



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**GESTÃO FINANCEIRA**

**PROJETO INTEGRADO**

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

**GOOGLE**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**GESTÃO FINANCEIRA**

**PROJETO INTEGRADO**

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

**GOOGLE**

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.  
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES  
BORSARI

ESTUDANTES:

HADASSA DE O. CUNHA, RA 1012019100477

JÉSSICA FONSECA PIRES, RA 1012018200113

JÉSSICA O. SANTOS, RA 1012020100231

JÉSSICA GIAVERA, RA 1012020100485

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>5</b>
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	5
3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE	8
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	10
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	12
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	14
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	15
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>18</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O trabalho realizado, tem por objetivo a análise da comunicação entre as equipes no contexto organizacional e sua eficácia na comunicação escrita e oral. Nesse contexto, realizaremos a análise na empresa Google Inc.

A empresa Google Inc. é uma multinacional norte-americana que oferece produtos e prestações de serviços na Internet. E juntamente com Apple e Amazon, está no ranking das três mais valiosas do mundo.

Atualmente, a empresa Google abriga mais de 24.000 trabalhadores por todos os recantos do Planeta, sendo a maior parte concentrada em Mountain View, na Califórnia, onde é localizada sua sede. Um dos diferenciais da empresa é sua comunicação com seus funcionários e compartilhamento de ideias.

O compartilhamento de ideias num “padrão Google” é planejar um programa de treinamentos semanais, em que gestores ou assistentes dedicam de uma a duas horas para aprofundar os conhecimentos da sua própria equipe ou de outras equipes. Por exemplo, Marketing pode alinhar com Vendas e Pós-Vendas o discurso de marca com os clientes, e ficar a par das suas principais dúvidas, para refinar a comunicação. Da mesma forma, TI pode manter todo o time atualizado sobre atualizações no produto, e aprender sobre usabilidade com o time de Design.

Desse modo, a empresa desempenha um trabalho em equipe, com governança e transparência, tendo como uma das bases essenciais a comunicação e relacionamento sólido entre as linhas: vertical e horizontal.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa Google Inc, foi fundada nos EUA em 1998 por Larry Page e Sergey Brin. A empresa é uma multinacional norte-americana que oferece produtos e prestações de serviços na Internet. A princípio era um negócio privado, mas em 19 de agosto de 2004 transformou-se em um empreendimento público.

Hoje a empresa é uma das três mais valiosas do mundo, juntamente com Apple e Amazon. Além disso, a companhia possui hoje um grande repertório de produtos que vão muito além da Busca na web, que ainda é seu carro-chefe.

O portfólio do Google conta também com o sistema operacional Android, os aplicativos Maps, Waze e Fotos, o navegador Chrome, o cliente de e-mail Gmail, o serviço de armazenamento em nuvem Google One, as lojas de apps, música e filmes Google Play, além da plataforma de vídeos YouTube.

Mas recentemente a empresa vem apostando também em hardware, com a linha de smartphones Pixel, os assistentes domésticos da linha Google Home, o tablet Pixel Slate, o laptop Pixel Book e o roteador Google Wifi.

Atualmente, a empresa Google abriga mais de 24.000 trabalhadores por todos os recantos do Planeta, sendo a maior parte concentrada em Mountain View, na Califórnia, onde é localizada sua sede.

No Brasil, a empresa Google chegou em 2004, onde instalou sua principal sede no Brasil, no município de São Paulo, no endereço AV BRIGADEIRO FARIA LIMA , 3477, com CNPJ cadastrado 06.990.590/0001-23, onde ficam localizadas suas equipes de vendas e relações públicas.

Desde o começo a meta deste empreendimento é tornar os dados dispersos pelo mundo organizados, ao alcance de todos e proveitosos. Sua bandeira principal é a frase “Não seja maligno”, criada por seu engenheiro, Paul Buchheit. Sua maior fonte de renda é o setor publicitário, movimentado pelo programa AdWords.

## **3. PROJETO INTEGRADO**

### **3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**

Com o objeto de descobrir como construir uma equipe mais produtiva , o Google montou um estudo chamado “Project Aristotle” (“Projeto Aristóteles) que se baseia em centenas de entrevistas com os funcionários e as análises de dados de mais de 100 equipes de trabalho na empresa.

Em 2011 a Google teve a ideia de construir um time perfeito. O processo seria feito com base nos dados que a empresa já tinha. Durante 10 anos, aproximadamente, foram gastos milhões de dólares para entender o comportamento de seus profissionais; por exemplo, quem almoçava junto ou quais características eram compartilhadas pelos melhores gestores.

Por mais que essas informações pareçam desconexas, elas têm relação direta com a produtividade. Para chegar a uma interpretação, a equipe da Google primeiro definiu o que é um time: é uma reunião de pessoas que trabalham juntas, planejam ações, resolvem os problemas, tomam decisões e avaliam o progresso de um serviço. Cada um desses indivíduos precisa do outro para colocar suas atividades em prática.

Em seguida, o propósito foi entender como a eficiência poderia ser mensurada. Depois de muitas considerações, os pesquisadores chegaram a uma combinação de avaliações quantitativas e qualitativas. A medição foi embasada em quatro perspectivas diferentes:

- Avaliação executiva da equipe
- Avaliação do líder
- Avaliação dos membros do time
- Desempenho de vendas do trimestre

No Projeto Aristóteles desenvolvido pela Google, as equipes eram formadas por 3 a 50 indivíduos.

Ao identificar as posturas de cada profissional, o objetivo da Google com o Projeto Aristóteles era bastante clara: aumentar a produtividade e o desempenho pela combinação das melhores pessoas. A partir desse contexto, os pesquisadores da iniciativa revisaram cerca de 50 anos de trabalhos acadêmicos para entender como as equipes trabalhavam.

A princípio, existiam algumas hipóteses, bastante compartilhadas no mundo corporativo. Por exemplo:

- As equipes são mais eficientes quando todos são amigos fora do trabalho;
- O ideal é colocar todos introvertidos para trabalhar no mesmo grupo.

O problema é que nenhuma dessas suposições havia sido testada. Na pesquisa realizada nos trabalhos científicos, o intuito foi identificar como as equipes de alta performance eram formadas, ou seja, se foram criadas com pessoas com interesses similares, se a motivação era derivada de alguma bonificação etc.

Com base nessas análises, os pesquisadores passaram a verificar o comportamento dos grupos dentro da própria Google. Eles queriam descobrir se os colegas saíam juntos fora do horário de trabalho, se tinham os mesmos hobbies, se as origens educacionais eram similares, se o desempenho era melhor com mais extrovertidos ou introvertidos, entre outros critérios.

O resultado foi o desenho de um diagrama que apresentava quais equipes contavam com integrantes que apresentavam sobreposição de competências e quais delas tinham atingido as metas delineadas. Ao mesmo tempo, foi verificado quanto tempo as equipes permaneceram juntas e se o equilíbrio de gêneros aumentava as chances de sucesso.

Foram identificados 180 times — 115 de engenharia e 65 de vendas. Eles misturavam alto e baixo desempenho para que os pesquisadores pudessem analisar a

composição de cada equipe (como traços de personalidade, dados demográficos e habilidades de vendas) e sua dinâmica (isto é, como um colega trabalhava com outro).

As ideias foram todas retiradas das pesquisas científicas analisadas previamente e da experiência da Google. Em seguida, foram realizadas entrevistas duplamente cegas com os líderes, a fim de entender o que eles consideravam que era imprescindível para chegar à eficácia.

Alguns dos itens utilizados no estudo foram:

- Dinâmica de grupo: o indivíduo se sente seguro para expressar opiniões divergente às da equipe;
- Conjunto de habilidades: o profissional considera ser bom em ultrapassar obstáculos e desafios;
- Traços de personalidade: a pessoa se vê como confiável;
- Inteligência emocional: o talento ignora os problemas de outras pessoas.

Buscar o segredo das equipes de sucesso foi apenas um dos vieses encontrados pelo Projeto Aristóteles da Google. Os pesquisadores chegaram à resposta. No entanto, ela foi reveladora.

Por ordem de importância, os critérios mais relevantes para formar uma equipe de alta performance são os que listamos a seguir.

### **Segurança psicológica**

É a percepção que um indivíduo tem sobre as consequências de assumir um risco interpessoal. Indica o conforto de uma pessoa em discordar das outras e defender seus pontos de vista. É a capacidade de não ter receio de ser visto como incompetente, ignorante, negativo ou chato. Também tem relação com a possibilidade de admitir erros, dar sua opinião e fazer perguntas.

### **Confiabilidade**

É a expectativa de finalizar o trabalho com qualidade dentro do prazo e a capacidade de acreditar que todos tomaram essa atitude.



**Estrutura e clareza**

Consiste na garantia de que todos sabem o que é esperado deles e dos processos que devem ser seguidos. As metas estão incluídas nesse critério.

**Significado**

É o senso de propósito, tanto no nível individual quanto coletivo.

**Impacto**

Refere-se à percepção de que o trabalho executado é importante para a organização.

Em outras palavras, a equipe ideal era diferente daquela que se acreditava no início. Se a impressão inicial era de que os colegas impactam de maneira significativa no trabalho, a conclusão indicou que o mais importante são as chamadas normas do grupo, isto é, padrões de comportamento e tradições que não são expressos, mas que direcionam a interação das pessoas.

### **3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE**

Equipe é um grupo de pessoas que se junta para alcançar um objetivo em comum. Também é definido como um grupo de pessoas com habilidades complementares, que trabalham juntas com o fim de atingir um propósito comum; pelo qual se consideram relativamente responsáveis, ou como um grupo com funcionamento qualificado, que compreende seus objetivos e está engajado em alcançá-los, de forma compartilhada.

A iniciativa da Google foi crucial para mudar a maneira como encaramos a formação de equipes de alta performance. Líderes e colaboradores estão interligados, e todos precisam de segurança psicológica. É dessa forma que as pessoas são capazes de assumir riscos e errar.

Também é por meio desse critério que se torna possível demonstrar algum problema ou dificuldade, sem ter receio de ser julgado pelos outros. Ao equilibrar esse

fator com os outros apresentados pelo estudo como relevantes, sua empresa cria um time de sucesso.

Assim, o maior aprendizado do Projeto Aristóteles é o entendimento de que salário e benefícios são importantes, mas é preciso ir além para ter uma produtividade acima da média. É necessário que as pessoas se sintam confortáveis umas com as outras, sejam capazes de interagir com tranquilidade e tenham empatia.

Portanto, mais que o líder identificar os 5 quesitos na sua equipe, é preciso que cada indivíduo verifique os mesmos critérios. Dessa forma, a equipe tem a responsabilidade de apresentar seus erros, aprender com eles e estabelecer novas formas de atuação, em que a relação é de ganha-ganha.

Os dois principais resultados foram as ferramentas que contribuem para as equipes determinarem suas próprias necessidades e para fomentar a segurança psicológica. No primeiro caso, foram criadas pesquisas baseadas nos 5 fatores principais para times de alto desempenho.

Os levantamentos foram aplicados para os participantes e, ao final, os gestores receberam pontuações anônimas e agregadas para compartilhar com os colaboradores e discutir melhorias. O debate era feito na presença de um representante do RH.

A segunda é focada para as principais das 5 dinâmicas-chave. Como os profissionais que se identificam com a segurança psicológica são menos propensos a saírem da Google, têm maior chance de aproveitar as ideias dos colegas e colocar em prol da empresa.

Novamente, os membros da equipe responderam a alguns questionamentos. O resultado apresentou 3 atitudes simples que ajudam a promover a segurança psicológica de todos:

- Enquadrar o trabalho como um problema de aprendizagem, não de execução;
- Reconhecer sua capacidade de errar;
- Ser curioso e fazer muitas perguntas.

Afinal, “os funcionário da Google são mais produtivos devido aos benefícios oferecidos pela empresa?”. A questão foi deixada no site de perguntas e respostas Quora e acabou por ser respondida de forma entusiástica pelo engenheiro e pesquisador da Google Brain Eric Jang. “Absolutamente”, disse Jang, advogando pela economia de tempo obtida ao se desvencilhar de tarefas como escolher a próxima refeição ou lavar a roupa.

Para o engenheiro, as diversas conveniências e mimos oferecidos pela companhia ajudam a simplificar o cotidiano. Por meio de “delegações e automações”, restaria mais tempo para as amizades, para o aprendizado e para novos projetos.

### **3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE**

Um grupo é formado quando se tem duas ou mais pessoas com objetivos comuns, e que se estabelece algum tipo de relação, já “equipe”, é o trabalho independente do esforço individual, onde buscam resultado final próprio.

Para se haver um melhor desempenho na equipe é muito importante haver uma boa comunicação. Este processo de comunicação é técnico, e podem existir falhas e desvios, então é preciso ter cuidado. Bons resultados são difíceis de serem alcançados sozinho, principalmente dentro de uma equipe em um ambiente corporativo que envolve diversas áreas. Se um funcionário não estiver disposto a trabalhar em equipe, poderá prejudicar a todos envolvidos, diminuindo assim a produtividade e desmotivando outros membros. A desmotivação e sentimentos negativos é contagiante. Um trabalhador desmotivado que faça críticas, reclamações, ou ainda, ironize e provoque outros trabalhadores, gera um clima tenso e nada propício para um ambiente produtivo de trabalho.

As dificuldades de se trabalhar em equipe sempre depende do contexto de cada realidade, porém, há alguns fatores mais comuns, que são vistos como, raízes do indivíduo, como indivíduos com baixa tolerância a frustrações, causando uma grande dificuldade de se relacionar com outros membros.

Outro problema bastante comum nesses casos são a má gestão da empresa sob relações interpessoais. Para se obter um bom trabalho em equipe o esforço precisará ser coletivo.

Baixa produtividade, rotatividade, absenteísmo, atrasos, furtos e violências são comportamentos negativos, que acabam prejudicando todos da equipe de uma organização. Muitos funcionários, no entanto, mantêm atitudes positivas como motivação e bons sentimentos em relação ao seu trabalho, contagiando assim todos da equipe para uma atitude positiva e ideal para se ter um bom desempenho como equipe.

É de responsabilidade dos gerentes de uma organização pesquisar e observar como a equipe se comporta. Induzir mudanças de atitudes negativas nem sempre é um processo fácil, mas os ganhos potenciais podem justificar uma tentativa voluntária.

Uma insatisfação no trabalho pode levar a vários comportamentos indesejáveis em uma equipe, por este fato, é de extrema importância um gestor, motivar, compreender e administrar as atitudes de cada um.

Quando se consegue criar um compromisso afetivo, uma equipe consegue obter resultados positivos e um melhor rendimento na organização.

No caso da Google, até seus empregados menos abastados contam com vantagens exclusivas capazes de promover atitudes positivas em suas equipes. Não foi atoa que a empresa foi escolhida como melhor para se trabalhar em inúmeras oportunidades.

Segundo levantamento 86% das pessoas que trabalham na Google estão extremamente satisfeitas com seu trabalho. Com um planejamento estratégico que mantém uma equipe unida e satisfeita, muito dificilmente se encontra dificuldades para se trabalhar em equipe na organização.

Contando com uma recepção calorosa para novos funcionários, uma cultura que preza pelo crescimento profissional de seus colaboradores, um trabalho que prioriza a diversidade e a saúde de seus funcionários, a Google consegue se tornar a melhor

empresa dos EUA para trabalhar pelo sexto ano seguido, segundo noticiado na revista Fortune:

A "Fortune" destaca que a companhia de US\$ 75 bilhões é conhecida pelos mimos de comida gratuita, cortes de cabelo e serviços de lavanderia para seus funcionários. A empresa ampliou a licença-maternidade, por exemplo, e criou uma política de inclusão com apoio a pessoas transgênero na tentativa de criar uma cultura mais "segura e inclusiva" no ambiente de trabalho.

Mantendo um espírito de colaboração e motivação, a Google fez centenas de entrevistas e pesquisas entre seus colaboradores para se identificar o que faz ser uma equipe perfeita. Planejou também várias ferramentas para inspirar o trabalho em equipe. O resultante de todo esse esforço foi a descoberta pela Google da existência de cinco principais dinâmicas que definem o sucesso de uma boa equipe; segurança psicológica, confiabilidade, estrutura e clareza, significado do trabalho e impacto do trabalho.

Nesse nosso projeto integrado quase não foram encontradas dificuldades para se trabalhar em equipe, todos do grupo tem uma vasta área de conhecimento, um bom sentimento de igualdade e todos se desempenharam muito para que fosse entregue um ótimo projeto. Com uma divisão igualitária do trabalho e uma boa comunicação entre nossos membros, conseguimos manter um bom relacionamento e entregar um projeto bem organizado com bastante dedicação de cada um de nossa equipe.

## **3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO**

Em uma corporação um mensagem realizada de forma correta pode aumentar o poder de persuasão em relação ao seu público-alvo .

Uma comunicação escrita eficaz compõe desde considerar o sentido correto das palavras, até a adequação dos interlocutores. É importante um estudo semântico das palavras em que não tenham um sentido único. Não é simples que uma mensagem escrita atenda a seus objetivos, é preciso clareza e objetividade.

Outro passo importante é conhecer o público-alvo, estar atendo a diferentes jargões em determinados campos profissionais. Deve-se cumprir algumas etapas essenciais para a construção de uma mensagem escrita eficaz.

Tende-se a sempre ter em mente o objetivo que se quer alcançar, se é para solicitar uma informação, informar resultados, etc. Como o interlocutor não estará presente no momento da escrita, é crucial que a mensagem seja direta e clara. Outro aspecto relevante é hierarquizar e organizar o texto.

Geralmente uma comunicação escrita tem caráter neutro, porém, deve-se incentivar a comunicação de caráter positivo, e se necessário, abordar assuntos de caráter negativo, contanto que seja comunicado de maneira correta. Ao final a comunicação escrita eficaz deve conter saudação cordial no início e no final, contextualizar o tema, ser bem planejada e organizada, e sempre que possível terminar com boas notícias e palavras positivas.

Na comunicação oral, as chamadas reuniões são indispensáveis na organização, assim como na comunicação escrita, uma comunicação oral mal planejada pode ser ineficiente.

Devemos conhecer os objetivos, escolher participantes e as condições em que a reunião será realizada. Com o planejamento antecedente, a elaboração de pautas e a revisão das mesmas, o responsável por uma reunião terá um bom resultado.

Para evitar as perdas para a empresa, a reunião deve ter produtividade e assertividade, que são fatores fundamentais para uma boa comunicação. Sempre será necessário estarmos adequados ao contexto, um exemplo é o orador estar atento na forma como irá se vestir para uma reunião e também como estar atento ao tom de voz adequado.

Em uma comunicação formal, o conhecimento do assunto, conhecimento do tempo que se é disponível e o envolvimento do público, são detalhes importantes que o orador deve atentar para se obter uma comunicação eficaz. Antes de apresentar,

devemos ensaiar os pontos que temos insegurança, treinar a voz e regular o tempo de apresentação.

### **3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA**

A comunicação escrita é o pensamento por meio da utilização de um conjunto de palavras e gramáticas a fim de comunicar uma mensagem, seja ela para argumentar, resumir, documentar e etc.

Porém para que uma mensagem seja eficaz é preciso clareza e objetivo, evitando assim desentendimentos. A construção de uma mensagem eficaz também depende de uma boa organização textual.

Com base em Stella(2015), podemos estabelecer algumas etapas essenciais na construção de uma mensagem eficaz:

- 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.
- Escolher palavras, formatação e recursos visuais adequados aos leitores e aos objetivos do texto para materializar a informação.

A comunicação escrita pode ser indireta, direta, positiva, persuasiva e negativa, Na comunicação positiva e negativa é importante mesclá-las para diminuir o impacto da mensagem, na persuasiva é preciso estabelecer a vantagem em realizar tal objetivo, na mensagem negativa é preciso mais cuidado ao escrever para que não haja diferentes tipos de interpretação e a comunicação escrita positiva é sempre bom para deixar registrado algo positivo que tenha sido feito.

É importante que as empresas utilizem a comunicação escrita, para comunicar decisões alterações, feedbacks entre outros.

O Google utiliza um sistema organizacional chamado Objectives and Key Results (Objetivos e Resultados-Chave), a OKR é uma maneira simples de criar estrutura para empresa, equipes e indivíduos. Para que o sistema funcione, é preciso colocar tudo em termos práticos, ficando assim mais fácil realizar a avaliação de desempenho dos indivíduos, envolvidos naquele objetivo, para saber se a performance de cada um foi satisfatória ou não. Na empresa Google todas as equipes, os gerentes e os funcionários têm suas próprias OKRs e são públicos onde podem comparar os resultados com os de seus colegas, a ideia é ajudar todos os membros da equipe a entenderem que estão trabalhando por um objetivo maior.

### **3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL**

A comunicação oral, seja ela formal ou informal se faz necessária em nossas vidas a todo momento.

A comunicação informal ocorre geralmente entre amigos e famílias, quando estamos mais despreocupados e confortáveis, alguns ambientes não exigem formalidade mais não podemos confundir com a falta de seriedade em determinadas situações.

Na comunicação formal é preciso atentar a alguns critérios, como o público para qual estamos nos dirigindo, termos conhecimento no assunto, administrar o tempo e envolver o público. Geralmente uma apresentação formal divide-se em:

- Introdução: Apresentação e captação do público.
- Desenvolvimento: Divisão do conteúdo da apresentação.
- Conclusão: Apanhado de tudo o que foi exposto durante a apresentação.

Além disso é importante atentar na comunicação não verbal como aparências, posturas, gestos e voz.

Para a eficácia de um trabalho organizacional as reuniões se fazem necessárias, para isso a reunião deve ter objetivos definidos, planejamento do tempo e elaboração de



uma Pauta (com os objetivos a serem apresentados na hora da reunião), além da lista de pessoas que participarão da mesma. Geralmente as reuniões acontecem para:

- Transmitir informações.
- Tomar ou implantar informações.
- Mediar conflitos, entre outros.

Outra questão importante é preparar os recursos necessários para uma reunião, como por exemplo: o espaço que será realizada e os equipamentos que serão utilizados.

A cultura organizacional do Google valoriza a troca de informações entre as pessoas. O cargo importa menos do que a capacidade de colaborar e influenciar os outros, por isso são realizadas reuniões com frequência para promover votações entre os colaboradores, segundo a cultura Google os gerentes fazem uma reunião toda sexta-feira, nela seus colaboradores do mundo inteiro votam online nas questões mais pertinentes a serem respondidas.

O Google tem uma forma peculiar de se organizar hierarquicamente, que basicamente dispensa muitas figuras de autoridade. Sua equipe é composta com um número menor de gerentes e uma **administração em grupo**. Isso cria um ambiente mais aberto e propício para que os funcionários possam expressar suas opiniões e ideias, com isso é possível abrir espaço para discussões mais democráticas, estando alinhada a todos os processos.

O Google valoriza a participação e socialização dos funcionários. Por isso tem ambientes descontraídos e espaços para lanches, isso fortalece os laços entre as equipes e aumenta a participação dos projetos, sendo o Google o maior exemplo de cultura organizacional do mundo.

## 4. CONCLUSÃO

Após a realização desse projeto, concluímos que é de suma importância para uma organização, a boa comunicação e a eficiência do trabalho em equipe quando se tem uma boa gestão. Também foi estudado e analisado com maior precisão a empresa Google, a qual incansavelmente busca trazer aos seus funcionários o bem-estar no ambiente de trabalho, o que propicia um ambiente harmonioso e com maior dedicação da equipe.

Na realização desse projeto, conseguimos ter uma boa comunicação e todos se desempenharam muito para que fosse entregue um ótimo projeto. Com uma divisão igualitária do trabalho, conseguimos manter um bom relacionamento e entregar um projeto bem organizado com bastante dedicação de cada um de nossa equipe.

## REFERÊNCIAS

CULTURA ORGANIZACIONAL DO GOOGLE, Fortes Tecnologia. Disponível em: <https://blog.fortestecnologia.com.br/cultura-organizacional-do-google-4-aprendizados-para-sua-empresa>. 18 de agosto de 2018.

ÉPOCA NEGÓCIOS, Projeto Aristóteles. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/09/os-segredos-do-google-para-motivar-seus-funcionarios.html>.

G1; Google é a melhor empresa dos EUA para trabalhar diz Fortune; Economia, concursos e empregos; Março de 2017; disponível em : <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/google-e-a-melhor-empresa-dos-eua-para-trabalhar-diz-fortune.ghtml>.

O que é OKR. Disponível em : <https://impulse.net.br/okr-metas-google/>.

SEGREDOS DA CULTURA GOOGLE 2017. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/cultura-organizacional-do-google/>.

WIKIPEDIA. A ENCICLOPÉDIA LIVRE. GOOGLE. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Google>.