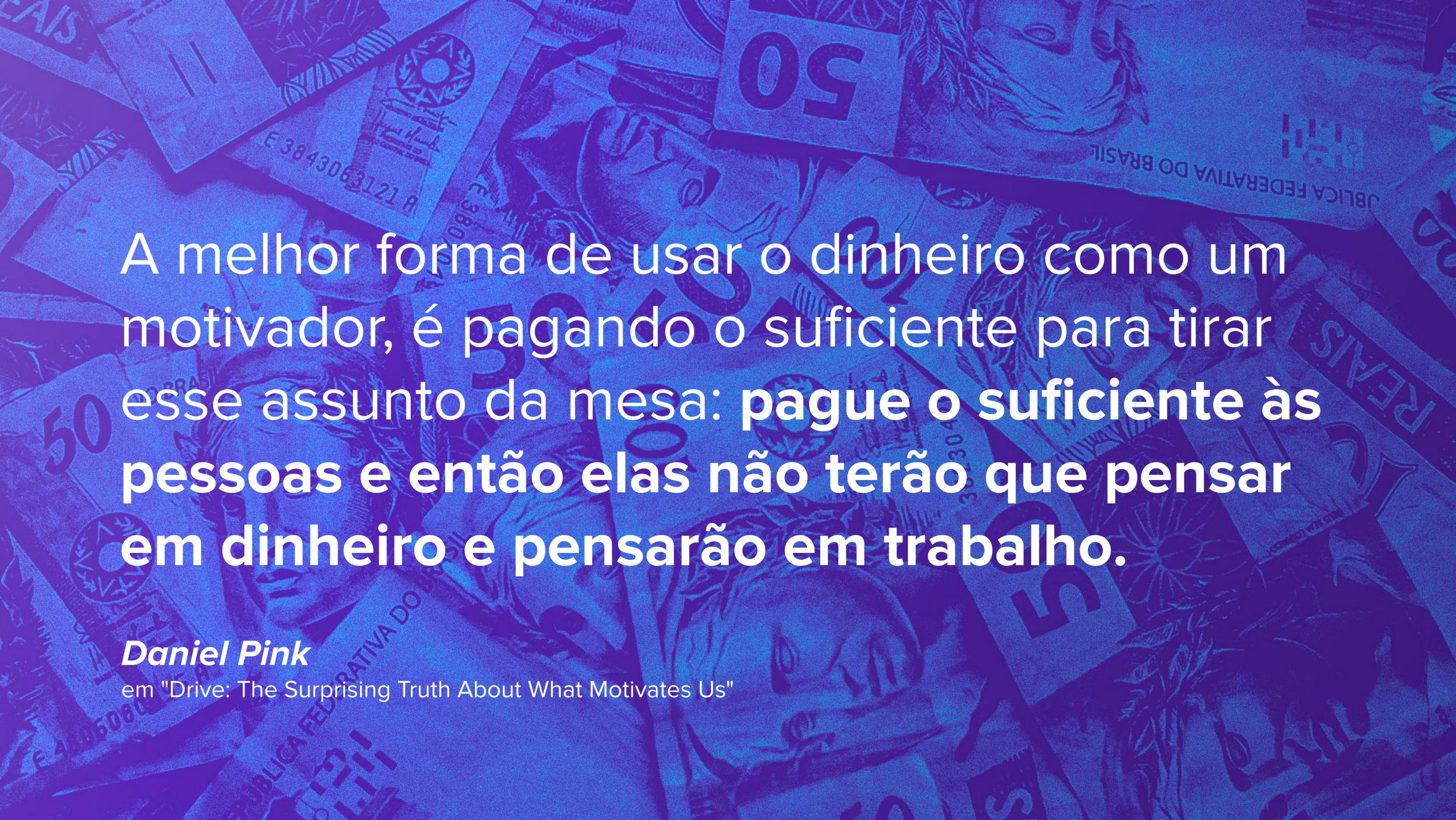
**drive** = *engajamento*

---



e o salário?

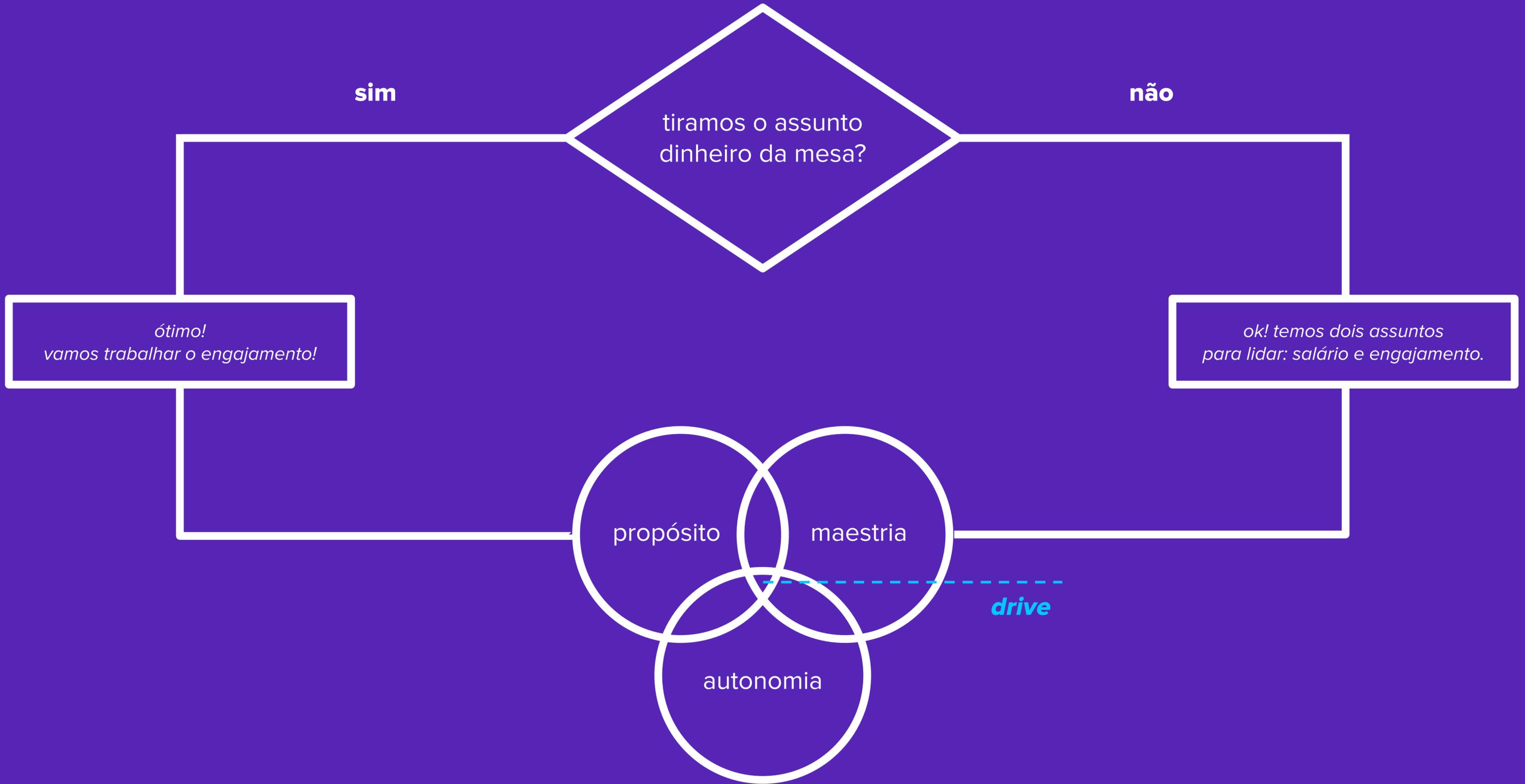




A melhor forma de usar o dinheiro como um motivador, é pagando o suficiente para tirar esse assunto da mesa: **pague o suficiente às pessoas e então elas não terão que pensar em dinheiro e pensarão em trabalho.**

***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 accidental

**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**