



CULTURA ORIGINAL

**FOCO
PESSOAS
RESULTADO**



NOSSA CULTURA REFLETE NOSSOS COMPORTEMENTOS E ATITUDES

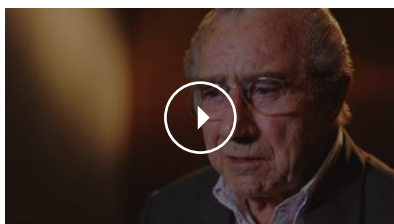
O Original nasceu para desafiar as práticas vigentes no relacionamento das pessoas com os serviços financeiros. Colocamos o poder de escolha nas mãos dos nossos clientes, entregando produtos e serviços inovadores, fáceis de entender, simples de usar e a preços justos. Logo, construímos um ecossistema aberto de soluções financeiras suportado por pessoas e tecnologia.

Este documento é sobre **pessoas, nossa história e valores**, um conjunto de fatores que nos permitirá evoluir constantemente.

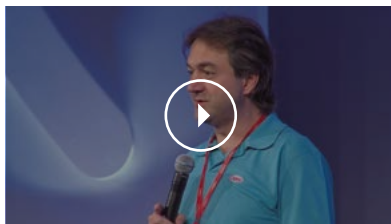
“ Conhecimento é importante, mas atitude vale mais que conhecimento. Porque o que nós não sabemos nós podemos ir lá e aprender. Atitude, nas palavras do Seu Zé Mineiro é agarrar (o boi) com as duas mãos! ”

Zé Mineiro

Fundador



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)
Vídeo disponível na versão digital.



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)
Vídeo disponível na versão digital.

PARA NÓS GENTE É TUDO!

O mais importante na gestão de uma empresa é a formação do seu time. Se estiver com resultados ruins avalie se o colaborador está no lugar certo. O líder precisa garantir as pessoas certas no lugar certo, inspirando e desenvolvendo todo o time para entregar resultados extraordinários.

Um foguete não foi para a lua sozinho. **Seres humanos** construíram foguetes capazes de chegar à lua. Não há empresas com performance acima da média, há **líderes e times capazes de fazer as empresas produzirem resultados acima da média.** Não há produtos ou serviços ruins, há pessoas que decidiram entregá-los assim ou não foram capazes de fazer produtos e serviços bons.

Os resultados que se verificam numa planilha não são nada mais do que o reflexo das ações das pessoas. Logo, devemos investir tempo analisando, discutindo e conversando sobre as pessoas que produziram aqueles resultados e não simplesmente olhar para eles.

Acreditamos que as reuniões de resultados que não são usadas para discutir a capacidade, ou a motivação do time, costumam ter pouco progresso. Pessoas capazes enxergam oportunidades melhor do que as incapazes. Não coloque em prática um plano se não tiver claro quem serão as pessoas responsáveis pela sua execução. **Somente as pessoas transformam os resultados.** Crie o hábito de primeiro pensar em “quem” depois em “o que” fazer.

“ O mais importante na gestão de uma empresa é a formação do seu time. ”

Joesley Batista
Acionista

A solução de boa parte dos problemas está nas pessoas, por isso, converse, desenvolva e entenda se ela está realmente a fim de aprender. **Não se constrói uma empresa extraordinária sem um time extraordinário.** Busque diagnósticos e soluções no trabalho das pessoas. Devemos entender que **a gestão de uma empresa nada mais é do que a gestão de pessoas.** O mais importante na gestão de uma empresa é a formação do seu time.



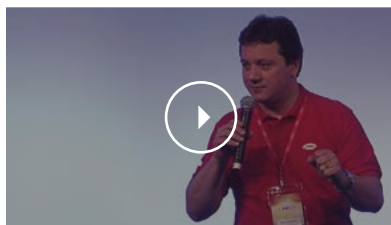
NOSSA HISTÓRIA

Fazemos parte de um Grupo Empresarial cuja história pode ser resumida em uma única palavra: **TRABALHO**. A trajetória de sucesso da J&F e seus acionistas foi cunhada em cima de conceitos claros de gestão adquiridos por décadas de experiência acumulada. Esses conceitos permeiam todo o Grupo.

A grande fortaleza desta cultura é a construção e a manutenção dos valores que sempre nortearam o Grupo e a capacidade de escolher as pessoas certas com crenças e atitudes semelhantes, que se entendem e agem como donas do negócio. Assim, essa **cultura se torna forte, única e de todos**.

NOSSA MISSÃO

Sermos os melhores naquilo que nos propusermos a fazer, com foco absoluto em nossas atividades, garantindo os melhores produtos e serviços aos nossos clientes, solidez aos fornecedores, rentabilidade aos acionistas e a oportunidade de um futuro melhor a todos os nossos colaboradores.



CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^
Vídeo disponível na versão digital.

POR QUE

FAZEMOS O QUE FAZEMOS NO ORIGINAL?

Nascemos para desafiar as práticas vigentes no relacionamento das pessoas com os serviços financeiros, com o intuito de melhorar as suas vidas. Entendemos que elas estão cansadas de burocracias desnecessárias e de perder tempo em filas de banco. Nós queremos que as pessoas usem a tecnologia e o tempo a seu favor usufruindo daquilo que realmente faz sentido para elas.

COMO

FAZEMOS O QUE FAZEMOS NO ORIGINAL?

Colocamos o poder de escolha nas mãos dos nossos clientes, oferecendo produtos e serviços **inovadores, fáceis de entender, simples de usar e a preços justos**. E para que possamos sempre fazer a melhor entrega temos um modelo de gestão de sucesso que está sendo implementado de forma inovadora em uma instituição financeira. Esse modelo possui dois eixos de atuação, verticalizados, formados por **Unidades de Negócio e Áreas de Suporte**.

Por **“Unidades de Negócio”** entendem-se as áreas que detém todas as ferramentas, expertises e as pessoas certas no lugar certo, para atingirem as metas com foco total no resultado proposto.

Por **“Áreas de Suporte”** entendem-se as áreas que permeiam toda a organização, fornecendo: as ferramentas e o apoio necessário para a execução do trabalho na busca do resultado, a infraestrutura, manutenção da segurança, regras e normas necessárias para a realização do negócio.

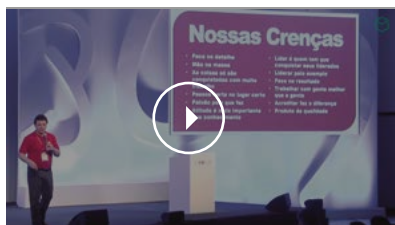
Nesse sentido, com as Unidades de Negócio com **ampla autonomia de decisão**, não são mais necessárias reuniões infundáveis, estruturas matriciais, duplos controles e duplos reportes. **Unidades de Negócio bem definidas possibilitam que os tomadores de decisão estejam mais próximos dos clientes**; ouvindo suas reclamações, anseios, aspirações e elogios, implementando assim possíveis correções de rota com muito mais agilidade.

NO QUE ACREDITAMOS E NO QUE NÃO ACREDITAMOS

Novas tecnologias surgem a todo momento e permitem que a humanidade dê sempre um passo à frente na história. Nós usamos essa tecnologia para aprimorar e construir o futuro que os consumidores precisam e desejam. Queremos ser o parceiro **completo, justo, humano e próximo**.

ACREDITAMOS que para que tudo isso ocorra, nossas entregas precisam ser de **alta qualidade**, com **foco** no **detalhe** e com pessoas colocando a **mão na massa**, pois sabemos que **as conquistas só acontecem com muito trabalho**. Tudo que fazemos precisa ser **movido pela paixão** por essa razão, ter a **pessoa certa no lugar certo**, faz toda a diferença.

NÃO ACREDITAMOS em **arrogância**, **pessoas que não respeitam as outras**, **burocracia**, **soluções milagrosas**, **egoísmo**, **deslealdade**, **gente que acha que sabe de tudo**, **vaidade**, **coisas complexas e fofocas**.



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)
Vídeo disponível na versão digital.



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)
Vídeo disponível na versão digital.

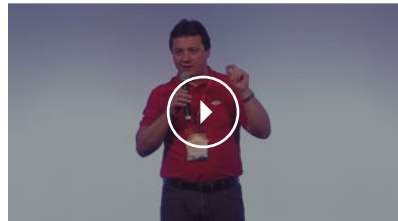
NOSSOS VALORES

Nossos valores são o mais fiel espelho dos comportamentos e do modo de agir dos fundadores do Grupo. Eles representam as atitudes que devemos vivenciar no dia a dia. São o nosso jeito de ser, de pensar, agir, os pilares da nossa cultura, do que é ser Original. E é por meio da prática desses valores que trilhamos nossa Jornada Original e que crescemos, vencendo desafios e tomando decisões alinhadas ao nosso negócio.

Acreditamos que valores precisam ser compartilhados, não impostos. É preciso que o colaborador se reconheça na cultura da empresa. **Quando se trata de valores, não há certo, ou errado. A pessoa simplesmente compartilha deles ou não.**

1. ATITUDE DE DONO

Comprometido com o resultado, conhece com profundidade aquilo que faz e tem a visão do todo. Age com obstinação, disciplina e foco no detalhe. É mão na massa, busca sempre ser o melhor naquilo que faz e não desiste nunca. Está sempre disponível e dá o exemplo. Se indigna, não se conforma, não fica quieto nem se omite quando vê algo que não funciona bem ou que possa ser melhorado. É atento aos gastos e na economia de cada centavo. Está engajado com a cultura da organização.



CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^

Vídeo disponível na versão digital.

- Alta Energia
- Comprometido
- Disciplinado
- Criativo
- Flexível
- Visão do todo
- Persistente
- Perfeccionista
- Mão na massa
- Foco no detalhe e no resultado
- Procura ser sempre o melhor naquilo que faz



Como entendemos este valor:

São pessoas que buscam ser melhores naquilo que se propõem a fazer, que sabem o quanto todas suas ações, atitudes e comportamentos podem influenciar positiva ou negativamente toda a organização. Lideram pelo exemplo e compreendem a força e o valor do exemplo. São pessoas sempre atentas aos gastos, que cuidam para que seja feita a economia de cada centavo possível.

Pessoas com atitude de dono são inquietas, vivem em busca de descobrir se há algo errado a ser consertado. **São pessoas proativas, que pensam em inovar, mesmo quando ainda não é necessário.**

Atitude de dono resumida pelo fundador é: “em essência, alguém que assume para si a responsabilidade de fazer dar certo, de fazer a coisa funcionar”.

O que esperamos da liderança:

Como tomar à frente em todas as situações sem ficar sobrecarregado?

Uma pessoa que tem coragem o suficiente para assumir esta postura tem, necessariamente, o equilíbrio emocional para lidar com o peso desta responsabilidade. Podemos dizer que ter atitude de dono é um ato de coragem.

2. DETERMINAÇÃO

É obstinado, entrega resultados superiores e cumpre seus compromissos. Faz as coisas acontecerem, busca alternativas para os problemas e engaja as pessoas em prol de um objetivo comum. Tem senso de urgência, atitude de dono e não desiste nunca.

- Dedicado
- Obstinado
- Focado
- Proativo
- Cumpre seus compromissos
- Tem senso de urgência
- Não desiste nunca
- Apaixonado pelo que faz
- Tem força de vontade

Como entendemos este valor:

Pessoas determinadas não abrem espaço para dúvida, apenas para a ação. Cada objetivo traçado significa a certeza de uma realização. Não discutem se o objetivo pode ou não ser alcançado, mas sim **COMO** fazer para alcançá-lo. Nesse sentido, metas não são colocadas em xeque: a única coisa negociável nessa equação é o modo para se chegar lá.

Pessoas determinadas não negociam seus sonhos, negociam como alcançá-los. O valor **DETERMINAÇÃO** levou os fundadores a sempre acreditarem que seriam capazes de alcançar qualquer objetivo.

O que esperamos da liderança:

Se o líder não tiver convicção de ser uma pessoa capaz de convencer a sua equipe, seus liderados e todos que passam a circundar essa ideia, essa meta ou este objetivo, ele jamais conseguirá contagiar a todos com a crença e a certeza inabalável da vitória. **A determinação faz muita diferença na vida de qualquer pessoa e, principalmente, na vida de líderes empreendedores (espírito empreendedor).** Se tem dúvida da sua vitória, você não é obstinado, por tanto, repense este valor.



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)

Vídeo disponível na versão digital.

3. DISCIPLINA

Cumpe o combinado, é pontual com horário e seus compromissos. Executa suas tarefas de forma disciplinada. É focado, pragmático, otimiza o tempo, atividades e recursos. Entrega resultados, não cria justificativas e desculpas.

- Detalhista
- Perfeccionista
- Planeja
- Prioriza
- Organizado
- Focado
- Não é superficial
- Faz bem feito
- Cumpe combinados
- Pontual com horário
- Não cria justificativas e desculpas
- Entrega resultados
- Busca conhecer com profundidade as coisas

Como entendemos este valor:

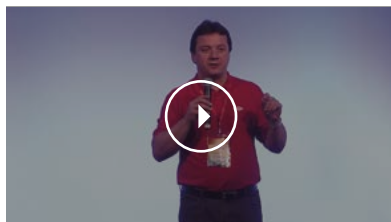
O respeito ao combinado não deve existir apenas na relação com seus pares e superiores, mas também com subordinados, amigos, parentes e na sua vida. Disciplina é um valor que se exercita na vida profissional e pessoal. **Disciplina é prática.**

Encare com seriedade e responsabilidade as atividades que executa. Ser disciplinado é cumprir o combinado quando ninguém está vendo. Respeite os prazos e horários estabelecidos.

Disciplina e propósito estão diretamente ligados. O respeito a esse valor, ajudará você a construir o caminho para alcançar o propósito da empresa e o seu próprio propósito.

O que esperamos da liderança:

O líder deve ser especialmente disciplinado porque sua postura se reflete na equipe. A indisciplina do líder pode ter um impacto negativo e grave no time. Nunca estabeleça códigos ou regras se souber que terão de ser descumpridos em algum momento.



CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^
Vídeo disponível na versão digital.

4. DISPONIBILIDADE

É receptivo, acessível, disponível, não tem dia e não tem hora, está sempre pronto e tem o trabalho como prioridade. Está aberto ao novo, às mudanças e é motivado para novos desafios.

- Acessível
- Ágil
- Dinâmico
- Flexível
- Receptivo
- Cooperativo
- Espírito de servir
- Está sempre pronto

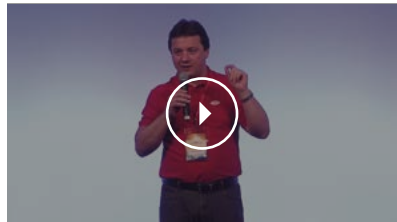
Como entendemos este valor:

Ser disponível não é um compromisso com a empresa, mas sim, com você, seus sonhos e suas metas. Ao ter o trabalho como fonte de satisfação, ele deixa de ser um fardo, afinal **“quem faz o que gosta, não trabalha, se diverte”**. Gostar do que faz significa ter equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Disponibilidade não é um mero comportamento, é resultado de uma opção de vida que ocorre naturalmente quando se decide colocar o trabalho como prioridade. Se você não gosta do que faz, será uma pessoa que passa 11 meses frustrado e desfruta, apenas um mês de felicidade, quando está em férias com a sua família.

O que esperamos da liderança:

O líder dever estar disponível para tirar dúvidas, guiar e orientar suas equipes. Este deve ser o seu compromisso com seus liderados.



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)

Vídeo disponível na versão digital.

5. SIMPLICIDADE

Faz as coisas acontecerem de forma simples e prática, é mão na massa, vai direto ao ponto, descomplica e desburocratiza respeitando as normas.

- Prático
- Ágil
- Objetivo
- Pensa simples
- Raciocínio lógico
- Não complica as coisas
- Tem foco no que realmente é importante



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)

Vídeo disponível na versão digital.

Como entendemos este valor:

Soluções simples resolvem. Vá direto ao ponto. Foco na simplicidade: descomplique e desburocratize respeitando as normas. **O auge da sofisticação é a simplicidade.**

Simplicidade é buscar o melhor resultado ao menor custo. É não buscar fora o que você tem dentro. É não terceirizar o que você mesmo pode fazer. É não fingir que entendeu. É perguntar o porquê de tudo para ter a melhor compreensão das coisas. Não seja burocrático.

O que esperamos da liderança:

Pergunte-se sempre: dá para ser mais fácil? Dá para ser mais rápido? Se der, faça. Una forças e busque as melhores soluções sem se importar de que área elas vêm. Ouça, entenda e explique com atenção e respeito. Simplifique sempre.

6. FRANQUEZA

É direto, sincero, verdadeiro e transparente em suas relações, sempre com respeito, de forma positiva, agregadora e acolhedora. Não se omite, expressa suas opiniões mesmo quando contrária aos demais. Sabe dizer não.

- Direto
- Sincero
- Transparente
- Respeitoso
- Acolhedor
- Agregador
- Franco
- Positivo
- Sabe dizer não
- Claro na comunicação
- Coragem para manifestar suas opiniões
- Não dá ouvidos e não fomenta fofocas
- Não tem vergonha de dizer que não sabe



[CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^](#)
Vídeo disponível na versão digital.

Como entendemos este valor:

Coragem de dizer o que precisa ser dito no momento certo. Ser direto ao ponto, com educação, respeito e sem receio ou medo de dizer sua opinião para o melhor da empresa. Sincero, verdadeiro nas relações, sempre de forma positiva, agregadora e acolhedora.

Franqueza não pressupõe desrespeito à opinião alheia, mas sim clareza para expressar a sua opinião, mesmo quando contrária às demais. Ou seja, **é preciso ter filtro na forma, não no conteúdo.**

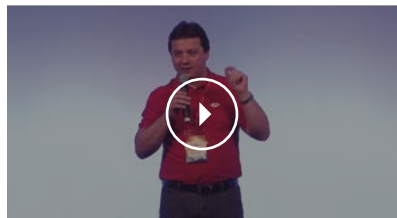
O que esperamos da liderança:

Um bom líder sabe usar a franqueza para o crescimento das pessoas e não para colocá-las para baixo. Aqui tem um exemplo bacana para ser compartilhado: um jovem colaborador, certa vez, questionou seu líder sobre o resultado de sua AVD, ao ver que os pares apontavam nele uma falta de franqueza. Ele justificou que era muito tímido e tinha dificuldade de se manifestar. Foi quando o líder deixou claro que quando você se cala diante de algo com que não concorda, você não está sendo leal. Isso porque sua omissão pode levar o outro a cometer um erro evitável, mesmo que essa não seja sua intenção.

7. HUMILDADE

Sabe ouvir, é atencioso, considera a opinião dos outros, não importa quem fez, importa que fizemos. Não tem vergonha de perguntar e nem de dizer que não sabe. Não é arrogante nem vaidoso e age com respeito. Não se preocupa com status, nem se acha dono da verdade. Prioriza o nós e não o eu.

- Sabe ouvir
- Atencioso
- Modesto
- Não é arrogante
- Não tem vaidade
- Age com respeito
- Prioriza o nós e não o eu



CLIQUE PARA VER O VÍDEO ^

Vídeo disponível na versão digital.

- Não se acha dono da verdade
- Aberto a mudar de opinião
- Não se preocupa com status
- Valoriza a opinião dos outros
- Não acha que sabe tudo e está sempre aberto a aprender



Como entendemos este valor:

Ser humilde não significa ser submisso, fraco e inferior. É o oposto de ser arrogante. Pessoas humildes não tentam ser donas da verdade. Sabem escutar as pessoas. São atenciosos com as opiniões dos outros. Não se guiam pela vaidade. Estão abertas a mudar de opinião. **Prioriza o “nós” e não o “eu”.** Tem consciência das próprias limitações. Enxergam o ser humano antes da função que ele exerce.

O que esperamos da liderança:

É sempre importante que o líder esteja aberto a mudar de opinião, que não seja arrogante e não se guie pela sua própria vaidade.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A AVD é uma poderosa ferramenta de **gestão de pessoas desenvolvida** pelo **Grupo J&F**. Apesar de ser uma sigla para Avaliação de Desempenho, **a AVD não tem por objetivo analisar o desempenho do colaborador em relação aos aspectos técnicos do cargo, mas sim sua aderência à Cultura, Valores e Metas.** Neste capítulo falaremos da AVD especificamente sobre o eixo dos valores.

Os nossos valores representam o que há de mais importante e relevante na organização. É o que os diferencia sobre o ponto de vista de atitudes e comportamentos. Realizada anualmente, a AVD permite saber como o gestor, os pares, subordinados ou qualquer outra pessoa da empresa enxergam o **comportamento daquele colaborador sob o ponto de vista dos sete valores da companhia.**

Tão ou mais importante do que atribuir notas é explicar nos comentários o porquê de cada uma delas, embasando sua opinião. Eles serão uma fonte riquíssima de aprendizado para o desenvolvimento do colega.

A AVD não pode se tornar uma rotina burocrática, enfadonha, vista como uma obrigação. **Por isso, nossos Diretores serão os primeiros e principais responsáveis por conduzir, motivar e explicar a importância e os benefícios desse processo para todos os colaboradores.**

A cada lançamento de um novo ciclo da AVD, teremos **o Presidente e os Diretores comunicando esta informação.** Deve estar claro para cada colaborador que a avaliação seja a mais sincera, transparente e justa possível,

fazendo seus comentários de forma que eles possam servir para a evolução do time. **A AVD jamais pode ser utilizada como ferramenta de retaliação, perseguição, fofoca ou críticas baseadas em sentimentos pessoais.**

Em todas as empresas do Grupo as informações prestadas são confidenciais: a identidade do avaliador responsável por determinado comentário nunca é revelada e essa **segurança** é importante para que todos **sintam-se confortáveis em dizer a verdade**. A AVD deve servir como base para tomada de decisões sobre premiações, bônus, futuras promoções ou até desligamentos.

CONTRATANDO E GERINDO PESSOAS

Valores e atitudes comuns a todos são fundamentais para criar conexão entre os membros de uma equipe. Os valores devem ser os mesmos que compõem a cultura da empresa. Os conhecimentos específicos das pessoas que fazem parte de um time devem ser complementares.

Para assegurar a conexão entre colaboradores e cultura organizacional, depois de tudo que falamos sobre missão, propósito e valores, é importante sempre convidarmos mais pessoas da empresa (pares ou superiores) a se juntarem ao gestor para avaliação dos possíveis candidatos a ocuparem determinada vaga.

Temos um **Comitê de Seleção**, totalmente alinhado aos valores, comportamentos e atitudes, para minimizar o risco de contratações de pessoas sem aderência com a cultura da empresa. Os comitês de seleção são formados por membros convidados (4 a 6 integrantes), de preferência pares ou superiores do gestor que não tenham vínculo com a contratação.

Recomendamos que para as entrevistas sejam dedicados, ao menos, 15 minutos com **bastante foco em conhecer a pessoa, família, filhos, irmãos e trajetória pessoal. Não contrate alguém sem pedir ao menos uma segunda opinião**. Como estas entrevistas são focadas em comportamento e não em técnica, elas não possuem um padrão formal. Podem acontecer em conversas com formato de reunião ou durante um café.

Lembre-se: a participação dos demais se dá para avaliação de aderência aos valores e não sobre os aspectos técnicos. **A questão técnica dependerá da avaliação do gestor.**



CHEGAMOS AO FIM!

Esperamos que este material possa ajudá-lo a compreender um pouco mais sobre a nossa história e valores. Acreditamos que o equilíbrio entre **nossos valores e nossa garra** nos levará ao **topo do mercado** e a conquistar muito mais.

#somosoriginal

“ Somente as pessoas transformam os resultados. Não se constrói uma empresa extraordinária sem um time extraordinário. ”

Joesley Batista

Acionista

JORNADA
ORIGINAL

