



O mundo e toda a sociedade têm se transformado de forma acelerada nas últimas décadas, sob várias perspectivas possíveis.

Quando limito a análise apenas ao “mundo corporativo”, creio que tem ficado claro para todos que existe uma mudança cultural do tipo “geracional”.

As gerações mais novas possuem uma abordagem sobre a vida profissional por vezes diferente das gerações anteriores, e nem passa pela minha cabeça entrar no mérito se é para melhor ou pior, meu ponto aqui é apenas de que é diferente.

E quando se pensa nisso, é cada vez mais importante avaliar a afinidade cultural entre as pessoas e as empresas.

Ou seja, como, enquanto profissional e pessoa, ser capaz de identificar se cultura de uma determinada empresa faz sentido para você?

Nesse sentido, achei esse artigo da Harvard Business Review muito válido para o bem geral de todos (pessoas e empresas):

<https://hbr.org/2017/11/how-to-tell-if-a-companys-culture-is-right-for-you>

Em um mercado de trabalho cada vez mais globalizado e dinâmico, entender a cultura empresarial torna-se um componente crucial na busca por uma carreira satisfatória e enriquecedora.

Este artigo explora conceitos cruciais relacionados à cultura organizacional e oferece estratégias eficazes para avaliar se uma cultura empresarial está alinhada com os valores pessoais e profissionais do candidato a uma vaga.

## O artigo da HBR

O artigo aborda a importância da cultura empresarial no processo de seleção de um emprego.

Ele argumenta que a cultura de uma empresa, que inclui crenças e valores compartilhados estabelecidos por suas lideranças, influencia diretamente a satisfação no trabalho, o avanço na carreira e a saúde mental dos empregados.

Com a pandemia e o aumento do trabalho remoto, tornou-se um desafio maior decodificar a cultura de uma empresa sem a observação direta do ambiente físico.

A autora sugere métodos para investigar a cultura empresarial, como analisar a linguagem usada em descrições de vagas, utilizar ferramentas online para detectar viés de gênero e examinar avaliações de empregados em plataformas como o Glassdoor.

Também é recomendado observar como as empresas reagem nas redes sociais durante períodos de crise ou controvérsia, o que pode revelar muito sobre seus valores fundamentais.

Além disso, o artigo enfatiza a importância de fazer perguntas específicas durante entrevistas para extrair informações mais detalhadas sobre a cultura da empresa, e destaca a necessidade de esforços deliberados para se conectar com colegas e entender as normas não escritas da organização, especialmente em contextos de trabalho remoto.

# Minha experiência pessoal

Quando penso em grandes aprendizados ao longo da minha carreira, creio que posso citar a importância que deve ser dada ao aspecto cultural de uma organização.

Cito com muita frequência que a cultura corporativa é um ativo essencial, um ingrediente chave para qualquer organização obter sucesso de forma sustentável.

E cultura não se compra nem se copia. Ainda não criaram subscrição de “Culture as a Service”.

Cultura se cria e se cultiva, a partir da liderança pelo exemplo, que vai mostrando o caminho de quais os comportamentos esperados para que a cultura desejada passe a ser a realidade na organização.

E o fato é que existem diferentes tipos de culturas corporativas e não busco aqui entrar no mérito de quais são “certas” ou “erradas”, se é que é possível sequer definir isso (desde que estejam dentro de parâmetros aceitáveis de ética e legalidade).

Diferentes tipos de cultura podem levar ao “sucesso”, desde que você defina sucesso como sendo simplesmente “alcançar seus objetivos”.

E os objetivos podem ser os mais variados possíveis, de acordo com a indústria, momento no seu ciclo de vida:

- Para algumas empresas o objetivo pode ser o crescimento do volume de vendas.
- Para outras, o objetivo pode ser aumentar a margem de lucro.
- Em outra parcela, o objetivo pode ser aumentar a participação do mercado.
- Pode ser também aumentar a quantidade de produtos ou de mercados de atuação. Assim como o inverso, consolidar produtos e focar em alguns mercados.
- Dependendo do ciclo de vida da organização, o objetivo pode ser também aumentar o valuation da empresa.
- Assim como é totalmente válido que para um conjunto de empresas o objetivo maior seja simplesmente ter uma operação perene incorrendo o mínimo possível de riscos, sem grandes ambições de crescimento ou transformação, se contentando apenas em sobreviver.

Essa é claramente uma lista, como se costuma colocar nos slides de consultoria, “não exaustiva” e podem existir muitos outros objetivos para uma empresa, sendo que o

mais frequente não é ter apenas um único, mas sim usar uma das infinitas combinações entre esses diversos tipos.

Por consequência, não existe uma fórmula única para alcançar o “sucesso”, algo que a própria diversidade de empresas “de sucesso” nos mais diferentes segmentos e indústrias ajuda a comprovar.

E nesse sentido eu imediatamente me recordo de um curso que fiz no início da carreira como consultor na Accenture, no qual se explicava que as ações e comportamentos são a “materialização” da Cultura, e tudo isso nada mais é do que o reflexo “final” e mais superficial de algo mais profundo: os valores e crenças da organização

Mais uma vez, sem julgamento de certo ou errado, afinal desde que seja legal e ético, a diversidade de crenças e valores é absolutamente válida.

Na verdade, eu acho que é mais do que válida, a diversidade nesse sentido é simplesmente inevitável, como uma certeza da vida.

Mas voltando, o aprendizado de dar a atenção devida à cultura e da sua fundação, ou seja, os valores e crenças da empresa que se deseja trabalhar.

Não estou aqui dizendo que se deve guiar por um eventual impulso inicial e simplesmente achar que a cultura de um dado lugar não é adequada para você e sequer tentar.

Pode ser que os valores sejam apenas marginalmente diferentes ou apenas um outro ângulo ou perspectiva que você nem conhecia e que complementam os seus.

Nesse sentido eu tenho como crença pessoal que é justo no mínimo tentar fazer dar certo (e digo tentar “ativamente”, ou seja, fazer o seu melhor nisso) pois a vida muitas vezes nos reserva surpresas sensacionais, onde aquilo que a princípio pode parecer desinteressante, em algum tempo pode se mostrar transformador para as nossas vidas.

Mas pode ser que esses valores e crenças sejam realmente divergentes dos seus, de tal forma que simplesmente não é viável de policiar e se ajustar de tal forma que você deixe de ser você mesmo e tenha que viver sob valores com os quais você não se identifica.

Nesses casos, o mais provável é que a relação não dê certo no médio e longo prazo, portanto, se esse desenquadramento for muito evidente, talvez faça sentido avaliar de forma madura e serena se de fato iniciar o relacionamento é o caminho mais adequado.

Mas, aí vem a parte difícil: se faz necessário o aspecto da sabedoria para te permitir diferenciar entre ambas as situações, e como diz a essência de muitos provérbios, a

sabedoria vem do aprendizado e o aprendizado vem dos erros.

# CIO Codex Framework - IT Culture

IT Culture aborda o conjunto de valores, crenças e normas que definem como o trabalho é realizado no departamento de Tecnologia da Informação.

Uma cultura forte e positiva na Área de Tecnologia é um pilar crucial para aumentar a motivação, eficiência e satisfação no trabalho, impactando diretamente na capacidade da organização de inovar e prosperar em um ambiente tecnológico em constante mudança.

O conteúdo complementar visa explorar a profundidade e a importância da cultura de TI e como ela influencia o desempenho e a evolução da organização.

A cultura de TI não é apenas uma abstração, ela se manifesta em todos os aspectos do dia a dia do departamento, desde a abordagem aos projetos e desafios tecnológicos até as interações com outras áreas da empresa.

É abordado como a cultura de TI pode ser alinhada com a visão e os valores da organização, criando um ambiente onde a inovação e a excelência não são apenas encorajadas, mas são partes integrantes da identidade da TI.

Uma parte significativa deste conteúdo é dedicada a identificar os elementos-chave que compõem uma cultura de TI saudável e produtiva.

São explorados temas como abertura à inovação, disposição para assumir riscos, ênfase na aprendizagem contínua e um forte senso de equipe e colaboração.

Também é abordado como fomentar esses aspectos dentro da equipe de TI e como eles podem ser refletidos nas políticas, nas práticas de trabalho e na estratégia geral da TI.

Além disso, este conteúdo lida com os desafios de moldar e manter uma cultura de TI positiva, especialmente em face de mudanças rápidas na tecnologia e nos modelos de negócios.

São abordadas estratégias para gerenciar a resistência à mudança, como a cultura de TI pode ser adaptada para se manter relevante e eficaz, e como as lideranças de TI podem desempenhar um papel crucial na promoção de uma cultura positiva.

Por fim, o conteúdo enfatiza a importância de uma cultura de TI que não apenas suporte as metas operacionais e estratégicas, mas também contribua para um ambiente de trabalho enriquecedor e gratificante.

A cultura de TI é um fator determinante na atração e retenção de talentos, na

promoção da inovação e na construção de uma organização verdadeiramente resiliente e adaptável aos desafios futuros.

## **CIO Codex Framework - Culture Framework**

A cultura de TI em uma organização é um composto dinâmico e multifacetado que desempenha um papel crucial no fomento de um ambiente de trabalho estimulante e produtivo.

Uma cultura forte e positiva dentro do departamento de TI é intrinsecamente ligada a uma maior motivação e satisfação dos funcionários.

Este fenômeno se deve ao fato de que culturas bem estabelecidas e alinhadas aos valores da empresa tendem a criar um senso de pertencimento e propósito.

A motivação é alimentada não só pela compreensão clara dos objetivos individuais e coletivos, mas também pelo reconhecimento e valorização das contribuições de cada membro da equipe.

Em termos de eficiência, uma cultura positiva de TI acelera a tomada de decisões, otimiza processos e encoraja a proatividade, reduzindo o tempo de inatividade e aumentando a capacidade de resposta diante de desafios emergentes.

Os elementos-chave que sustentam uma cultura de TI robusta incluem, de forma primordial, uma abertura à inovação.

Esta não é uma mera tolerância às novas ideias, mas uma busca ativa por soluções que possam transformar e potencializar a maneira como a TI contribui para a organização.

A disposição para o risco é outro pilar essencial, pois uma cultura que evita o risco a todo custo é uma cultura que estagna. Por outro lado, uma abordagem equilibrada ao risco incentiva a experimentação e aceita que o fracasso é, muitas vezes, o prelúdio do sucesso.

A ênfase na aprendizagem contínua é igualmente crítica, assegurando que a equipe de TI não só mantenha suas habilidades atualizadas, mas também esteja sempre expandindo sua base de conhecimento.

Por fim, um forte senso de equipe e colaboração é o que une indivíduos em um esforço coletivo, onde as conquistas são compartilhadas e os obstáculos são superados em conjunto.

É esperado que cada área de tecnologia desenvolva e cultive sua própria cultura, reflexo do contexto único e da estratégia empresarial específica da organização.

A cultura de TI de uma empresa que atua no ramo de e-commerce, por exemplo, pode

ter um foco intenso em agilidade e inovação para acompanhar as rápidas mudanças no comportamento do consumidor.

Por outro lado, uma empresa de TI que presta serviços para o setor financeiro pode enfatizar a segurança e a conformidade regulatória como elementos centrais de sua cultura.

Entretanto, embora cada cultura de TI seja distintiva, ela não existe em isolamento, deve ser uma extensão sinérgica e alinhada à cultura corporativa mais ampla.

A congruência entre a cultura de TI e a cultura organizacional assegura que os esforços tecnológicos estejam em harmonia com os objetivos gerais da empresa, e que haja um entendimento mútuo das prioridades e valores.

Apesar da singularidade da cultura de cada organização, a adoção de um framework estruturado pode ser uma ferramenta poderosa para definir, entender e aprimorar os principais conceitos de uma cultura de sucesso.

Um framework de cultura de TI pode prover um mapa que orienta a liderança e os funcionários sobre as expectativas e práticas desejadas.

Tal framework pode ser composto por princípios que promovam a inovação, delineiem a abordagem ao risco, incentivem o aprendizado e a melhoria contínua, e reforcem a importância do trabalho em equipe e da colaboração.

O objetivo de um framework não é restringir a evolução cultural, mas prover uma estrutura que possa ser adaptada e implementada em toda a organização, garantindo que os valores fundamentais sejam mantidos e que a cultura de TI prospere, contribuindo assim para o sucesso contínuo da empresa no cenário competitivo atual.

Dessa forma, no universo da Tecnologia da Informação, especialmente sob a perspectiva de liderança, a elaboração de um framework estruturado para o cultivo de uma cultura robusta e sintonizada com o digital é de suma importância.

E nesse sentido, o CIO Codex Culture Framework apresenta-se como uma base conceitual, oferecendo um suporte para a modelagem e promoção de uma cultura que eleve o departamento de TI a um nível superior de excelência.

Este framework não fornece uma fórmula prescritiva, em vez disso, sugere um conjunto de dez traços distintos que encapsulam uma cultura moderna e alinhada aos conceitos do mundo digital.

A função deste framework é de suma importância na orquestração de uma transformação que esteja em harmonia com a ética digital, ressaltando a importância de aspectos culturais que são fundamentais para a navegação e o sucesso no

panorama digital.

Estes incluem, mas não se limitam a uma abertura para a inovação, práticas equitativas baseadas na meritocracia, um ethos impulsionado pelo propósito e uma mentalidade focada no crescimento e no desafio, em vez da mera sobrevivência.

Ao delinear estes traços, o framework serve como um farol para os líderes de TI, orientando-os na criação de um ambiente que nutre a criatividade, a colaboração e a resiliência. Isso é crucial para o sucesso do departamento de TI e sua capacidade de contribuir significativamente para os objetivos gerais da organização.

O CIO Codex Culture Framework encapsula a essência de uma cultura de TI positiva, que está em sintonia com a dinâmica da era digital.

Auxilia no desenvolvimento estratégico de uma cultura que não apenas é propícia à inovação e ao crescimento, mas também se integra de maneira coesa com o ethos organizacional mais amplo.

Cada traço dentro do framework é um bloco construtivo que contribui para uma estrutura cultural holística, fomentando um ambiente onde a tecnologia e o engenho humano se fundem para impulsionar a transformação e alcançar a excelência empresarial.

Portanto, a estrutura conceitual do CIO Codex Culture Framework é projetada para ser uma ferramenta facilitadora na identificação e no reforço dos valores culturais que são essenciais para uma Área de Tecnologia vanguardista.

Ela oferece uma orientação para os líderes de TI para que possam desenvolver uma cultura que seja não apenas adaptativa e resiliente diante das rápidas mudanças do cenário digital, mas que também esteja em alinhamento estratégico com os objetivos e a missão da organização como um todo.

Assim, estabelece-se um terreno fértil para o florescimento de um ecossistema de TI que seja inovador, justo, orientado para o propósito e visão, desafiador do status quo e criativamente seguro, garantindo uma comunicação eficaz, feedback multidirecional, alinhamento e sincronização, equilíbrio estrutural e liderança, e encorajamento do intraempreendedorismo.

Os casos de experiência prática acumulados ao longo dos anos abordando esse tema só reforçam a conclusão de que a liderança é fundamental nesse processo, assim como do quanto a cultura pode influenciar o sucesso ou fracasso de uma organização no médio e longo prazo.

Esse é um tema que não deve ser colocado em segundo plano nas empresas que buscam se diferenciar no mercado, de forma que não faltam exemplos concretos que

fortalecem essa premissa, tanto para o bem (sucesso) quanto para o mal (casos de fracasso).

Sendo assim, em um mundo cada dia mais complexo e competitivo, nenhuma empresa deveria se dar ao luxo de colocar o aspecto humano em segundo plano, afinal de contas, todos vivem em um mundo onde tudo é criado por e feito para pessoas

## **To Live, Challenge, and Grow Mindset**

O To Live, Challenge, and Grow Mindset, enquanto componente do CIO Codex Culture Framework, articula uma perspectiva fundamental para o florescimento e a resiliência das organizações no atual ambiente de negócios.

Esse pilar cultural “To Live, Challenge & Grow” se contrapõe ao mindset “To Survive, Obey & Sustain”:

- Foco no Empowerment versus Foco no Controle.
- Delegação versus Micro Gestão.
- Suporte e Engajamento versus Opressão e Medo.
- Conteúdo e Resultado versus Cargo e Hierarquia.
- Crescer e Conquistar versus Manter Sem Correr Riscos.
- Lógica e Razão versus Dogmas Corporativos.
- Transparência e Confiança versus Silêncio de Política de Bastidores.
- Iniciativa e Protagonismo versus Passividade e Conformismo.
- Colaboração Autêntica versus Competição Interna Predatória.
- Aprendizado Contínuo versus Repetição de Fórmulas Antigas.

Esse traço cultural encoraja uma postura de constante questionamento e aprimoramento, abraçando a mudança como um vetor para o crescimento e inovação contínuos.

Distinto da mentalidade de mera sobrevivência, que se preocupa apenas com a manutenção do status quo e a obediência a procedimentos estabelecidos, este mindset impulsiona a organização a transcender limites convencionais e a perseguir metas ambiciosas.

A abordagem de “viver, desafiar e crescer” coloca o empowerment no centro da cultura corporativa, contrastando vigorosamente com uma cultura de controle restritivo.

O empowerment é a força motriz da delegação que capacita os colaboradores a

assumirem a iniciativa, a tomarem decisões importantes e a se responsabilizarem pelos resultados, em oposição a um ambiente de microgestão que sufoca a criatividade e a autonomia.

Este traço cultural favorece a gestão de suporte e engajamento, que nutre a confiança e o comprometimento, em detrimento de uma gestão baseada na opressão e no medo, que inevitavelmente conduz a um ambiente de trabalho tóxico e estagnado.

A relevância do profissional é medida pelo conteúdo e pelos resultados que ele proporciona, não pela posição hierárquica que ocupa.

Isto reflete um movimento em direção a uma meritocracia genuína, onde o valor é atribuído à contribuição real para os objetivos da empresa, e não aos títulos.

A cultura que encarna o To Live, Challenge, and Grow Mindset também se distingue por seus objetivos corporativos, que são orientados para o crescimento e a conquista, ao invés da conservação passiva do que já existe.

Isso implica uma disposição para correr riscos calculados e uma recusa em se conformar com o medo da mudança.

Ao invés de se apegar a dogmas corporativos e a uma lógica empresarial inflexível, essa cultura valoriza o uso da lógica e da razão, estimulando a inovação e adaptabilidade.

Implementar e sustentar tal cultura exige uma liderança visionária que não apenas preconize esses valores, mas que também os vivencie diariamente.

A liderança deve demonstrar um compromisso inabalável com o crescimento pessoal e organizacional, incentivando uma atmosfera onde o desafio ao status quo seja não apenas aceito, mas esperado e celebrado.

Este ambiente deve prover suporte e recursos para que todos os membros da equipe possam prosperar e contribuir efetivamente para a visão da empresa.

Este traço cultural é, portanto, a espinha dorsal de uma organização que não só busca sucesso sustentável no presente, mas também a capacidade de moldar e definir o futuro de seu setor.

Essa abordagem promove uma cultura onde se valoriza a lógica e a razão, rejeitando a rigidez dos dogmas corporativos em favor da flexibilidade e da inovação.

É um ambiente que reconhece e recompensa a coragem de questionar e a habilidade de se adaptar, elementos cruciais em um mercado que está em constante evolução e se torna cada vez mais digitalizado.

Uma cultura que vive, desafia e cresce é uma cultura que reconhece que o potencial

humano é ilimitado e que, com a mentalidade correta, qualquer obstáculo pode ser superado e qualquer meta pode ser alcançada.

Vale salientar que a cultura corporativa é um ativo essencial, um ingrediente chave para qualquer organização obter sucesso de forma sustentável.

E cultura não se compra nem se copia, além de que ainda não foi criada a subscrição de “Culture as a Service”.

Cultura se cria e se cultiva, a partir da liderança pelo exemplo, que vai mostrando o caminho de quais os comportamentos esperados para que a cultura desejada passe a ser a realidade na organização.

## **Para saber mais - livro Culture Code**

E dessa forma, a fim de provocar um maior entendimento de alguns dos conceitos fundamentais para a diferenciação, deixo aqui a recomendação de um livro muito especial para mim, o “Culture Code”.

Esse é um livro muito especial e que ressoou profundamente em mim, e segue sendo muito relevante, diria até que cada dia mais, especialmente por conta de estarmos em um momento em que a cultura organizacional está no epicentro das discussões de liderança, inovação, disrupção e transformação digital.

O autor, Daniel Coyle, desvenda com maestria aquilo que cada dia mais pessoas se dão conta: a importância da cultura para o sucesso de qualquer organização que queira se diferenciar no mercado.

Algo que me pareceu muito interessante foram os estudos concretos apresentados que apontam como organizações com uma cultura forte superaram seus concorrentes em até 200% em termos de desempenho financeiro.

É inegável: uma cultura saudável e vibrante não é apenas um “nice to have”, é um imperativo de negócios.

Me recordo de ter ganhado esse livro do meu líder quando estava trabalhando em um banco, creio que no início 2019, em um momento em que toda a área de Tecnologia estava passando por uma grande transformação, em todos os sentidos: cultural, organizacional, arquitetônico, de infraestrutura e sistemas e inclusive do próprio negócio, dado que o banco estava em um processo efervescente de transformação digital.

Olhando em retrospectiva, fica hoje muito mais claro o quanto desse livro esse próprio líder colocou em prática na área de Tecnologia do Banco e o quão bem-sucedida foi

toda a organização justamente por conta disso.

Adicionalmente, sob a ótica de cultura, o Banco como um todo tinha isso como uma grande fortaleza, pois a cultura organizacional era algo que se podia sentir, além de ser fortalecida e celebrada a cada momento, inclusive com muitas conquistas e sucesso naquele período.

O ponto que me marcou no livro foi a questão de se criar uma cultura em que as pessoas se sintam seguras.

Em um primeiro impulso eu confesso que achei que era mais um típico papo de “abraçar árvores”, mas conforme fui lendo e entendendo a proposta defendida pelo autor, foi ficando claro o conceito por trás da ideia e o quão pragmático ele era em si.

Se as pessoas sentem medo elas muito provavelmente não serão capazes de entregar 100% do seu potencial, quiçá uma mera fração disso, pois o risco de serem “punidas” pelo eventual “fracasso” é grande demais e deixa de valer a pena “arriscar”.

Mas o crescimento exponencial, as grandes ideias que de fato transformam e disruptam a realidade só florescem a partir do risco, portanto, as pessoas precisam saber que estão em um ambiente seguro para tal.

Obviamente que se “arriscar” ou “errar” fazem sentido aqui sob a ótica de inovar, criar e tentar novas soluções, é muito diferente de ser “leniente” ou “displicente” sobre processos e atividades críticas do dia a dia.

Digo isso por conta de alguns casos em que vivi “conflitos” de entendimento conceitual com as equipes, onde o escrutínio sobre falhas operacionais, que poderiam ser evitadas com o mínimo de atenção e rigor, eventualmente eram contestados com a premissa de que deveríamos promover um “ambiente seguro onde não se apontam os erros”.

Nesse sentido, reforço aqui meu entendimento de que são conceitos absolutamente distintos e que precisam ser clarificados a fim de se evitar que se promovam comportamentos ou uma cultura que negativa para a organização.

Mas voltando ao livro em si, listo abaixo alguns dos principais conceitos e aprendizados que valem ser destacados:

- **Segurança é Fundamental:** Criar um ambiente onde os membros da equipe se sintam seguros para expressar suas opiniões e ideias é essencial.
- **Vulnerabilidade Constrói Confiança:** Lideranças que mostram vulnerabilidade incentivam a autenticidade e a abertura dentro da equipe.

- **Objetivos Claros:** Ter uma visão clara e compartilhada é vital para direcionar esforços e manter o foco.
- **Histórias Contam:** Narrativas que refletem os valores da empresa são ferramentas poderosas para a inculcação da cultura.
- **A Importância do Feedback:** Um feedback construtivo e regular fortalece a cultura e promove o crescimento.
- **Espaços de Colaboração:** Promover áreas onde as equipes possam interagir espontaneamente é vital para fortalecer os laços e compartilhar ideias.
- **Liderança pelo Exemplo:** O comportamento da liderança estabelece o tom para a cultura organizacional.
- **O Poder do Pertencimento:** Quando os indivíduos se sentem pertencentes, estão mais comprometidos e motivados.
- **Aprendizagem Contínua:** Culturas que valorizam e incentivam o aprendizado contínuo se adaptam e inovam.
- **Reconhecimento e Celebração:** Celebrar conquistas e reconhecer esforços alimenta a moral e fortalece a cultura.

## Concluindo

Conclui-se que a cultura de uma empresa é um elemento vital que pode determinar o sucesso e a felicidade no ambiente de trabalho.

É essencial que os profissionais busquem ativamente entender e avaliar a cultura das organizações durante o processo de seleção de emprego.

As estratégias e ferramentas discutidas no texto complementar são recursos valiosos que permitem aos candidatos fazer escolhas mais informadas e alinhadas com seus valores pessoais.

Acredito firmemente que a transparência e o comprometimento genuíno com os valores de diversidade, equidade e inclusão são indicativos de uma cultura empresarial saudável.

Profissionais, especialmente em fases de transição de carreira, devem priorizar empresas que não apenas promovam um excelente pacote de remuneração, mas que também demonstrem um compromisso real com o bem-estar e o desenvolvimento de seus funcionários.

A escolha cuidadosa de uma empresa com valores compatíveis pode não apenas aprimorar a satisfação profissional, mas também promover um equilíbrio mais

saudável entre vida pessoal e trabalho, essencial para a sustentabilidade da carreira a longo prazo.