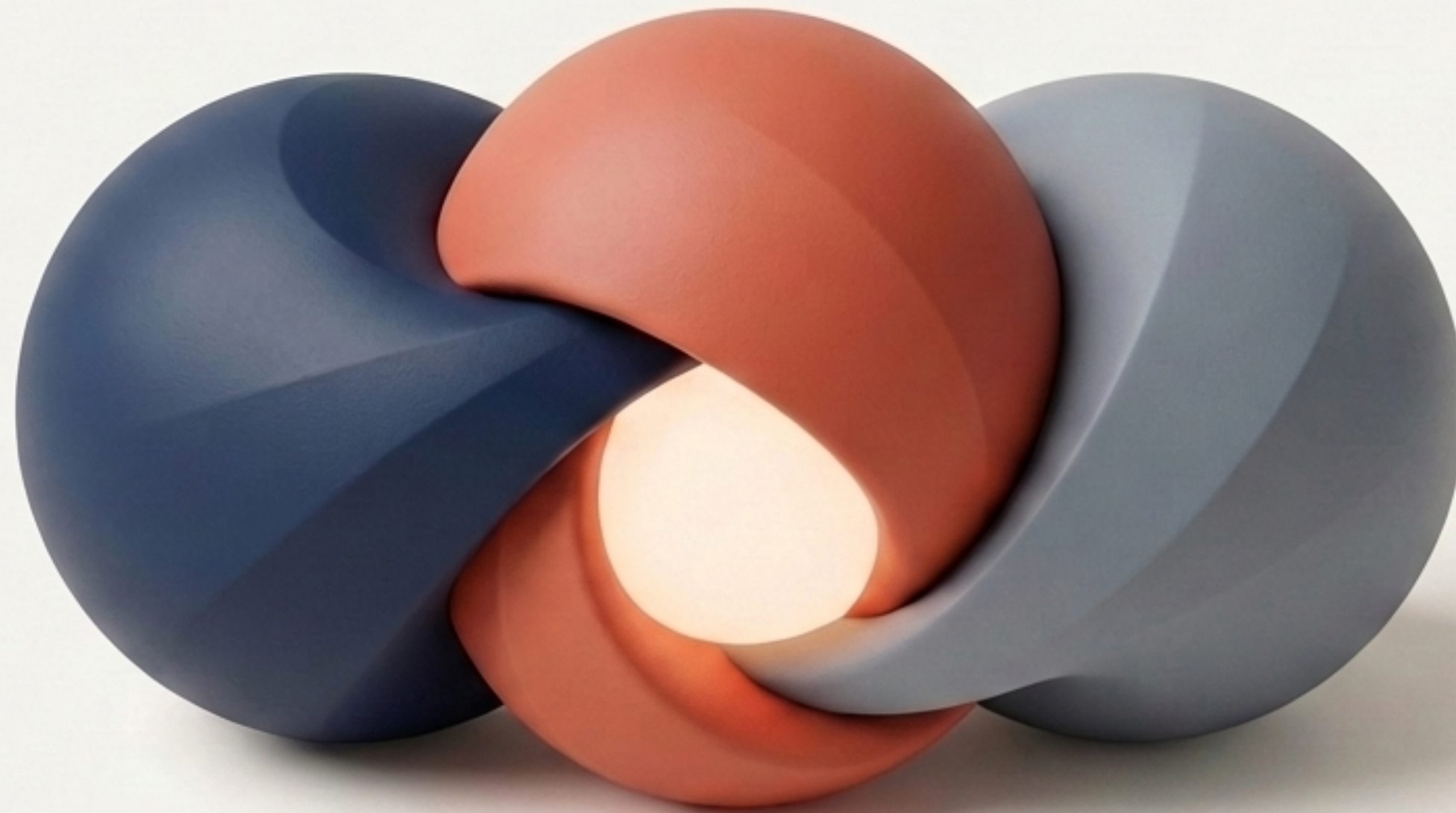




Cultura, Clima e Employee Experience (EX)

Três conceitos. Um sistema estratégico.

Um guia prático para alinhar a realidade dos corredores com os valores da parede.

O Dilema do “RH Cosmético”



Iniciativas fragmentadas são como estrelas cadentes: brilham rápido e desaparecem.

- Valores na parede que não sobrevivem à prática.
- Pesquisas de clima aplicadas sem planos de ação reais.
- Ações tratadas como “maquiagem” corporativa.

O engajamento não sobrevive à incoerência.

O Ecossistema Humano da Empresa



Cultura = A Personalidade

O que a **empresa** é. O sistema invisível de comportamentos diários e decisões autênticas.

Clima = O Humor

Como as pessoas se sentem. A energia gerada no ambiente de trabalho.

EX = A Qualidade de Vida

Como o dia a dia flui. A empresa facilita ou dificulta o trabalho?

Cultura: A Personalidade



A cultura é o “jeitão” único de fazer as coisas. É o que as pessoas comentam e como agem quando a liderança sai da sala.



"Eles podem copiar o seu produto, mas não podem copiar a sua cultura."

– David Vélez (CEO, Nubank)

Clima: O Humor

O clima é a percepção direta e indireta que influencia a motivação. Tem relação direta com o nível de confiança e a segurança psicológica no ambiente.

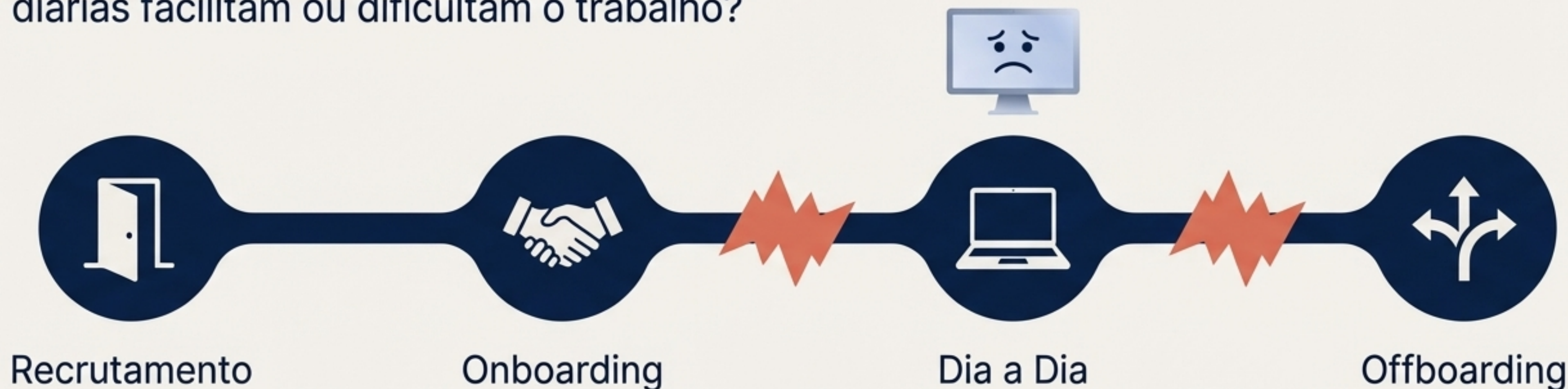


"Treine as pessoas bem o suficiente para que elas possam sair, mas trate-as bem o suficiente para que elas queiram permanecer."

– Richard Branson

Employee Experience: A Qualidade de Vida

Não é apenas um "kit de boas-vindas".
É toda a jornada do colaborador. As
ferramentas, os processos e as interações
diárias facilitam ou dificultam o trabalho?



"Os clientes jamais amarão a sua empresa até que os colaboradores a amem primeiro."

O começo é dentro de casa. Colaboradores engajados geram clientes fiéis e resultados financeiros sustentáveis.

O Custo da Incoerência

Cultura de
Autonomia

+

EX Fraca
(4 níveis de aprovação)

=

Frustração

O discurso promete liberdade, o processo trava a execução.

EX Estruturada
(Feedback)

+

Liderança Tóxica
(Punição)

=

Desconfiança

A ferramenta é perfeita, mas o comportamento a destrói.

Alta Performance

+

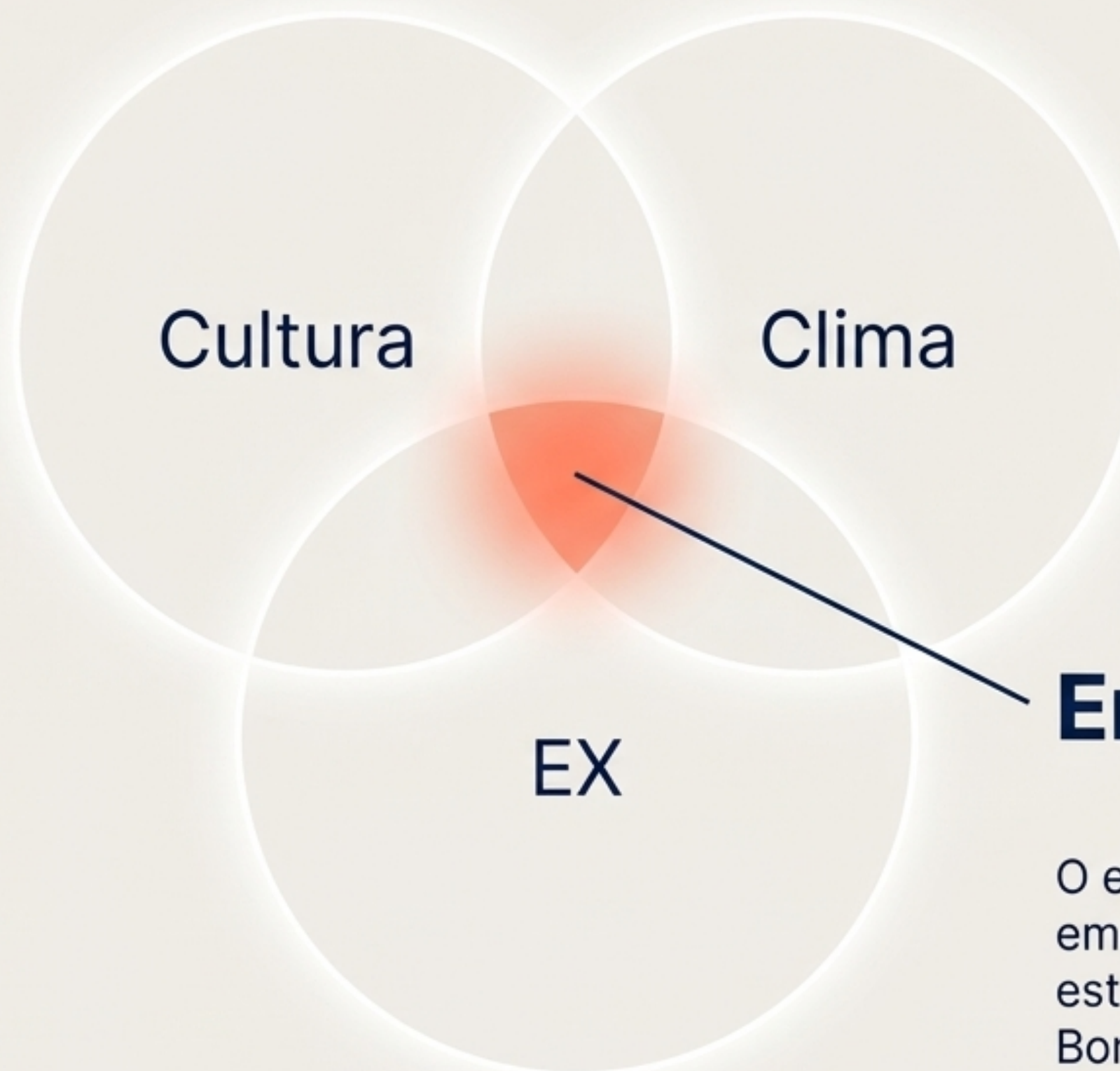
Cultura Tóxica

=

Prazo de Validade

Resultados imediatos, mas às custas de burnout e turnover alto.

A Fórmula do Engajamento Verdadeiro



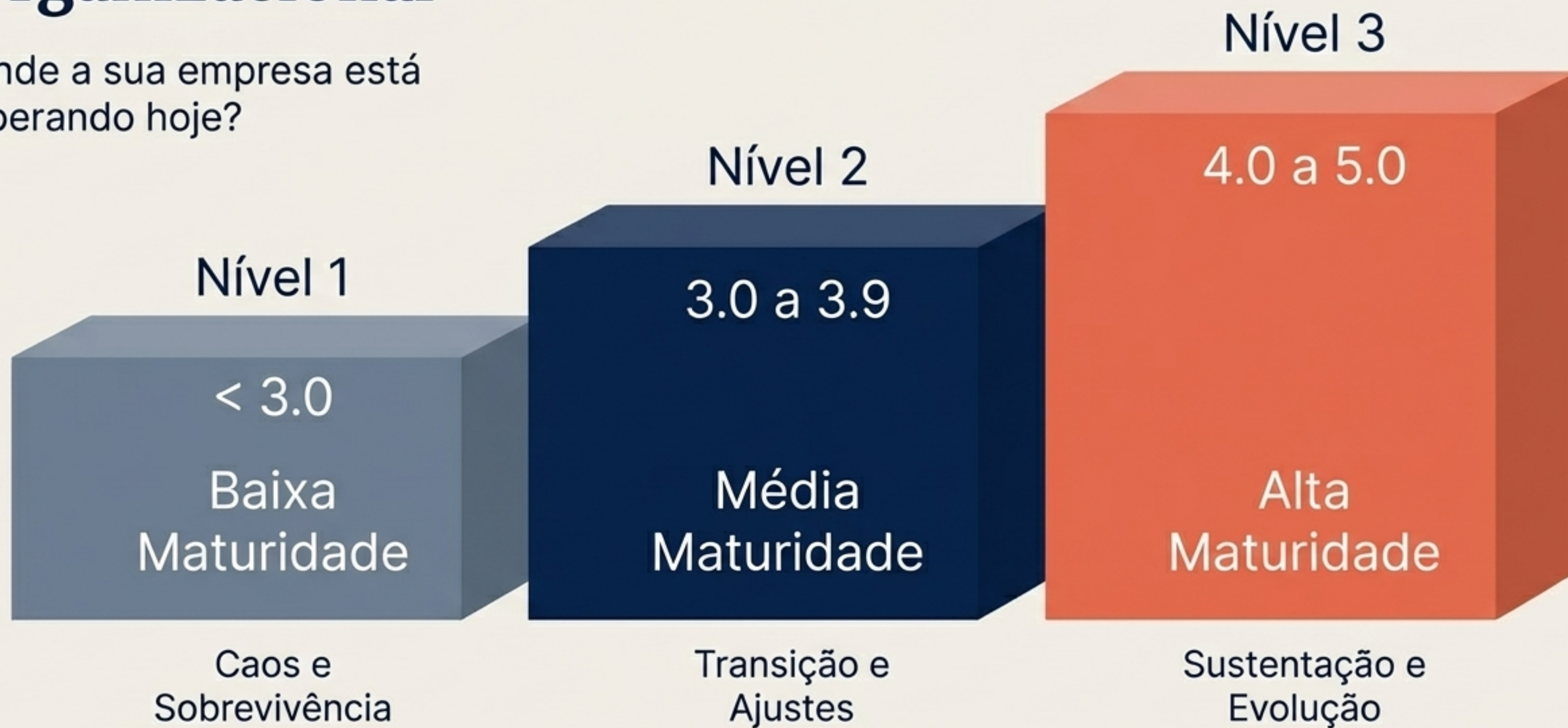
Engajamento

O engajamento não se cria; ele emerge quando Cultura, Clima e EX estão perfeitamente alinhados. Bons programas morrem nas mãos de líderes despreparados.

70%
do engajamento
está com o líder.

Diagnóstico de Maturidade Organizacional

Onde a sua empresa está operando hoje?



Nível 1: Baixa Maturidade (< 3.0)



Sintomas:

- Iniciativas fragmentadas, RH cosmético, alta desconexão entre discurso e prática.

Plano de Ação Estratégico:

1. **Comece Pequeno:** Não tente abraçar o mundo. Escolha mapear apenas as jornadas mais críticas.
2. **Responsabilize a Liderança:** Traga os números de turnover e absenteísmo para a mesa.
3. **Clima como Risco:** Use pesquisas ativas para prever crises e evidenciar falhas sistêmicas.

Nível 2: Média Maturidade (3.0 a 3.9)



Sintomas:

- **Inconsistência.** Parte da liderança atua corretamente, enquanto outra parte age na contramão dos valores.

Plano de Ação Estratégico:

1. **Alinhamento de Líderes:** Fóruns de troca de boas práticas; líderes de alta performance mentoreando os demais.
2. **Revisão de Processos:** Identifique o 'básico do básico' que não funciona e redesenhe.
3. **Conexão Cultural:** Garanta que as decisões do dia a dia estejam ancoradas nos valores declarados.

Nível 3: Alta Maturidade (4.0 a 5.0)



Sintomas:

- Forte coesão sistêmica, alta segurança psicológica, atração natural de talentos (Marca Empregadora forte).

Plano de Ação Estratégico:

1. **Escuta Contínua:** Evite o comodismo; mantenha o dedo no pulso da organização.
2. **Embaixadores da Cultura:** Crie comitês com diretoria e presidência para blindar a cultura e monitorar a experiência.
3. **Melhoria Consistente:** Atualize dados, reavalie benefícios e refine a experiência constantemente.

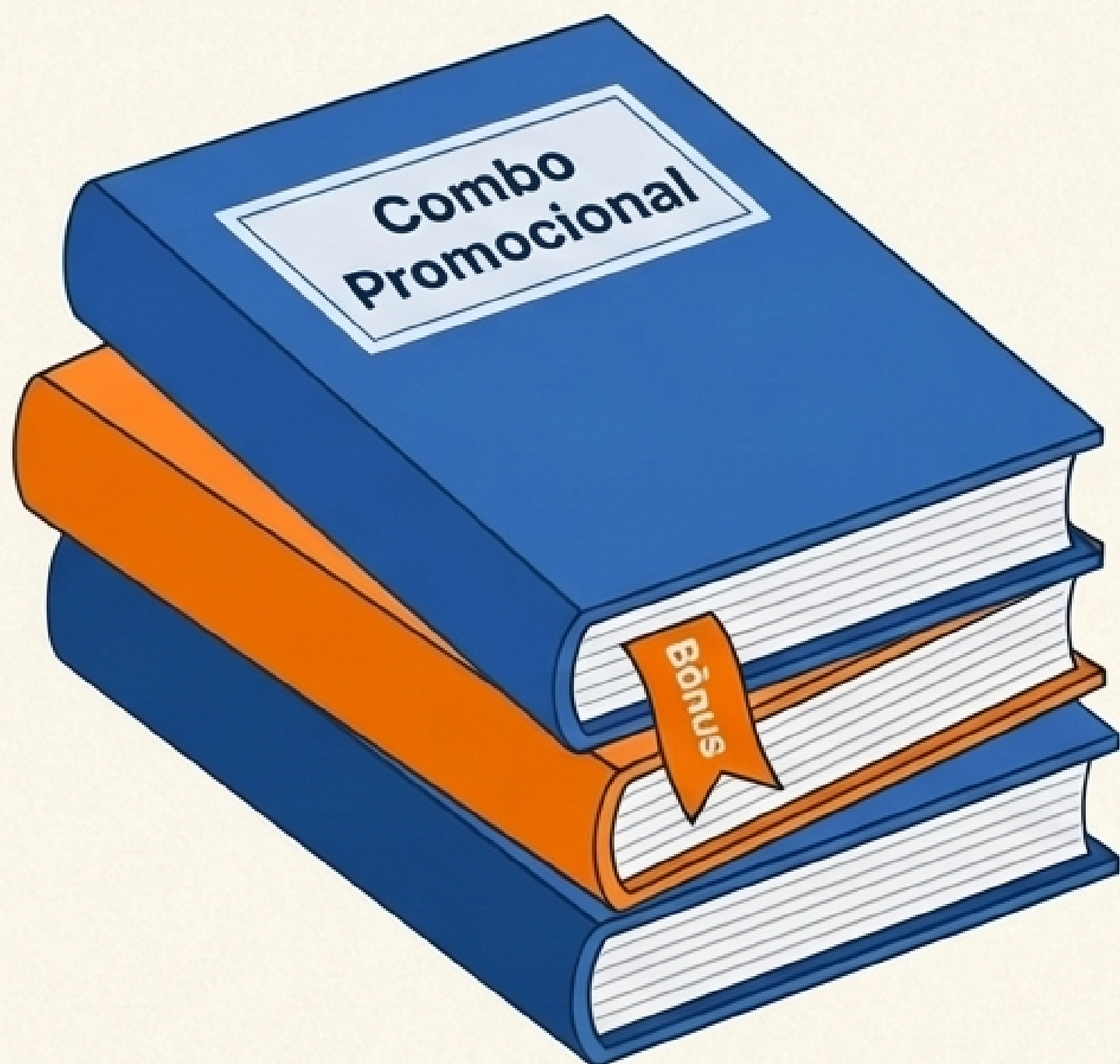
A Regra de Ouro da Implementação

“Não é Revolução,
é Transformação.”

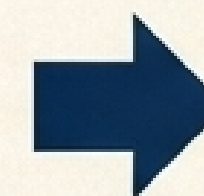
- ✓ Líderes e executivos não compram ideias no grito. Eles compram dados, fatos e indicadores.
- ✓ Conecte as ações de RH diretamente às metas de negócio da empresa para gerar o senso de urgência necessário.



Cursos com a Laura Fontana no Grupo Trhoca:



- Cultura Organizacional e Gestão de Mudanças
- Clima e Engajamento
- Experiência do Colaborador - O RH como Designer de Experiências
- Aulas ao vivo e interativas.



**Inscreva-se
agora e
transforme
seu RH.**