



book **8** estilos
de cultura

1ª **humantech**
de mapeamento
comportamental.

Índice

Introdução	03
Cultura do Propósito	04
Cultura do Acolhimento	06
Cultura da Ordem	08
Cultura da Segurança	10
Cultura da Autoridade	12
Cultura do Resultado	14
Cultura do Aprendizado	16
Cultura do Prazer	18
Sobre a Qore	20

Cada estilo foi desdobrado nos seguintes itens:

Liderança; Comunicação; Pontos Positivos; Pontos de Atenção; Frase que Simboliza o Estilo; Datas Comemorativas e Celebrações; O que não combina com essa Cultura.

Tempo de leitura completa:

40 minutos

Tempo de leitura para cada estilo:

4,5 minutos

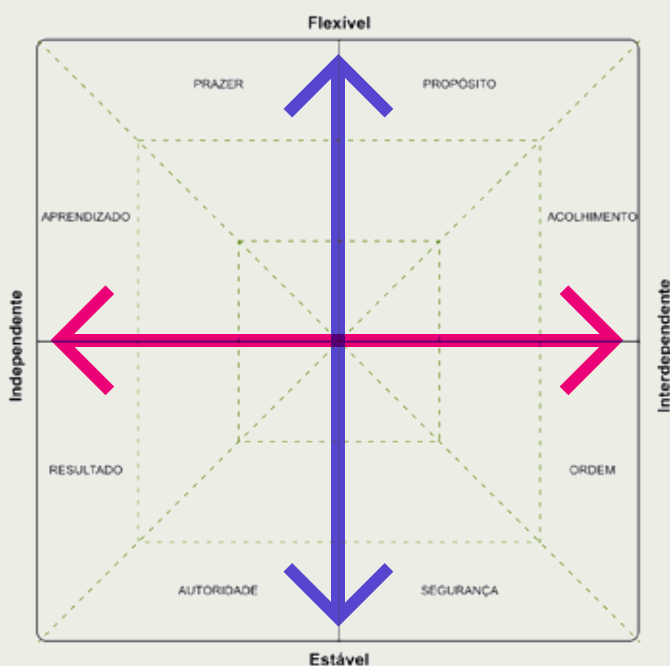


Introdução

Um olhar sobre Cultura e a Metodologia

Antes de iniciar, vale a pena deixar claro: cada empresa é única e, portanto, tem uma cultura própria. O que não significa que cada uma não possa ser analisada e classificada conforme a sua maneira de ser e agir.

Este book foi construído por meio da metodologia da **Qore®**, uma empresa especializada em mapeamento comportamental com ferramentas tecnológicas avançadas, inteligência artificial e análise de dados. Existem algumas metodologias de classificação de estilos de cultura. A que nós, na Qore, utilizamos está relacionada a um estudo publicado na **Harvard Business Review** em 2018. Ela está baseada em dois eixos comportamentais: **um horizontal, que analisa se as pessoas realizam suas atividades de maneira mais independente ou interdependente**; e outro **vertical, que verifica se as pessoas respondem às mudanças de maneira mais flexível ou estável**. Esses dois eixos combinados criam uma matriz com 8 estilos de cultura, 2 em cada um dos quadrantes.



Através das análises de uma série de perguntas, transformamos crenças e percepções dos respondentes em dados. Somos guiados para identificar como os colaboradores respondem às mudanças na empresa e como realizam suas atividades no dia a dia. Ou seja, se agem de maneira mais flexível, estando mais abertos à inovação, ou de maneira mais estável, buscando fazer as coisas como sempre foram feitas. Além disso, se trabalham com mais autonomia, tomando decisões de maneira mais isolada, ou de maneira mais colaborativa, buscando o aval de líderes, colegas e áreas e até mesmo o consenso entre todos.

A cultura vigente de uma empresa pode ser classificada dentro de um dos 8 estilos de cultura existentes, aquele que é mais percebido e sentido pelos colaboradores. Não existe estilo melhor ou pior. Todos têm pontos positivos e pontos de atenção. O que acontece é que muitas vezes a falta de clareza da cultura real impossibilita o fortalecimento intencional do jeito de ser da empresa e da sua transformação cultural, caso necessário.

Os 8 estilos de cultura são:

- a) Cultura do Propósito
- b) Cultura do Acolhimento
- c) Cultura da Ordem
- d) Cultura da Segurança
- e) Cultura da Autoridade
- f) Cultura do Resultado
- g) Cultura do Aprendizado
- h) Cultura do Prazer

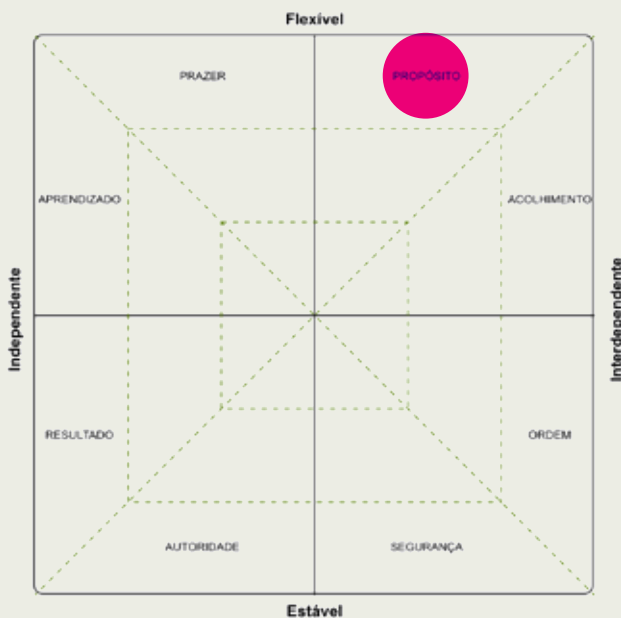
A seguir, você conhecerá um pouco mais de cada estilo. Para facilitar o seu contato com a ferramenta, criamos uma página interativa:

<https://qore.me/metodo>



Cultura do Propósito

A Cultura do Propósito é definida por sua essência idealista e altruísta, criando um ambiente de trabalho onde a tolerância e o apoio mútuo prevalecem. Nestes espaços, a motivação transcende o individualismo. As pessoas focam no bem-estar coletivo e no futuro da humanidade. O fato de uma empresa ter um propósito claro e definido não significa que ela esteja neste estilo. O ponto essencial aqui é que a tomada de decisão considera sempre o impacto na sociedade.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo de cultura são visionários, enfatizam a importância de perseguir ideais comuns, inspirando suas equipes a contribuir para causas que vão além dos objetivos organizacionais imediatos. Eles guiam pelo exemplo, demonstrando como os ideais comuns podem ser integrados à estratégia organizacional, gerando impacto positivo tanto interna quanto externamente.

Essa busca conjunta por um propósito maior unifica os funcionários, promovendo um sentido de pertencimento e comprometimento com objetivos sustentáveis e benéficos para todos, sociedade e público interno.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. O estilo de comunicação em uma Cultura de Propósito é inclusivo, motivador e transparente. Está sempre inspirando e conectando as pessoas ao objetivo maior da organização. Cada mensagem é uma oportunidade de reforçar o impacto social da empresa, gerando orgulho por pertencer. Empatia, compreensão, flexibilidade, visão do mundo, propósito e poder da ação coletiva são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Nesse estilo existe uma melhor abertura e alinhamento a temas importantes como diversidade, sustentabilidade e responsabilidade social. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura do Prazer, que incentiva as pessoas a fazerem o que as deixa mais felizes e a do Acolhimento, que tem altos índices de colaboração entre as pessoas.

Pontos de Atenção

É necessário manter um equilíbrio. Enquanto a dedicação a causas nobres e à sustentabilidade é louvável, é preciso prestar atenção às necessidades operacionais e aos temas que exigem soluções mais imediatas. Uma ênfase desmedida em objetivos de longo prazo pode, inadvertidamente, desviar o foco das ações práticas e essenciais para o dia a dia da empresa, colocando em risco a sustentabilidade do negócio. Por isso, a flexibilidade torna-se um valor inestimável, permitindo que a empresa se adapte rapidamente às mudanças e aos desafios do mercado, sem perder de vista sua missão maior.

Uma Frase que Simboliza o Estilo

“Juntos, construímos um futuro melhor para todos – colaboradores, clientes e a sociedade.”

Datas Comemorativas e Celebrações

As datas comemorativas representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura do Propósito reforçarem seus valores e missão. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas no alinhamento dessas comemorações com os ideais altruístas e a visão de longo prazo da organização. Datas que promovem a conscientização sobre questões ambientais, sociais e de sustentabilidade, como o Dia da Terra, Dia Mundial da Água, ou eventos focados na comunidade, como iniciativas de voluntariado durante o Natal, são particularmente ressonantes.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura do Propósito, é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

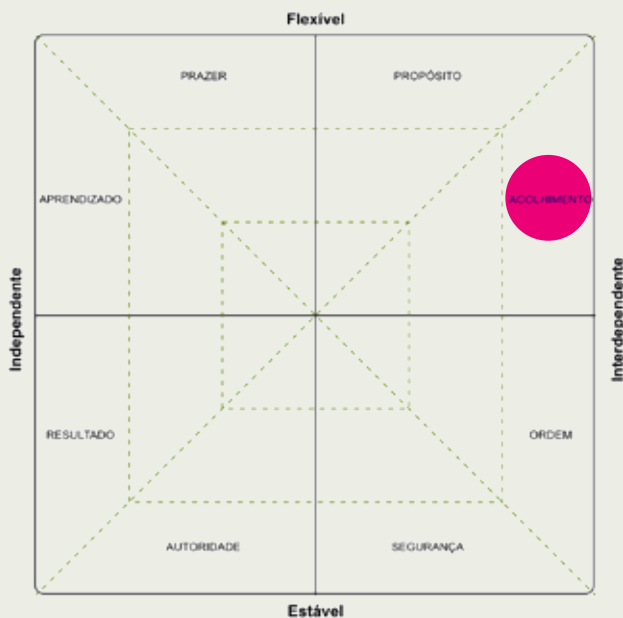
- Evite ações exageradamente individuais. A Cultura do Propósito é inerentemente coletiva, enfatizando a importância do trabalho em equipe e da contribuição conjunta para objetivos maiores. Ações que promovam excessivamente o individualismo podem minar o espírito de colaboração e o senso de comunidade que são fundamentais nessa cultura.
- Não exagere no número de normas e regras. Embora a estrutura e diretrizes claras sejam importantes, uma sobrecarga de normas pode sufocar a inovação e a flexibilidade. A Cultura do Propósito se fortalece em um ambiente onde a

colaboração e a criatividade são incentivadas, permitindo que os indivíduos explorem novas ideias e abordagens.

- Não valorize mais os cargos do que as pessoas. Reconheça e valorize os colaboradores pela contribuição e não apenas pela posição que ocupam. Esse estilo de cultura se baseia no respeito mútuo, na igualdade e na crença de que cada pessoa tem um papel vital na realização do propósito coletivo.
- Não incentive a criação de projetos de maneira isolada. Encoraje a colaboração e o trabalho em equipe em todos os projetos. Mesmo em situações onde a autonomia é necessária, a interação e o feedback coletivos podem enriquecer os resultados e garantir que eles estejam alinhados com os valores e objetivos compartilhados da empresa. Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura do Propósito dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.

Cultura do Acolhimento

A Cultura do Acolhimento é definida por sua ênfase no suporte mútuo, inclusão e relações harmoniosas entre os colaboradores. Neste ambiente, o foco está no bem-estar dos funcionários e na criação de um espaço de trabalho acolhedor e solidário. As decisões são frequentemente tomadas considerando as necessidades e sentimentos dos indivíduos, promovendo um ambiente onde todos se sentem valorizados. O fator essencial aqui é a busca pelo consenso de áreas e profissionais, valorizando a opinião de todos.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo de cultura são acessíveis, empáticos e altamente focados nas relações humanas. Eles priorizam a criação de laços de confiança com e entre seus colaboradores. São vistos como facilitadores e mentores, ouvindo todos e guiando suas equipes através de um estilo de liderança participativa e com suporte contínuo. Escutam primeiro para depois agirem.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura é caracterizada por ser aberta, inclusiva e encorajadora, facilitando a expressão livre de opiniões e sentimentos. O diálogo aqui é frequente. Cada mensagem é uma oportunidade de não apenas disseminar informações, mas também de fortalecer as relações interpessoais e o espírito de equipe. Escuta ativa, empatia, feedback contínuos, inclusão, flexibilidade e poder da ação coletiva são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Esse estilo favorece o trabalho em equipe, a comunicação, o senso de pertencer e a confiança. É eficaz em promover uma alta satisfação no trabalho e um forte engajamento. O ambiente acolhedor ajuda a reduzir o estresse e aumentar a lealdade dos colaboradores. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura do Propósito, que incentiva as pessoas a se conectarem com mais facilidade a causas, e a da Ordem, que valoriza os processos para busca da excelência.

Pontos de Atenção

Um desafio para a Cultura do Acolhimento pode ser a tendência de priorizar o consenso em detrimento da tomada de decisão eficaz. A busca excessiva por harmonia pode, às vezes, impedir ações decisivas, gerar morosidade nos processos e, em alguns casos, reduzir a exploração de opções e sufocar a competitividade. Além disso, há o risco de os conflitos serem evitados ou não resolvidos de forma efetiva, acumulando problemas não expressos.

Uma Frase que Simboliza o Estilo



Juntos, formamos um todo maior que a soma de nossas partes.”

Datas Comemorativas e Celebrações

As datas comemorativas representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura do Acolhimento reforçarem suas características acolhedoras. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas na possibilidade de criar ações integrativas e colaborativas. Celebrações e eventos como o aniversário do colaborador, eventos de integração, dia da família, das mães e dos pais são excelentes oportunidades valorizar genuinamente o público interno e suas relações, bem como a importância de cada membro dentro da organização.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura do Acolhimento, é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

– Não fomente a competição acirrada. A competição pode ajudar no atingimento e na busca de performance, mas o exagero dessas práticas sufoca o potencial colaborativo e um olhar mais do grupo.

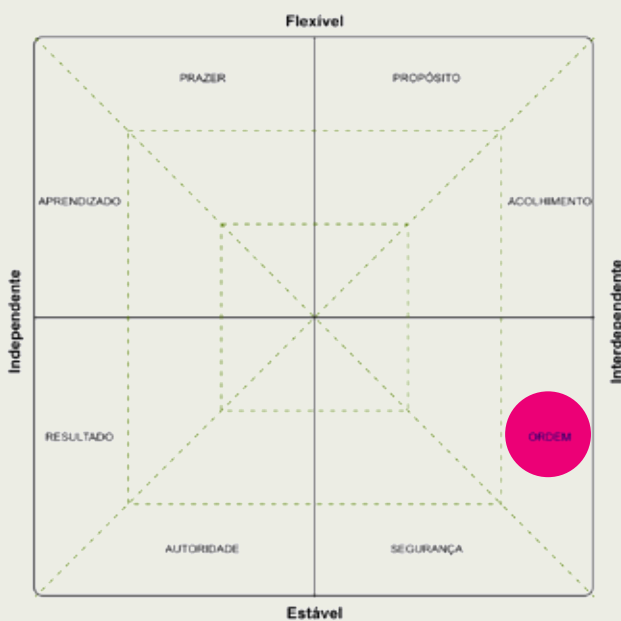
– Não valorize ou incentive ações exageradamente individuais. A Cultura do Acolhimento é mais coletiva. Mesmo que seja importante o reconhecimento e a valorização individual, demonstre o impacto que isso gerou no grupo e a participação dos outros.

– Não incentive a criação de projetos de maneira isolada. Encoraje a colaboração e o trabalho em equipe em todos os projetos. Mesmo em situações onde a autonomia é necessária, a interação e o feedback coletivos podem enriquecer os resultados e garantir que eles estejam alinhados com os valores e objetivos compartilhados da empresa.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura do Acolhimento dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.

Cultura da Ordem

A Cultura da Ordem é marcada por uma forte valorização de estruturas, normas e processos bem definidos, que são seguidos à risca para garantir eficiência e conformidade. Neste ambiente, as regras são claras e estabelecidas para orientar comportamentos e decisões, promovendo um cenário onde a previsibilidade e a organização são essenciais. Essa cultura favorece um ambiente onde todos conhecem e aderem às expectativas, e a consistência é altamente valorizada. O fator essencial aqui é a valorização dos processos e das normas como formas de se alcançar os resultados.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo de cultura tendem a ser mais cautelosos, metódicos e altamente organizados. Eles são detalhistas e focados na manutenção da disciplina. Têm uma forte inclinação para a gestão baseada em regras e são adeptos em criar um ambiente de trabalho mais ordenado e processual. São vistos como guardiões das tradições e dos procedimentos organizacionais, garantindo que a organização funcione como um relógio.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura tende a ser mais documentada e, por vezes, até formal. Comunica-se de maneira clara e sem ambiguidades para garantir que todos os membros da equipe compreendam os procedimentos e suas responsabilidades sem desvios. A valorização dos processos de comunicação e dos canais já estabelecidos são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Esse estilo de cultura ajuda na busca da melhoria contínua e na redução de conflitos, gerando maior alinhamento entre todos. A ênfase nos processos e nas regras maximiza a eficiência e ajuda a diminuir os erros, através da aderência rigorosa a práticas comprovadas e já estabelecidas. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura do Acolhimento, que incentiva o trabalho em equipe, e o da Segurança, que valoriza o planejamento.

Pontos de Atenção

O principal desafio em uma Cultura da Ordem é o risco de estagnação e resistência à inovação. A rigidez nos processos e a hesitação em desviar das normas estabelecidas podem inibir a criatividade, reduzir a contribuição individual e prejudicar a capacidade de se adaptar a um mercado em constante mudança. Além disso, pode haver uma percepção de que a conformidade é mais valorizada do que o pensamento crítico e a solução de problemas.

Uma Frase que Simboliza o Estilo

“É com respeito às normas e aos processos que melhoramos dia após dia.”

Datas Comemorativas e Celebrações

As datas comemorativas representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura da Ordem reforçarem os traços desse estilo. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas na possibilidade de criar ações que mostrem a importância das práticas e dos rituais já estabelecidas. Além das datas tradicionais, momentos de celebrar e evidenciar a semana da qualidade, as conquistas das ISOs, a busca da excelência e os programas de ideias ganham força e coerência nesse estilo.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura da Ordem, é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

– Não priorize a individualidade sobre o coletivo.

Embora o reconhecimento individual seja importante, na Cultura da Ordem, o bem-estar coletivo e a conformidade com as normas compartilhadas devem prevalecer.

– Não abrace a novidade a qualquer custo.

A Cultura da Ordem busca mais a estabilidade. Ela não é contrária a inovação, mas nada deve ser disruptivo e nenhuma mudança deve ser abrupta e sem medir os riscos.

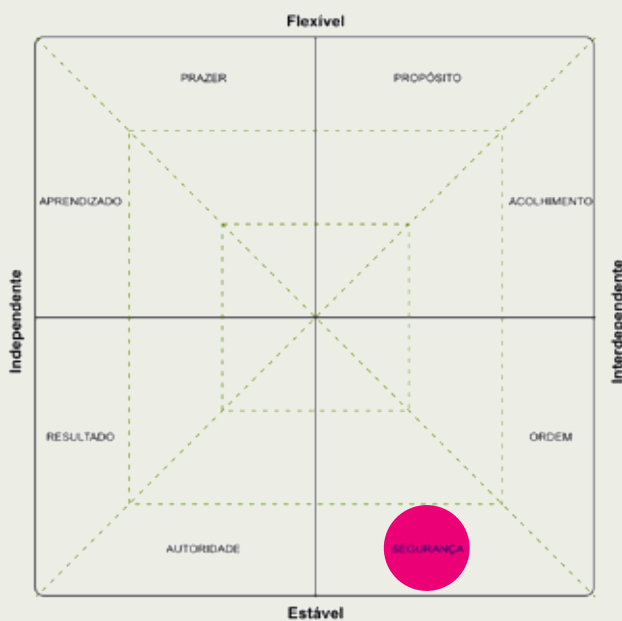
– Cuidado com os métodos não convencionais e não consolidados. Prefira projetos pilotos e busca de referências de mudanças que já deram certo. E nesses casos, ainda envolva diversas áreas na construção das melhorias. Isso cria diversidade de olhares e potencializa a evolução.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura da Ordem dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.



Cultura da Segurança

A Cultura da Segurança é marcada por sua ênfase em estabilidade, previsibilidade e gestão de riscos, contribuindo para um ambiente de trabalho seguro e controlado. Neste contexto, processos e procedimentos são rigorosamente definidos para minimizar incertezas e garantir que todas as atividades sejam conduzidas dentro de parâmetros seguros e testados. As decisões são frequentemente tomadas de maneira planejada e considerando os riscos eminentes. O fator essencial aqui é a cautela, uma tomada de decisão pautada pela análise de riscos e pelo planejamento meticuloso.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo de cultura tendem a ser mais cautelosos, metódicos e altamente organizados. Eles têm uma forte inclinação para a gestão pautada por planejamento e um olhar mais atento aos riscos, ajudando a criar um ambiente que busca manter o que está dando certo e evitar problemas desnecessários. São vistos como profissionais que buscam estabelecer e manter estruturas que garantam a continuidade e a segurança operacional.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura tende a ser mais formal e estruturada, sem muita inovação, mas com grande ênfase na clareza e na precisão das informações. Mensagens e diretrizes são cuidadosamente elaboradas para evitar mal-entendidos e para garantir que todos na organização entendam seus papéis e responsabilidades dentro dos limites seguros estabelecidos. Valorização de planejamento e ênfase no lado racional de cada decisão são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Esse estilo de cultura, busca minimizar surpresas e é altamente benéfico em setores onde os riscos operacionais ou financeiros são significativos. Ele promove uma abordagem rigorosa e disciplinada ao trabalho, o que pode resultar em alta qualidade e consistência nos resultados. A ênfase na segurança e na prevenção de riscos também ajuda a proteger a organização contra imprevistos e crises. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura do Ordem, que incentiva as regras e os processos definidos, e o da Autoridade, que valoriza o poder dos cargos.

Pontos de Atenção

O principal desafio em uma Cultura da Segurança é cuidar para não inibir a inovação e a flexibilidade. Uma ênfase excessiva na estabilidade e na prevenção de riscos pode desencorajar a experimentação e o desenvolvimento de novas ideias. Um simples descuido pode criar um ambiente muito engessado, com bastante burocracia, inflexibilidade e até mesmo desumanização do ambiente de trabalho. Além disso, pode levar a uma

resistência a mudanças necessárias, tornando a organização menos adaptável a novos desafios ou oportunidades de mercado.

Uma Frase que Simboliza o Estilo

“Planejar e prevenir é melhor do que remediar.”

Datas Comemorativas e Celebrações

As datas comemorativas representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura da Segurança reforçarem a importância de planejar e minimizar riscos. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas na possibilidade de criar ações que reforcem a importância dos detalhes e a valorização de datas, rituais e programas já consagrados. Além das datas mais comuns, dê ênfase também ao planejamento estratégico, a projetos de segurança operacional e a segurança dos colaboradores. Esses temas são oportunidades para reforçar a importância dos protocolos de segurança e celebrar o compromisso da equipe com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura da Segurança, é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

– Desconsiderar a etapa de análise de risco.

A Cultura da Segurança é construída sobre a premissa de que todos os riscos devem ser conhecidos, avaliados e gerenciados de forma proativa.

– Jamais promova a agilidade sem preparação.

A agilidade pode ser uma vantagem competitiva, mas nessa cultura ela não deve ser perseguida à custa da preparação e do planejamento adequados. Mudanças rápidas sem o devido planejamento podem desestabilizar processos estabelecidos e seguros.

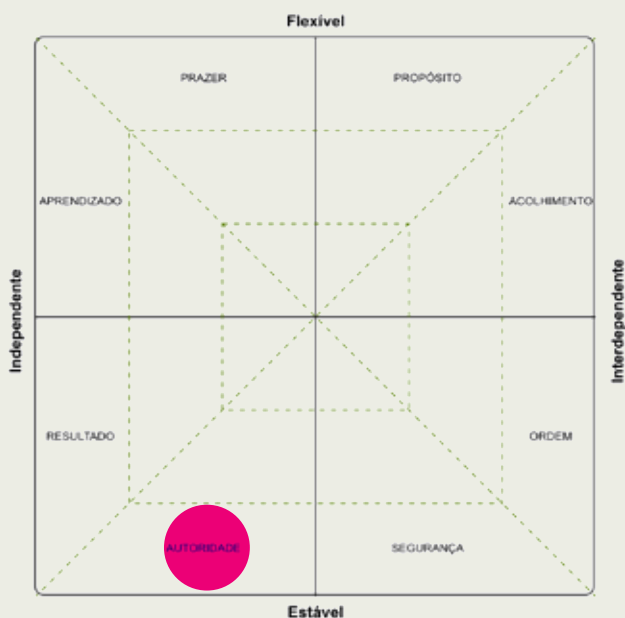
– Cuide para não priorizar apenas resultados de curto prazo.

A estabilidade do negócio fomentada pelo jeito de ser desse estilo de cultura exige um olhar mais amplo, uma visão de longo prazo que considera os riscos e os impactos no negócios.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura da Segurança dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.

Cultura da Autoridade

A Cultura da Autoridade não deve ser confundida com autoritarismo. Ela é caracterizada pela centralização do poder e uma hierarquia bem definida, onde a assertividade e a liderança forte são valorizadas acima de tudo. Neste ambiente, as decisões são tomadas no topo e a obediência e o respeito à autoridade são altamente estimados. A presença de lideranças carismáticas e dominantes é típica, e o poder de decisão é frequentemente concentrado em poucas mãos. O fator essencial aqui é a valorização e o respeito às decisões de quem está nos cargos.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo de cultura são decisivos, dominantes e frequentemente vistos como figuras de comando e direcionamento. Eles são o ponto focal de orientação e decisão, são profissionais que cresceram por seus méritos e por suas habilidades técnicas. Estes líderes são especialistas em manter o controle e a ordem, e seu comportamento serve como modelo para toda a organização. Agem primeiro e depois escutam.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura tende a ser mais top-down, com instruções claras e expectativas bem definidas. O estilo de comunicação é mais direto e por vezes até formal, reforçando a estrutura hierárquica da organização e a importância de seguir diretrizes estabelecidas sem muito espaço para desvios. Determinação, orientação, autonomia de quem tem poder são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Este estilo de cultura é eficaz em ambientes que exigem mais disciplina, decisões rápidas e a manutenção de padrões uniformes. Ele pode ser particularmente eficiente em situações de crise, onde a liderança clara e as cadeias de comando são essenciais. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura da Segurança, que busca ações mais seguras, e o do Resultado, que valoriza o foco no cliente e é movida por metas.

Pontos de Atenção

Uma dos grandes desafios para a Cultura da Autoridade é cuidar da possível repressão à criatividade e à inovação. A dependência excessiva de autoridade e o poder centralizado podem desencorajar a iniciativa individual e o pensamento crítico de quem não está em cargos importantes. Além disso, pode favorecer a politicagem, gerando um ambiente de trabalho psicologicamente inseguro, onde o medo de errar prevalece e, por vezes, limita o potencial de crescimento pessoal e profissional.

Uma Frase que Simboliza o Estilo

"Liderança forte e decisões claras conduzem ao sucesso."

Datas Comemorativas e Celebrações

As celebrações representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura da Autoridade reforçarem o seu jeito de ser. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas na possibilidade de reconhecer as conquistas individuais e coletivas, reforçando a importância da estrutura e da liderança na obtenção de resultados. Além das datas mais comuns, eventos como aniversários da empresa, cerimônias de premiações, tempo de casa e celebrações de grandes conquistas ganham relevância e são usados para reforçar a unidade e a lealdade à organização.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura da Autoridade, é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

- Evite promover a autonomia excessiva. A Cultura da Autoridade depende de uma estrutura clara e do respeito à hierarquia; portanto, ações que ignoram esses princípios podem enfraquecer a coesão organizacional.
- Cuidado com a promoção da autonomia nos níveis inferiores. Decisões descentralizadas e o incentivo do exercício da autonomia nos colaboradores da base não são típicos desta cultura, e podem ser percebidas como pouco verdadeiras já que precisam

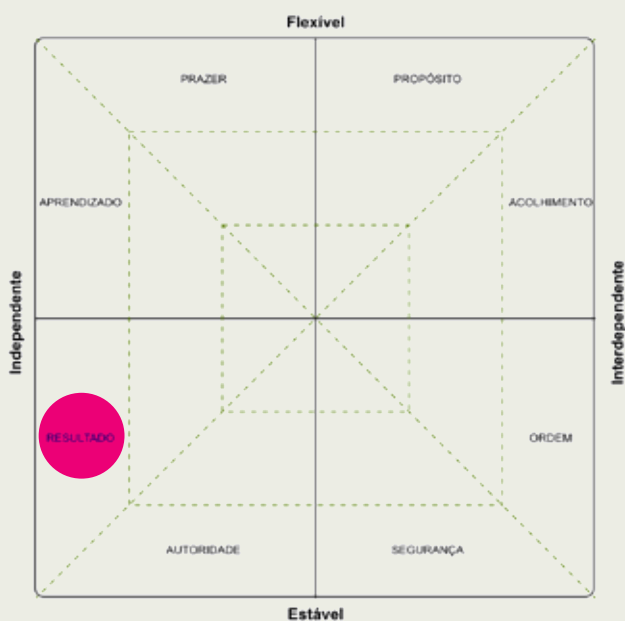
seguir as decisões da estrutura hierárquica.

- Não incentive exageradamente projetos com outras áreas. O respeito as hierarquias nesse estilo fala mais alto. Os trabalhos colaborativos tendem a ser "boicotados" pela cultura e só são bem-vistos quando têm um líder do projeto de alto cargo que já alinhou com os demais líderes e foi chancelado pela alta direção.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura da Autoridade dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.

Cultura do Resultado

Esse estilo de cultura é caracterizado pela busca incessante por excelência e eficiência, promovendo um ambiente onde o desempenho e a conquista são os principais motivadores. Neste cenário, as pessoas são incentivadas a buscarem a alta performance, tendo as metas e os objetivos bem claros e transparentes. A decisão, a autonomia e ação são frequentemente estimuladas e impulsionadas pelo potencial de alcançar e superar os resultados previstos. O essencial aqui é a meritocracia, o foco no cliente e o atingimento das metas.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo de cultura são focados, pragmáticos e frequentemente agem como catalisadores de performance. Eles incentivam suas equipes a se desafiarem e a buscarem constantemente formas de melhorar seus resultados. Estes líderes são reconhecidos por estabelecerem padrões elevados e claros de entregas, ao mesmo tempo que dão autonomia aos seus times e sabem reconhecer e recompensar quem faz a diferença.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura é direta, objetiva e frequentemente quantificada. Cada interação serve como um lembrete dos objetivos a serem alcançados e das expectativas de desempenho. A comunicação é usada estrategicamente para direcionar e realinhar esforços em direção às metas da organização, enfatizando a importância de cada contribuição individual na conquista dos resultados coletivos. Clareza, autonomia e incentivo são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Este estilo de cultura é altamente eficaz em ambientes competitivos e em situações que exigem foco intenso em metas. Promove uma clara orientação para resultados e o foco no cliente e nas entregas, o que facilita o alinhamento das ações com os objetivos estratégicos da empresa. Também valoriza e recompensa os resultados acima da média e das metas. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura da Autoridade, que estimula também a competição e o respeito à hierarquia, e o do Aprendizado, que estimula a autonomia para inovar.

Pontos de Atenção

Uma dos grandes desafios para a Cultura da Resultado é controlar os níveis de esgotamento e de estresses elevados. É crucial manter um equilíbrio entre alcançar resultados e sustentar a motivação da equipe a longo prazo. Uma ênfase excessiva em resultados com uma alta autonomia das pessoas pode levar a falhas de comunicação e o descumprimento de processos importantes.

Uma Frase que Simboliza o Estilo

Excelência não é um ato, mas um hábito. Somos o que fazemos repetidamente para alcançar resultados extraordinários."

Datas Comemorativas e Celebrações

As celebrações representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura do Resultado reforçarem o seu jeito de ser. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas na possibilidade de reconhecer as conquistas individuais, reforçando os projetos e os resultados. Além das datas mais tradicionais, valorização dos promovidos e de seus projetos, bem como celebrações de trimestres, semestres e resultados do ano são bem-vindas. Aproveite as festas de final de ano para essas ações. Eventos de premiação e reconhecimento também são essenciais para manter a equipe motivada e focada.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura do Resultado é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

– Evite o excesso de burocracia e processos.

A Cultura do Resultado preza pela autonomia. Processos são importantes desde que alavancadores de resultados e orientados para as entregas e para o cliente. Revise-os constantemente.

– Cuidado com valorização por tempo de casa.

Se o reconhecimento por tempo de casa

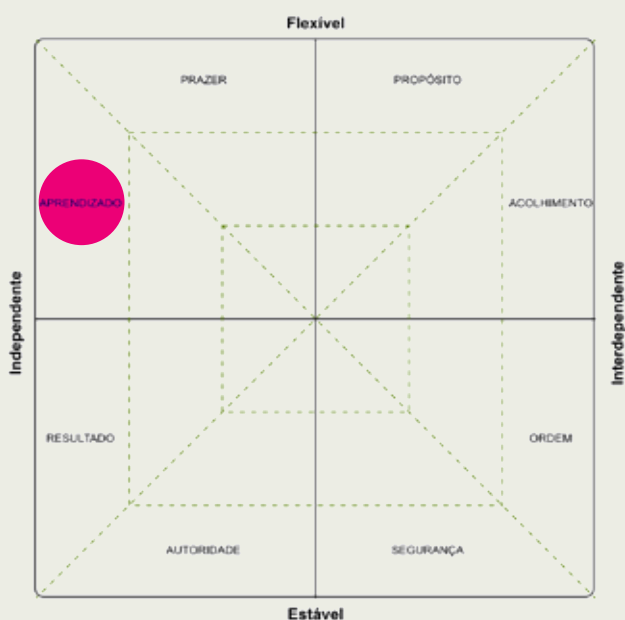
tiver uma importância ou um peso grande, ele contribuirá para inibir a busca por inovação e novos modelos que assegurem resultados acima da média.

– Não negligencie o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Neste estilo de cultura, a sustentabilidade do desempenho é crucial. Ou seja, o resultado de ontem já ficou para trás e, muitas vezes, essa permanência depende de um olhar mais humano e menos centralizador que estimula as pessoas a incorporarem o seu estilo de trabalho.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura do Resultado dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.

Cultura do Aprendizado

Esse estilo de cultura é caracterizado por uma constante busca por conhecimento, inovação e desenvolvimento pessoal e profissional. Neste ambiente vibrante, a ênfase está na evolução contínua e no encorajamento à experimentação e ao questionamento. Os colaboradores são incentivados a aprender continuamente e a aplicar seus conhecimentos para melhorar não só suas próprias habilidades, mas também os processos e produtos da empresa. O fator essencial aqui é a busca constante por novos projetos, por melhorias e até novas fontes de receitas.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo são visionários, abertos a novas ideias e frequentemente atuam como mentores. Eles apoiam e promovem a educação contínua e o desenvolvimento de competências dentro de suas equipes. Estes líderes incentivam suas equipes a buscar o novo, a testar, implementar e aprender, valorizando o feedback e vendo os erros como oportunidades de crescimento e não como falhas a serem punidas.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura é colaborativa e incentiva a troca de ideias. Encoraja-se uma comunicação aberta, onde perguntas são bem-vindas e o diálogo sobre inovações e descobertas é constante. Isso ajuda a criar um ambiente onde o conhecimento é compartilhado livremente e todos são estimulados a contribuir com suas perspectivas. Mentalidade questionadora, evolução e testes são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Esta cultura é extremamente eficaz em ambientes que estão em constante mudança e que requerem inovação contínua. Ela ajuda a manter a empresa competitiva e alinhada com as últimas tendências e tecnologias. A Cultura do Aprendizado também atrai talentos que valorizam o desenvolvimento pessoal e profissional constantes, contribuindo para uma força de trabalho altamente qualificada e motivada. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura do Resultado, que busca o resultado e é orientado para o cliente, e o do Prazer, que estimula cada um a se engajar em projetos que brilhem os olhos.

Pontos de Atenção

Um desafio para a Cultura do Aprendizado pode ser o risco de nunca se contentar com as soluções atuais, levando a uma possível falta de conclusão de projetos ou à mudança constante de direções. Se não cuidar, é possível descontinuar projetos que estavam dando certo ou até mesmo gerando caixa. Pode também haver

dificuldades em manter o foco em objetivos de longo prazo se a novidade e a inovação forem excessivamente priorizadas.

Uma Frase que Simboliza o Estilo



*Somos movidos pela curiosidade.
Exploramos, inovamos e crescemos."*

Datas Comemorativas e Celebrações

As celebrações representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura do Aprendizado reforçarem o seu jeito de ser. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração em si, mas na possibilidade de valorizar a troca de conhecimento e aprendizado. Além das datas mais tradicionais, rituais de seminários, hackathons, town meetings e workshops são promovidos e bem-vindos quando trazem formatos mais disruptivos e inovadores. Rituais de valorização de projetos inovadores e de culto ao atingimento das metas e dos resultados, até envolvendo clientes, são bem-vindos nesta cultura.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura do Aprendizado é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

– Jamais limite o acesso ao conhecimento.

Atualização é pilar fundamental para os profissionais que se encaixam nessa cultura. Limitar o acesso a cursos, workshops e outras oportunidades de aprendizado contradiz diretamente com esse estilo.

– Não deixe que a informação se torne

sinônimo de poder.

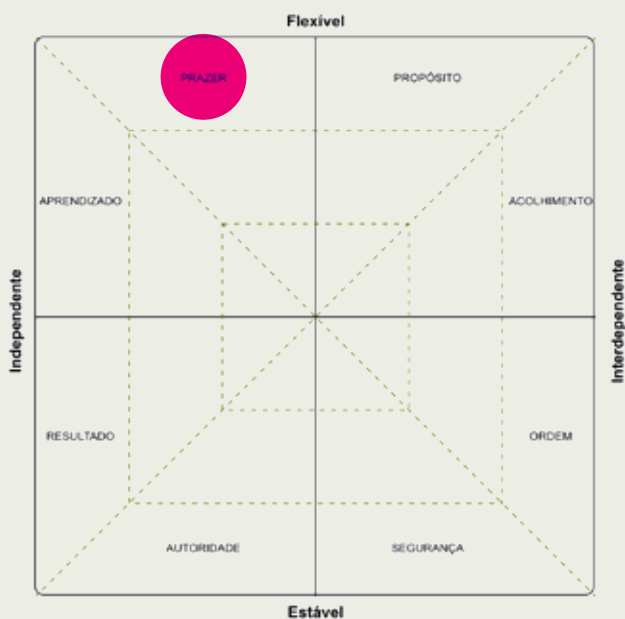
Estimule o compartilhar de conhecimento e o aprendizado entre colegas. A informação precisa ser compartilhada e estar acessível de todos para estar coerente com essa cultura.

– Evite qualquer processo que desencoraje a experimentação. Práticas que desencorajam a experimentação e o risco, como a penalização por falhas ou um ambiente onde o status quo é rigidamente mantido, são incompatíveis com esse estilo.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura do Aprendizado dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.

Cultura do Prazer

Muitas empresas do segmento de tecnologia e até startups nasceram nesse estilo. Essa cultura é caracterizada por um ambiente de trabalho descontraído e alegre, onde a espontaneidade e a satisfação pessoal são altamente valorizadas. Neste cenário, o foco está em criar uma atmosfera estimulante e divertida que encoraje os colaboradores a desfrutarem plenamente do seu trabalho. A motivação vem do prazer derivado das atividades diárias e da liberdade de explorar novas ideias e abordagens criativas. O fator essencial aqui é contribuir para que os colaboradores se sintam felizes e possam escolher fazer aquilo que brilha os olhos. A Cultura do Prazer acredita que ambientes de trabalho positivos e alegres são o solo fértil para a inovação e a excelência.



A Liderança

Líderes que agem alinhados a esse estilo são carismáticos, acessíveis e frequentemente promovem um ambiente de trabalho energético e inovador. Eles incentivam a equipe a pensar fora da caixa e valorizam o humor e a leveza no

cotidiano profissional, sendo bem acessíveis a promover um equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses líderes agem mais como facilitadores da criatividade e mentores do bem-estar da equipe, do que como autoridades tradicionais. Eles têm nas inúmeras práticas de RH e benefícios os grandes alavancadores desse clima mais leve e descontraído.

A Comunicação

Discursos, quando alinhados às práticas, fortalecem a cultura. A comunicação nesta cultura é aberta, amigável e quase 100% das vezes informal. Há uma grande ênfase em interações que não apenas promovam a troca de informações, mas que também fortaleçam laços sociais e criem um ambiente acolhedor. As mensagens tendem a ser positivas e encorajadoras, reforçando o prazer de fazer parte da equipe. Respeito, inovação e busca da felicidade no ambiente corporativo são traços marcantes dessa cultura.

Pontos Positivos

Esta cultura é excelente para fomentar a criatividade e a inovação, pois os colaboradores se sentem livres para expressar suas ideias sem medo de julgamento. O ambiente descontraído contribui para reduzir o estresse e aumentar o engajamento e a satisfação no trabalho, o que pode levar a uma maior retenção de talentos e atração de profissionais que valorizam um ambiente de trabalho menos rígido. Pela proximidade, é influenciado pelos pontos positivos do estilo de Cultura do Aprendizado, que incentiva os novos projetos, e o do Propósito, estimulando um vínculo com o legado e o impacto gerado na sociedade.

Pontos de Atenção

Um possível desafio na Cultura do Prazer é garantir que a descontração não comprometa a produtividade ou leve ao desrespeito de prazos e responsabilidades. Além disso, pode haver uma dificuldade em manter o equilíbrio entre diversão e seriedade, especialmente em situações que exigem uma abordagem mais formal ou disciplinada. Problemas de conformidade, por falta de padrões, e até falta de governança são ameaças constantes.

Uma Frase que Simboliza o Estilo

“Trabalhar deve ser tão gratificante quanto divertido.”

Datas Comemorativas e Celebrações

As celebrações representam uma oportunidade singular para empresas que cultivam a Cultura do Prazer reforçarem o seu jeito de ser. Nestas ocasiões, a ênfase não está apenas na celebração das datas tradicionais, mas sim de todas que podem ser mais inovadoras. Eventos como festas de fim de ano, comemorações de grandes conquistas da equipe e atividades de team building são comuns em uma Cultura do Prazer. Essas celebrações são vistas como uma extensão do ambiente de trabalho e servem para reforçar a cultura de alegria e satisfação pessoal.

Não combina com essa Cultura

No desenvolvimento e manutenção da Cultura do Prazer é crucial não apenas promover ações alinhadas a esse estilo, mas também evitar práticas que possam ser incoerentes. A seguir estão algumas diretrizes importantes:

– Estrutura hierárquica rígida e pouco horizontal.

Esse estilo não combina com nada que valorize excessivamente a hierarquia e não favoreça a colaboração, pois podem sufocar o espírito livre e criativo que esta cultura procura cultivar.

– Ter políticas pouco diversas. Implementar atividades ou políticas baseadas em uma visão unilateral, sem considerar as preferências e as necessidades diversificadas dos colaboradores, pode resultar em desengajamento e insatisfação.

– Cuide com as formalidades, até na comunicação.

A comunicação aberta e eficaz é essencial em qualquer cultura organizacional, mas na Cultura do Prazer é particularmente importante para garantir que todos os colaboradores se sintam incluídos e valorizados. Falhas na comunicação podem levar a mal-entendidos e sentimentos de isolamento ou desvalorização.

Adotar essas práticas não apenas fortalece a Cultura do Prazer dentro da organização, mas também assegura que as ações e decisões tomadas estão em harmonia com os ideais que a empresa aspira representar.



Sobre a Qore

Somos a primeira plataforma humantech do Brasil. A Qore transforma comportamentos em dados acionáveis. Com rigor metodológico, inteligência artificial, tecnologia e um dashboard que nenhuma outra plataforma oferece. A Qore transforma cultura organizacional em dados precisos, para consultores e líderes que precisam de evidência, não de achismo.



Acesse:

www.qore.me
e conheça um pouco mais.



**1ª humantech
de mapeamento
comportamental.**

Cultura é o sistema operacional de toda empresa. Suportada pelas crenças e comportamentos mais intangíveis. **Um algoritmo que ninguém vê, mas todo mundo executa.** O problema é que **você não pode mudar aquilo que não entende e não enxerga.** Consultores gastam meses tentando transformar culturas com dados

subjetivos, relatórios defasados e intuição abstrata. A Qore muda isso. O primeiro passo para transformar uma cultura ou moldar comportamentos em uma empresa é enxergá-la com clareza, sem filtros nem achismos. Transforme o intangível em métricas acionáveis. Nós entregamos a precisão; você conduz o impacto real.

▶ COMO FUNCIONA

qore[®]  **comportamento**
em dados

book  **estilos**
de cultura