

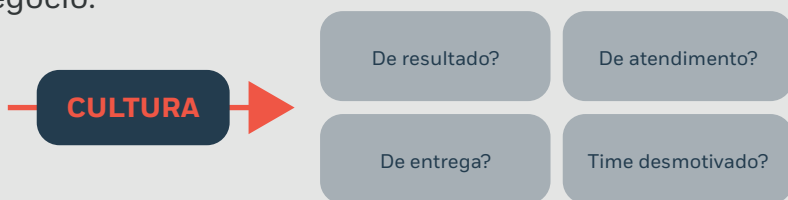
CULTURA SEM MIMIMI

TRANSFORMANDO SUA EMPRESA

DE DENTRO PARA FORA

1. INTRODUÇÃO À CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura organizacional é o “jeitão” de fazer as coisas. Ela se manifesta em cada ação, decisão e interação dentro da sua empresa. É o conjunto de valores, comportamentos e práticas que orientam o time em direção ao propósito do negócio.



Sim, **a desmotivação também é uma cultura**: ela surge quando não há alinhamento ou direcionamento claro.

Muitas vezes, a cultura atual não é a que você, como líder, planejou. Pode ser algo que se formou **no vácuo** da ausência de uma definição clara e, nesse espaço, os colaboradores criam seus próprios padrões.

Exemplo: Pense na diferença entre Brasil e Japão. O que explica o fato de um país ser uma das maiores economias do mundo? É o “jeitão” de fazer as coisas — ou seja, a cultura.

“Ao invés de caçar borboletas, crie um jardim para que elas queiram estar ali.” — **João Pedro Resende** *Fundador da Hotmart*

Construir uma cultura forte é como criar um jardim que atrai e retém os melhores talentos.

2. POR QUE A CULTURA ORGANIZACIONAL É IMPORTANTE?

1. Alinhamento Estratégico: Uma cultura clara e bem definida alinha os objetivos dos colaboradores com os objetivos da empresa. Isso cria um senso de propósito compartilhado, aumentando a produtividade e a coesão.

2. Atração de Talentos: Empresas com culturas fortes tendem a atrair profissionais mais qualificados e comprometidos.

3. Melhoria no Desempenho: Colaboradores que se identificam com os valores da empresa geralmente apresentam melhor desempenho, uma vez que sentem maior engajamento e motivação.

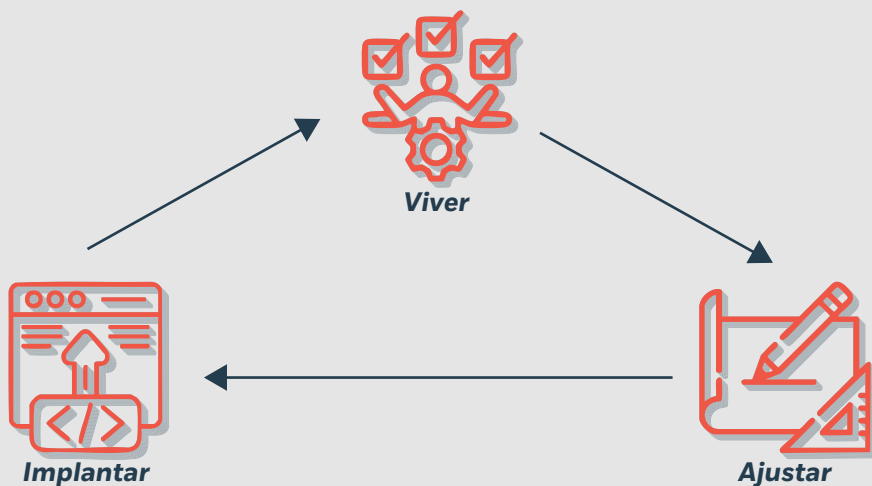
4. Reputação no Mercado: Uma cultura organizacional sólida projeta uma imagem positiva para clientes e parceiros, fortalecendo a marca e construindo confiança.



3. CULTURA É UM INVESTIMENTO 3 EM 1

Porque **investir em cultura é investir em pessoas**, nos processos do dia a dia e, conseqüentemente, no futuro do negócio. A cultura fortalece o engajamento e cria um ambiente propício ao crescimento.

Contudo, **implantar cultura não é algo instantâneo**; é um processo que demanda ajustes constantes — tal qual alguém que estuda para se formar: é preciso tempo, dedicação e prática.



*Não existe uma receita pronta ou uma verdade absoluta, o que eu vou te trazer aqui é o que funcionou pra mim, mas é importante que você encontre **formas de adaptar** estas ideias ao seu negócio.*

4.

COMO IMPLANTAR A CULTURA?

4.1. Entenda que é uma maratona, não uma corrida de 100 metros:

- Repetição é fundamental.
- Trabalho duro não é sinônimo de trabalho “burro”. *É preciso consistência.*
- A cultura deve ser trabalhada todos os dias, pois ela funciona pela repetição de comportamentos.

4.2. MVV – Missão, Visão e Valores:

Tudo começa aqui. Para criar uma cultura sólida, é essencial definir de forma clara:

- *Missão:* Por que a sua empresa existe?
- *Visão:* Aonde você quer chegar?
- *Valores:* Quais princípios norteiam as suas ações?

4.3. Desenhar a cultura:

Crie um documento ou guia que sirva de referência para todos os membros da equipe. É importante que todos estejam literalmente na mesma página.

4.4. Onboarding:

Onboarding significa processo de integração, e é o momento ideal para:

- Apresentar a cultura de forma clara.
- Repetir os valores, a missão e a visão.
- Mostrar o que não é negociável dentro da empresa.

É importante que a cultura seja aplicada a todos, independentemente do nível hierárquico. Não é porque você é o dono que você está imune à cultura.

4.5. Mimos:

Benefícios e presentes são legais, mas não são sinônimos de cultura. Eles devem complementar o que já existe. Cuidado para não exagerar ou tentar replicar algo que funcionou em outra empresa sem levar em conta o seu contexto interno.

4.6. Rituais:

Crie momentos e práticas que reforcem os valores. Rituais são importantes para manter a cultura viva no dia a dia.

4.7. A Cereja do bolo:

Ao final de tudo, o colaborador precisa enxergar que a cultura o beneficia. Se ele não perceber vantagem em seguir a cultura, não haverá adesão.

Exemplos de Culturas Organizacionais Bem-sucedidas:

- **Google:** Conhecida por promover inovação e criatividade, com foco na liberdade dos colaboradores para explorar ideias.
- **Zappos:** Renomada por sua ênfase no atendimento ao cliente e na felicidade dos funcionários.

5. CONHECENDO A SUA EMPRESA

Antes de transformar ou reforçar a cultura organizacional da sua empresa, é essencial compreender onde você está. O diagnóstico inicial é a base para qualquer mudança significativa e serve como um mapa para identificar as áreas que necessitam de atenção. Nesta etapa, você vai explorar os valores, comportamentos e práticas existentes, além de identificar lacunas e oportunidades.

Ferramentas de Diagnóstico:

Pesquisas Internas: Utilize questionários anônimos para coletar feedback sobre como os colaboradores percebem a cultura atual.

Entrevistas: Realize entrevistas com líderes e funcionários para obter uma visão detalhada dos desafios e fortalezas culturais.

Análise de Dados: Examine métricas como turnover, engajamento e produtividade para identificar padrões.

Mapeamento de Valores: Liste os valores praticados e compare-os com os valores desejados para a organização.

6. CULTURA REQUER MANUTENÇÃO

Tenha consciência de que não basta apenas implementar, você precisa realizar a manutenção constante da sua cultura interna:

Mostre os benefícios: Explique como o cumprimento dos valores traz vantagens para o time (planos de carreira, crescimento profissional, reconhecimento).

Exemplo não é o principal, mas é fundamental: É preciso coerência. A liderança deve mostrar na prática o que espera dos colaboradores — mas cuidado para não focar apenas em exemplos e esquecer a cobrança saudável.

Clareza o tempo inteiro: Reforce os valores e comportamentos desejados com comunicação constante.

Coração: Conquiste o coração das pessoas. Sem isso, não há engajamento verdadeiro.

Esteja disposto a viver a sua própria cultura: A cultura começa na liderança. Se o líder não for fiel a ela, dificilmente os outros serão.

“Como dizia o professor Falconi, em nossas empresas existem ‘ilhas de resistência’ e ‘ilhas de excelência’; seja o dono da mudança e não deixe que a resistência prevaleça.”

6.1 CUIDADO!

- **Não existe mudança cultural sem troca de pessoas.** A cultura atrai, mas também repele.
- **Exemplo:** a Zappos oferece US\$ 2 mil para quem não se adapta e quer sair logo no início.
- Quando você diz “sim” para a pessoa errada, **diz “não” para a pessoa certa.**
- **O que fazer quando um colaborador-chave não se adequa?** Lembre-se de que, mesmo com boa intenção, se falta consciência, a cultura sofre.

6.2 A ESSÊNCIA NÃO MUDA, MAS A CULTURA PODE EVOLUIR

A essência do **Magazine Luiza** sempre foi o foco no cliente, mas a empresa precisou evoluir para incluir dados em sua cultura. Da mesma forma, a cultura da sua empresa pode — e deve — se adaptar às novas realidades, **sem perder a identidade.**



7. CONCLUSÃO

A cultura organizacional não se constrói da noite para o dia.

É um processo contínuo, que exige comprometimento, disciplina e coerência por parte de todos – especialmente da liderança.

Porém, os resultados valem a pena: uma cultura forte atrai os melhores talentos, retém bons profissionais e impulsiona o negócio para patamares cada vez maiores.

PERGUNTA FINAL: Você está pronto para construir e manter a cultura que deseja para a sua empresa?



ANDRÉ CASTRO

 @ANDRECASTROCNT