

AUD • TAX • TAS • ADV • BPS

Webinar 

**Quando a incerteza é o novo normal
reforçar valores corporativos pode
garantir a perenidade dos negócios.**

Como a cultura pode transformar e
impactar o resultado da sua empresa?

Ronaldo Loyola
Líder de Capital Humano

Cyndia Bressan
Instituto Bressan

Caio Brisolla
Culture for Performance



Grant Thornton

Webinar ▶

Quando a incerteza é o novo normal reforçar valores corporativos pode garantir a perenidade dos negócios.

Como a cultura pode transformar e impactar o resultado da sua empresa?



Ronaldo Loyola
Líder de Capital
Humano



Cyndia Bressan
Instituto Bressan



Caio Brisolla
Culture for
Performance



Grant Thornton

O que é cultura organizacional

“O modo como as coisas são feitas por aqui.”

“**A base para a organização tomar decisões.**”

“**A cultura** de uma organização é reflexo dos valores, crenças e comportamentos dos seus **líderes.**”

“

Cultura é um diferencial competitivo que não pode ser copiado (HBR)

”

Como a cultura organizacional se expressa



**Símbolos &
Artefatos**



**Rituais &
Costumes**



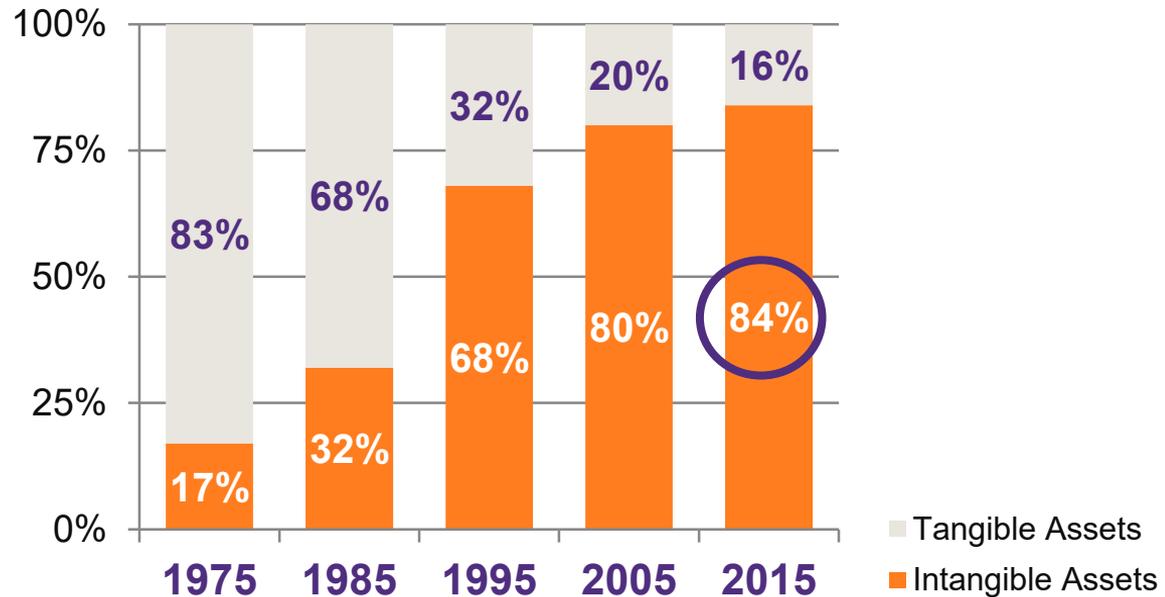
**Regras do
Negócio**



**Comportamentos
da Liderança**

A importância dos **Ativos Intangíveis** no valor das empresas

Por que
a cultura
organizacional
é **TÃO**
IMPORTANTE



Fonte: Ocean TOMO LLC

A man in a yellow shirt is looking at a whiteboard. The whiteboard has mathematical formulas like $a) + (a \times b)$ and 45% written on it. There is also a bar chart with four bars of increasing height. The background is a warm, orange-toned image of the man.

Por que cultura organizacional é tão importante

- **82% dos executivos** consideram a cultura como uma vantagem competitiva em potencial
- **92% dos membros do Conselho** revelaram que o foco em cultura melhorou a performance financeira de suas empresas
- **60% dos líderes acham que a cultura** é mais importante que a estratégia de suas empresas ou seu modelo operacional
- **87% das empresas entendem que a integração da cultura** foi crítica para o sucesso da transação
- **56% dos milênios** dizem que nunca trabalhariam para uma empresa se não acreditassem em seus valores

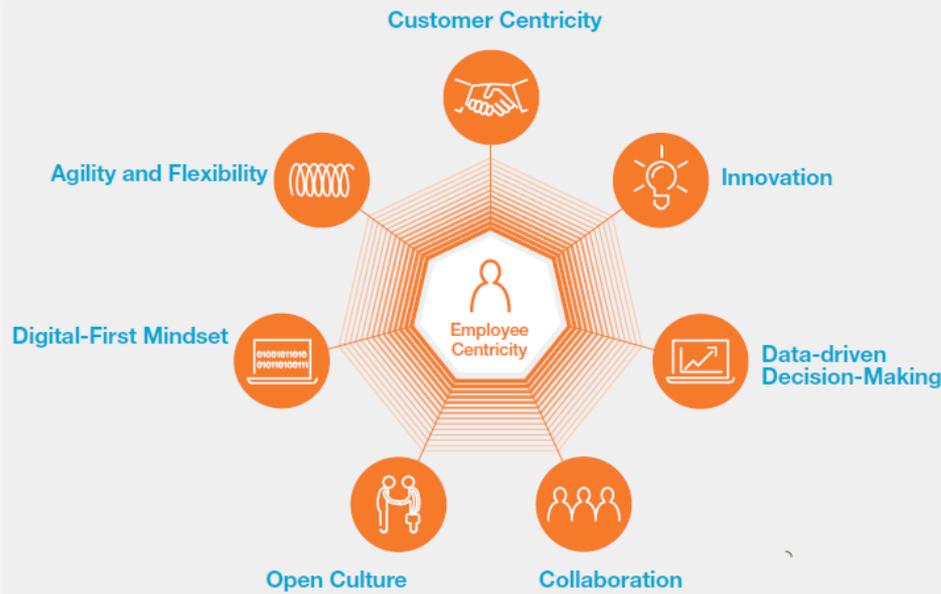


Quando a cultura suporta mudanças no negócio

Cenários Possíveis

- **M & A:** identificar semelhanças e diferenças culturais e o que uma empresa pode ensinar para a outra.
- **Abertura de Capital:** facilitar a transformação cultural de uma perspectiva interna para atender as necessidades de todos os stakeholders.
- **Reposicionamento estratégico:** alinhar a cultura para viabilizar a nova estratégia do negócio e gerar os resultados almejados.
- **Turnaround:** definir uma identidade que dê sustentação ao novo direcionamento da empresa em um momento crítico de sua história.
- **Profissionalização da empresa:** apoiar a transição de uma cultura centrada no relacionamento e na lealdade para valorizar a meritocracia e o resultado.
- **Change Management:** assegurar a mudança esteja alinhada com a cultura da organização e respeite os desafios da adaptação das pessoas à nova realidade.
- **Mudança na Liderança:** apoiar a liderança no processo de alinhamento de uma cultura estabelecida ou na construção de uma nova cultura.

O desafio está na **cultura** e não na **tecnologia**



A mudança de mindset

“

O grande momento para uma organização é quando ela entende que a transformação digital não é uma questão técnica, mas sim uma mudança cultural.

”

O desafio está na **cultura** e não na **tecnologia**



A cultura impulsionando a transformação digital

- Do trabalho em silos para a **colaboração interdisciplinar**.
- Da decisão baseada na experiência e na hierarquia para a **decisão baseada em dados e tomada na linha de frente**.
- Da rigidez e aversão ao risco para o **ágil, experimental e adaptável**.

É possível medir a cultura organizacional?

Nível	Valores Pessoais (VP)	Valores da Cultura Atual (CA)	Valores da Cultura Desejada (CD)
7	●	●	●●●
6	●●	●	●●●
5	●●●	●	●●●
4	●●●	●	●●●
3	●●●	●	●●●
2	●●●	●	●●●
1	●●●	●	●●●

Nível	Valores Potencialmente limitantes (votos)	Entropia Cultural %
	burocracia (62)	
	trabalho excessivo (32)	
	...	

Correspondências
VP - CA 2
CA - CD 3
VP - CD 0
(insatisfeitos)

Entropia Cultural:
Cultura Atual
22%

Entropia Cultural:
Cultura Desejada
...

Saltos De
Um salto de
valores com

satisfação d
foco no long
agilidade
liderança pe
simplicidade
desenvolvin
engajament
melhoria co

bem estar (físico, emocional, mental e espiritual)	17	43	26
celebração / comemoração	23	48	25



Principais atributos e forças da cultura

Drivers e Barreiras para a alta performance

Alinhamento: Valores Pessoais – Cultura Atual – Cultura Desejada

Presença de sub culturas

Aderência aos Valores Declarados

Focos e Deficiências nas dimensões do BSC adaptado

MÉTRICAS PARA MEDIR A CULTURA

os totais

os totais

os totais

os totais

os totais

Cultura Desejada

aplicadas

plado do participante
once estruturadas

Intenção:
cultura contínua
diversidade de liderança
nos longo prazo
estruturadas

mentos que fortalecem
relativo em ações

Cultura organizacional e resultados para a empresa

Mapeamento Cultural

Principais atributos e forças da cultura

Drivers e Barreiras para a alta performance

Alinhamento: Valores Pessoais e da Empresa

Liderança x sub culturas

Focos e Deficiências nas dimensões do BSC

Agenda Preliminar de Mudanças

**AVALIAÇÃO TANGÍVEL DO
ASSET “CULTURA”**

Gestão da Cultura

Clareza sobre o que deve ser feito

Liderança adequada e comprometida

Diminuição do stress e dos conflitos

Aumento da produtividade

Maior valor da Marca

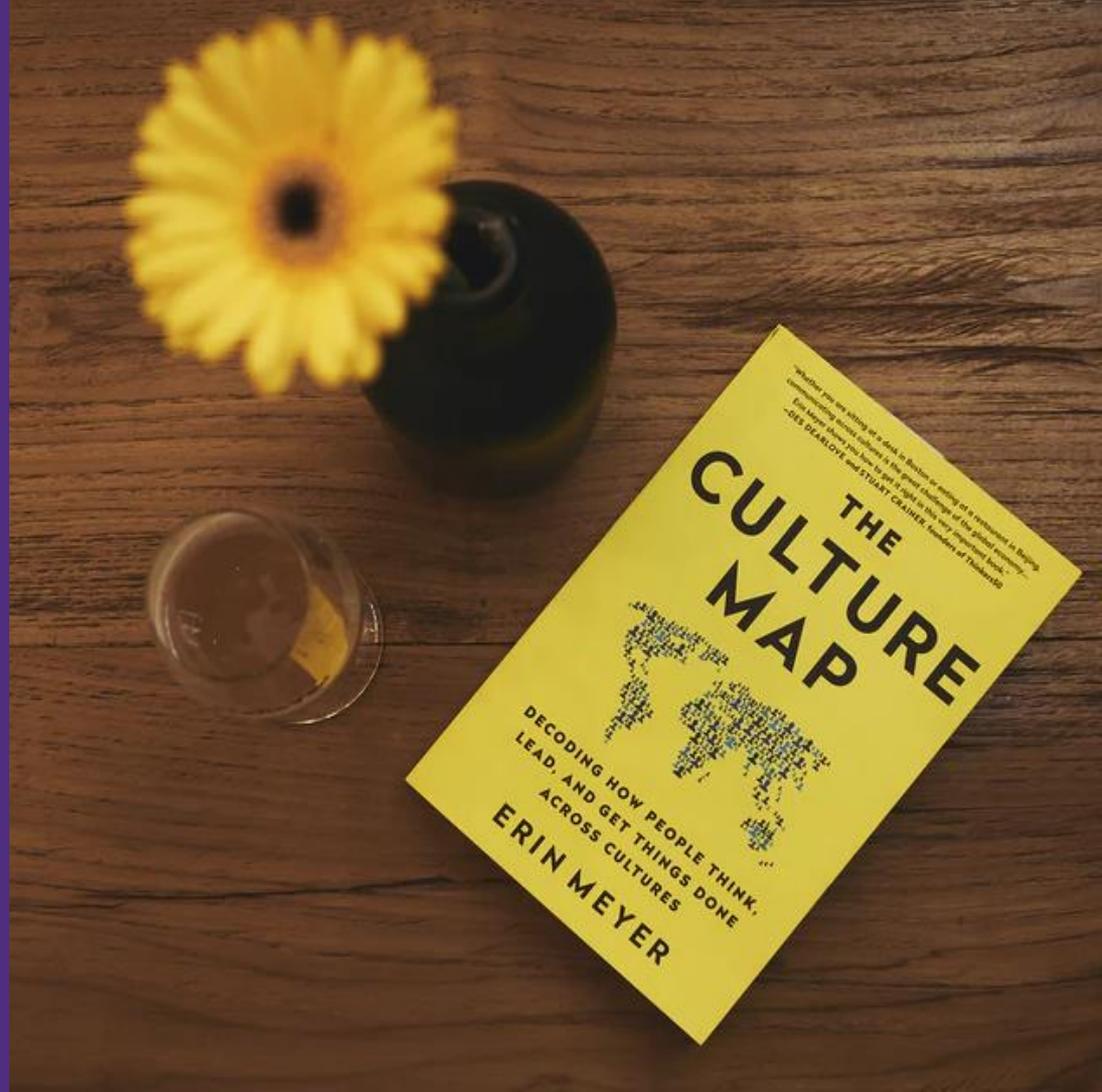
Maior valor da empresa

**AUMENTO DO VALUATION
DA EMPRESA**



Cultura organizacional no cenário atual

Cultura organizacional e saúde emocional



AUD • TAX • TAS • ADV • BPS

Webinar ▶

| **Perguntas**

?



Grant Thornton

Contate-nos



Ronaldo Loyola
Líder de Capital Humano
E ronaldo.loyola@br.gt.com



Cyndia Bressan
Instituto Bressan
E cyndia.bressan@gmail.com



Caio Brisolla
Culture for Performance
E caio.brisollajr@gmail.com

Obrigado!

T +55 (11) 3886-5100

E grantthornton.brasil@br.gt.com

grantthornton.com.br

