

# Cultura Barte

*Pensantes, Obcecados e Donos*

1

Você tem que ser  
**Transformacional**

Ser  
**transformacional** é  
gerar impacto  
desproporcional.

1. Escolher problemas grandes e alavancas que movem o jogo, em vez de otimizações marginais.
2. Direcionar tempo, atenção e capital para onde o retorno potencial é desproporcional, mesmo que seja desconfortável.
3. Questionar verdades absolutas, desafiando premissas com clareza e sagacidade.
4. Tomar decisões difíceis, com trade-offs complexos, e muitas vezes conciliar fatores que tendem a ser contrários (ex: qualidade e velocidade).

## 1.2

# Todo mundo é capaz de ações **sobre-humanas**

Na Antiguidade, existia uma explicação pro fato de algumas pessoas serem muito rápidas, inteligentes, criativas ou fortes: eram deuses ou semideuses.

Depois, a ciência foi capaz de explicar essas diferenças. Mas nem sempre esteve certa sobre o que um ser humano pode atingir.

No século XX, por exemplo, acreditava-se que era impossível um ser humano correr 100m em menos de 10s.

Havia estudos sugerindo que os músculos poderiam se desintegrar sob a tensão e que o coração não conseguia bombear sangue rápido o suficiente, levando a um colapso fatal. Mas quando o primeiro atleta ultrapassou essa barreira psicológica, vários outros conseguiram.

Uma ação sobre-humana não é um ato sobrenatural, é algo alcançado por uma pessoa comum que coloca esforço desproporcional na direção certa.



## 1.3

# Nossa missão é **mudar** o futuro do trabalho

Nossa ambição é fazer com que todo o mercado repense o trabalho e, por consequência, como uma empresa opera.

Existe um problema sistêmico no mundo corporativo.

As pessoas repetem verdades prontas, sem questionar suas premissas e não pensam profundamente.

A melhor forma de influenciar como as pessoas vivem e produzem riqueza é através da história que estamos fazendo na Barte

Criando a 1ª empresa trilionária do hemisfério sul, nossa cultura vai ditar padrões dos melhores times do mundo.

## 1.4

# Pensantes Obcecados Donos

Acreditamos que o caminho para ser transformacional passa por esses 3 atributos:

Pensantes, Obcecados e Donos.

Eles definem como executamos; tudo o que fazemos aqui deriva desses três princípios.

Ser **Pensante** é questionar premissas, ir aos primeiros princípios, estruturar problemas e tomar decisões com clareza.

Ser **Obcecado** é operar com intensidade, curiosidade e senso de urgência.

Ser **Dono** é colocar o problema debaixo do braço: se intrometer, não deixar combinados morrerem, garantir que as coisas andem, mesmo sem cobrança.

Esses pilares não são valores abstratos. Eles são critérios práticos para decidir, priorizar, contratar, promover e desligar na Barte.

2

# Um estilo de trabalho

## 2.1

Quando falamos de estilo de trabalho e cultura, estamos falando da forma como as coisas realmente acontecem no dia a dia, como pensamos, decidimos, priorizamos e executamos quando não há um manual.

Nosso estilo de trabalho é uma metodologia prática para preencher os gaps que estratégia e processos não cobrem.

É o conjunto de princípios que orienta decisões quando não há resposta clara, que define como lidamos com trade-offs e risco.

## 2.2

# Impressionante é onde a barra deve estar

Não estamos otimizando para o “bom o suficiente”. Estamos otimizando para impacto desproporcional, decisões difíceis bem tomadas, resoluções criativas e resultados que apenas uma mínima parcela dos profissionais conseguem gerar.

**Essa régua alta vem com uma contrapartida igualmente desproporcional.** Aqui, o caminho esperado é de se tornar sócio e construir seu patrimônio de longo prazo. Você vai ter orgulho de executar o melhor trabalho da sua vida ao lado do melhor time do mercado.

É um trade-off explícito: exigimos muito porque queremos oferecer muito.

2.3

# O índice dos 3 pilares

# Índice

## Pensantes

- 3.2 Impressionante é a barra
- 3.3 Não aceitamos verdades absolutas
- 3.4 Pensamento estruturado
- 3.5 Tirar coelhos da cartola
- 3.6 Ser flexível para tomar decisões de qualidade
- 3.7 Barra alta é ≠ coceira
- 3.8 Pautar-se por critérios objetivos
- 3.9 Barra alta é ≠ clima pesado
- 3.10 Sem política
- 3.12 Sem críticas vazias
- 3.15 O chefe de todos é a missão

## Obcecados

- 4 Nossa copa do mundo
- 4.2 Lavar a louça pensando
- 4.3. Senso de urgência
- 4.4 Entender o valor das suas ideias
- 4.5 Não existe tempo ruim
- 4.6 "O que não estou fazendo e deveria?"

## Donos

- 5.1 Perguntas bem feitas
- 5.2 Visibilidade das decisões
- 5.4 Se forçar a aprender
- 5.5 Ser insistente
- 5.7 Mobilizar quem precisar
- 5.8 Fazer o "trabalho dos outros"
- 5.10 Buscar clareza constantemente
- 5.11 Despriorizar
- 5.13 Não deixar os combinados morrerem
- 5.15 Navegar entre macro e micro
- 5.16 Se intrometer
- 5.17 É pra ser específico e preparado
- 5.18 Separamos o que está no controle
- 5.19 O trabalho do colega está no nosso controle
- 5.20 O dono é uma pessoa física

# Pensante

Na seção a seguir vamos desdobrar tudo que chamamos de "pensante".

Nossa recomendação é que leia com a seguinte base na cabeça:

Ser Pensante é operar a partir dos primeiros princípios, não de verdades prontas. É questionar premissas, separar objetivo de meio, entender trade-offs e construir decisões com clareza.

Pessoas pensantes não executam cegamente, elas entendem o porquê das regras e sabem quando quebrá-las.

Significa ter opiniões próprias, muitas vezes contraintuitivas, e conseguir defendê-las com lógica.

## 3.2

# Impressionante é a barra

Entre os nossos 3 pilares, ser pensante no nível que precisamos é o mais difícil de encontrar em um profissional.

Não ter a sagacidade na barra em que precisamos foi de longe o motivo que mais gerou desligamentos até hoje.

Portanto, entenda que não estamos esperando o básico. Estamos esperando que qualquer pessoa a sua volta olhe pros seus diagnósticos e decisões e fique impressionado.

## 3.3

# Não aceitamos **verdades absolutas**

Boas práticas, frameworks e frases prontas não devem ser respostas finais. Esperamos que você entenda as premissas por trás de cada regra, questione quando necessário e identifique exceções quando o contexto pede.

Ser pensante é **ir aos primeiros princípios**, separar objetivo de meio e fazer contas de custo-benefício na prática. Se algo “sempre foi feito assim”, isso é um convite para investigar o porquê, e, quando fizer sentido, propor algo melhor.

## 3.4

# Pensamento **estruturado**

Lutamos todos os dias contra a prolixidade e a falta de clareza.

Principalmente em mensagens escritas, devemos fazer o exercício de começar pelo ponto mais importante.

Só depois explicamos os acontecimentos ou a linha de raciocínio que levou até aquela mensagem.

Uma comunicação piramidal, onde a primeira parte é curta e auto-suficiente.

3.5

# É pra tirar **coelhos da cartola**

Vivemos em contextos abstratos e ambíguos e esperamos criatividade, sagacidade e capacidade de encontrar saídas não óbvias.

Destravar situações difíceis quando o caminho padrão não existe.

Tirar coelhos da cartola não é para ser apenas improvisado, é combinar lógica, intuição e repertório para gerar alternativas viáveis sob contextos restritos.

## 3.6

# Ser **flexível** é tomar decisões de **qualidade**

Esperamos que você tenha a capacidade de ajustar a rota sem perder o objetivo.

Ser pensante é entender o porquê das coisas para poder mudar o como, questionar processos, reuniões, prioridades e decisões quando o contexto muda, sem apego a rotinas que já não fazem sentido.

Flexibilidade também é ter clareza para adaptar decisões quando surgem novas informações.

Esperamos que você redistribua tempo, energia e foco de forma inteligente, priorizando aquilo que é mais importante.

## 3.7

# Barra alta é diferente de uma **simples coceira**

Nem tudo o que incomoda merece prioridade. Ser pensante é distinguir entre problemas que realmente movem a empresa de detalhes que geram desconforto, mas não mudam o resultado.

**Esperamos priorização cruel**, deixar coisas imperfeitas onde o impacto é baixo e concentrar energia onde há mais alavanca. Barra alta é sobre escolher batalhas que importam, não sobre polir tudo que parece errado.

## Se pautar em **critérios objetivos**

Se pautar em critérios objetivos é ir além do rótulo vazio de “data-driven”. Esperamos que decisões, diagnósticos e argumentos sejam ancorados em **fatores claros e mensuráveis**, mesmo quando o contexto é imperfeito.

O pior cenário é validar algo pela metade, sem saber se foi bom ou ruim. Antes de agir, definimos como o sucesso se parece naquele caso específico. Hipóteses claras orientam priorização, aprendizado e próximos passos, assim evitam que a empresa gaste energia sem direção

## 3.9

# Barra alta é ≠ clima pesado

Alto nível de exigência é diferente de uma cultura hostil.

**Bom humor, leveza, e brincadeiras** são não só bem-vindos como importantes para operarmos de maneira sustentável.

Trabalho sério não é trabalho de cara fechada.

Não confundimos leveza com falta de compromisso, ambição.

## 3.9

*"Não estou impressionado com seu trabalho"*

*"Não estou impressionado com seu trabalho"* é um feedback válido e necessário aqui. A barra está no impressionante, e isso significa deixar claro quando a entrega não está no nível esperado. Sem rodeios, sem política e sem ataque pessoal.

Ouvir isso não é ruim, pelo contrário, é ótimo. Esperamos que esse feedback gere ajuste de rota, aprendizado rápido e elevação de padrão. Se o trabalho não está impressionante, a pergunta é: o que precisa mudar para que esteja? Aqui, franqueza é fundamental para evolução.

No fim do dia **clareza é uma forma de respeito.**

3.10

# Sem **política**

Seu trabalho não é mostrar serviço, é gerar resultado.  
Temos alergia a ambientes que premiam quem se vende bem, mas entrega pouco.

À medida que empresas crescem, o risco de corporativismo aumenta, discurso convincente passa a valer mais que impacto real, e a noção de valor se perde.

Reconhecemos as pessoas pelo que entregam, não por afinidade ou visibilidade.

## 3.11

# Temos nosso método de **comunicação**

Esperamos comunicação direta, focada em resultado, pautada em critérios objetivos e estruturada o suficiente para permitir decisão.

Trabalhamos para **reduzir a comunicação evasiva, indireta, vitimista, prolixa ou deliberadamente complexa**. Aqui, falar é assumir compromisso, sendo claro sobre o que está acontecendo, o que vai ser feito e o que, por determinado motivo, não vai ser feito. Sem ruídos.

## 3.12

# Ninguém aqui faz **críticas vagas**

**Criticar é propor.** Se você não consegue explicar o problema, sugerir caminhos e indicar próximos passos, ainda não está contribuindo.

Se você não entende, pergunte em vez de criticar.

A própria pergunta vai evidenciar pontas soltas e acionáveis conjuntos.

## 3.13

# Todos são capazes de **derivar** e **sintetizar**

A empresa tem um objetivo macro que se desdobra em alavancas. Essas alavancas, por sua vez, se desdobram em outras sub-alavancas (como uma árvore).

Todos devem entender em que galho dessa árvore está seu trabalho.

Em que alavanca está sua sub-alavanca.

E também abrir (derivar) e fechar (sintetizar) essa árvore na cabeça e nas comunicações internas.

## 3.14

Durante o primeiro ano da Barte, houve uma decisão clara e intencional de não ser obcecado pelo usuário final do produto.

Em vez de direcionar energia para lapidar a experiência de quem operava o produto no dia a dia, a obsessão esteve no comprador da solução: quem decidia, pagava, assinava contrato e viabilizava a existência do negócio.

Essa escolha contrariou o discurso mais comum de produto, que prega colocar o usuário final no centro desde o dia zero. Mas, no nosso contexto, obsessão significou reconhecer que sem convencer o comprador certo, não haveria produto para ninguém usar depois.

Antes de escalar valor para o usuário final, precisávamos provar valor para quem bancava a solução.

Esse é o padrão de obsessão que esperamos: foco radical, clareza brutal de prioridade e disposição para sustentar decisões menos populares.

*Exemplo...*

# O chefe de todos é a **missão**

Aqui, hierarquia, preferências pessoais e processos vêm depois do resultado que precisamos atingir. Esperamos que você questione decisões, dê pushback e priorize o que leva a empresa do ponto A ao ponto B, mesmo que isso signifique discordar do seu líder.

Ser pensante é **alinhar suas decisões ao objetivo final, não a agradar o chefe**. Se você discordar de alguém e ainda assim levar a empresa ao melhor resultado possível, você está fazendo exatamente o que esperamos.

# Obcecados

A Barte é nossa Copa do Mundo, pois vitórias e derrotas importam e impactam no nosso futuro.

Aqui, obsessão não é trabalhar mais horas, é alocar atenção onde há mais alavanca. É operar com intensidade, curiosidade e senso de urgência, gastando o cérebro, não só suor, para encontrar soluções melhores.

## 4.1

# Impressionante é a barra (de novo)

Muitas vezes as pessoas chamam de obsessão algo que não está nem perto dos exemplos que vemos no dia-a-dia da Barte.

É complexo alinhar os parâmetros, já que cada profissional vivenciou uma média diferente nas suas experiências.

Mais uma vez, pense que ou sua intensidade vai impressionar, ou não será o suficiente.

E leia os exemplos da seção com esse olhar.

# Lavar a louça **pensando**

Não esperamos jornadas excessivas nem sacrifício de prioridades pessoais, mas esperamos que **problemas relevantes continuem sendo processados**. Seja em um projeto específico que esteja trabalhando, como também em possíveis oportunidades e qual é o seu papel nelas.

Esperamos que você use parte do seu tempo para propor e executar iniciativas que ninguém pediu. Muitas das nossas evoluções de produto surgiram assim, a partir de ideias trazidas por membros de diferentes senioridades, não só sobre o que construir, mas sobre como construir.

## 4.3

# Senso de **urgência**

Urgência não é pressa e muito menos atuar de forma desorganizada. Esperamos que se questione constantemente sobre como você distribui tempo.

Esperamos ciclos curtos de aprendizado, execução e ajuste, com foco em destravar o que move o resultado agora.

Quando algo é relevante, agimos no mesmo dia, e por isso temos poucas agendas recorrentes e inflexíveis.

## 4.4

# Entender o valor das **suas ideias**

Nem toda ideia merece prioridade, debate ou execução imediata. Pessoas obcecadas avaliam **impacto, custo, risco e timing** antes de brigar por atenção do time.

Aqui, esperamos que você saiba quando uma ideia é incremental e quando é uma aposta transformacional. Isso orienta onde gastar energia, quando insistir e quando deixar morrer.

## 4.5

# Não existe tempo ruim

Mudanças de **cenário, pressão, incerteza, erros ou decisões difíceis fazem parte do jogo**, e não são justificativa para demonstrar mal humor, má vontade ou ter uma postura de reclamação.

Já temos desafios o suficiente e não temos espaço para adicionar esse peso extra.

Levamos os problemas com leveza, pois resolver problema é e sempre será nosso trabalho.

## 4.6

"o que **não** estou fazendo e deveria?"

Essa é a pergunta chave de quem evolui ao ritmo da empresa.

Se passaram 6 meses e seu escopo não mudou drasticamente, você provavelmente está no piloto automático.

# Donos

O sonho de todo gestor é trabalhar com alguém confiável (reliable). Isso significa basicamente que a energia cognitiva do gestor para ajudar nas iniciativas dessa pessoa é muito baixa (ou vale muito a pena).

Em outras palavras, é poder passar o projeto e "esquecer".

Na Barte, esse "sonho" na verdade é o mínimo esperado.

Um pré-requisito inegociável de maturidade de cada membro.

# Nosso **playbook** de ownership

Na sessão seguinte, você vai ver uma recomendação prática de ações reais que se dividem em **11 pontos**, que consideramos um playbook interno.

5.1

## Perguntas bem feitas

Faça perguntas tão específicas e preparadas que a pessoa precise pensar pouco para responder.

*"Sempre deixei muito colorido e mastigado o contexto trazendo tradeoffs, alternativas ou riscos."*



**Nicolas Cobra** 14h59

o que vc acha de a gente chamar de Masterclass ao invés de Webinar? webinar é batido e acho que em geral é visto como algo de pouco valor por ser abusado em infoproduto

dá pra pensar em outras opções como

- aceleração
- formação
- mastermind
- mentoria

## Visibilidade das decisões

Dê visibilidade do progresso e decisões já tomadas, com um tempo curto para que outra pessoa apresente alguma ressalva. E saiba interpretar o silêncio como um "sim".

*"Todo final de dia, criei um ritual: enviar um report no Slack com os destaques e pontos baixos do dia, decisões tomadas, onde travei e o que preciso validar."*

## 5.3

Puxe para papos rápidos em momentos que precise de um contexto qualitativo, mas com alto nível de preparação.

*"Quando chegava em um ponto extremamente nebuloso do projeto ou a falta de uma informação bloqueava os próximos passos, entender como esse contexto se encaixa no todo era o primeiro passo pra uma discussão assertiva e decisiva."*



**Nicolas Cobra** 10h38

Bom dia, Dyx!

Estou precisando de visibilidade do que pensamos em fazer com os payfacs dentro da Barte (estrategicamente)

Quando consigo te puxar pra um huddle hoje?

## Se forçar a aprender

Se force a não pedir ajuda até sentir que não consiga extrair uma resposta sozinho e que tenha clareza total do que precisa.

*"No começo, eu ficava inseguro nas decisões de título, copies e tema da Masterclass. Queria validar tudo antes de divulgar, e isso me travava. A segurança veio quando passei a refletir mais: analisar várias opções, escolher uma e entender por que ela era a melhor entre as disponíveis."*

5.5

## Ser insistente

Lembre e relembre todas as vezes que ver um risco de ser gargalo.

*"Para aprovações de recursos e decisões mais estratégicas com prazo curto, deixava claro que precisava disso pra avançar e sem medo de insistir pois sabia que era importante"*



Nicolas Cobra 16h58



Dyx, a produtora tá muito difícil pra negociar sem downgrade de equipamento/equipe, chegamos em uma negociação 10.920  
Pra mim o tradeoff compensa pois:

- está vindo muita gente qualificada, altas chances de retorno
- acho melhor priorizar outras frentes como manter as inscrições no talo e alinhar com voce e milare a dinamica do momento do que eu e Victor aprendemos a montar as coisas

Podemos aprovar?



Nicolas Cobra 17h59



Com a sua aprovação eu destravo aqui e fechamos hoje mesmo

## 5.6

**Pense de forma independente** em relação ao melhor modelo de controle da iniciativa, critérios de sucesso e próximos passos.

## Mobilizar quem precisar

Mobilize outros envolvidos que forem necessários sem pedir autorização, com o nível de otimização de carga cognitiva que seja possível.

*"Puxei o Graicer como braço direito em business, CEs e COPS para entender melhor do perfil de Payfacs e Isa pra destravar demandas no Webflow. O Slack de todo mundo é aberto! Se tá enroscando a iniciativa, é só colocar todo mundo na mesa."*

## Fazer o "trabalho dos outros"

Com cada um dos demais envolvidos, tenha um trabalho similar de visibilidade, cobrança e discussão da prioridade. Além de uma postura de oferecer ajuda e trabalhar a 4 mãos.

*"Uma vez o Truta tava engargalado com outras tasks, uma delas era do Dido, e precisávamos urgentemente da LP. Huddle rápido para alinhar prioridades e negociar o tempo do Truta pra demanda mais crítica da Masterclass"*

## 5.9

Assuma tarefas que ninguém imagina que seriam necessárias, independente da natureza ou da falta de familiaridade (ex: buscar fornecedores, negociar, etc).

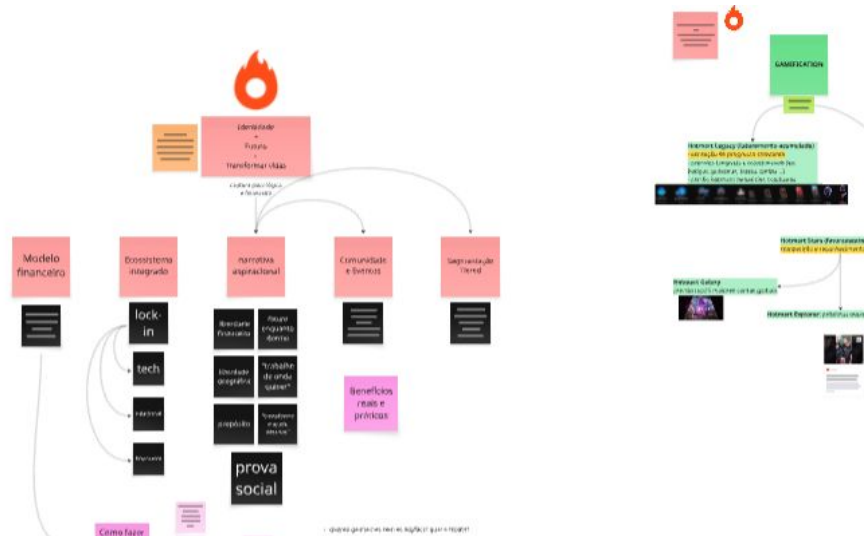
*"Assunto sobre a produtora estava nebuloso, fiz questão de aprender a negociar valores e equipamentos. Também, quando Truta estava mais ocupado e eu precisava de uma arte rápido, descia pra tentar a sorte no Figma"*

## 5.10

# Buscar clareza constantemente

Tenha um ritual pessoal de buscar clareza, ou seja, gastar tempo organizando as informações na própria cabeça e no papel.

"Principalmente para temas de discovery, juntar peças e registrar descobertas, o Miro era meu espaço criativo pra melhorar raciocínios"



5.11

## Despriorizar

Por último, saiba dizer não. Despriorize os pedidos que não forem avaliados como realmente importantes e dê visibilidade a isso.

*"A ideia de ter slides nessa primeira Masterclass foi muito trazida. Sabia que teríamos pouco tempo para alinhar falas, conteúdos e as coisas na hora rodariam melhor no improviso com um roteiro amplo mas direto o suficiente para dar um click na cabeça."*

## 5.12

Garantir que todos possuem **ownership** sobre suas iniciativas é existencial, e a barra esperada vai estar no impressionante. Por isso:

## 5.13

# Não existe deixar **combinados** morrerem

Se algo foi acordado, ele precisa ter um desfecho claro, execução, despriorização explícita ou mudança de plano.

Pessoas donas não deixam temas ficarem no esquecimento.

Aqui, assumir um **combinado é assumir o acompanhamento**. Isso inclui cobrar retornos, sinalizar bloqueios, ajustar expectativa e fechar ciclos.

Mesmo quando a resposta é “não fiz” ou “mudei de prioridade”, o padrão é comunicar proativamente.

## 5.14

# Não existe largar o problema sem alinhar

Mesmo que a decisão seja despriorizar, pausar ou não resolver agora, isso precisa ser comunicado de forma explícita.

Alinhar é dizer o que vai ser feito, o que não vai ser feito e por quê. Se algo mudou, se ficou difícil, se perdeu prioridade, isso precisa ser sinalizado.

Você não precisa resolver tudo, mas **nunca deixe o outro no escuro sobre o status de um problema.**

# É pra navegar entre o **macro** e o **micro**

Esperamos que você entenda o contexto maior, a estratégia, os trade-offs, o impacto no negócio e, ao mesmo tempo, seja capaz de operar no detalhe.

Trabalhamos com quem pensa alto nível mas também executa tarefas. Owner conecta decisões estratégicas com ações práticas, possui clareza dos problemas, identifica implicações de segunda ordem e assume tanto o desenho quanto a entrega.

5.16

# É pra se **intrometer**

Se você percebe um problema, uma inconsistência, uma decisão estranha a expectativa não é que você “fique na sua área”.

A expectativa é que você se meta.

Mais do que isso, você precisa pensar o ponta a ponta da empresa o tempo todo, muito além da sua área.

O trabalho de todos é construir a empresa e a cultura.

# É pra ser **específico** e **preparado**

Esperamos **contexto, diagnóstico, proposta e próximos passos claros**. Dizer “precisamos comunicar melhor” ou “isso pode melhorar” não é suficiente sem o quê, como, quando e por quem.

Preparação é pensar antes de falar: organizar raciocínio, checar premissas, antecipar perguntas e trade-offs. Aqui, clareza é responsabilidade. Quanto mais complexo o problema, mais específica precisa ser a comunicação.

## 5.18

# Separamos o que está **no controle**

Pessoas owner distinguem claramente o que podem influenciar, o que podem destravar e o que realmente depende de terceiros. Isso **não é para terceirizar responsabilidade**, mas para agir com inteligência sobre onde colocar energia.

Aqui, mesmo quando algo depende de outra área, parceiro ou pessoa, a postura é ativa: articular, destravar, pressionar, ajustar estratégia e buscar alternativas.

# O trabalho de nossa colega está no **nosso controle**

Mesmo quando a entrega depende de outra pessoa, a **responsabilidade pelo resultado continua sendo sua**. Pessoas owner não aceitam dependências como justificativa para atraso.

Isso significa que você precisa cobrar retorno, ajustar prioridade em conjunto, buscar alternativas e garantir fechamento.

Se o resultado não veio, a pergunta não é "de quem era a tarefa?", é "o que eu fiz para isso andar?".

## 5.20

# O dono é uma **pessoa física**

Não podem existir bolas divididas.

O dono não é um time, nem uma dupla, mas uma única pessoa.

Mesmo delegando tarefas, essa pessoa física responde pelo sucesso de um projeto.

E se uma tarefa delegada não é feita, essa pessoa é a responsável.

(Se não há nada com o seu nome como dono, isso é um mau sinal).

# 4 perguntas com que pessoas são avaliadas

## 6.1

1. O membro possui um case impressionante em que demonstrou **senso crítico/ sagacidade**?
2. O membro possui um case impressionante em que demonstrou **obsessão/ intensidade**?
3. O membro gerou resultados **fortes e tangíveis** recentemente ou leading indicators que geram altíssima confiança de resultados tangíveis?
4. O membro gerou esses resultados de maneira **autônoma**? Ou seja, ele usou tempo dos colegas e líderes de maneira **inteligente**?

7

Do que nos  
**orgulhamos**

A **Barte** é uma  
empresa de **diferencial  
competitivo** de time.

Nossa densidade de talentos é famosa no mercado.

Pessoas de fora conhecem nossa cultura, membros da empresa e números.

A gente também é um exemplo que o mercado está seguindo/copiando, como por exemplo:

- **Casa Barte**
- **Construir em público**
- **Clube de negócios**
- **As campanhas de marketing mais criativas**

Isso tudo é uma consequência acidental de estarmos simplesmente pensando profundamente sobre como construir a melhor empresa possível.

E esse é o estilo **Barte!**

