



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

PROCESSOS GERENCIAIS

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

MELHORAMENTOS

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

PROCESSOS GERENCIAIS

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

MELHORAMENTOS

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

DANIELA FERREIRA PEREIRA RA 1012019200370

LEILA MARIA CORRÊA GONÇALVES RA 10120182000809

MARIANA CAROLINE DE SOUZA, RA 1012019200108

MATHEUS AUGUSTO TOMAZ, RA 1012018200373

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	6
3. PROJETO INTEGRADO	15
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	15
3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE	22
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	32
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	52
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	52
4. CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	58
ANEXOS	61

1. INTRODUÇÃO

Análise sobre a comunicação entre as equipes no contexto organizacional da empresa Melhoramentos.

Optamos pela referida empresa a fim de abordar como realizado, e quais os tipos de comunicações usadas, principalmente, quando estão reunidos.

A comunicação organizacional é uma habilidade interpessoal que consiste na capacidade de se relacionar com as pessoas e conseqüentemente desenvolver o trabalho em equipe.

Essa habilidade deverá ser desenvolvida entre os líderes e funcionários de uma organização.

A comunicação entre as pessoas só existe quando a mensagem é compreendida pelo seu receptor e essa informação deverá ser apresentada de forma clara, direta, objetiva e em linguagem apropriada.

Para que a comunicação seja realizada de forma eficaz é necessário uma ativa, ou seja, o receptor da informação deveria estar atento a sua transmissão, compreendendo-a de forma adequada.

Tipos de Comunicação

A comunicação será pessoal quando é dirigida a uma pessoa específica (telegrama) ou impessoal quando direcionada a pessoas indeterminadas (jornal).

A comunicação ascendente/descendente são essenciais para o processo de aprendizado organizacional. Os subordinados tendem a aprender com seus superiores e vice e versa.

Na ascendente as informações são dadas de baixo para cima . E na descendente as informações são dadas de cima para baixo.

A comunicação será considerada formal quando previamente planejada ou informal quando for transmitida de maneira espontânea.

Comunicação horizontal é a mesma comunicação entre os colegas de um mesmo nível organizacional.

Comunicação transversal é a comunicação que ocorre entre pessoas de departamentos e níveis diferentes.

Comunicação Circular é a comunicação participativa que ocorre entre pessoas que fazem parte do todo organizacional.

Elementos da Comunicação

São elementos da comunicação: emissor, codificação, mensagem, canal, decodificação, receptor, feedback e ruído.

O emissor pega a idéia a ser transmitida e a codifica (escolha do vocabulário a ser utilizada).

A idéia codificada ira da origem a mensagem.

Essa mensagem irá passar um ambiente que será o canal de transmissão (voz, livro, televisão, computador).

Uma vez transmitida pelo canal, a mensagem será decodificada pelo receptor que irá interpretar a mensagem, o receptor que irá interpretar a mensagem recebida.

Interpretada a mensagem, o receptor reage respondendo ou não o emissor - feedback.

Durante o processo de comunicação no desenvolvimento do trabalho em equipe, podem ocorrer interferências negativas (ruído), barulho, queda de energia, vocabulário de difícil compreensão, etc.

Redes formais de comunicação

Existem três tipos de redes formais de comunicação: rede em cadeia, rede em roda e rede de todos os canais.

A rede de comunicação em cadeia e a roda de comunicação em roda, são redes que respeitam a hierarquia, não havendo a participação nas decisões.

Comunicação ideal para resolver questões simples de forma rápida. A rede em roda, diferente da comunicação em cadeia, depende da presença de um líder.

A rede de todos os canais, é uma rede na qual se observa a participação dos integrantes.

A comunicação é mais lenta, pois são várias pessoas com várias opiniões. Rede de comunicação ideal para resolver situações mais complexas.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Empresa: Melhor SP

CNPJ: 60.730.348/0001-66

Endereços Corporativos

Companhia Melhoramentos de São Paulo

www.melhoramentos.com.br

Sede Administrativa

- Rua Tito, 479, 2ºnd. – Vl. Romana, Cep: 05051-000, São Paulo, SP
- Cx. Postal: 1729 – Cep: 01031-970, São Paulo, SP
- Tel: 11-3874-0600
- Fax: 11-3874-0792

Melhoramentos Florestal

Fazenda Florestal (Caieiras)

- Rod. Presidente Tancredo de Almeida Neves, Km 34, Caieiras, SP
- Cx. Postal: 38, Cep: 07700-000, Caieiras, SP
- Tel: 11-4442-7080
- Fax: 11-4442-7081

Fazenda Levantina (Camanducaia)

- Fazenda Levantina, s/nº, Bairro Jaguari do Meio, Cep: 37650-000, Camanducaia, MG
- Cx. Postal: 84, Cep: 37650-000, Camanducaia, MG
- Tel: 35-3433-8200
- Fax: 35-3433-8203

Fazenda Santa Marina (Bragança Paulista)

- Fazenda Santa Marina, s/nº, Bairro Curitibanos, Cep: 12900-000, Bragança Paulista, SP
- Tel: 11-4031-1169

Melhoramentos Fibras

Fazenda Levantina (Camanducaia)

- Fazenda Levantina, s/nº, Bairro Jaguari do Meio, Cep: 37650-000, Camanducaia, MG
- Tel: 35-3433-8200
- Fax: 35-3433-8203

Editora

Sede

- Rua Tito, 479, 2ºnd. – Vl. Romana, Cep: 05051-000, São Paulo, SP
- Tel: 11-3874-0600

Livraria

- Av. Ribeirão dos Cristais, 200, portão C, prédio 400, docas 27-28-29, Cajamar, SP
- Tel: 11-3874-0833
- vendasbrasil@melhoramentos.com.br
- <http://livrariamelhoramentos.com.br/armazem>

Assessoria de Imprensa

Editora Melhoramentos

Jô Ribes Comunicação

- Tel: 55.11-3721-3232
- www.joribes.com.br

Principais atividades: Materiais básicos/ madeira e papel/ papel e celulose.

História

Em mais de um século de história, a Melhoramentos vem desenvolvendo produtos e atividades para que sua vida tenha mais conforto e saúde. Conheça agora um pouco da nossa trajetória e dos fatos mais importantes ao longo da história recente do País.

De 1877 a 1889 – Os fornos de cal deram origem ao nome da região de Caieiras

O ano é 1877. Percebendo uma oportunidade de negócios, Antônio Proost Rodovalho, o Coronel Rodovalho, constrói em sua fazenda às margens do Rio Juqueri-Guaçu dois fornos para produção de cal. O local logo passa a ser conhecido como Caieiras. No mesmo ano, Rodovalho funda a Companhia Cantareira e Esgotos, e obtém contratos oficiais para obras de saneamento e urbanização em São Paulo. No ano seguinte, a companhia constrói o reservatório da Consolação, em São Paulo, com 6.500 m³ de água. Prevendo a importância que o papel terá na crescente economia paulista, Rodovalho decide produzi-lo. Em 1887, inicia-se a construção da fábrica de papel, a cargo da empresa alemã Gebrüder Hemmer. Em 1889 é proclamada a República.

De 1890 a 1896 – As duas primeiras máquinas da fábrica de papel

No dia 4 de abril 1890, uma das máquinas produz papel pela primeira vez. Em 12 de setembro, no Salão Nobre do Banco do Brasil, no Rio de Janeiro, ocorre a fundação da Companhia Melhoramentos de São Paulo. Quatro anos depois, Otto Weiszflog, um jovem alemão de 24 anos que terá papel decisivo no futuro da Melhoramentos, chega a São Paulo, vindo de Hamburgo. Após um breve período nos negócios com café, passa a trabalhar para o também hamburguês M. L. Bühnaeds, no ramo de papelaria, encadernação, livros em branco e importação de papel. Seu irmão, Alfried Weiszflog, chega em 1896.

De 1900 a 1906 – A Sala de amostras da gráfica e editora Bühnaeds Weiszflog

Em 1900 a Companhia Melhoramentos começa a fornecer papel para a M. L. Bühnaeds & Cia. onde trabalham os irmãos Weiszflog, e Rodovalho deixa a Melhoramentos. A Bühnaeds & Cia. continua crescendo e em 1905 constrói sua sede na rua Libero Badaró,

73. Bühnaeds liquida sua posição societária, Otto e Alfried tornam-se donos. No ano seguinte, a segunda máquina de papel entra em funcionamento na Melhoramentos.

De 1908 a 1913 – A construção da barragem da usina

Para resolver os problemas de abastecimento e escoamento da produção da cal, tijolos, telhas e papel de Caieiras, é inaugurada em 1908 uma linha férrea exclusiva ligando a fábrica da Melhoramentos a São Paulo. A falta de energia leva a Melhoramentos a criar suas próprias soluções: em 1912 começa a plantação de eucaliptos, para fornecer lenha para os fornos de cal e cerâmica, e são construídas uma barragem e uma usina de energia elétrica para movimentar a terceira máquina de papel, que entra em funcionamento em 1913. Nesse mesmo ano, aos 75 anos, morre o Coronel Rodovalho.

De 1915 a 1920 – Capa de “O Patinho Feio”, primeiro livro impresso no Brasil

Em 1915 a Weiszflog Editora publica o livro infantil O patinho feio, o primeiro livro impresso no Brasil. Durante a I Guerra Mundial, Alfried Weiszflog deixa o Brasil e se fixa em Buenos Aires. O irmão mais novo, Walther, o substitui. Enquanto isso, a Melhoramentos eleva sua produção papel, chegando a 1.125.759 quilos em 1919. Nesse ano a propriedade em Caieiras é ampliada para 3.323 alqueires paulistas, e é inaugurada a Igreja de Nossa Senhora do Rosário na Melhoramentos. Em 1920, a Weiszflog Irmãos consegue reunir capital e adquire a Melhoramentos. A junção das duas empresas acontece com a incorporação da Weiszflog pela Melhoramentos.

De 1923 a 1938 – O reflorestamento avança em Caieiras

É construída uma nova gráfica na Lapa, inaugurada em 1923. O papel higiênico Sul América, o primeiro do País, e também o Papel Volga, toalhas de papel para salões de barbeiro, são lançados em 1928. A produção editorial também cresce, chegando nesse mesmo ano a um catálogo de 248 títulos, com 670.000 livros impressos. Em 1929 uma nova máquina de papel é comprada, a MP IV; ela chegará apenas em 1933. A produção da Melhoramentos atinge 7.400 toneladas de papel para indústria, impressão, cartões, cartolinas, papel de seda e outros em 1937. Finalmente, em 1938, é publicado o livro O Filho do Trovão, de Barros Ferreira, o primeiro a ostentar a indicação **Edições Melhoramentos**.

De 1940 a 1946 – A máquina de papel V, feita pela alemã Voith

Máquina de papel V começa a funcionar em 1940 e no ano seguinte o nome da empresa é mudado para Companhia Melhoramentos de São Paulo, Indústrias de Papel. A Fazenda Levantina, em Camanducaia (MG), com 12.000 hectares, passa a fazer parte da Melhoramentos em 1942, e no ano seguinte inicia-se ali a produção da primeira celulose brasileira. Em 1946, em Caieiras, obtém-se a produção de celulose a partir de eucalipto, um feito de repercussão mundial.

De 1960 a 1982 – Paineis de controle da fábrica de CTMP

Em 1960 é inaugurada a Livraria Melhoramentos no Largo do Arouche, em São Paulo. Quatro anos depois a empresa adquire a Fazenda Santa Marina, em Bragança Paulista, com 200 alqueires. 1965 é o ano do lançamento do papel higiênico do Mimoso, o primeiro papel higiênico decorado do Brasil. Em 1969 é constituída a Melbar, sociedade entre a Melhoramentos e a americana Dresser Magcobar, para utilização da lixívia gerada pela fábrica de celulose na produção de lignosulfonatos para a indústria de dispersantes e emulsionantes. A tecnologia de produção de celulose é inovadora em 1982 com o início da produção de polpa de celulose do tipo CTMP a partir de eucalipto, inaugurando mundialmente a fabricação de papel higiênico a partir dessa madeira.

A CELULOSE DE EUCALIPTO

PLANTIO PARA CELULOSE

A Companhia Melhoramentos de São Paulo, pioneira no plantio de florestas para obtenção de celulose, curiosamente começou a plantar eucalipto, também para ter lenha, mesmo objetivo inicial das plantações da Votorantim, na região de Capão Bonito, no Estado de São Paulo. No caso da Melhoramentos, o objetivo era abastecer os fornos de cal e de cerâmica da empresa cuja origem foi uma iniciativa do coronel Antônio Proost Rodovalho. Em 1877 construiu caieiras nas proximidades de São Paulo e a atividade tornou-se tão importante que acabou dando o nome ao município, atualmente Caieiras. Foram os sucessores de Rodovalho, os irmãos Weiszflog que, em 1923, tomaram a decisão histórica de investir em florestas plantadas, como fonte de matéria-prima da celulose. Plantaram então araucárias, cuja celulose produziram no início da década de 40 e se decepcionaram porque, embora produtora de uma fibra longa, de alta qualidade, a árvore tinha um crescimento extremamente lento. Depois de fazermos muita pesquisa, passamos a investir no plantio de araucária e plantamos também pinheiros, para lenha e celulose” relata Alfredo Weiszflog, descendente dos pioneiros. A empresa plantou também coníferas dos gêneros *Criptomeria* e *Cunninghamia*, em Caieiras, no Estado de São Paulo, enquanto em Camanducaia, Minas Gerais, a escolha foi também de um pinus, o *Pinus patula*. O investimento foi a longo prazo, só em 1942 a Melhoramentos começou a produzir celulose e em 1946, graças ao trabalho de Gerhard Reimann, também passou a fazer celulose de eucalipto, em Caieiras. Não foi apenas a Melhoramentos que investiu em eucalipto, grandes plantios começaram a ser feitos nas décadas posteriores pela Champion, Duratex e Suzano, entre outras.

Perfil

Fundada em 12 de setembro de 1890 e miscigenada com a história da cidade de São Paulo, a Companhia Melhoramentos iniciou suas atividades à luz das profundas transformações econômicas e sociais decorrentes do crescimento vertiginoso excitado pela expansão do café. Na onda desse progresso, começou suas atividades com a produção de cal na cidade de Caieiras (SP) – o batismo da cidade é consequência dessa

atividade – seguida pela produção de papel e celulose, tornando-se líder nacional no segmento e também tendo uma presença bastante expressiva nos mercados editorial e gráfico.

A Companhia Melhoramentos de São Paulo é uma empresa 100% nacional, de capital aberto, tendo entre seus principais acionistas as famílias que originalmente fundaram a empresa.

No ano de 2009, após estudos de reformulação dos seus negócios, a Cia. vendeu os ativos de fabricação de papéis tissue (papéis higiênicos, toalhas e guardanapos) e passou a focar suas operações nos mercados editorial, no plantio de florestas, na produção de Fibras de Alto Rendimento e na Área de Gestão Imobiliária.

À frente de seu tempo desde a fundação da empresa, a EDITORA MELHORAMENTOS se distingue no mercado editorial brasileiro pelo pioneirismo das obras, dos autores e dos avanços aos quais se dedica. Em 1990, lançou o primeiro dicionário digital no Brasil; Em 2009, lançou o primeiro dicionário para leitura em iPhone, iPad e iPod Touch do País; Em 2010, disponibilizou para estes suportes as primeiras obras de literatura infantil nacional com livros de Ziraldo.

Com gestão responsável garantida pelo reconhecido selo internacional FSC® (Forest Stewardship Council®) – FSC-C102403, a MELHORAMENTOS FLORESTAL explora atividades de manejo das espécies pinus e eucaliptus nas unidades localizadas nos municípios de Camanducaia-MG, Bragança Paulista-SP e Caieiras-SP. Em seu viveiro são produzidas mudas de alto padrão genético para o suprir a formação de sua base florestal, gerando árvores produtivas e assim, garantindo o suprimento de matéria-prima para os negócios da empresa. A prática do cultivo é realizada através do sistema de Plantio em Mosaico, que visa conciliar o menor impacto ambiental e a preservação da paisagem pela a manutenção das matas nativas, RL (reservas legais), APPs (áreas de preservação permanente), recursos hídricos e a fauna existente.

A **MELHORAMENTOS FIBRAS** produz as fibras de celulose TGW (Thermo Ground Wood), BTGW (Bleached Thermo Ground Wood), Neolux, usadas como matéria-prima por fabricantes de papel cartão *premium e tissue* e agora a Fibra Claryum com alvura ≥ 80 % ISO, ou seja, ideal para acompanhar as necessidades de nossos

clientes produtores de cartonados, papel *tissue*, papéis especiais e papéis para imprimir e escrever.

A Área de **GESTÃO IMOBILIÁRIA** responde pelo desenvolvimento de projetos habitacionais na região de Caieiras (SP). Além disso, essa divisão desenvolve relacionamento institucional com as autoridades públicas e a comunidade, garantindo a proteção das fazendas.

Recém-inaugurada, a **CASA MELHORAMENTOS**, um empreendimento imobiliário que foi remodelado, abriu seus espaços para a realização de exposições, eventos, reuniões de trabalho, entre outros, destinados à promoção da cultura, arte, educação e entretenimento.

ÀREA DE NEGÓCIOS

Editora Melhoramentos

A Editora Melhoramentos possui em seu catálogo importantes publicações nas áreas de livros infantis, juvenis, de gastronomia e desenvolvimento pessoal, além da linha Disney e do conceituado selo Michaelis de dicionários.

Melhoramentos Florestal

A Melhoramentos Florestal desenvolve suas atividades de silvicultura em três unidades de manejo: na unidade de Caieiras; na fazenda Levantina, em Camanducaia (MG); e em Bragança Paulista

Melhoramentos Fibras

A Melhoramentos é pioneira na produção de fibra de celulose no Brasil, atividade iniciada em 1943 na unidade industrial de Caieiras. Desde então esse segmento é um dos mais importantes na empresa.

Melhoramentos Patrimonial

Gerenciar e zelar pelo patrimônio que inclui fábricas, escritórios e fazendas, é a responsabilidade

da Área Patrimonial da Melhoramentos, que trata dos aspectos sociais, jurídicos e administrativos das propriedade.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

CONHECENDO BEM AS CARACTERÍSTICAS DAS PESSOAS COMO PESSOAS, FICA MAIS FÁCIL COMPREENDER O COMPORTAMENTO HUMANO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES.



Os colaboradores também são vistos como recursos dentro da organização, que carregam habilidades, poder de produção, responsabilidade, competências, motivação de trabalho, entre outras atribuições, mas devemos levar em consideração que pessoas são pessoas e possuem características de personalidade, objetivos e histórias pessoais, e conhecendo bem as características das pessoas como pessoas, fica mais fácil compreender o comportamento humano 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

Cada pessoa tem sua maneira de agir e pensar. E isso não é diferente no mundo corporativo. Portanto, saber como lidar com o comportamento humano em sua empresa é muito importante.

Afinal, são as pessoas que trazem os resultados. Por mais que o **planejamento estratégico**, a tecnologia, o **ambiente organizacional** e a liderança sejam usados para levar os colaboradores adiante, existem muitos fatores a serem levados em consideração.

Pessoas x Organizações

Por mais que existam regras, normas e uma estrutura dentro das empresas, nenhuma organização vai moldar o modo de agir de seus colaboradores com isso.

É importante saber que há outros pontos – muito mais determinantes – que podem interferir no comportamento humano nas organizações.

Acontecimentos tanto nos ambientes internos como externos trazem suas influências. Assim, eles acabam gerando comportamentos que podem desviar as pessoas dos objetivos traçados.

É por isso que os gestores e líderes precisam **trabalhar com uma meta** em mente: fazer as relações entre pessoas dentro da empresa serem as mais harmoniosas possíveis.

Só assim será viável melhorar o desempenho dos profissionais de acordo com os objetivos da organização.

O que determina o comportamento humano nas organizações. Além disso, confira 3 dicas práticas para melhorar o desempenho dos seus times.

Por que os gestores precisam conhecer mais sobre o comportamento humano nas organizações?

O estudo do comportamento humano nas organizações ajuda a aumentar nossa capacidade de entender a forma de agir de cada uma das pessoas.

Seja em particular ou em um grupo na empresa, cada comportamento pode afetar o resultado de todo um conjunto.

Entendendo esses modelos de comportamento organizacional, você conseguirá criar estratégias para fazer com que os colaboradores atuem da maneira certa em determinadas situações.

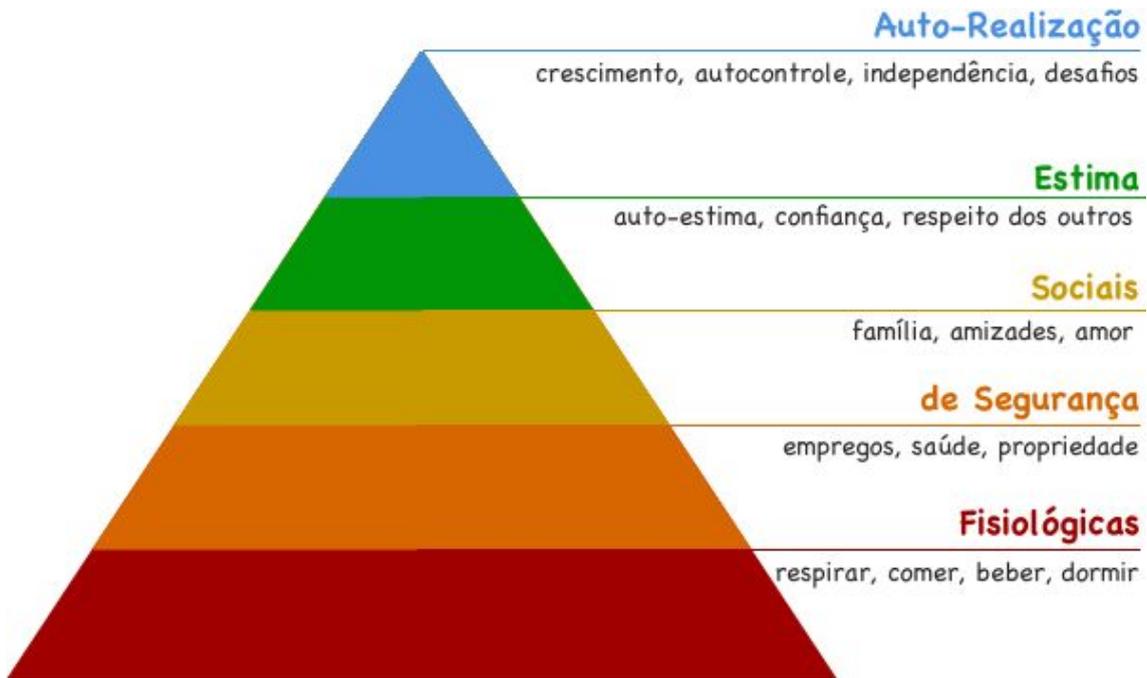
Para o **líder da empresa**, é fundamental fornecer a todos um ambiente para o sucesso de cada um, o que reflete diretamente no sucesso do negócio.

Por isso, um gestor precisa se dedicar a **melhoria do ambiente de trabalho**. Para isso, conhecer melhor o comportamento de cada pessoa pode ser uma ajuda fantástica.

O que determina o comportamento humano nas organizações?

Talvez você já tenha ouvido falar na pirâmide de Maslow. Como essa é uma teoria sobre o comportamento humano nas organizações já muito conhecida, preferimos trazer algo diferente.

Confira também esta ilustração com um resumo da teoria:



Mesmo com essas necessidades apontadas por Maslow em nossa mente, fica a pergunta: o que determina a forma como cada indivíduo age?

Na prática, **existem 3 fatores que são os principais responsáveis por determinar os comportamentos.**

Os 3 fatores que influenciam o comportamento humano nas organizações:

1. **Valores:** são as crenças e os aprendizados adquiridos ao longo do tempo. Esses fatores são determinantes para as atitudes dos indivíduos na sociedade;

2. **Motivos:** o que motiva cada indivíduo? Quais as necessidades que consideram mais importantes? São as respostas a essas perguntas que movem as pessoas e justificam seus comportamentos;

3. **Modelos mentais:** cada pessoa constrói um significado diferente para cada experiência. Apesar de duas pessoas passarem por uma mesma situação, elas

têm reflexos diferentes sobre elas. Essa é a ideia passada pelos modelos mentais, que podem ser definidos como **a base da experiência ou da cultura pessoal de cada um.**

3 dicas para melhorar o desempenho da sua equipe

Você viu os fatores que influenciam o comportamento humano nas organizações. Veja agora algumas dicas práticas.

1- Mostrar a importância de ouvir os outros

Ninguém é igual ao outro. Tem ideias iguais. Mas, para evoluir e aprender, é fundamental saber ouvir os outros e conhecer diferentes pontos de vista.

Dizer o que pensa sobre determinado assunto deve permitir a troca de ideias. Mas para que isso funcione, é preciso também ouvir o que o outro tem a dizer.

Por isso, é fundamental que os gestores implementem práticas que mostrem a real importância de ouvir os outros.

Uma maneira de fazer isso é usando softwares que promovem a comunicação interna, como o badalado **Slack**.

Outra, é a utilização de **dinâmicas de grupo**. Essa pode ser uma saída interessante que vai aproximar as pessoas.

2- Manter o foco nos resultados

Em meio a tanta informação circulando nas empresas, fica difícil focar no que realmente é importante.

As metas e objetivos podem ficar fora do radar das pessoas se os resultados das atividades realizadas não forem devidamente divulgados.

Por isso, um líder deve sempre ajudar a melhorar a integração da sua equipe **desenvolvendo reuniões** onde compartilha o andamento dos projetos, seus resultados e o desempenho de cada um.

Uma forma de compartilhar informações com eficiência na empresa é a gestão à vista. Você conhece? **Saiba o que colocar no quadro de gestão à vista em função de seus objetivos estratégicos**

3- Alternar as funções dos colaboradores

Depois de um tempo, a falta de novos desafios parece ser algo inevitável para os colaboradores dentro das empresas. O comportamento humano nas organizações mostra, ao longo dos anos, que passar muito tempo na mesma função pode gerar vários problemas. E a falta de motivação é um deles.

É difícil encontrar pessoas na casa dos 30 anos que estão desde o começo da carreira profissional na mesma posição. A necessidade de mudança é algo real. Por isso, as empresas precisam começar a mudar a forma como distribuem as atribuições.

Assim, fazendo a rotação de tarefas em um time, é possível despertar novas ideias e a **criatividade**, pontos determinantes para aumentar o desempenho de qualquer equipe.

A criatividade é sempre a mais afetada quando se passa muito tempo com as mesmas atribuições. Ao passar por uma mudança, ela volta a aparecer, sendo um ponto positivo não só para a empresa ou para o negócio, mas para o próprio profissional.

CIA MELHORAMENTOS VALORIZA O BEM ESTAR DE TODOS PARA O SUCESSO DOS NEGÓCIOS.

A **CIA. MELHORAMENTOS** sabe que o sucesso de uma empresa está diretamente ligado às pessoas que integram o seu quadro de funcionários. Todo o seu trabalho está pautado nas pessoas, no clima organizacional, nos valores da cidadania e em princípios de responsabilidade social e ambiental.

Os esforços da empresa estão direcionados à promoção do bem-estar de seus colaboradores, com o objetivo de agregar valor aos interesses dos acionistas, às metas de negócios, aos clientes e à sociedade em geral.

A gestão de pessoal da Companhia enfatiza a necessidade de crescimento com inovação, arrojo e desenvolvimento, transformando e modernizando os negócios com base em pessoas bem preparadas e motivadas, fortalecendo-as com um ambiente profissional, desafiador e ético.

3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE



Definição de Equipe

A palavra “equipe” origina-se da França, derivando do termo “esquif”, o qual, por uma estranha coincidência, significa: “uma fila de barcos amarrados uns aos outros, junto ao cais e que estivessem sendo puxados por um grupo de homens e cavalos”. Essa visão de um grupo despendendo esforço em conjunto para alcançar um objetivo, foi uma das idéias precursoras do que hoje chamamos de “trabalho em equipe”.

A definição que mais acho apropriada a palavra Equipe é a de Glenn M. PARKER (escritor de best-seller, tipo “O Poder das Equipes”), que diz que quando “Um grupo de pessoas com alto grau de interdependência está direcionado para a realização de uma meta ou para a conclusão de uma tarefa, cria-se o conceito de Equipe.

Em outras palavras, membros de uma equipe concordam com uma meta e concordam que a única maneira de alcançar essa meta é trabalhar em conjunto“.

Já Fela MOSCOVICI (psicóloga, consultora e escritora de livros, como: “A organização atrás do espelho” e “Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano”) acrescenta e diz que “Um grupo transforma-se em equipe quando passa a prestar atenção à sua própria forma de operar e procura resolver os problemas que afetam o seu funcionamento”.

Após seu auge no mundo dos esportes, a palavra “equipe” passou a ser divulgada e utilizada no contexto empresarial.

Em uma equipe, o contato entre as pessoas tem o objetivo de gerar sinergia, que usualmente envolve os participantes na busca de objetivos/metas/resultados comuns e positivos à todos.

Todos sabem a importância e responsabilidade de suas funções, bem como, as atividades desempenhadas por outros, podendo substituí-lo em caso de necessidade. Na equipe o que agrega valor é o “resultado do conjunto”. Portanto, podemos observar que saber trabalhar em equipe é tarefa difícil, lenta e progressiva que demanda esforço, paciência, persistência e tolerância.

Todo trabalho que necessita de espírito cooperativo, compartilhamento de informações, divisão de tarefas, e que esteja sujeita à derrotas e vitórias, exige de todo profissional uma compreensão significativa do comportamento humano e da interação entre as pessoas. Muitas vezes, equipes possuem objetivos claros, mas que geram dificuldades, conflitos, ambiente tenso e comunicação nebulosa ao longo do processo.

Um dos pilares para a obtenção de resultados organizacionais relevantes e concretos, é a definição de pessoas que possam liderar equipes, atentando para aspectos que formam o tripé: produtividade, qualidade e satisfação pessoal. Estes três requisitos estão interligados, sendo fonte de fomento em qualquer equipe que busque o êxito.

Desta forma, a figura do líder é de suma importância, cabendo à ele a tarefa de lapidar o ego dos componentes da equipe, bem como, obter resultados através destes.

Consenso e divergências são regras em uma equipe que busca a excelência, cabendo ao líder a decisão (voto de Minerva) de seguir ou não em frente, avaliando de forma imparcial as consequências desta.

Por isso a escolha do líder, é peça chave no quebra-cabeça organizacional, evitando a vinculação da escolha deste a limitados parâmetros tais como: tempo de casa, experiência, amizade com os colegas. Devido a complexidade e responsabilidade das atribuições, tornam-se características imprescindíveis aos líderes: aguçada capacidade interpessoal, equilíbrio quando sob pressão, bom senso na tomada de decisões, poder de influência(carisma), capacidade de ouvir, ser flexível, inspirar seus liderados.

Nas equipes com desempenho excelente, o interesse do coletivo está acima dos interesses particulares. Para que os resultados sejam constantes faz-se necessária a presença de empatia, cada membro da equipe se colocando no lugar do outro, agindo de modo flexível, principalmente em momentos de conflito, gerado inevitavelmente pela diversidade de ideias, formação e personalidade distintas. O conflito deve ser um gerador de crescimento, devendo o líder estar atento para situações que venham a extrapolar o nível de tensão normal aceitável.

Sabemos que a total falta de conflito é impossível em grupos ecléticos, e que o contrário também não é salutar. O mais importante é que todos os integrantes sejam “camaleões”, tendo a capacidade de adaptarem-se a movimentos constantes, tanto na presença ou ausência de situações extremas. Da mesma forma que os avanços técnicos tiveram uma evolução gigantesca nas últimas décadas, o mesmo se espera dos relacionamentos entre pessoas nas organizações.

Para tanto, os exemplos vislumbrados no mundo empresarial de disputa do poder, rixas e intolerâncias as mais diversas, devem ser suplantadas em favor do foco principal: Resultados. Pessoas e organizações vivem e sobrevivem em função dos resultados positivos alcançados. Esses resultados e tudo o que nos cerca, é criação de cada indivíduo, pois são pessoas que fazem os resultados acontecerem, gerando um ambiente cooperativo, em que todos possam crescer.

Por isso a capacidade de “aceitar o diferente”, é fundamental para o crescimento do conjunto, pois equipe sintonizada é aquela que convive com fraquezas e forças individuais de forma harmônica, sem fazer uso de julgamentos discriminatórios.

A comunicação aberta, torna-se ferramenta indispensável, tendo como objetivo a exclusão da sonegação de informações.

O melhor exemplo para demonstrarmos a força de uma verdadeira equipe são as formigas, cada qual em sua função, mas, instintivamente preocupadas com o bem comum. A união de todas, gera muita força, força esta, muita vezes maior do que sua capacidade individualizada.

O conceito de equipe, é superior às formas de gestão tradicionalmente utilizadas, mas, exige uma grande dose de esforço inicial, apoio incondicional e ininterrupto da cúpula organizacional e tempo para que o processo se solidifique.

Em resumo:

- Pessoas precisam sentir-se integradas e estimuladas.
- Organizações necessitam resultados positivos (lucro).
- Pessoas desejam trabalhos desafiadores.
- Organizações funcionam somente através de pessoas.

Trabalho em Equipe

Trabalho em equipe ou **trabalho de equipe** é quando um grupo ou uma sociedade resolve criar um esforço coletivo para resolver um problema.

O trabalho em equipe pode também ser descrito como um conjunto ou grupo de pessoas que dedicam-se a realizar uma tarefa ou determinado trabalho. Uma revisão de 2012 da literatura acadêmica descobriu que a palavra "trabalho em equipe" foi usada como "catchall" para se referir a uma série de processos comportamentais e estados emergentes ".^[4]

O trabalho em equipe possibilita a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados. Na sociedade em que vivemos, o trabalho em equipe é muito importante, pois cada um precisa da ajuda do outro.

Negócios

Nas empresas o trabalho em equipa é crucial para a concretização dos objetivos por ela delineados. John C. Maxwell, no seu livro *Teamwork Makes The Dream Work* refere que trabalhar em conjunto é importante em todas as vertentes da vida, sejam elas pessoais ou profissionais. Se houver um objetivo estabelecido pelo desempenho de um grupo de pessoas, é mais provável que cada um se sinta obrigado a agir nesse sentido e produzindo assim maiores resultados.

Tecnologia da informação

O trabalho em equipe tem se mostrado crucial não somente na área de tecnologia da informação, mas também em quase todas as áreas de negócio, já que a evolução tecnológica afetou (positivamente) também outras áreas, como a indústria, os transportes, a logística, a medicina, a educação etc., disseminando e pulverizando o conhecimento em múltiplas áreas de especialização. O século XXI firmou a metodologia do trabalho em equipe como forma definitiva de executar projetos e também meios de produção.^[2]

Esportes

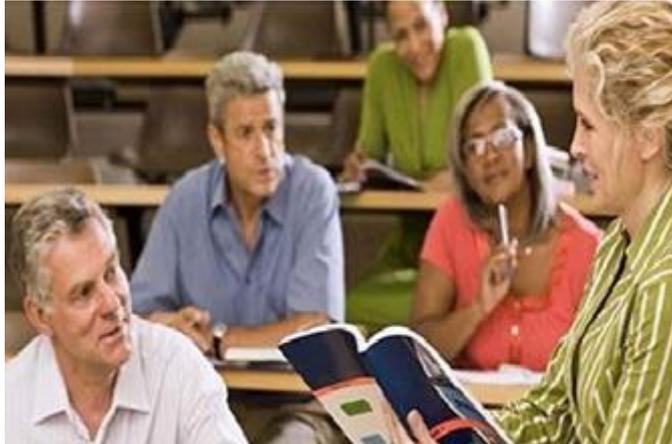
Exemplo de uma atuação de um trabalho em equipe são os esportes ou atividades, em que times ou seleções jogam umas contra as outras.

Saúde

Em cuidados de saúde, o "trabalho em equipe" é "um processo dinâmico envolvendo dois ou mais profissionais de saúde com antecedentes e habilidades complementares, compartilhando objetivos comuns de saúde e exercendo esforços

físicos e mentais consertados na avaliação, planejamento ou avaliação do paciente Cuidado".

A importância do trabalho em equipe



Todas as atividades profissionais que demandem do trabalho humano, necessitam que sejam feitos com dedicação. A coletividade, o trabalho em equipe é fundamental para que qualquer tarefa seja realizada com determinação e dedicação.

O trabalho em equipe significa agrupar um conjunto de pessoas e desenvolver determinadas ações que visam um só propósito, um só objetivo.

A equipe consegue trabalhar de forma em que seus integrantes sabem exatamente o que a outra está fazendo, suas ideias e seus esforços são direcionados para um objetivo em comum.

Todos dentro da equipe são responsáveis pelas atividades exercidas. Portanto cada membro é responsável pelo sucesso de uma tarefa bem feita, ou pelo fracasso de uma operação mal sucedida.

A equipe trabalha diferente do grupo. Nos grupos o trabalho é feito de forma em atividades são feitas conforme o proposto, mas seus membros não sabem o que os demais pensam ou sentem em relação às tarefas exercidas, e o resultado não passa aquém do esperado.

Já na equipe seus membros sentem e sabem exatamente o que a outra está pensando, agem de maneira simultânea, tudo é para o bem de todos.

O trabalho não é individual, tudo é feito para o bem geral de todos os membros. Portanto uma equipe poder ser um grupo, mas nem todo grupo pode ser uma equipe.

Qual o objetivo do trabalho em equipe?

O **objetivo do trabalho em equipe** é empreender esforços conjuntos para atingir metas, alcançar os propósitos e trazer resultados positivos para determinado grupo de pessoas ou até mesmo para órgãos empresariais.



Você já parou para pensar se um edifício de 20 andares fosse construído por apenas uma pessoa? É óbvio que levaria anos para que a construção ficasse pronta, não é mesmo?

Agora imagine esse mesmo edifício construído por uma equipe de profissionais, com certeza a construção teria mais eficiência e levaria pouco tempo para que ficasse pronta. É pensando na rapidez e na qualidade do trabalho em equipe que as empresas ou prestadoras de serviços contratam pessoas que juntas formarão uma única equipe para alcançarem o sucesso que tanto almejam.

O objetivo do trabalho em equipe é empreender esforços conjuntos para atingir metas, alcançar os propósitos e trazer resultados positivos para determinado grupo de pessoas ou até mesmo para órgãos empresariais.

Além de alcançar metas e objetivos, o trabalho em equipe possibilita a troca de conhecimento, a formação de ideias e nos ensina que, independente da sua função dentro da equipe, devemos reconhecer o valor de cada pessoa, afinal, é com a contribuição de cada um que podemos transpor os obstáculos, vencer as dificuldades e chegarmos ao tão esperado sucesso.

O que é necessário para um bom trabalho em equipe?

Confira dicas simples para ter um bom trabalho em equipe entre estudantes:

1. Cooperação. Cooperação é uma característica essencial para o bom funcionamento de um trabalho em equipe. ...
2. Reconhecimento. ...
3. Interação. ...
4. Questionar. ...
5. Mente aberta. ...
6. Discutir.

Quais as características de uma equipe de trabalho?

Confira algumas habilidades fundamentais para se trabalhar em **equipe**:

- **Administrar conflitos:** É importante saber lidar com os conflitos do dia a dia na empresa. ...

- **Comunicação:** Saber valorizar a comunicação entre você e os outros colaboradores é fundamental para o **trabalho em equipe**

5 habilidades fundamentais para se trabalhar em equipe

Capacidade de atuar em conjunto é essencial para o mercado de trabalho

Uma das principais características procuradas hoje no mercado é saber trabalhar em equipe. Buscar essas melhorias faz com que os colaboradores criem habilidades e comecem a fazer a diferença, como, por exemplo, o aumento da produtividade.

A interação da equipe favorece também a capacidade de agregar valor e de gerar confiança, proporcionando um ambiente saudável e positivo. Com essa motivação os colaboradores se sentem mais motivados e preparados para as oportunidades da empresa.

Trabalhar em equipe não é apenas trabalhar em conjunto é preciso de compartilhamento. Os resultados nunca são alcançados apenas por uma pessoa, é preciso compartilhar com o outro para chegar ao objetivo final.

Procurar desenvolver suas habilidades em equipe é se destacar e dar espaço para a liderança. Empresas valorizam profissionais capazes de gerir e motivar os colaboradores, buscando sempre o desenvolvimento da equipe e os melhores resultados.

Confira algumas habilidades fundamentais para se trabalhar em equipe:

- **Administrar conflitos:** É importante saber lidar com os conflitos do dia a dia na empresa. Neste sentido, desenvolver a habilidade de conversar para esclarecer os fatos e conciliar as necessidades é sempre a melhor opção nesse momento. Assim você gera confiança e afeição da equipe.

- **Comunicação:** Saber valorizar a comunicação entre você e os outros colaboradores é fundamental para o trabalho em equipe. Escutar e falar na hora certa também é uma habilidade importante para que o ambiente se torne agradável e produtivo.

- **Proatividade:** Tomar atitude é um ponto positivo. Estar sempre disposto a ajudar e a resolver os problemas ajuda no seu desenvolvimento de sua equipe.

- **Inovar:** Procurar inovar é sempre importante para o crescimento da empresa e dos profissionais. Buscar soluções e alternativas é fazer com que todos cheguem ao melhor resultado com mais assertividade e o que é melhor, em pouco tempo.

- **Confiança:** É fundamental desenvolver a confiança entre as pessoas que estão a sua volta. Gerar esse sentimento é ganhar um espaço maior na equipe, pois você sempre será o apoio de cada um e saberá quando e como contar com cada colaborador.

Essas habilidades citadas são formas de aprender a importância de cada gesto que você desenvolve em sua empresa. Buscar líderes engajados e que consigam colocar em prática o seu trabalho em equipe é essencial para o crescimento das organizações.

Invista na melhoria de suas relações interpessoais, aprenda a trabalhar em equipe e alcance resultados extraordinários!

Qual é o objetivo do trabalho em equipe?

O objetivo do trabalho em equipe é empreender esforços conjuntos para atingir metas, alcançar os propósitos e trazer resultados positivos para determinado grupo de pessoas ou até mesmo para órgãos empresariais.

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO CONJUNTO NA CIA MELHORAMENTOS.

Liderança – Metas de produtividade e o espírito de união entre a equipe dependem diretamente de líderes, pessoas treinadas, bem preparadas e habilitadas a conduzir outras pessoas. As lideranças da Cia. são responsáveis por tornar bem-sucedidos programas participativos, gincanas e semanas temáticas de segurança e saúde e por conscientizar os colaboradores sobre o papel de cada um na qualidade final dos produtos e nos resultados da empresa.

O papel dos líderes é interceder para que, de fato, as ações aconteçam e para que o planejado se torne realidade. Na Melhoramentos, os líderes têm a oportunidade de mapear suas competências e realizar treinamento para desenvolver novas habilidades, novos conhecimentos e lapidar comportamentos, com foco em resultados. Assim como o treinamento oferecido aos líderes, a empresa estimula o contínuo aperfeiçoamento técnico de seu pessoal, com cursos de formação e especialização.

Programas de estágio – Quem realiza estágio na Melhoramentos encontra uma política estruturada para essa fase de sua carreira profissional. O estudante encontra na empresa condições para ampliar seus conhecimentos, desenvolver novas habilidades e melhorar atitudes.

O estagiário é tratado com igualdade e recebe atenção nas questões relativas à remuneração, benefícios e avaliação periódica de desempenho. Os estágios são uma oportunidade positiva para ambas as partes: o estagiário adquire competências que vão além do que lhe é ensinado nos cursos, e a Melhoramentos conta com o trabalho de pessoas que vão conhecer sua cultura e poderão vir a se tornar colaboradores efetivos.

3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE



As 6 Maiores Dificuldades de REALMENTE se Trabalhar em Equipe

1. Confiança. Esse é o ponto mais difícil quando se fala em trabalho em equipe.
2. Respeito. O respeito passa por muitos aspectos do trabalho em equipe.
3. Comunicação. Aprenda a se comunicar. ...
4. Comprometimento e Pró-atividade. ...
5. Humildade. ...
6. Feedback.

Uma das melhores características para se ter é o trabalho em equipe. Isso vem desde a escola, passa pela faculdade e está presente em praticamente 100% das vagas de emprego anunciadas, além de estar em quase todos os “valores” definidos pelas empresas.

Mas o que é trabalho em equipe?

Em uma busca na internet achamos algumas definições, mas a maioria delas nos dá o conceito de que trabalho em equipe é quando um grupo de pessoas fazem um esforço coletivo para alcançar um mesmo objetivo, por obrigação ou não.

Mas vamos entender melhor, trabalhar em grupo e trabalhar em equipe é a mesma coisa?

A resposta é NÃO. E por isso é tão difícil adquirir essa competência!

Um grupo de trabalho nada mais é do que a junção de várias pessoas para um objetivo. Podemos colocar 10 pessoas em uma sala, pedir que desenhem uma casa. Essas pessoas podem ou não chegar a esse objetivo, pode ser que saia mais de uma casa desenhada (pois uma parte do grupo não concordou com a outra parte sobre como deveria ser feita a casa), uma pessoa pode tomar a frente do grupo, desenhar a casa,

pintar, assinar sua obra no canto da folha e quando fosse apresentar poderia falar de como foi difícil para ELA todo o processo, e como ELA superou os desafios.

Em uma equipe temos colaboração contínua para o atingimento do objetivo. Provavelmente teremos um trabalho mais distribuído e entregue com maior rapidez. A casa terá mais características inovadoras, pois várias ideias foram discutidas para a sua construção e, não importa quem for apresentar o trabalho, as citações serão sempre sobre as dificuldades encontradas por TODOS e como foi importante a contribuição de CADA UM.

Muitas vezes, nos enganamos. Mantemos um bom relacionamento com as pessoas, usamos algumas palavrinhas simpáticas e por isso ficamos com a impressão de que somos ótimos em trabalho em equipe, mas secretamente não confiamos no trabalho de ninguém.

Vamos então às seis maiores dificuldades de REALMENTE se trabalhar em equipe:

1. Confiança

Esse é o ponto mais difícil quando se fala em trabalho em equipe. Estamos falando que teremos um grupo de pessoas, tarefas serão distribuídas e você terá que confiar que o seu colega irá entregar um trabalho tão bom quanto se você mesmo o fizesse. E mais, você terá que inspirar confiança, para que eles tenham o mesmo sentimento em relação a você.

Confiar no trabalho e no envolvimento das pessoas é particularmente difícil para pessoas que são excepcionais em seu trabalho. É nesse momento que você precisa se desapegar de frases do tipo: “Se quer bem feito, faça você mesmo”.

Demonstrar que você acredita no trabalho das pessoas e mostrar o seu comprometimento fará com que você não só ganhe um espaço maior na equipe, como também disseminar o sentimento de que todos são responsáveis pelo resultado final. As vitórias ou as derrotas serão de todos.

2. Respeito

O respeito passa por muitos aspectos do trabalho em equipe.

Pessoas diferentes desenvolve trabalhos de maneiras diferentes, isso não quer dizer que o desenvolvimento está errado. Temos o infeliz hábito de acreditar que se algo não foi feito exatamente do jeito que achamos que deve, está errado.

Existem pessoas que são extremamente corporativas, gostam de ir para a empresa e se vestir formalmente, outros são mais casuais, preferem trabalhar de casa, outros trabalham melhor de madrugada, tem gente que nunca vai trabalhar num feriado, outros trabalham em todos... Entenda que as pessoas não são iguais a você e isso não é ruim, é enriquecedor.

Aprenda a respeitar não somente o processo, mas os resultados que cada um obtém. Você não precisa aceitar nada mau feito, mas aprenda que o seu jeito não é o único e nem o certo.

Se você é mais experiente, cuidado! Você pode estar agindo como se soubesse tudo, sem enxergar o quanto o seu estagiário pode contribuir. E se você é gestor, cuidado duplo! A sua equipe deve trabalhar juntamente com você, você não é uma estrela acima de todos.

Ah, e sobre respeito, espero não ter que citar que pessoas que verdadeiramente trabalham em equipe respeitam opiniões de pessoas independente de gênero, raça, etc.

3. Comunicação

Aprenda a se comunicar. Parece batido, uma afirmação idiota, mas se comunicar de forma clara e objetiva é primordial para se relacionar com outras pessoas. Aprender a escutar e falar na hora certa.

Escutar nem sempre é fácil. Muitas vezes nosso cérebro já está avançado na conversa e temos a impressão que já sabemos o que a pessoa vai falar, e tomamos a infeliz atitude de interromper. Aprenda a escutar como um todo e entenda o que o outro está te dizendo. Compreenda, pratique a sua empatia e quando for falar, seja claro, não

enrole no discurso, não seja ríspido, saiba discordar das pessoas de forma a expor o seu ponto de vista. Se é de uma área técnica e está conversando com uma pessoa com menos conhecimentos específicos, limite o “técniquês” ao essencial, aprenda que determinados termos devem ser utilizados com profissionais da área. Explore mais o seu vocabulário com pessoas que não compreendem esse linguajar.

Em momentos de conflito temos a tendência a agir de forma mais agressiva. Procure trabalhar isso.

4. Comprometimento e Pró-atividade

Nenhum trabalho em equipe irá funcionar sem comprometimento e pró-atividade dos membros. São características que sempre serão sentidas pelo time durante o desenvolvimento de um trabalho.

Quando cada membro busca 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 o time, quando trabalhamos para o nosso sucesso e para o sucesso do outro, saímos do status de grupo e passamos a ser uma equipe.

Então, dê a sua contribuição.

5. 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, por isso dentro de uma equipe quase sempre há um craque, alguém que se destaca.

Pode ser que essa pessoa seja você, pode ser que não. Se for você, o desafio é ser humilde mesmo sabendo disso. É valorizar de forma sincera o trabalho de seus colegas e fazer com que todos entendam que são parte importante do time.

Se você não é essa pessoa, deve entender que todos são importantes em uma equipe, e que cada um tem um papel que deve ser desenvolvido. Aprenda que os bastidores é que fazem o show, e que se você quiser estar onde está não existe nenhum problema nisso. Assim como não existe problema em querer se destacar. Trabalhe para isso.

Agora, se você foi um destaque e hoje está nos bastidores, a prática da humildade se tornará um exercício diário. Quem já entendeu o que é trabalho em equipe não se ressentiu por isso.

6. 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.

Aprenda a dar e receber feedback. Quando for dar um feedback saiba pontuar quais são os problemas e o que pode ser corrigido. NUNCA leve para o pessoal, mantenha-se fiel a fatos e dados. Entenda que quem recebe o feedback não precisa obedecer ao que você diz que está errado. Saiba que a pessoa só mudará o que fizer sentido para ela.

Quando receber um feedback, escute, tenha empatia com quem fala, perceba o ponto de vista e pergunte o que for necessário para entender melhor o que levou você a receber esta avaliação. Depois da conversa, reflita sobre o que aconteceu, entenda o que você pode mudar e se realmente faz sentido fazer mudanças no seu comportamento.

Atualmente valorizamos muito o feedback entre gestores e colaboradores, 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 conosco.

Agora que você já sabe quais são as dificuldades de se trabalhar em equipe, busque se desenvolver para que possa realmente se tornar profissional colaborativo. Parece ser trivial, mas isso não só aumenta sua efetividade como profissional, mas também vai, por tabela, te trazer uma harmonia incrível no ambiente de trabalho.



Conheça os 5 desafios do trabalho em equipe

O que não podemos esquecer é que para fazer a máquina girar há sempre uma equipe que movimenta as engrenagens. E manter a equipe alinhada é um grande desafio.

O sucesso de um empreendimento depende de vários fatores que vão desde o planejamento estratégico, passando pela organização e conhecimento de conceitos financeiros e de contabilidade. Embora tudo isso seja importante para um negócio dar certo, os colaboradores têm papel fundamental.

O capital humano é um dos pilares básicos de uma organização. É ele que irá colocar em prática todas as ações desenvolvidas pelo gestor e criar maior vantagem competitiva para o negócio.

Uma empresa pode ter várias equipes, mais de uma em cada setor, ou ser formada por uma equipe pequena e enxuta. Os desafios para mantê-las engajadas e alinhadas aos propósitos do negócio não são fáceis de serem vencidos, independentemente do tamanho do empreendimento.

O papel do gestor como um líder de equipe

Toda equipe de uma organização é formada por pessoas de diferentes origens, formações, habilidades e personalidades. Saber respeitar essas diferenças e tirar delas o que há de melhor de cada colaborador é o que faz um bom líder. Assim como integrar

todas as habilidades dos seus componentes traz resultados muito mais significativos do que esperar que cada um faça seu trabalho individualmente.

Quanto mais competente e comprometida, melhores resultados a equipe terá. O papel do gestor com um bom líder é o que irá garantir uma equipe coesa. Conduzir os colaboradores de modo que tragam bons resultados é a finalidade de qualquer bom gestor.

Os desafios do trabalho em equipe

Mesmo que o **gestor** seja um bom líder e consiga manter a harmonia entre os colaboradores, algumas situações podem passar despercebidas ou serem enfrentadas de forma equivocada. A consequência desse equívoco pode ser apresentada em forma de queda no desempenho dos colaboradores.

O escritor norte-americano **Patrick Lencioni**, em seu livro **5 desafios das Equipes – Uma fábula sobre liderança**, descreve as principais dificuldades enfrentadas pelos gestores no trabalho com as equipes de organizações. Ele acredita que o papel do trabalho em equipe é essencial para a geração de resultados efetivamente significativos dos negócios.

De acordo com Lencioni, o caminho para diminuir os possíveis problemas que ocorrem nos trabalhos em equipe é identificar e entender as dificuldades. Vencer esses problemas é o que garantirá a **continuidade dos negócios**.

Por meio de uma pirâmide, o escritor apresenta os desafios considerando desde a base ao seu pico: **falta de confiança; medo de conflitos; falta de comprometimento; fugir das cobranças; e falta de atenção aos resultados**. Segundo o livro, cada disfunção contribui para que outra aconteça como um efeito dominó.



Vamos entender esses desafios?

1- Falta de Confiança

Algumas situações ou momentos podem tornar um indivíduo **vulnerável**. Quando os integrantes da equipe sentem **medo** ou **receio** de demonstrar essa **vulnerabilidade** provoca a perda de **confiança** entre os membros da equipe. A falta de segurança é demonstrada também na dificuldade de assumir os erros.

O **papel do líder** diante dessa situação é edificar uma base de confiança sólida. Explicar aos colaboradores a importância da confiança, de que todos estão unidos por uma boa intenção, trará mais segurança à equipe.

Manter o time confiante pode ser conseguido por meio de reuniões e dinâmicas de integração e depoimentos de relatos pessoais de superação, por exemplo.

2- Medo de Conflitos

Uma das consequências da **falta de segurança** é o medo do embate e das **discussões**. Os integrantes das equipes não se sentem confiantes em contestar uma ideia ou de discordar de alguma opinião.

Manter uma “falsa paz” a fim de evitar os **conflitos** pode ocasionar um clima desagradável entre os colaboradores e diminuir o rendimento.

Conflitos constantes não são bons para a harmonia da equipe, porém em alguns casos as discussões são necessárias para a evolução do trabalho. Nessas ocasiões podem surgir novas ideias e sugestões assertivas.

3- Falta de Comprometimento

Assim como a **falta de confiança** faz com que os membros tenham **medo de conflitos**, a omissão das discussões provoca a **falta de comprometimento**. Em outras palavras, as decisões que não foram determinadas em conjunto, por falta de discussões, deixam de garantir empenho máximo por parte dos colaboradores.

Os membros de uma equipe só se sentirão realmente parte de um time quando se sentirem à vontade e seguros para expressar suas ideias ou propor soluções divergentes das já apresentadas. Desse modo, o comprometimento vem de forma automática e o trabalho é desenvolvido com muito mais qualidade.

Criar um plano “B” para diferentes situações, estipular prazos e reconsiderar detalhes são medidas a serem tomadas para renovar o comprometimento dos colaboradores.

4 – Evitar responsabilidades

Como uma reação em cadeia, a **falta de comprometimento** da equipe ocasiona a dificuldade de **assumir responsabilidades**. Até os colaboradores mais empenhados se sentem desconfortáveis em cobrar mais responsabilidade dos seus colegas.

Para reaver o controle dessa situação, é importante determinar objetivos e esquemas de trabalho e deixar bem claro as responsabilidades de cada um. É importante expor a importância da função e responsabilidade de todos para a obtenção de sucesso.

5- Falta de Atenção aos Resultados

A ponta da pirâmide diz respeito à desconsideração aos **resultados** do negócio. Pode ser exemplificado quando os integrantes da equipe focam sua atenção aos próprios interesses em detrimento às necessidades da empresa. Até mesmo quando os interesses da equipe superam os da empresa.

Se o **propósito coletivo** se enfraquece, o compromisso com a produção de resultados diminui. Quando isso acontece, a dica é **definir o foco e as metas**. Dessa forma, a tendência é que os colaboradores se dediquem mais para atingir os objetivos e até mesmo superar as expectativas.

Dificuldades no trabalho em equipe: 7 dicas para solucionar conflitos



Veja quais são as principais dificuldades de se trabalhar em equipe e confira depoimentos de quem passou por isso.

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.

Os processos de uma organização são permeados por relações entre pessoas. Dessa forma, os colaboradores são dependentes mutuamente, ou seja, precisam uns dos outros para conseguir realizar suas funções.

Bons resultados dificilmente são possíveis de se alcançar sozinho, principalmente dentro de ambientes corporativos, que costumam envolver diversas áreas e setores.

Os profissionais do setor de vendas precisam dos colaboradores do setor de produção, que por sua vez, dependem de um gestor de processos e assim em diante.

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. Isso ocorre, porque a desmotivação é contagiante. 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.

Profissionais que não conseguem trabalhar em equipe dentro de determinada empresa podem gerar:

1. individualismo
2. diminuição na produtividade da empresa
3. prejuízo ao surgimento de novas ideias e decisões
4. conflitos (lembrando que conflito é diferente de debate construtivo)
5. desmotivação dos demais funcionários
6. frustrações nos demais membros

Mas a boa notícia é que é possível mudar esse quadro e fazer com que o trabalho em equipe flua de maneira melhor.

Quais são as causas das dificuldades no trabalho em equipe?

As causas das dificuldades em se trabalhar em equipe dependem do contexto de cada realidade. Porém, há alguns fatores que são mais comuns e com muita frequência, são vistos problemas com raízes no individualismo. 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.

Muitas organizações não entendem a importância de se manterem atentas aos comportamentos de seus membros e como as atitudes desses podem afetar toda a produtividade da empresa.

Individualismo

O individualismo é uma característica que tem crescido no mundo atual. Com o avanço da tecnologia e do urbanismo nas grandes cidades nos deparamos, várias vezes, sozinhos.

Muitas tarefas podem ser resolvidas de forma individual, apenas com a ajuda de um smartphone. 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.

Dessa forma, é natural que estejamos cada vez mais condicionados a não compartilhar nossas experiências e tenhamos mais conflitos em trabalhar em equipe. Essas dificuldades têm raízes na comunicação, na timidez, na baixa autoestima, na dificuldade de se envolver e de se posicionar em grupo.

Frustrações

O individualismo acaba gerando frustrações. Pois, certos desejos não são supridos e, como estamos acostumados a lidar com tudo individualmente, nos sentimos frustrados. Há quem não saiba lidar com o sentimento de impotência ao ver suas expectativas serem frustradas. 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 (RH) pode ter problemas em relação ao trabalho em equipe. O setor de RH é responsável por utilizar habilidades e métodos com o objetivo de observar os comportamentos dos membros e gerenciá-los de forma positiva.

Essa forma de gestão irá orientar os colaboradores e pensar em conjunto, sobre formas de potencializar seus talentos, alinhando-os com os objetivos da empresa.

Esse setor também é responsável por propor soluções e por intervir quando necessário, caso haja dificuldades no trabalho em equipe, por exemplo.

Conflitos no trabalho em equipe: relatos de quem passou por essas dificuldades

A equipe da CAE Treinamentos entrevistou Paulo Martins, estudante de Sistemas de Informação na Universidade Estadual Paulista (UNESP), que estagiou recentemente em uma empresa de sua área. Ele conta que durante o estágio enfrentou problemas relacionados ao trabalho em equipe.

Paulo precisava que um dos membros entregasse um produto, que tratava-se de um módulo (parte de um programa de computador), para que ele pudesse terminar o desenvolvimento da programação.

O funcionário responsável pelo desenvolvimento de tal módulo, trabalhava na empresa havia 8 anos. Quando Paulo perguntou quando terminaria sua tarefa, o

programador agiu de forma agressiva. “Me olhou com muita raiva e disse que poderia entregar até o último dia do prazo, se ele quisesse, só que era dali um mês”.

O estagiário contou que tem dificuldades em cobrar as pessoas e que, devido indisposição do funcionário, ele demorou mais de um mês para conseguir realizar a programação que a empresa havia lhe pedido.

Paulo, pensa que se a empresa desenvolvesse atividades que estimulam o espírito de equipe entre os colaboradores, situações assim poderiam não ocorrer.

Algo parecido acontece na escola em que Júlia* A. trabalha, ela está se formando em pedagogia pela Universidade São Judas, enquanto é efetivada como auxiliar de professora.

Ela afirma que tem dificuldades no trabalho em equipe. Júlia conta que o gerenciamento das atividades é mal planejado e acaba que os outros membros não realizam suas funções.

“Acaba sobrando tudo para mim. As atividades tem que ser arrumadas antes das crianças chegarem e quando as outras auxiliares não fazem o trabalho delas, eu não dou conta de fazer o meu serviço e mais o serviço delas. Como resultado, quando as crianças chegam, as atividades ainda não estão prontas e não dá certo”.

A má gestão de pessoas é um fator prejudicial

Júlia, assim como Paulo, acredita que se a empresa se envolvesse mais, esses problemas não ocorreriam. Para ela, a direção da escola deveria realizar mais dinâmicas entre o grupo, para integrar a equipe e também oferecer cursos de capacitação para que as pessoas realizem melhor suas tarefas.

Paulo e Júlia alegam ter problemas em cobrar as pessoas para que elas realizem seus serviços. Porém, não deveria ser papel deles cobrar os demais membros. A empresa deve ser responsável por executar um gerenciamento sobre as atividades que ocorrem e como seus membros estão realizando-as.

Quando há dificuldades no trabalho em equipe, o que a empresa deve fazer?

A gestão de Recursos Humanos (RH), como dito anteriormente, é a área que estuda as técnicas e práticas com o objetivo de administrar os comportamentos internos da empresa. Assim como, comunicar os valores da organização para os funcionários e realizar um equilíbrio entre os desejos dos trabalhadores e os valores da instituição.

Os cargos da área de RH geralmente são preenchidos por psicólogos organizacionais. Esses profissionais têm como foco a relação das pessoas com o trabalho e são capazes de aplicar técnicas que estimulem a percepção do grupo sobre os comportamentos que estão sendo tomados por eles.

O psicólogo organizacional também pode se posicionar e intervir nos conflitos e problemas encontrados durante a realização dos trabalho em equipe. O setor de RH deve funcionar como um respaldo para os trabalhadores, para que eles possam ser ouvidos quanto às suas reclamações.

Esses profissionais devem agir como mediadores de conflitos, quando necessário. Porém, é importante ressaltar, também, que conflito é diferente de debate. Divergências de ideias são fundamentais para gerar reflexões transformadoras na empresa.

Psicologia Organizacional e liderança

O psicólogo organizacional também deve orientar os gestores da empresa sobre como lidar com seus funcionários. A gestão de pessoas, em união com os líderes da empresa, pode realizar um planejamento prévio. Dessa forma, utilizando estratégias para gerar engajamento na equipe, conseqüentemente, gerando maior cooperação durante a realização de tarefas coletivas.

Como motivar uma equipe desmotivada.

Sendo assim, o gestor também têm responsabilidades de promover um ambiente favorável ao trabalho em equipe. Ele deve conseguir delegar responsabilidades

individualmente, de maneira organizada e bem comunicada para que não aconteça de apenas um realizar todas as tarefas, como vimos acima, no caso de Júlia.

O gestor deve demonstrar reconhecimento quando os membros da equipe realizam acertos. Dessa forma, pode gerar motivação e desejo aos demais colaboradores, fazendo com que também desejam ser reconhecidos. Tal satisfação ocasiona mais produtividade e as bonificações podem auxiliar esse processo.

A honestidade, sinceridade e clareza, quando aliadas ao bom senso, são aliados importantes. Desse modo, não há rumores, fofocas e desconfianças. Os assuntos que envolvem diretamente a equipe, devem ser comunicados de forma clara diante de todos os membros.

7 dicas práticas para quem quer aprender a trabalhar em equipe

Cada situação depende do contexto em que os membros estão inseridos. Entretanto, existem alguns passos práticos que podem auxiliar.

1) Respeito

É preciso ter respeito de diversas formas. Os colaboradores devem refletir sobre o senso de justiça, não é respeitoso deixar tudo para uma única pessoa resolver. Porém, essa situação às vezes demonstra dois lados da moeda, pois a pessoa que costuma executar tudo pode também não estar sabendo aceitar o trabalho feito de outra forma. Então, é preciso respeitar as experiências e habilidades dos demais, mesmo que esses tenham formas diferentes de realizar tarefas, é preciso aceitar as diversidades opinativas.

2) Planejamento

A organização é importante para que todos tenham consciência de quais são suas tarefas dentro do trabalho em grupo. É necessário que todos saibam qual o objetivo da tarefa que estão cumprindo.

3) Comunicação não-violenta e eficaz

É recomendável buscar informações sobre a atividade antes que ela aconteça, assim evita-se achismos durante a sua execução. Os diálogos devem ser positivos, sem ironias ou palavras depreciativas, pois essas não acarretam resultados produtivos. Os desentendimentos não são ruins se focados nos problemas e nas soluções deles, sem se tornarem pessoais. Debates, quando feitos de forma madura geram ações construtivas.

4) Participação

Alguns colaboradores têm dificuldades em se posicionar nas tarefas em equipe, devido a timidez ou baixa autoestima em relação às suas capacidades. Não deixe o medo tomar conta de você, fale de maneira calma e se posicione. Porém, a estagnação de alguns funcionários também pode ter raízes no comodismo, nesse caso, cabe ao RH ou ao gestor cobrar envolvimento.

5) Saber ouvir

Cada pessoa é única e tem formas diferentes de pensar e agir. Por isso, é preciso ter em mente que nem sempre suas sugestões serão as melhores diante dos contextos. Ouça o que os outros têm a dizer e respeite suas respectivas opiniões.

6) Não faça fofoca

A fofoca é um grande problema durante um trabalho em equipe. Comentar sobre o outro “pelas costas”, pode ser bastante prejudicial para a autoestima de determinado funcionário e gerará uma sensação de desconfiança dentro do grupo.

7) Não deixe conflitos pendentes

A melhor forma de resolver um problema é dialogando com os envolvidos. Conflitos quando guardados em silêncio podem acarretar em mágoas e baixa autoestima, como resultado, o grupo não trabalhará de forma engajada. Quando necessário solicite ajuda do setor de RH.

A **CIA MELHORAMENTOS**, como em toda empresa tem suas dificuldades em trabalhar em equipe, mas pelos resultados vistos mediante todo seu histórico tem conseguido a contento administrá-las.

Segue uma pesquisa sobre as opiniões de alguns funcionários como parâmetro do relacionamento entre empresa – funcionário.

A empresa dá liberdade para expressar suas opiniões

Executivo de Contas/Vendas (Funcionário Atual) - São Paulo, SP - 21 de Abril de 2015

Minha rotina dia a dia na Melhoramentos era sempre dinâmico e produtivo, sempre aprendendo coisas novas, na área comercial tais como técnicas de negociação e etc.....

Meus pares na empresa são muito unidos e muito alinhado como os objetivos da "CIA".

Acredito que hoje a maior dificuldade em trabalhar na Melhoramentos CMPC, é a política comercial entre os canais da empresa.

A parte mais agradável do trabalho são os resultados alcançados dia a dia.

Prós

Investimentos na CIA

Contras

Benefício

Empresa dinâmica, boas oportunidades, ótimo clima

Analista de Trade Marketing (Ex-Funcionário) - São Paulo, SP - 18 de Julho de 2017

Empresa muito dinâmica, muitas oportunidades para crescimento e bom clima para se trabalhar

Prós

Benefícios e localização

Contras

Alta demanda para equipe enxuta

Empresa em forte crescimento com excelentes produtos

Analista de vendas Senior (Ex-Funcionário) - São Paulo, SP - 13 de Junho de 2014

Empresa onde aprendi e desenvolvi muito do meu potencial, tive excelente relação com todos os colegas de trabalho, trabalho dinâmico e envolvente.

Prós

Benefícios

Contras

Distância - localização

Ótima empresa no ramo papeleiro.

7 Abril 2020. Operador de Máquinas (Ex-Funcionário), São Paulo

Ótima empresa para se trabalhar, processos de oportunidades de crescimento, boa comunicação com a liderança.

Prós

Ótimo local de trabalho.

Contras

Troca de turnos todas as semanas.

Dica a diretoria

Boa comunicação entre líderes e liderados. Processos contínuos de melhorias e desenvolvimentos.

As dificuldades encontradas em se trabalhar em equipe no geral são inicialmente as mesmas, como discordância de ideias.

Difere um pouco das dificuldades empresa com as dificuldades equipe de trabalho escolar, que é nosso caso.

Embora com essa equipe está bem tranquilo. O que é discordado, rapidamente conseguimos entrar em acordo e alinhar todos os passos para alcançar nosso objetivo.

3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

A comunicação e a expressão são trabalhadas desde a primeira fase da vida, com os bebês, pois são de extrema importância para a sobrevivência! Assim também a comunicação e a expressão no âmbito profissional está relacionada à sobrevivência da empresa, mas no mercado. E, para isso, se faz necessário que, haja eficácia e técnicas para influenciar pessoas, para expor idéias, para ter posicionamento de marca num mercado, que atualmente, é tão competitivo, tão desafiador e em que uma comunicação é uma expressão assertiva é um diferencial para a empresa. No caso da CMPC Melhoramentos é notório essa comunicação, tanto a escrita quanto a oral, conforme pontuado abaixo

3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA

"Escrever é um ato quase pessoal. Utilizamos nosso vocabulário e nossas ideias para transmitir alguma informação e algumas vezes tornamos nossa escrita pouco eficaz, difícil de ser compreendida pelo nosso leitor. No ambiente corporativo o desafio é ainda maior. O tempo é curto

para tantos e-mails, mensagem e relatórios." (AZEVEDO, Suemes Helena Costa,. A eficácia da Comunicação Escrita Empresarial, disponível em <https://univoz.com.br/site/cursos-abertos/comunicacao-escrita-eficaz/> Acesso em: 20 jun. 2020)

A comunicação escrita desenvolveu muito com a era da tecnologia e está também relacionada ao marketing digital das empresas.

Para começar uma comunicação escrita eficaz é necessário levar em consideração que, ela tem um papel importante tanto na parte interna da empresa, na tomada de decisões da empresa onde é imprescindível a integração de pessoas com, muitas vezes, visões e percepções diferentes, onde uma comunicação eficaz terá como objetivo construir um ponto em comum, quanto também para o mercado externo.

Para começar uma comunicação escrita eficaz é necessário levar em consideração que, ela tem um papel importante tanto na parte interna da empresa, na tomada de decisões da empresa onde é imprescindível a integração de pessoas com, muitas vezes, visões e percepções diferentes, onde uma comunicação eficaz terá como objetivo construir um ponto em comum, quanto também para o mercado externo.

A CMPC MELHORAMENTOS é referência em sustentabilidade, em responsabilidade social e sua comunicação escrita é ampla e clara. O site da empresa abrange de forma eficaz sobre seus valores quanto a esses assuntos.

Através das informações do site, fica perceptível o quanto a empresa se preocupa com uma política de valorização do indivíduo, com a capacitação dos colaboradores, com a relação funcionário-empresa, dentre outros assuntos, isso porque sua linguagem é de fácil entendimento.

Através da sua comunicação escrita traz consciência, e pontua suas decisões, seu posicionamento no mercado que atua.

3.2.2 Eficácia na comunicação oral

Uma boa comunicação oral no ambiente de trabalho é de extrema importância para uma corporação prosperar e se manter no mercado atual, altamente competitivo. Isso porque ajuda a sincronizar os trabalhadores, elaborar estratégias, auxilia nas reuniões de tomada de decisões, no marketing da empresa, no RH, e em todas as outras áreas da organização. É preciso haver uma melhoria constante da comunicação, aperfeiçoando sempre a forma de expressar, para que seja eficiente, compreendo e se fazendo ser compreendido.

Além da comunicação oral interna da empresa para manter seu progresso é necessário haver comunicação oral externa, por exemplo, para efetivar a venda dos produtos, ou seja, no marketing da empresa. E para isso também tem técnicas específicas para se fazer ser entendido.

A empresa em questão se mostra preocupada em manter essa melhoria na comunicação para continuar tendo progresso e se destacando no mercado que atua.

4. CONCLUSÃO

Ao realizar este Projeto onde foi integrado dois materiais importantes para a nossa formação como futuros gestores de processos, concluímos que o comportamento humano dentro das organizações, influenciam muito para a tomada de decisão, o rumo onde a empresa almeja chegar, o seu sucesso e a sua visibilidade no mercado. Arelado a essa análise é nítido que a comunicação, e saber expressar dentro de uma organização tem papel fundamental, para se criar um ambiente harmônico, eficiente, eficaz em tudo que for realizar na organização.

Cada organização tem a sua cultura organizacional, valores e comportamentos que servem como base para seu funcionamento.

É necessário que se tenha uma estrutura organizacional para organizar a empresa em suas atividades, recursos disponíveis para cumprir objetivos, através do planejamento,

respeitando a sua missão, visão e valores. Tratando em relação a estrutura organizacional a forma de como a organização deseja caminhar refere quais serão as abordagens adequadas para seu negócio, por exemplo: centralização (o poder de decisão ficará na mão de uma ou mais pessoas), na formalização (quando se padroniza o comportamento, regras, procedimentos), a estrutura mecanicista (que contém alto grau de formalização e centralização) e pôr fim a estrutura orgânica (que tem vasta amplitude de controle e tomada de decisão descentralizada).

Conforme fomos caminhando dentro do material sobre o comportamento humano podemos aprender que a mudança dentro das organizações podem gerar consequências devido à resistência dos colaboradores por diferentes motivos. Essa resistência deve ser investigada, de maneira em geral ela é sinal de alerta, um conflito construtivo.

O modo de pensar do indivíduo, de como ele age, faz parte da estrutura do comportamento. Quando a conhecemos nos leva a questionamentos para buscar a mudança.

As organizações devem compartilhar seus valores influenciando o modo de agir e pensar dos colaboradores.

Esses valores são princípios ou crenças que a organização acredita e não estão dispostas a abrir mão. Os valores influenciam a retenção e captação dos talentos para a organização. É um grande desafio para os gestores na atualidade, cabe a eles proporcionar um ambiente de respeito, metas desafiadoras e um trabalho dinâmico. Ao se criar este ambiente dentro da organização conseguimos conquistar e reter os melhores profissionais.

Estimular o trabalho em equipe é fundamental para criar este ambiente harmonioso. No trabalho em equipe a responsabilidade pelo resultado é compartilhada, o comprometimento com a organização vem acompanhado de metas pessoais.

Como cada integrante de uma equipe ou grupo tem a suas crenças, princípios e realidades de viver faz se necessário conhecer, adentrar no campo da emoção dentro dos ambientes organizacionais.

A emoção vem ao contrário de toda forma de raciocínio lógico, em cada indivíduo ela é estimulada individualmente. Ambientes mais agradáveis, maior produtividade, bons resultados se alcançam quando se investe em treinamentos para que as pessoas aprendam a gerenciar suas emoções.

A tomada de decisão dentro da organização é extremamente importante e a emoção não bem gerenciada pode ter problema no momento de decidir algo. É necessário analisar o processo de tomada de decisão, como identificar o problema ou até mesmo a oportunidade, escolher o que tem mais valor, implementar a escolha, avaliar todos os prós e contra.

A atuação dos líderes e a gestão estratégica de pessoas dentro da organização é mais um comportamento que se deve ser refletido. O líder é aquele profissional que influencia seus seguidores para empreender esforços e alcançar objetivos.

Existem várias teorias de liderança a ser estudada e encontrar a que mais se enquadra na organização garante eficiência nos projetos e estrutura organizacional. Aprendemos que o chefe não é um líder pois ele possui em sua escala subordinados e não liderados, e ele se faz presente em todas as atividades que a empresa venha a desenvolver. Já o líder tem a confiança, a comunicação efetiva, o objetivo comum, tem abertura para autonomia e a oportunidade de seus liderados e não necessariamente ele precisa estar presente. É papel também do líder motivar seus liderados. Uma vez que a motivação faz mover os interesses de cada pessoa, elas influenciam no desempenho do trabalho de cada um. Transformar indivíduos em membros de uma equipe gerando a satisfação e o compromisso com o trabalho é algo desafiador nos dias de hoje dentro das organizações. Ter colaboradores satisfeitos com seu salário, com as relações interpessoais onde conseguem ter oportunidade de crescimento e ser reconhecidos por sua contribuição geram compromisso, afeto, identificação, envolvimento na resolução de problemas, lealdade. A qualidade de seu serviço melhora e reflete fora da organização, como a fidelidade do cliente e indicações, rentabilidade e crescimento da marca e serviços.

Concluimos também que a comunicação é uma ferramenta fundamental para alcançar todos os objetivos já mencionados. Ela deve ser objetiva e clara. É extremamente

importante que todo profissional saiba se comunicar, expressar internamente e externamente. A comunicação em etapas desde o emissor até ao receptor e compreendê-la e respeitá-la torna a comunicação mais eficaz. Foi nos apresentado várias formas de comunicação a cada qual se em um único objetivo que é compartilhar informações. Mais do que ser eficiente na comunicação escrita e oral aprendemos os caminhos que torna essas duas comunicações eficazes.

Ao escrever uma mensagem precisamos identificar o público alvo, conhecer os valores, interesses e necessidades desse público contribuirá para uma melhor opção a mensagem. Apresentar as vantagens da mensagem logo no início, fazendo alcançar no leitor a mensagem direta ou até mesmo estimulá-lo a pensar como num todo a mensagem, vantagens, benefícios, características. Quanto mais objetivo e domínio do assunto mais eficaz será o retorno do cliente ao produto e ou serviço apresentado. Encerrar de forma cordial, apresentando os canais para o retorno deixará o leitor com uma sensação de agilidade e credibilidade.

Na comunicação oral sendo essa a mais utilizada nas organizações, devemos dar alguns passos que nos levará a sermos mais eficazes. Em uma reunião por exemplo a definição do propósito, a escolha dos participantes, a definição da pauta e o planejamento do tempo são etapas que devem ser seguidas. A eficácia da comunicação é medida pela sua resposta. O uso de palavras simples e de exemplos torna que a comunicação oral alcance seu objetivo. A mensagem recebida deve ser motivada, convencida pelo receptor, caso isso não aconteça ela não será eficaz.

Ao realizar o estudo de caso na empresa escolhida pelo grupo nos deparamos na ampla quantidade de informação que ela disponibiliza em seu site e as muitas matérias para revistas e jornais sobre diversos assuntos.

Dentro da organização encontramos uma Política de Comunicação e Treinamento que estabelece as diretrizes para a divulgação do conteúdo relacionado ao Programa de Integridade do Conglomerado Melhoramentos (“Melhoramentos”). Esse Comitê de Integridade e Riscos é responsável por assegurar, por elaborar e pôr em prática plano de comunicação interna que tenha como objetivo promover uma cultura caracterizada pelo respeito, ética e justiça, bem como temas como combate à corrupção, lavagem de

dinheiro. Essas informações são elaboradas por: o envio de comunicados internos por meio de correio eletrônico; a divulgação de material na intranet; a afixação de cartazes em murais espalhados pelas unidades da Melhoramentos; vídeos e cartilhas ilustradas; treinamentos de Compliance. Assim como o código de ética e outras normas, políticas e manuais, os treinamentos de Compliance devem ser entendidos como parte fundamental das obrigações dos Integrantes da Melhoramentos e dos Terceiros. Em se tratando a Política de Relacionamento Interpessoal a conduta de cada um de seus Integrantes no relacionamento com seus colegas de trabalho e com quaisquer Terceiros com quem interagem no desempenho de suas atividades profissionais ou mesmo socialmente, fundamentando-se nas melhores práticas corporativas e na legislação em vigor. A presente Política também busca reforçar a cultura de inclusão e confiança mútua entre os Integrantes da Melhoramentos, baseada em um tratamento igualitário, em que se preze pela dignidade e respeito recíproco. A Melhoramentos está comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio e tomará todas as ações necessárias para prevenir o assédio de qualquer espécie, incluindo assédio sexual. Todos os Integrantes têm o dever de assegurar que seu comportamento seja respeitoso e cortês com os demais Integrantes e com Terceiros.

É responsabilidade de cada gestor garantir um local de trabalho íntegro e ético, bem como prezar para que quaisquer violações à presente Política sejam reportadas e investigadas prontamente, uma vez finalizadas, sejam resolvidas de forma eficaz.

A Melhoramentos espera que os gerentes promovam um canal aberto de comunicação entre os membros de sua equipe em prol de um ambiente de trabalho saudável.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, PATRICIA BONFIM DE - DIFICULDADES PARA TRABALHAR EM EQUIPE - Disponível em:

<https://pt.linkedin.com/pulse/6-maiores-dificuldades-de-realmente-se-trabalhar-em-bonfim-de-aguiar> - Acesso em 15 de jun. 2020

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM EQUIPE – PORTAL EDUCAÇÃO - Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/estetica/a-importancia-do-trabalho-em-equipe/48382> - Acesso em 13 de jun. 2020

CIA MELHORAMENTOS - GESTÃO DE PESSOAS – Disponível em <http://www.melhoramentos.com.br/v2/gestao-de-pessoas/> - Acesso em 15 de jun. 2020

DESAFIOS PARA UM TRABALHO EM EQUIPE - Disponível em: <https://www.blbbrasil.com.br/blog/desafios-do-trabalho-em-equipe/> - Acesso em 15 de jun. 2020

DIFICULDADES NO TRABALHO EM EQUIPE: DICAS PARA SOLUCIONAR CONFLITOS - Disponível em: <https://caetreinamentos.com.br/blog/gestao-empresarial/dificuldades-no-trabalho-em-equipe/> - Acesso em 15 de jun. 2020

EQUIPE - DEFINIÇÃO – PORTAL EDUCAÇÃO - Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/estetica/definicao-de-equipe/16622> - Acesso em 13 de jun. 2020

HABILIDADES FUNDAMENTAIS PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE - Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/5-habilidades-fundamentais-para-se-trabalhar-em-equipe> - Acesso em 13 de jun. 2020

LIMA, JULIANA - O COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-comportamento-humano-nas-organizacoes> - Acesso 13 de jun. 2020

O COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - SITE WARE - Disponível em:

<https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/comportamento-humano-nas-organizacoes/> - Acesso em 13 de jun. 2020

O QUE É NECESSÁRIO PARA UM BOM TRABALHO EM EQUIPE? Disponível em: https://www.google.com/search?q=trabalho+em+equipe&rlz=1C1CAFB_enBR641BR643&oq=trabalho+em+equipe&aqs=chrome..69i57j0l4j69i60l3.6931j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8 - Acesso em 13 de jun. 2020

QUAL O OBJETIVO DO TRABALHO EM EQUIPE - Disponível em: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/qual-o-objetivo-do-trabalho-em-equipe/48663> - Acesso em 13 de jun. 2020

TRABALHO EM EQUIPE - Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Trabalho_em_equipe - Acesso em 13 de jun. 2020

A importância da comunicação no ambiente de trabalho - Disponível em: <https://www.edools.com/comunicacao-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em: 20/06/2020

Comunicação Escrita eficaz nas Empresas - Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/opiniaorh.com/2013/12/16/comunicacao-escrita-eficaz-nas-empresas/amp/> Acesso em: 20/06/2020

EFICACIA DA COMUNICACAO ESCRITA NAS ORGANIZACOES - Disponível em: <https://univoz.com.br/site/cursos-abertos/comunicacao-escrita-eficaz/> Acesso em: 20/06/2020

ANEXOS

