



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

**KENIA PARREIRA BARBAGLIA FONSECA
MAGAZINE**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

KENIA PARREIRA BARBAGLIA FONSECA
MAGAZINE LTDA

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

Dulcinea da Penha Ferreira Araujo RA 1012020100821

Janaina Aparecida da Silva RA 1012020100121

Elizabeth Soares Guerra, RA 1012020100834

Sergio de Siqueira, RA 1012020100835

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	5
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	8
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	13
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	14
4. CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17
ANEXOS	18

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de realizar uma análise de como se dá o trabalho em equipe em uma empresa real, as dificuldades enfrentadas e as formas de comunicação utilizadas pelas pessoas, principalmente quando estão reunidas.

Para isso utilizamos a empresa KENIA PARREIRO BARBAGLIA FONSECA MAGAZINE LTDA, filial localizada no Município de Poços de Caldas MG, representada pela gestora Eliene, pós graduada em liderança, que através de um bate papo virtual com o grupo, pode nos dar uma visão clara do comportamento da empresa e dos funcionários em relação ao assunto ora abordado.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa abordada será Kenia Parreira Babaglia Fonseca Magazine Ltda, nome fantasia Montreal Magazine, aberta em 08/05/2019, CNPJ: 02.087.323/0038-81. Trata-se de uma empresa familiar, constituída por 5 pessoas (Pai, mãe e 3 filhos) que atua no ramo de artigos moda e lar. Localizada na Rua São Paulo, 109 , centro, Poços de Caldas/MG, CEP 37701-012

Breve Relato :

Seu fundador João Antônio Fonseca, de origem simples e muito humilde, não imaginava que poderia chegar tão longe. Iniciou sua vida profissional ainda um menino como faxineiro de uma grande rede de magazine (Casas Pernambucanas) e pelo seu excelente comprometimento foi promovido a entregador, na época de bicicleta (...detalhe.... ele não sabia andar de bicicleta), o que lhe rendeu várias broncas de seu gerente pelos atrasos nas entregas, pois ele para não perder a chance da promoção fazia as entregas empurrando a bicicleta, depois foi promovido a vendedor, participou de projeto trainee e ...

Hoje possui 45 lojas espalhadas em 3 estados brasileiros , São Paulo , Minas Gerais e Mato Grosso Sul.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O estudo do comportamento humano nas organizações é uma ferramenta valiosa que visa a compreensão dos fenômenos de motivação para o trabalho, liderança, influência, administração de conflitos, cultura organizacional, valores, atitudes, comunicação, equipes de alto desempenho, diferenças individuais, mudança e resistência a mudanças, entre outros. Possibilita compreender a dinâmica dentro de uma organização em prol de seu objetivo, que é maximizar esforços e alcançar o máximo de eficácia possível.

A importância de compreender o comportamento organizacional se alinha com o objetivo de alcançar vantagem competitiva e, a partir disso, diferenciar-se no mercado contemporâneo pós-globalizado.

Nesta unidade tentaremos abordar os aspectos relacionados às equipes, aos seus comportamentos e as dificuldades para trabalhar de forma integrada, harmoniosa e conjunta.

3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE

Na literatura encontramos diversas conceituações de equipes de trabalho, contudo, apesar do amplo leque de definições o importante é adotar uma que descreva claramente a natureza do desempenho que se busca definir.

Para este estudo adotaremos a definição trazida por Machado (1998), para quem equipes de trabalho constituem “um sistema de relações dinâmicas e complexas entre um conjunto de pessoas, que se identificam a si próprias e são identificadas por outras pessoas dentro da organização como membros de um grupo relativamente estável, que

interagem e compartilham técnicas, regras, procedimentos e responsabilidades, utilizadas para desempenhar tarefas e atividades com a finalidade de atingir objetivos mútuos [...] (Machado, 1998, p. 7).”

O estudo sobre a influência dos grupos no comportamento organizacional vem desde o início do século XIX. Uma série de pesquisas realizadas em uma fábrica da Western Electric Company, nos Estados Unidos, entre 1.927 a 1.933, por um professor da Universidade de Harvard, Elton Mayo, em que se procurou estudar, a princípio, os efeitos da iluminação em trabalhadoras de uma linha de montagem de relés, sob condições controladas, acabou por evidenciar que a mudança comportamental foi provocada pelo sentimento e não pela luz. O fato de sentir-se parte importante de um processo, de poder construir um grupo com quem se compartilhava trabalho, assim como objetivos comuns, gerou o dinamismo que levou ao aumento da produtividade.

A partir de uma experiência concreta, descobriu-se que variáveis psicológicas podem influenciar na produtividade. O sentimento de ser importante, de pertencer a um grupo de amigos com objetivos comuns, é provavelmente o conjunto de variáveis que pode influenciar definitivamente entre o êxito ou o fracasso de um empreendimento, e isso deve ser levado em conta na hora de administrar pessoas, uma vez que o grupo pode ter um efeito motivador no desempenho dos trabalhadores.

A riqueza na formação de equipes se dá não simplesmente pelo que os seus membros têm em comum, mas principalmente pelas suas características e habilidades individuais que permitem atingir com mais facilidade uma meta comum, através do trabalho coletivo. Nesse contexto torna-se de grande importância as habilidades de comunicação entre os membros da equipe e da organização. Assim, ao abordarmos comunicação nos grupos, falamos de um fenômeno que é tanto vital para o funcionamento desses grupamentos como de alta complexidade, uma vez que depende do desenvolvimento de códigos comuns de emissão e de interpretação das mensagens.

Sabemos que na comunicação existem vários elementos que interferem nesse processo, são eles: emissor, receptor, mensagem e codificação. De maneira simplificada, podemos dizer que o emissor é a fonte de onde parte a mensagem; o receptor é o destinatário, que recebe e interpreta a mensagem; a mensagem em si

constitui o conteúdo enviado e recebido; e, por último, a codificação é o sistema utilizado para transformar o conteúdo a ser enviado em símbolos, podendo ter naturezas diversas. E nós somos seres interativos, interferimos e criamos nossa realidade ao mesmo tempo que captamos, pelos nossos sentidos, o que vem do exterior. O processo de comunicação passa também por esse processo, de modo que a recepção da mensagem não é “pura”, pois não sai do emissor e chega ao receptor da mesma forma, é reinterpretada por cada um dos receptores.

No cotidiano, além da comunicação oral, incluímos a corporal, as emoções, o tom da voz, o poder e toda a sutileza de um idioma, o que pode alterar ainda mais a mensagem gerando consequências como fortes resistências, conflitos e, muitas vezes prejuízos que poderiam ser evitados de formas simples dentro de uma organização, como utilização de estruturas que permitam às pessoas olhar-se face a face durante a comunicação.

Atualmente novas formas de comunicação estão na ordem do dia. Os membros dos grupos não precisam estar presentes para realizar as tarefas, compartilhar informações ou socializar, surgiram novos formatos e desenhos de grupos, como os grupos e equipes virtuais nas organizações. Tecnologias da comunicação como videoconferência, correio eletrônico, internet e redes sociais estão permitindo formar equipes virtuais nas organizações que, separadas temporal e espacialmente, fazem seus membros colaborar e compartilhar conhecimentos de forma mais rápida apesar da distância, do tempo e dos limites físicos.

Da análise desse cenário presencial e virtual, compreende-se a importância que a comunicação tem para o êxito no trabalho de grupos e equipes.

Buscando conhecer como se dá o trabalho em equipe em uma empresa real, entrevistamos Eliene Dias Marcondes, gestora da empresa Kenia Parreira Barbaglia Fonseca Magazine Ltda, nome fantasia Montreal Magazine, que nos passou as seguintes informações:

A empresa em questão trabalha com a formação permanente de 03 tipos de equipes, sendo: equipe de moda, equipe de lar e equipe administrativa.

Durante a entrevista a gestora fez considerações quanto ao momento de insegurança e perdas causadas pela pandemia tanto para a organização quanto para as pessoas, uma vez que fez-se necessário a redução do quadro de colaboradores. Porém, apesar disso, pôde observar efeitos positivos no trabalho em equipe, que devido à redução do quadro, as pessoas se esforçaram para adquirir mais conhecimentos e habilidades o que tornou as equipes mais envolvidas, fortes e produtivas.

Afirmou em suas declarações, que a empresa preocupa-se fortemente com a eficácia na comunicação com seus colaboradores e entre os membros das equipes, priorizando o “olho a olho”.

Outro ponto citado, foi a priorização da gestão por autonomia e colaboração nas suas equipes e não de recompensa ou punição, porém, reconhece que para que este tipo de gestão funcione, é necessário muita maturidade por parte dos membros das equipes, para que sejam capazes de tomar as decisões certas. Afirma que assim as equipe se sente parte do projeto, trabalham com mais envolvimento e satisfação.

A composição das equipes é feitas através de estudo das personalidades, para que cada um consiga alcançar seu melhor desempenho e conseqüentemente o sucesso da equipe.

3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE

Neste tópico abordaremos sobre as dificuldades para se trabalhar em equipe.

Sabemos que toda equipe é um grupo, mas nem todo grupo é uma equipe. Um grupo pode ser definido como um conjunto de pessoas com objetivos comuns, que em geral se reúnem por afinidades. O respeito e os benefícios psicológicos produzem resultados de aceitáveis a bons. No entanto, este grupo não é uma equipe.

A equipe, além de ter seus membros voltados para os mesmos objetivos com papéis e funções bem definidas, possui uma série de fatores positivos que a distingue do grupo e garante a obtenção de excelentes resultados com muita sinergia e criatividade.

Quando falamos de equipes, temos que levar em conta que ela é formada por pessoas com diferentes personalidades, crenças, sentimentos, experiências, etc. Cada

pessoa apresenta um perfil que influenciará em sua atuação na equipe. Estudos mostram que existem várias dificuldades para se trabalhar em equipes, a seguir, vamos abordar as mais constantes:

- **Confiança:** talvez o ponto mais difícil quando se fala em trabalho em equipe. Como se trata de um trabalho interdependente, é extremamente importante que um acredite na qualidade do trabalho do outro. É necessário que todos se sintam responsáveis pelo resultado final. As vitórias ou as derrotas serão de todos.
- **Respeito:** o respeito passa por muitos aspectos do trabalho em equipe. Pessoas diferentes desenvolvem trabalhos de maneiras diferentes, isso não quer dizer que uma maneira ou outra está errada. Temos o infeliz hábito de acreditar que se algo não foi feito exatamente do jeito que achamos que devia, está errado, é exatamente a diferença entre as pessoas que enriquece o trabalho em equipe.
- **Comunicação:** comunicar de forma clara e objetiva é primordial para se relacionar com outras pessoas. Aprender a escutar e a falar na hora certa, ter habilidade ao expor o ponto de vista quando discordar das pessoas, ter empatia ao se expressar. A comunicação é muito mais que verbal e escrita, envolve gestos, expressões faciais e corporais, o contexto, a postura do emissor e do receptor e muito mais.
- **Comprometimento e Pró-atividade:** nenhum trabalho em equipe irá funcionar sem comprometimento e pró-atividade dos membros. São características que sempre serão sentidas pela equipe durante o desenvolvimento de um trabalho. Cada membro deve buscar a maior qualidade possível em suas entregas, estando atento ao objetivo a ser atingido, sempre disposto a ajudar e a resolver os problemas juntamente com a equipe, quando trabalhamos para o nosso sucesso e para o sucesso do outro, saímos do status de grupo e passamos a ser uma equipe.
- **Planejamento:** a organização é importante para que todos tenham consciência de quais são suas tarefas dentro do trabalho em equipe. É necessário que todos saibam qual o objetivo da tarefa que estão cumprindo.
- **Humildade;** a humildade está diretamente ligada à confiança e ao respeito. Entender que alguém tem um destaque maior e não se ressentir com isso também é trabalho em equipe. Embora equipes sejam altamente colaborativas, isso não quer dizer que todos terão o mesmo nível de exposição. Pessoas são

diferentes, o desafio de ser humilde é valorizar de forma sincera o trabalho dos colegas e fazer com que todos se sintam parte importante da equipe.

- Feedback; uma equipe não nasce do dia para a noite. Erros acontecem, conflitos acontecem, as pessoas possuem egos a serem balanceados e opiniões a serem discutidas. É muito importante aprender a dar e receber feedback. Ao dar um feedback é necessário pontuar quais são os problemas e o que pode ser corrigido sem levar para o pessoal, mantendo-se fiel a fatos e dados. Ao receber um feedback é necessário ouvir, ter empatia com quem fala, perceber o ponto de vista e perguntar o que for necessário para entender melhor o que o levou a receber esta avaliação, refletir e entender o que pode ou deve ser mudado. Atualmente o feedback entre gestores e colaboradores é muito valorizado, mas a conversa entre pares, pessoas que estão trabalhando juntas, é tão importante quanto, já que, no dia a dia, são essas pessoas que interagem entre si.

A administração tem um papel fundamental no tocante ao sucesso de suas equipes. Deve se preocupar com aspectos desde a formação da equipe, unindo pessoas com perfis e habilidades que permitam um trabalho interdependente formando um todo que se completa para executar com maior eficiência o trabalho a ela atribuído até ao monitoramento do clima organizacional e satisfação no trabalho.

A tarefa de formar equipes competentes pode ser facilitada utilizando algumas ferramentas, dentre elas destacamos o Mapeamento de Perfil Comportamental conhecido como DISC, que trata-se de uma avaliação de personalidade, baseada no trabalho de Willian Moulton Masterson, que tinha com objetivo compreender como o ser humano lida com o ambiente onde está inserido. Masterson identificou que os indivíduos possuem duas importantes esferas comportamentais (a própria percepção a respeito do seu poder pessoal com relação ao ambiente em que está inserido) e externa (análise do ambiente) que estimula quatro variáveis comportamentais que podem ser moldadas de acordo com os referenciais que são; Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

Vale ressaltar que todos nós possuímos essas quatro características inerentes com um perfil em predominância que ajuda na construção da individualidade e singularidade de cada um, não existindo um perfil melhor ou pior. Todos precisam desenvolver algum ponto em seu modo de agir, assim como têm suas qualidades.

Dentro de uma empresa, é preciso ter os quatro tipos de perfis, ou seja, são necessários desde funcionários mais produtivos até os mais cautelosos. O que vai diferenciar é a função que cada perfil exerce, uma vez que isso determinará se ele terá sucesso nessa atividade ou não.

Monitorar o clima organizacional e a satisfação no trabalho, através de pesquisas e acompanhamentos por parte da administração, colocando em prática ações baseadas nos resultados, levando em consideração também problemas pessoais, podem trazer maior engajamento e comprometimento dos funcionários, evitando situações prejudiciais como baixa produtividade, rotatividade, absenteísmos e atrasos, furtos ou comportamentos antiéticos, violência ou, em outras palavras, das mais variadas formas de agressões física e verbal no trabalho.

Durante a entrevista, percebemos que a empresa se preocupa com a formação de suas equipes e com a satisfação de seus colaboradores.

Quando perguntamos à gestora sobre o comportamento de seus colaboradores e as dificuldades citadas acima, nos relatou que utiliza com frequência o Mapeamento de Perfil Comportamental, método DISC, ferramenta que tem contribuído muito para o sucesso de suas equipes. Relatou que trabalham em um ambiente de confiança, porém com um sistema de monitoração que é do conhecimento de todos desde o ingresso na empresa.

O respeito entre as pessoas da empresa e para com os clientes é de extrema importância e prioridade. Respeito às diferenças, às dificuldades individuais, às limitações. A administração está sempre próxima à equipe, trabalhando lado a lado, oferecendo ajuda necessária.

A comunicação é clara e objetiva, com preferência para a oral, feita “olho no olho” como nos diz a gestora. No dia a dia e nas reuniões, permite uma participação sem julgamentos, sem medo de errar e ainda completa dizendo “para aprender, tem que errar.”

Valoriza o comprometimento e o bom desempenho da equipe. Oferece constantemente feedback de forma clara e objetiva e afirma que aposta nesta ferramenta, pois a considera uma forma de ajudar as pessoas a se conhecerem melhor.

Acredita que os conflitos são importantes para agregar inovação de idéias desde que não se elevem ao confronto.

Percebemos que apesar das dificuldades de se trabalhar em equipe, estas, quando bem administradas por gestores que se preocupam tanto com sua formação como com a de seus colaboradores, mantendo-se sempre atualizados, oferecem grandes possibilidades de sucesso.

Ao comparar a experiência que vivenciamos com o trabalho em nossa equipe com as vivenciadas pelas equipes da empresa escolhida, encontramos muitos pontos em comuns.

Interagimos com pessoas de diferentes perfis e habilidades, localizadas em cidades diferentes o que se assemelha aos diferentes setores da empresa, com idéias diferentes que nos proporcionou um enriquecimento na elaboração do nosso trabalho.

Acredito que no decorrer do trabalho apareceram vários perfis, alguns com mais ou menos destaque.

A plataforma virtual, também utilizada na empresa para reuniões, foi de grande utilidade para a concretização de nossas atividades, tanto na comunicação do grupo quanto na realização da entrevista.

Enfrentamos várias dificuldades, como distância, equipamentos que não atendiam às necessidades atuais, escassez de tempo devido ao trabalho de cada um dentre outras. Mas apesar das dificuldades o sentimento de colaboração, esforço e pertencimento nos ajudou a atingir nosso objetivo.

3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

Para uma comunicação eficaz é fundamental ter clareza e objetividade no assunto abordado e ser coerente no uso das palavras para evitar desentendimento uma vez que as palavras não têm um sentido único ou literal, tudo depende do contexto em que são empregadas.

Tanto na comunicação oral quanto na escrita é fundamental adequar a mensagem aos interlocutores, conhecer o público-alvo, escolher a melhor linguagem a ser usada e se será uma abordagem formal ou informal.

3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA

Para uma boa estrutura da mensagem escrita é preciso se atentar ao objetivo do que se pretende comunicar e utilizar uma boa organização textual.

Sugere-se estabelecer algumas etapas essenciais na construção de uma mensagem escrita que são: definir o objetivo do texto; selecionar a abordagem do tema tratado; hierarquizar as informações abordadas no texto e excluir as que não serão; recorrer a elementos de fundamentação das idéias como dados, caso, exemplo, analogia, utilidade da informação, causa, consequência; escolher palavras, formatação e recursos visuais adequados aos leitores e aos objetivos do texto para materializar a informação.

A abordagem pode ser mais ou menos formal de acordo com a imagem social de quem receberá a mensagem; notícias ou assunto desagradáveis também precisam ser comunicados.

Uma comunicação escrita precisa dar ênfase às boas notícias no começo do parágrafo. Notícias desagradáveis devem ocupar lugar secundários como segundo parágrafo por exemplo e em um menor espaço. É preciso mesclar pontos positivos e negativos, e sempre finalizar com algo positivo .

A empresa escolhida utiliza diversas formas de comunicação: escrita, verbal, formal, informal .

A formal geralmente é utilizada quando o objetivo é comunicar assuntos importantes relacionados ao trabalho, principalmente feita pela administração onde prevalece a comunicação escrita, principalmente através e-mails. A gestora acredita na união das duas formas oral e escrita, para alcançar maior efetividade.

Também são utilizados aplicativos de mensagem, tipo whatsapp através de dois grupos: formal e informal, onde todos são convidados a participar sem que seja obrigatório. No grupo formal, onde são tratados assuntos de maior seriedade, todos participam voluntariamente, sendo que somente a diretoria posta orientações. Já o grupo

informal, utilizado para descontração, onde todos podem postar o que quiserem, apenas alguns participam.

A gestora declara que a mensagem escrita mesmo sendo muito clara para o locutor, pode gerar dúvidas e interpretações distintas, por isso sempre reforça com comunicação verbal .

Nos contou que certa vez fez o seguinte comunicado através mensagem escrita :

“Equipe, vamos promover uma liquidação no departamento de vestuário Feminino onde roupas que contenham etiquetas amarelas terão 50 % de desconto” (acreditando conter todas as informações relevantes).

Porém foi chamada pelo caixa, com o seguinte questionamento: Essa determinada peça infantil também está com 50 % ? (constatando que mensagem não foi corretamente entendida pelo receptor)

Situações como essa reafirmam a necessidade de se verificar o grau de entendimento das mensagens, principalmente as escritas.

3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL

Para a eficácia da comunicação oral precisamos nos adequar ao contexto, podendo ser formal ou informal, controlar a altura e ritmo da fala, atentarmos a linguagem não verbal como postura, gestos e expressões faciais.

A comunicação formal é um dos maiores desafios da comunicação oral, e sempre que nos dirigirmos a um público especializado, devemos focar neste tipo de linguagem, usando inclusive a norma culta como padrão de linguagem.

No mundo dos negócios ou em qualquer outra área em que seja necessária a organização de um grupo de trabalho, as reuniões se tornam indispensáveis

No entanto existe um senso comum que reuniões podem dispendir muito tempo útil e ser ineficientes.

E por isso é preciso ter uma boa preparação, planejar, se adaptar à situação e ao público, conhecer e dominar o assunto, administrar o tempo, praticar, desenvolver técnicas que envolvam o público. O responsável por conduzir uma reunião deve

planejá-la com antecedência e comunicar aos envolvidos para que todos estejam cientes da importância de sua participação.

Para se preparar é de fundamental importância saber o tamanho do público, sua faixa etária e formação profissional. Para que a reunião seja produtiva é importante ter foco, objetividade, checar os tópicos para ter controle do tempo e incentivar as participações.

Quanto ao método pode ser por improviso, leitura ou memorização, sendo o mais eficaz uma mesclagem entre os três .

Nas situações que exigem uma comunicação formal é importante se atentar para o tempo disponível para a fala.

No ambiente empresarial, dependendo da situação, pode ser usada tanto a comunicação formal quanto a informal

A comunicação informal, apesar de não ter tantas regras, demanda um certo cuidado no ambiente profissional, não pode ser utilizada da mesma maneira que entre amigos e familiares, exige compromisso e uma certa seriedade.

Em uma apresentação informal, por exemplo, para um público jovem podemos interagir com humor para quebrar o gelo.

As reuniões da empresa Montreal Magazine, filial Poços, são feitas rotineiramente entre gestora e colaboradores, 3 vezes por semana, sendo às terças, quintas e sábados .

A gestora opta por reuniões Informais porém com seriedade, para discutir temas como novas diretrizes, promoções, ajustes, orientações, alinhamentos de resultado, dentre outros.

Para ter um bom resultado defende e encoraja a participação de todos, envolvendo seus colaboradores para que não se sintam como meros executores de tarefas, tendo liberdade para perguntar e se expressar livremente, sem medo de represálias, onde destaca:

“ Não acredito em comando e controle e sim em participação e colaboração”.

Finaliza fazendo a seguinte afirmação :

“Para uma comunicação efetiva não se pode ter julgamentos, pois com medo não se aprende “

Eliene Marcondes .

4. CONCLUSÃO

Neste projeto abordamos o trabalho em equipe e a comunicação entre as equipes em um contexto organizacional, utilizando a empresa Kenia Parreira Barbaglia Fonseca Magazine Ltda, filial localizada em Poços de Caldas MG.

Discorreremos sobre as diferenças entre grupo e equipe, abordando os comportamentos individuais que colaboram para a participação em equipes e também as dificuldades encontradas pelas pessoas para se trabalhar em equipe. Apresentamos um comparativo entre as dificuldades elencadas pela empresa em estudo e as que enfrentamos durante a execução do projeto.

Apresentamos noções sobre as formas de comunicação nas organizações, oral e escrita, a eficácia de cada uma delas, abordando os tipos de linguagem formal e informal e as situações em que cada uma se apresenta como mais adequada.

Através da gestora Eliene Dias Marcondes, tivemos a oportunidade de conhecer como tudo isso funciona em uma empresa real de uma forma bastante enriquecedora, graças ao seu conhecimento e profissionalismo e também à sua receptividade.

REFERÊNCIAS

<https://cnpj.biz/02087323003881>

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-psicologia/o-que-e-e-como-funciona-o-teste-disc/>

<https://pt.linkedin.com/pulse/6-maiores-dificuldades-de-realmente-se-trabalhar-em-bonfim-de-aguia>

Newstrom, John W. Comportamento organizacional [recurso eletrônico]: o comportamento humano no trabalho/John W. Newstrom; tradução; Ivan Pedro Ferreira Santos; revisão técnica: Carlos Tasso Eira de Aquino, - 12.ed. - Dados eletrônicos. - Porto Alegre: AMGH,2011

Noble, Debbie Mello - Comunicação e Expressão: - SAGAH Soluções Educacionais Integradas

Psicologia, organizações e trabalho no Brasil[recurso eletrônico]/Organizadores, José Carlos Zanelli, Jairo Eduardo Borges-Andrade, Antonio Vigílio

ANEXOS











