



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

Gestão Comercial

Gestão Financeira

Marketing

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Energy Source

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

Gestão Comercial

Gestão Financeira

Marketing

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

ENERGY SOURCE

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

DÉBORA DA LUZ COSTA, RA 1042020100659
LUIS H. DOS REIS OLIVEIRA, RA 1012020100844
MARCIA LIBANIO DE SOUZA, RA 1012019200448
RICARDO COSTA SOUZA, RA 1012020100670

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	5
3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE	7
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	7
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	8
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	8
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	8
4. CONCLUSÃO	9
REFERÊNCIAS	10
ANEXOS	11

1. INTRODUÇÃO

Este Projeto tem como objetivo ressaltar a importância da comunicação dentro do cenário organizacional. Para isso entramos em contato com uma importante empresa sediada na cidade de São João da Boa Vista e de expansão no território nacional. Sabemos que para chegar a esse ponto, no caso de levar o produto e a mão de obra para vários estados brasileiros, uma empresa precisa estar bem estruturada e com certeza, tanto a comunicação interna quanto a externa é imprescindível para que tudo isso aconteça. Além disso foi possível contar com o material de apoio do curso, no qual nos deu uma visão mais ampla do assunto e para que pudéssemos nos aprofundar mais sobre este tema através das pesquisas realizadas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Energy Source Ind. Com. Imp. Exp. Ltda -Me

CNPJ. 28.506.986/0001-95

Rua. Antenor Diogo de Souza, 2081-Jd. Itália / São João da Boa vista -SP

Atividade: Fabricação de baterias de Lítio

Seus principais produtos e serviços: Baterias de íon lítio para aplicações como energia solar, UPS/nobreak, energia eólica, sistemas de segurança etc.

A Energy Source, foi fundada em 2016. Com sede em São João da Boa Vista, interior de São Paulo, Brasil.(Figura 1)

É uma empresa nacional, de alta tecnologia, que visa a difusão nacional das baterias de Íons de Lítio (lithium-ion).

Desde a sua fundação, o grande diferencial da Energy Source foi manter uma atenção especial ao mercado, atendendo a demanda por baterias mais potentes. A bateria de íons de lítio - denominado como “petróleo branco” - é uma inovação. Através de parcerias existentes, visam a customização de baterias que possibilitam o atendimento personalizado para projetos pontuais com demanda em larga escala de produção.

A preocupação com o Meio Ambiente, também está presente na cultura da empresa que, através da implantação da metodologia dos 3 R's consegue Reduzir, Reutilizar e Reciclar baterias e restaurar seu ciclo de vida, reduzindo a degradação e contaminação do solo por componentes químicos contidos na sua composição.

3. PROJETO INTEGRADO

A Seguir será apresentado o PI, abordando temas dos quais foram estudados neste semestre, desde o Comportamento Humano nas Organizações até a Eficácia na Comunicação Oral junto da empresa Energy Source.

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Devido a globalização, as organizações passaram por grandes mudanças organizacionais, principalmente quando se trata de colaboradores. Mas não só a globalização, mas também os comportamentos dos colaboradores vêm mudando durante os últimos anos, hoje esses colaboradores exigem de seus líderes mudanças e desenvolvimento para um mercado mais atual no qual eles possam trabalhar com equilíbrio para que sua personalidade não afete o ambiente de trabalho e dessa forma possa colocar suas experiências em prática.

A seguir uma matéria bem explicativa do site Administradores.com, o qual explica de forma detalhada o que é o comportamento humano nas organizações, classificando a necessidade do homem no ambiente organizacional e o ser humano como recurso dentro da organização.

O homem é proativo: o comportamento é orientado para a satisfação das suas necessidades pessoais e para alcançar seus objetivos, por isso reage e responde ao seu ambiente tanto na organização como fora dela. As pessoas podem resistir ou colaborar com as políticas e os métodos da organização, e vai depender das estratégias de liderança adotadas. Portanto o comportamento dentro da organização é deliberado tanto pelas práticas organizacionais como pelo comportamento proativo dos colaboradores.

O homem é sociável: É de grande importância a participação de pessoas em organizações, pois as conduz ao envolvimento com outras pessoas ou grupos. Nos grupos as pessoas procuram manter sua identidade, segurança psicológica e utilizam

seu convívio com outras pessoas para obter informação sobre si mesma e sobre o ambiente em que vivem. E esses dados estabelecem uma “realidade social” para as pessoas que se baseiam nela para testar e comparar suas próprias capacidades, ideias, convicções a fim de se autoconhecer e as relações sociais tendem a determinar a natureza do autoconceito das pessoas.

O homem tem diferentes necessidades: As pessoas motivam-se por uma variedade de necessidades. Um fator tende a motivar o comportamento de uma pessoa hoje, mas no dia seguinte esse fator pode não ter força suficiente para determinar seu comportamento, por outro ponto de vista o comportamento das pessoas é juntamente influenciado por um grande número de necessidades que apresentam competências e quantidades diferentes.

O homem percebe e avalia: A prática de experiência da pessoa com o seu ambiente organizacional é um processo ágil, dinâmico porque distingue os dados dos diferentes aspectos do ambiente, verifica-os em termos de suas próprias experiências passadas e em função do que está praticando em termos de suas próprias necessidades e valores.

O homem pensa e escolhe: O comportamento humano é premeditado, proativo e cognitivamente ativo. Pode ser analisado em termos de planos comportamentais que escolhe, progride e concretiza para lidar com os estímulos com que se defronta e para alcançar seus objetivos pessoais.

O homem tem limitada capacidade de resposta: O homem tem capacidade limitada para desempenhar de acordo com o que pretende. As pessoas não têm capacidade de se comportar de todas as formas, pois suas características pessoais são limitadas e restritas. As diferenças são individuais tornando o comportamento das pessoas variado. A capacidade de resposta é função das aptidões e da aprendizagem. Tanto a capacidade mental como a capacidade física está sujeita a limitações.

Para o site Portal da Educação:

O comportamento humano no trabalho é fundamental para o relacionamento e a interação de um indivíduo com outras pessoas em seu ambiente profissional. Essa forma de comportamento humano também pode ser chamada de “comportamento organizacional”. De acordo com pesquisas o comportamento humano passou a ser estudado e observado a partir do século XVIII com a chegada da Revolução Industrial onde se deu início ao avanço tecnológico, o surgimento de novas máquinas, o que causou a necessidade de contratar

funcionários para operarem junto às máquinas e pessoas especializadas para a manutenção dos novos mecanismos, ou seja, o ritmo acelerado de trabalho influenciava no comportamento e no desempenho dos funcionários.

Em todo o mundo, a expressão comportamento organizacional tem sido utilizada para denominar as habilidades humanas, incluindo motivações, comportamentos, comunicações intra e interpessoal, intra e intergrupais, desenvolvimento de atitudes, poder de liderança, estruturas e processos grupais, percepção, aprendizado, conflitos, mudança, planejamento e organização humana do trabalho.

De acordo com Robbins (2002):

as atitudes envolvem três componentes que afetam o comportamento do indivíduo no trabalho: um componente cognitivo, ligado à convicção; um componente afetivo, ligado à emoção, e um componente comportamental, associado a uma pessoa ou a alguma coisa. Os indivíduos podem revelar três tipos de atitudes no trabalho: o primeiro tipo relaciona-se à satisfação com o trabalho; o segundo vincula-se ao envolvimento; o terceiro está ligado ao comprometimento organizacional. Tanto a manifestação das atitudes quanto o compartilhamento dos valores na organização podem ser facilitados ou dificultados pelos gestores.

Trabalhar com pessoas não é uma tarefa fácil, cada qual tem sua ideologia, comportamento e atitudes diferentes, mas todos devem chegar a um comum acordo, afinal, no ambiente de trabalho todos trabalham em prol de um só objetivo. Todos fazem parte do mesmo corpo. (Figura 2)

. O comportamento da liderança impacta diretamente na formação da cultura, afetando a performance organizacional, o atendimento a clientes, ao engajamento de colaboradores e sua retenção. Cultura pode (e deve) ser medida e pode ser sim ser aprimorada para alavancar a estratégia.

Dentro do ambiente organizacional, os colaboradores são vistos como recursos capazes de motivar o ambiente de trabalho, carregar habilidades, produzir, organizar e entre outras atividades conforme o seu trabalho. Porém tanto a empresa quanto o colaborador precisa levar em consideração de que pessoas são diferentes, portanto possuem

comportamentos trajetórias, objetivos e personalidades diferentes, mas com bom relacionamento são capazes de facilitar e compreender o comportamento de cada um na organização e assim executar um bom trabalho.

3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE

O que é equipe?

Para conceituarmos equipe fizemos uma busca no site Wikipedia, já que a mesma possui várias definições, aqui iremos compreendê-la no sentido organizacional.

A **equipe**, **time** ou **equipa** é um grupo de pessoas que se junta para alcançar um objetivo em comum. Também é definido como um pequeno grupo de pessoas com habilidades complementares, que trabalham juntas com o fim de atingir um propósito comum; pelo qual se consideram coletivamente responsáveis, ou como um grupo com funcionamento qualificado, que compreende seus objetivos e está engajado em alcançá-los, de forma compartilhada. A comunicação entre os membros é verdadeira, opiniões divergentes são estimuladas. A confiança é grande, assumem-se riscos. As habilidades complementares dos membros possibilitam alcançar resultados, os objetivos compartilhados determinam seu propósito e direção. Respeito, mente aberta e cooperação são elevados. A equipe investe constantemente em seu crescimento

Toda equipe precisa se comunicar, independente de ser formal ou informalmente, para que possam obter resultados satisfatórios.(Figura 3)

Para o site Sbcoaching “Trabalho em equipe pode ser definido como os esforços conjuntos de um grupo ou sociedade visando a solução de um problema. Ou seja, um grupo ou conjunto de pessoas que se dedicam a realizar determinada tarefa estão trabalhando em equipe”.

Mas para isso cada indivíduo precisa estar atento ao comportamento individual para colaborar com toda a equipe, ele precisa saber gerenciar conflitos, ter uma comunicação eficiente, ser proativo, inovador, ter confiança e acima de tudo respeito.

Saber aceitar essas diferenças e utilizá-las em prol da execução satisfatória é indispensável para que o trabalho em equipe seja bem-sucedido. Uma vez que integra as habilidades dos diversos componentes do grupo, o trabalho em equipe traz resultados muito mais eficientes do que as atividades realizadas individualmente. O trabalho em equipe também oferece a oportunidade de socialização com os colegas, uma vez que o grupo convive diariamente e sempre é possível aprender e crescer em com essa relação.

Em uma equipe o comprometimento permite que o trabalho realizado pela equipe seja frutífero, é preciso que os membros sejam ativos e dispostos a trabalhar juntos para que o objetivo possa ser alcançado.

Confiança é a base de tudo, essa é a base de todo trabalho em equipe bem-sucedido.

Conhecer o funcionamento de toda a engrenagem cada membro deve saber o que fazer, o que os outros integrantes estão fazendo e a sua importância para que a tarefa seja concluída com êxito. Na ausência de um colega, o grupo saberá como substituí-lo ou encontrará uma maneira de realizar aquela função, evitando que o trabalho se torne improdutivo.

Na segunda etapa acontecem as dinâmicas de grupo, responsáveis por fazer com que os membros exercitem as principais habilidades de trabalho em equipe, simulando situações que consigam determinar quais são os pontos fortes e fracos da equipe, mostrando o caminho para que, juntos, possam evoluir e bater as metas estipuladas.

É o líder do grupo que irá impedir que a correria do dia a dia não atrapalhe a colocação em prática de tudo que foi aprendido nos treinamentos de trabalho em equipe. Dessa maneira, a equipe consegue reconhecimento perante a organização, alcançando os objetivos estipulados por ela.

A empresa Energy Source, valoriza o trabalho em equipe e reconhece a importância de cada membro composto como mostra a entrevista a seguir.

(**Grupo**) Como se dá o trabalho em equipe na organização? De que forma as equipes são compostas? Existe na empresa algum tipo de valorização do trabalho em equipe e como é concretizada para os colaboradores?

(**Energy Source**) Existem várias estações de trabalho, onde o trabalho em equipe é essencial, pois o funcionamento de uma estação depende do funcionamento de outra. As equipes são compostas de acordo com suas funções, uma equipe encarregada da confecção das baterias outra da inspeção de qualidade, etc. Todo trabalho em equipe é valorizado, pois ele é essencial, dessa forma todos colaboradores sabem do seu dever.

Quanto mais proativa e comunicativa a equipe for, mais prazeroso será o trabalho, pois terão um resultado de sucesso e isso é o que todos almejam.

3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE

Para o site Cae Treinamentos:

Independente do cargo e das atividades que um profissional execute dentro de uma empresa, algumas tarefas e decisões serão realizadas em grupo e há quem apresente dificuldades no trabalho em equipe. Se um funcionário não estiver disposto a trabalhar em equipe, isso pode ser prejudicial para a produtividade da empresa e pode afetar os demais colaboradores ao seu redor. Um membro desmotivado, que faça críticas, reclamações ou, ainda, ironize e provoque outros trabalhadores, pode afetar gravemente o ambiente de trabalho. Essas atitudes também influenciam a produtividade e a vontade de realizar trabalho em equipe dos demais membros. A empresa, ao se deparar com esse tipo de ações, deve buscar dialogar com esse determinado funcionário para entender quais fatores estão gerando seus comportamentos. As causas das dificuldades em se trabalhar em equipe dependem do contexto de cada realidade. Além disso, indivíduos que têm baixa tolerância à frustração costumam não conseguir trabalhar em equipe. Outra problemática bastante encontrada é a má

gestão da empresa sob as relações interpessoais que ocorrem durante as atividades em equipe.

A seguir exemplos de comportamentos que dificultam o trabalho de uma equipe:

•Individualismo

Até o lazer tem se tornado mais solitário, atualmente, pode-se assistir a um filme em seu notebook pessoal e a imagem da família reunida em frente a televisão vai se tornando cada vez mais distante. Essas dificuldades têm raízes na comunicação, na timidez, na baixa autoestima, na dificuldade de se envolver e de se posicionar em grupo.

•Frustrações

Porém, é preciso lidar e aceitar a opinião dos demais, para que o trabalho em grupo aconteça.

•Falta de atenção da empresa

Uma empresa que não se atenta para questões da gestão de Recursos Humanos pode ter problemas em relação ao trabalho em equipe. Esse setor também é responsável por propor soluções e por intervir quando necessário, caso haja dificuldades no trabalho em equipe, por exemplo. (Figura 4)

Para a empresa Energy Source uma das maiores dificuldades encontradas para se trabalhar em equipe é questão do ritmo como mostra a entrevista a seguir:

(**Grupo**) Quais são as dificuldades encontradas pelos funcionários para a realização do trabalho em equipe?

(Energy Source) Cada estação de trabalho tem seu ciclo, então todos precisam estar no mesmo ritmo, para não adiantar e nem atrasar o fluxo da produção, isso às vezes dificulta, porque todos precisam seguir juntos, para um melhor trabalho em equipe!

3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

A comunicação eficiente é um grande processo para a qualidade e a compreensão do propósito solicitado. O objetivo geral de trabalho é focalizar a importância de uma comunicação eficiente para o desenvolvimento e interação organizacional. O trabalho teve como foco principal a importância da comunicação interna na empresa e para sua execução será utilizada pesquisa bibliográfica indireta como livros, revistas e internet.

A comunicação é hoje uma das principais preocupações das empresas num mundo globalizado, pois todas elas hoje para terem sucesso devem trabalhar em equipe. E não há mais "ilhas", onde cada funcionário cuida apenas de determinadas tarefas, as empresas hoje trabalham com todos os seus departamentos interagindo entre si, trocando informações o tempo todo, ou seja, um sistema integrado. Quando a comunicação é ineficaz, problemas acontecem.

A eficácia das comunicações torna-se necessário para melhorar a comunicação e torná-la eficaz para que haja cooperação e coordenação, sempre imprescindíveis ao incremento da produtividade nas empresas. Os problemas de comunicação numa organização não podem ser separados de outros problemas como compensação, condições de trabalho, qualidade de supervisão, estrutura organizacional e métodos de trabalho. Torna-se, pois, indispensável à elaboração de uma estratégia de comunicação eficiente que leve em conta as variáveis internas e externas da empresa. Para que realizem as reformas que se afiguram úteis, é preciso fazer um diagnóstico prévio dos sistemas de comunicação.

Procura-se confrontar o sistema de comunicação que a direção da empresa crê manter com as comunicações tal qual se dão na realidade e situá-las, umas e outras, por analogia a um modelo ideal que se poderá estabelecer sem ter em conta a história da empresa e as pessoas que a ela estão ligadas. Só assim se poderá afirmar que existe uma comunicação válida e eficaz. A comunicação ascendente é, muitas vezes, difícil de realizar, é sempre indispensável ao bom andamento da empresa.

A comunicação na empresa tem por fim encaminhar as informações, quer dizer, transmitir o pensamento. A palavra é a forma de comunicação mais rápida e, por isso, a mais utilizada na indústria, como na vida corrente.

A Intranet é o veículo de comunicação inicial para melhorar a comunicação dentro de uma empresa. Melhorando essa comunicação ela poderá ser expandida para fornecedores, criando uma Extranet, uma Extranet garante a comunicação entre a empresa e o «mundo exterior». Estas informações são interligadas aos sistemas internos da empresa, para garantir que todas estejam sempre atualizadas.

A comunicação é uma das ferramentas de comunicação para ajudar a motivar equipes pode ser definida como o processo pelo qual a informação é trocada e entendida por duas ou mais pessoas, normalmente com o intuito de motivar ou influenciar o comportamento. A comunicação eficiente é fundamental para o sucesso da organização, é um fator humanizador das relações de trabalho e consolida a identidade da organização junto ao seu público. A comunicação interna deve permitir que os membros da organização consigam se comunicar entre si. (Figura 5)

(**Grupo**) Quando existe a necessidade de comunicar os funcionários sobre algo, vocês optam por uma comunicação verbal ou escrita?

(**Energy Source**) Depende do caso e ou necessidade, porém normalmente escrita (via quadro de avisos/e-mails)

3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA

A tecnologia proporcionou avanços à comunicação escrita corporativa. Equipes cada vez mais enxutas, excesso de tarefas a realizar, grande volume de informações desafiam nosso cotidiano e nos levam a ter pouco tempo para planejar e elaborar os textos como provavelmente gostaríamos de fazer.

Seja profissional e cordial, não há espaço para assuntos pessoais, brincadeiras e piadas, mas isso não quer dizer que essa comunicação deva ser pesada ou arrogante. Ser objetivo, e tratar diretamente dos assuntos importantes ao negócio e às relações de trabalho, mostra respeito com o leitor e evita constrangimentos. Inicie um documento com cordialidade, use palavras como «por favor» e «obrigado», assuma e assine tudo o que escrever.

Fale a linguagem do leitor, as pessoas são únicas e têm necessidades diferentes de informação, detalhamento e explicações. Além disso, recebem e entendem as informações seguindo seu jeito de pensar e suas expectativas.

Ofensas são mais subjetivas – um pedido fora de contexto, cópias desnecessárias tantas outras situações podem estremecer relacionamentos com pares, clientes, fornecedores. Há outras que são analíticas, precisam da informação, mas precisam também de tempo para digeri-las, o tempo delas é o depois. Há, ainda, quem precise de suporte e aceitação social para captar a mensagem e outras pessoas que sentem que a informação só é confiável se houver detalhes.

Regras de etiqueta, apesar da rapidez em enviar/receber a mensagem e da proximidade que há com o leitor, ele deve seguir as mesmas regras de educação e profissionalismo que regem as relações nos negócios.

(**Grupo**) No caso de uma comunicação escrita, o que você acha que é essencial para que essa mensagem seja compreendida da maneira correta pelo receptor da mensagem e como abordar conteúdo de cunho positivo e negativo de maneira adequada?

(**Energy Source**) As mensagens escritas são redigidas de uma maneira clara, porém formal para o melhor entendimento possível do receptor evitando qualquer tipo de desentendimento. No caso de mensagens de cunho negativo, a melhor maneira é tentando amenizá-la com notícias positivas, porém sem perder o foco do assunto, já quando o intuito principal é comunicar mensagens de cunho positivo deve-se sempre realçar o enfoque nessa notícia positiva.

3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL

Para que uma comunicação seja eficaz é necessário que ao falarmos possamos ser compreendidos pelo interlocutor, ou seja, o ouvinte. A mensagem tem que ser direta, sem desentendimentos, transmitida inteira e de forma correta, sem correr riscos que o outro entenda de forma errada e acabe virando transtornos, principalmente dentro de uma empresa. Dentro dessas maneiras de se comunicar estão duas formas bastantes usadas dentro dos ambientes organizacionais, a comunicação formal e a informal. Segundo o blog Verbalizando Comunicação Organizacional comunicação informal é:

todo tipo de relação social entre as pessoas da organização. É uma forma dos funcionários terem mais informações, para saciar a curiosidade, que muitas vezes não são disponibilizados nos canais formais, assim faz com que haja uma procura de fontes alternativas. Uma das formas mais conhecidas como rede informal são os boatos e rumores. A comunicação informal, não é estratégica, afinal não é solicitada pela alta administração, mas não é por isso que é menos importante. Por isso a rede informal é preciso ser levado a sério, e a organização precisa tirar proveito positivo

desse tipo de comunicação, afinal assim é possível saber com mais rapidez a opinião, as insatisfações e boatos sobre a organização. Já a comunicação formal vem da alta administração, ou seja, é uma comunicação dirigida e estrategicamente elaborada para os seus públicos, é uma comunicação formal, que transmite informações, medidas, ordens, e etc., por diferentes veículos, como por exemplo, impressos, visuais e eletrônicos.

Ou seja, enquanto a comunicação informal é mais espontânea e que abrange todo tipo de relação social entre os colaboradores, a formal é aquela estrategicamente elaborada, dirigida, documentada, transmite informações, medidas e ordens.

Com base nesses dados podemos usar a comunicação formal e informal como exemplo para identificar as técnicas para conduzir reuniões.

Para o site Administradores.com “para que a comunicação seja eficaz, é necessário conhecer o perfil da empresa, saber como são processadas as informações, como são codificadas as mensagens, quais os meios utilizados, como se processa a comunicação e principalmente qual o seu fluxo”.

Sendo assim uma reunião pode ser conduzida formal e informalmente.

A seguir serão apresentadas 10 formas de como conduzir uma reunião segundo o site Administradores.com.

- 1. Planejamento** – definição da finalidade da reunião, os objetivos pretendidos, conteúdo a ser abordado.
- 2. Preparo** – a preparação é um elemento fundamental, conheça o assunto, estude o tema as práticas, estabeleça um roteiro de abordagem adequado ao tempo de duração da reunião.
- 3. Conteúdo, início, meio e fim** – Ao apresentar o assunto seja objetivo e claro quanto às contribuições desejadas, e atenha-se ao foco. Perguntas promovem a contribuição ou dispersam os diálogos. Quando buscar soluções para abrir o debate inicie a pergunta por: Diante do exposto quais alternativas poderemos apresentar para a situação x? Outro ponto importante é deixar claro onde se pretende chegar com esta abordagem? Qual sua importância

para os envolvidos? Isso trará mais objetividade e autonomia para a pessoa conduzir a reunião.

4. Seleção dos interessados – Ao selecionar os participantes de uma reunião, verifique a importância desta pessoa para esta reunião, o quanto ela está envolvida e interessada com o tema, ou como pode envolvê-la para obter o máximo de contribuições relevantes para os assuntos propostos.

5. Comunicação e confirmação – Ao organizar a reunião comunique com antecedência todos os participantes. Ao comunicá-los informe a pauta da reunião, e a finalidade da mesma, data, hora de início e término, para que todos possam programar suas atividades de modo a estarem presentes em tempo integral.

6. Pontualidade – tenha pontualidade comece a reunião no horário marcado em respeito aos presentes. Mesmo parecendo duro de mais, um acordo entre os participantes uma vez começado a reunião esta não deve mais ser interrompida por pessoas que chegaram atrasadas.

7. Foco e objetividade – mantenha o foco de sua pergunta com perguntas direcionadas, quais as contribuições, como elas podem alavancar os resultados, de que forma as alternativas sugeridas estão ligadas a finalidade proposta. Qual é a mais coerente para fechar.

8. Abertura e condução da reunião – a melhor forma de começar uma reunião e oferecer boas vindas aos participantes, e logo em seguida apresentar a pauta da reunião, esclarecendo o compromisso com o horário e a seriedade da mesma. É interessante ter um cronômetro isso o ajudará a manter o foco.

9. Recursos e ambiente – verifique com antecedência os recursos necessários incluindo os de mídia som, anexos e documentos a ser utilizados, se estão em número suficiente para cada participante, e sua qualidade. Outro ponto verifique se o local escolhido está livre de ruídos ou outros sons que possam interferir e prejudicar o andamento da reunião. Tenha sempre uma ata ou

outro meio de registrar os temas e decisões tomadas na reunião como um histórico e assim acompanhar os resultados recorrentes.

10. Fechamento – ao encerrar, reserve dez minutos para sintetizar os assuntos abordados, agradecer as contribuições de todos e reforçar o compromisso de cada um até a data da próxima reunião. Importante que todos já sejam informados da data e pauta da próxima reunião. Leia a todos a ata ou outro documento de registro da reunião certificando que todos estão cientes e acordados com as decisões tomadas, solicite as assinaturas, servindo como registro de presença e participação.

A empresa Energy Source também respondeu nosso questionamento relacionado a condução das reuniões que a empresa realiza.

(**Grupo**) Como são realizadas as reuniões da empresa? Elas são constantes e rotineiras? São participativas? Como os resultados das reuniões são conduzidos?

(**Energy Source**) As reuniões acontecem diariamente, abordando incentivos e melhorias. Os funcionários são orientados a participar das reuniões dando sugestões e opiniões. Os resultados das reuniões são levados até a alta administração da empresa e é discutido o tema para buscar soluções ou melhorias.

4. CONCLUSÃO

Conclui-se que para um bom funcionamento de uma organização, é imprescindível uma boa comunicação. Dentro de uma organização a comunicação se dá em vários tipos e níveis, sejam eles formais ou informais, ou verticais e horizontais; em ambas as situações, a peça chave é a comunicação, que começa com o emissor da mensagem, que deve pensar muito bem sobre como elaborá-la, qual vai ser o meio em que essa mensagem vai ser passada, e também tendo em mente que o receptor da mensagem pode entendê-la de maneira diferente, por isso é de extrema importância que a comunicação escrita seja redigida de maneira simples e clara, e que a comunicação verbal seja clara e focada. Tendo tomado todos esses cuidados, pode-se alcançar maior sucesso em diversos níveis da organização, como no trabalho em equipe e na produtividade.

Este projeto retrata o comportamento organizacional por meio da observação de uma empresa real, do ramo químico. De um modo resumido, foi apresentado os elementos integrantes do comportamento organizacional, identificando, com base no grupo, as atitudes e os valores que os permeiam. O estudo caracteriza-se como observacional, baseado em uma breve interação e por meio de algumas perguntas pertinentes ao gestor deste negócio. Os resultados indicam que, nessa organização, a base da gestão do comportamento para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas é a confiança, aliada a qualidade do trabalho em equipe e sua comunicação e identificamos de que o desejo de seus membros é o de serem produtivos, e, sua necessidade, a de serem reconhecidos.

REFERÊNCIAS

AZEREDO, Tiago. O processo de comunicação dentro da empresa. Administradores.com. 05 jul. 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-processo-de-comunicacao-dentro-da-empresa>> Acesso em: 08/06/2020

LIMA, Juliana , O Comportamento Humano nas Organizações, 15 de Setembro de 2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-comportamento-humano-nas-organizacoes#:~:text=O%20homem%20%C3%A9%20proativo%3A%20o,na%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20como%20fora%20dela.&text=O%20homem%20tem%20diferentes%20necessidades,por%20uma%20variedade%20de%20necessidades>> Acesso em 10/06/2020.

TREINAMENTOS, Danielle, 10 Dicas para realizar uma reunião de sucesso, 25/01/2016. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/10-dicas-para-realizar-uma-reuniao-de-sucesso>> Acesso em 10/06/2016

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano nas organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. Disponível em :<<https://administradores.com.br/artigos/o-comportamento-humano-nas-organizacoes>> Acesso em:08/06/2020

CHIVALSKI, Vivien. Comunicação escrita eficaz nas empresas. Integração Escola de Negócios. Opinião RH. 16 dez. 2013. Disponível em:<<https://opiniaorh.com/2013/12/16/comunicacao-escrita-eficaz-nas-empresas/>> Acesso em: 08/06/2020

COSTA, Maria. Comportamento humano no trabalho. Uol Cursos Tecnologia Educacional Ltda. Porta Educação. Disponível em:<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/comportamento-humano-no-trabalho/51048>> Acesso em: 08/06/2020

DINIZ, Sergio. CEO do futuro: Os impactos da cultura organizacional nos negócios. Publicado em 04/07/2018. Disponível em:<https://ceodofuturo.org.br/os-impactos-da-cultura-organizacional-nos-negocios/?gclid=EAIaIQobChMikP_RiYqC6gIVDwWRCh2fJgpoEAAYASAAEgIYR_D_BwE> Acesso em: 14/06/2020

ENERGY SOURCE. Soluções de Armazenamento de Energia de Alta Performance. Sobre a empresa. Disponível em: <<http://www.energysource.com.br/sobre.html>> Acesso em 08/06/2020

GUADAGNIN, Claudia. Petróleo branco - mercado de lítio vai crescer 290 % até 2020. Gazeta do Povo. 31 mar. 2016. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/energia-e-sustentabilidade/petroleo-branco-mercado-de-litio-vai-crescer-290-ate-2020-3totd5h2ddnic1ousqfwi369s/>> Acesso em: 14/06/2020

HOLL, Isabela. Dificuldades no trabalho em equipe. CAE Treinamentos. 04 abr. 2019. Disponível em: <<https://caetreinamentos.com.br/blog/gestao-empresarial/dificuldades-no-trabalho-em-equipe/>> Acesso em: 08/06/2020

LEITE, Nildes Pitombo; LEITE, Fabio Pitombo; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Artigo - Gestão de Pessoas em Organizações - Gestão do Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas: Um estudo observacional. DOI: 10.5700/rege423. Disponível em: <[file:///C:/Users/alexandre/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/49884-Article%20Text-61465-1-10-20130114%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/alexandre/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/49884-Article%20Text-61465-1-10-20130114%20(1).pdf)> Acesso em: 14/06/2020

MARQUES, José Roberto. Blog. 07 abr. 2016. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/importancia-trabalho-em-equipe-nas-empresas/>> Acesso em: 08/06/2020

ROBBINS. S. P. Comportamento Organizacional. São paulo: Prentice Hall, 2002..

ANEXOS

SEDE ENERGY SOURCE EM SJBV



Figura 1

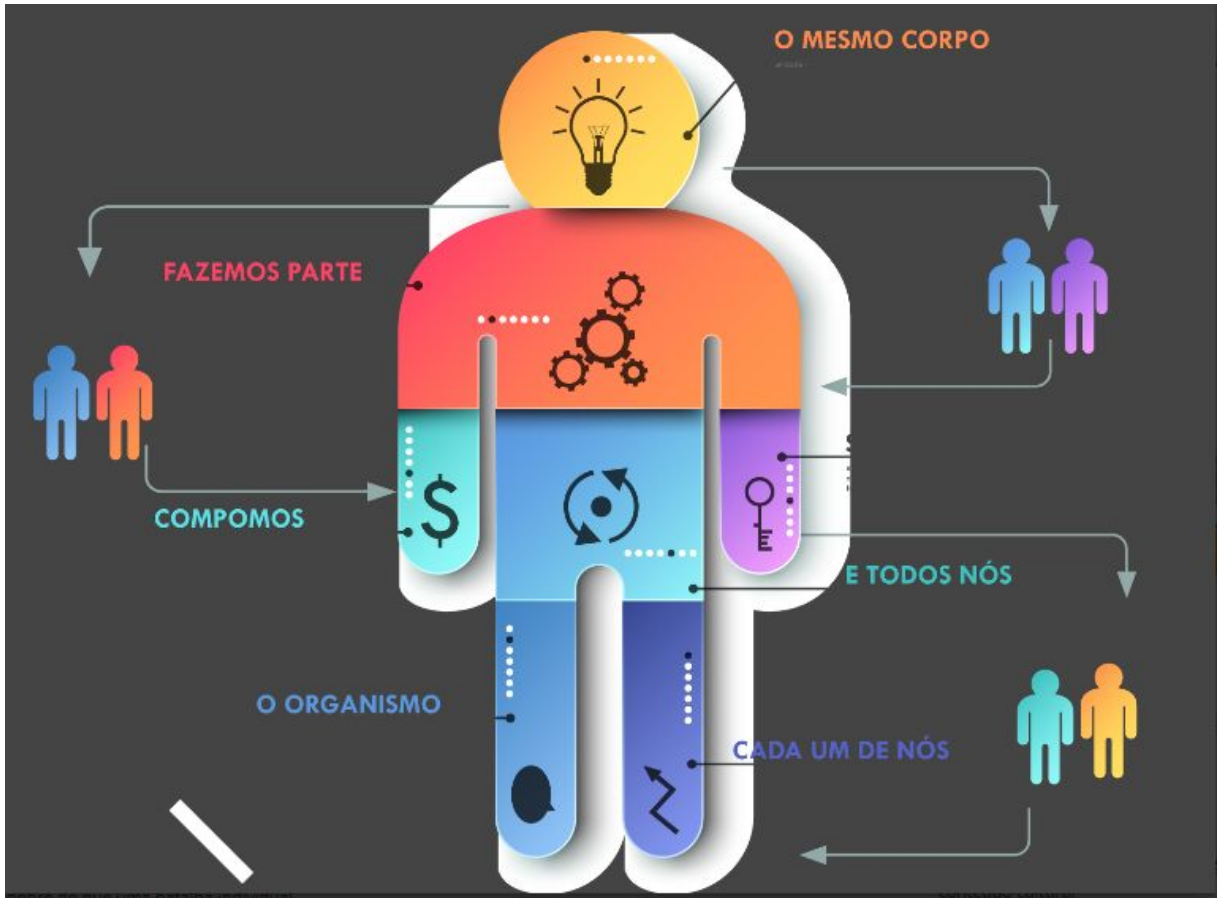


Figura 2 - Ambiente do trabalho

COMUNICAÇÃO ENTRE OS MEMBROS DA EQUIPE



Figura 3



Figura 4 - Desafios do trabalho em equipe



Figura 5

