



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

KYLY

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTEGRADO
A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

KYLY

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

LUIS ANTONIO BARION, RA 1012020100012
MARIANA LUCIANO LIMA, RA 1012020100117

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. PROJETO INTEGRADO	7
4. CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15

1. INTRODUÇÃO

O Projeto Integrado se trata da comunicação entre as equipes no contexto organizacional, foi escolhido uma empresa “KYLY INDUSTRIA TEXTIL LTDA” com o objetivo de estudarmos a mesma. No trabalho iremos analisar os dados da empresa, saber um pouco sobre as atividades principais e secundárias da própria.

No desenvolver do projeto iremos compreender melhor como funciona e a importância do estudo do comportamento humano e sua origem, entenderemos que para uma boa convivência e um lugar produtivo é importante que os gestores, os líderes da empresa entendam que conhecendo seus colaboradores serão capazes de construir estratégias para melhorar a produção fazendo com eles se sintam mais motivados.

Iremos perceber também a relevância do trabalho em equipe, visto que, em um ambiente de trabalho existem diversas pessoas com pensamentos e características diferentes, é dever dos gestores usarem isso ao seu favor, uma vez que, existem várias cabeças pensantes, juntando esses pensamentos formando uma equipe as ideias serão mais proveitosas já que todos têm um mesmo objetivo que é crescer dentro da empresa, devido a isso os colaboradores se trabalharem em equipe para conquistarem seus objetivos as chances de sucesso serão aumentadas.

Compreenderemos a diferença do trabalho em grupo e trabalho em equipe, iremos entender a importância da comunicação entre toda a classe trabalhadora da empresa, porque uma empresa precisa se comunicar para que as coisas fluem de acordo com o esperado.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida é denominada pela razão social por “**KYLY INDUSTRIA TEXTIL LTDA**”.

- CNPJ: 78.855.830/0001-98
- Razão Social: Kyly Industria Textil LTDA
- Nome Fantasia: Malharia Kyly
- Data de Abertura: 08/07/1985
- Tipo: MATRIZ
- Situação: ATIVA
- Natureza Jurídica: 206-2 - Sociedade Empresária Limitada
- Capital Social: 18526157.77

· **Endereço:**

CEP: 89.107-000

Logradouro: ROD SC 418 KM 03

Número: 3215

Bairro: Centro

Município: Pomerode

UF: SC

Atividade econômica principal:

Confecção de peças de vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida.

Atividades econômicas secundárias:

Outras sociedades de participação, exceto holdings; comércio varejista de brinquedos e artigos recreativos; comércio atacadista de produtos de higiene pessoal; comércio varejista de calçados; comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal; comércio atacadista de artigos de armarinho; comércio atacadista de calçados; comércio atacadista de outros equipamentos e artigos de uso pessoal e doméstico não especificados anteriormente; comércio varejista de artigos de armarinho; comércio atacadista de artigos do vestuário e acessórios, exceto profissionais e de segurança; comércio varejista de outros produtos não especificados anteriormente; comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios; comércio atacadista de cosméticos e produtos de perfumaria; outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 Comportamento Humano Nas Organizações.

O comportamento organizacional utiliza-se de diferentes saberes da economia, sociologia, psicologia e antropologia, em geral é uma interação de pessoas, estrutura, tecnologia, ambiente externo ou interno, ou seja, tudo que se relaciona ao ambiente de trabalho, a importância desse comportamento é alcançar vantagens competitivas.

Os conceitos fundamentais abordados são: percepções, comportamento motivado, engajamento, satisfação no trabalho, cidadania organizacional entre outros. Considerando que as organizações são compostas de várias pessoas que se modificam de acordo com seu bem estar emocional, então para uma empresa é importante que o indivíduo esteja disposto e inovar, aprender e se ajustar a mudanças constantes, devido ao fato que se existem mais de um ser pensante em um determinado ambiente, é comum que haja estranhamento e até mesmo discordância, por isso, é relevante que os gestores saibam liderar sua equipe de forma harmoniosa.

Os colaboradores são recursos dentro da organização que carregam habilidades, poder de produção e responsabilidades, competência, motivação de trabalho entre outros, porém, pessoas são seres emocionais, que possuem características individuais, devido a isso que o estudo do comportamento humano é essencial.

No século XIX se deu início a um estudo de Frederick Taylor (1856-1915) onde ele utilizou métodos científicos para administrar as empresas, entre (1923-1926) junto com Elton Mayo (1880-1949) surgiu o movimento de relações humanas, conhecido como Hawthorne Studies, e a partir desses estudos passou a ser imprescindível nas organizações, claro que vive passando por constantes atualizações no decorrer dos anos.

Para Schermerhorn Junior, Hunt e Osborn (1999, p. 29) “... a disciplina do comportamento organizacional surgiu como uma disciplina dedicada à compreensão

científica dos indivíduos e grupos nas organizações e em suas implicações sobre o desempenho das estruturas, sistemas e processos estruturais”

Os gestores precisam conhecer melhor sobre o comportamento humano nas organizações devido ao fato que conhecendo seus contribuintes vão adquirindo com o tempo a capacidade de saber agir com cada pessoa, sabendo a forma de agir tanto em particular quanto em grupo, o gestor consegue elaborar estratégias para fazer com que os colaboradores operem em situações estabelecidas, e tendo esse entendimento colabora na motivação dos empregados e alcançam o respeito dos mesmos.

Devido a esse desenvolvimento constante das tecnologias, muitos empregadores se sentem desmotivados e motivação é um dos principais recursos que um gestor precisa transmitir aos seus funcionários, devido a motivação o ser humano se sente capaz de ser melhor, e às vezes tudo que um empregado desanimado precise é de um bom conselho do seu líder e se sentir importante no meio onde se trabalha, cada indivíduo é importante dentro de uma empresa, e essa importância deve ser passada aos mesmos para que eles se sintam incentivados a fazer um bom trabalho.

3.1.1 O Trabalho Em Equipe.

Robbins (2005, p. 213), explica que “uma equipe de trabalho gera sinergia positiva por meio do esforço coordenado”. Nesse caso, “os esforços individuais resultam em um nível de desempenho maior do que a soma das contribuições individuais” (o todo é maior do que a soma das partes). As equipes permitem que as organizações potencializam seus resultados por que as pessoas atuam com responsabilidade mútua e têm habilidades complementares.

As equipes não são agrupamentos permanentes. Elas têm capacidade para se estruturar, iniciar seu trabalho, redefinir seu foco e se dissolver rapidamente. (ESCORSIN E WALGER, 2017)

Segundo Junior (2016), numa equipe, as pessoas se unem em um esforço coordenado. Um ajuda o outro e a responsabilidade é de todos. Os esforços de cada pessoa resultam em um nível de desempenho maior do que o das entradas individuais.

Equipes são capazes de melhorar o desempenho dos indivíduos quando a tarefa requer habilidades, julgamentos e experiências múltiplas. Pela interação que existe nelas, tendem a aumentar a motivação de seus componentes.

Numa equipe, a responsabilidade pelo resultado, ganhar ou perder é a responsabilidade de todos; O esforço de todos os trabalhos se complementam para alcançar um fim único; Na integração e relacionamentos é necessário que existam atitudes positivas; As habilidades de cada um são constantemente testadas e melhoradas através do relacionamento entre os membros, e todos vão ficando melhores.

Se existir um sonho em comum, e todos trabalharem evoluindo em conjunto e se esforçando para alcançar esse sonho, então teremos uma equipe.

Em redação no site Empreendedor (2018), a empresa KYLY possui totens instalados na fábrica, onde os funcionários podem avaliar semanalmente o clima organizacional. E o programa SEMEAR consiste em uma integração dos novos colaboradores da empresa durante seus primeiros 90 dias de experiência. Desta forma, as *equipes se mantêm integradas*, produtivas e, conseqüentemente, o clima interno do Grupo continua bom para todos que fazem parte dele. O Grupo Kyly também conta com o *Projeto Kylegal Trabalhar Aqui*, que consiste em iniciativas nas quais algumas datas incomuns como, por exemplo, o Dia do Abraço, são aproveitadas para incentivar a união da equipe por meio de atividades divertidas e inclusivas.

3.1.2 Dificuldades Para Se Trabalhar Em Equipe

Segundo Aguiar (2016), trabalhar em grupo e trabalhar em equipe não é a mesma coisa. 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, que podem ou não

chegar a esse objetivo. Já na equipe todos trabalham em colaboração, em prol de atingir um objetivo. O trabalho é mais distribuído e entregue com maior rapidez com características inovadoras, pois várias ideias foram discutidas para a sua construção e, não importa quem for apresentar o trabalho, pois foi importante a contribuição de cada um.

Há uma confusão com simpatia e educação, com fazer de fato um bom trabalho em equipe, pois às vezes (secretamente) um não confia no trabalho do outro. As maiores dificuldades em desenvolver o trabalho em equipe estão relacionadas a confiança, respeito, comunicação, comprometimento, pró-atividade, humildade e feedback.

A confiança é o ponto mais difícil numa equipe. Para que o trabalho do companheiro saia tão bom quanto o seu, é preciso dar credibilidade, para que receba a mesma confiança de volta. Demonstrar que acredita no trabalho das pessoas e mostrar comprometimento fará com que 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.

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. As pessoas possuem o infeliz hábito de acreditar que se algo não foi feito exatamente do jeito que acha 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. Entender que as pessoas não são iguais não é ruim, é enriquecedor.

Importante respeitar não somente o processo, mas os resultados que cada um obtém. E tomar cuidado quando for mais experiente, para não fechar os olhos às contribuições que podem vir de outras pessoas.

A comunicação de forma clara e objetiva é primordial. Escutar e falar nas horas certas. Escutar nem sempre é fácil quando o cérebro já está avançado na conversa

e toma a infeliz atitude de interromper. É preciso compreender e praticar a empatia ao falar.

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 se trabalha para o próprio sucesso e para o sucesso do outro, quebra-se o status de grupo e dá lugar a uma equipe. 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. O desafio é ser humilde, sendo a si mesmo ou não, e valorizar de forma sincera o trabalho dos colegas como parte do time. Todos são importantes em uma equipe, e que cada um tem um papel que deve ser desenvolvido.

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. Também é preciso aprender a dar e receber feedback. Ao dá-lo, saber pontuar os problemas e o que pode ser corrigido, sem levar para o lado pessoal. A pessoa só mudará o que fizer sentido para ela.

Ao receber um feedback, escutar, ter empatia com quem fala, perceber o ponto de vista e perguntar o que for necessário para entender melhor o que levou a receber esta avaliação.

No site Glassdoor, em avaliações da empresa Kyly em 2019 e 2020, alguns colaboradores ou ex colaboradores descreveram a falta de flexibilidade e pouco desenvolvimento das lideranças de equipes. Também houve um relato em que colaboradores “antigos” possuem resistência para a mudança. Portanto são diversos fatores que dificultam a eficiência do trabalho.

3.2 Comunicação E Expressão

Como observado por Escorsin e Walger (2017), sem comunicação as relações não acontecem; portanto, todos os processos organizacionais são permeados por ela, inclusive a liderança de grupos. É comum ouvirmos queixas como “Tivemos um problema na comunicação”; “Não era bem isso que eu queria dizer”, “Você me entendeu mal”. Essas frases representam as dificuldades inerentes à comunicação, as quais, muitas vezes, geram conflitos relacionais e podem ensejar perda de clientes, perda de negócios, redução da lucratividade e dificuldades de relacionamento dentro das organizações.

O termo *comunicação* tem origem do latim *comunicare* e está ligado à noção de que aquilo que foi dito ou escrito foi compreendido por todos os envolvidos na interação. Assim, com base em Schmidt (2011), *comunicar-se* significa compreender e compartilhar informações, pois a comunicação envolve o envio e o recebimento de mensagens com conteúdo significativo, perfazendo-se na troca de informações entre um emissor e um receptor.

3.2.1 Eficácia Na Comunicação Escrita

A comunicação escrita é bastante utilizada atualmente, envolvendo memorandos, cartas, e-mails, fax jornais informativos etc. Entre suas vantagens temos o registro, pois as mensagens podem ficar armazenadas por muito tempo, e a clareza, uma vez que é comum cuidarmos mais daquilo que escrevemos do que aquilo que falamos. A comunicação escrita tende a ser mais bem elaborada, mais lógica e mais clara. Como desvantagens, podemos destacar que a comunicação escrita é mais demorada, consome mais tempo e nem sempre tem *feedback*, ou seja, na maioria das vezes, não conseguimos saber se o leitor compreendeu aquilo que o emissor pretende transmitir. (ESCORSIN E WALGER, 2017).

3.2.2 Eficácia Na Comunicação Oral

Entre as vantagens da comunicação oral estão a rapidez e o *feedback*. Robbins (2005) explica que uma mensagem oral, ao ser emitida, tende a receber uma resposta em um prazo muito curto de tempo. Assim, caso o receptor tenha dúvidas quanto a mensagem, o *feedback* pode ser dado rapidamente. A principal desvantagem da comunicação oral é quando a transmissão de uma informação ocorre para um grande número de pessoas, pois, quanto mais receptores há, maior é a possibilidade de distorções - a famosa brincadeira do “telefone sem fio” é um exemplo disso. (ESCORSIN E WALGER, 2017).

4. CONCLUSÃO

Sendo assim, após a elaboração do trabalho compreendemos a importância de uma empresa bem organizada no contexto de comunicação organizacional, para uma empresa ter êxito no mercado de trabalho, ainda mais uma empresa como a KYLY que trabalha com malha onde existem diversas empresas ao redor do país trabalhando com o mesmo mercado, ter essa organização, entre outras é claro, é de extrema importância para o desenvolvimento da mesma.

A organização do comportamento humano realmente é algo desafiador, porque cada indivíduo tem a sua característica pessoal, e para um gestor ou líder conhecer todos os seus funcionários por mais trabalhoso que seja faz uma grande diferença, para um trabalhador que não tem uma boa comunicação com seus colegas de trabalho, e não consegue ter um bom desenvolvimento dentro da empresa, pode estar relacionado com a forma que ele se sente lá dentro, e existem diversos trabalhadores que se sentem desmotivados.

A diferença se faz quando o gestor consegue compreender sua equipe, um gestor que consegue se fazer presente dentro da sua empresa, alguém respeitada, alguém que possa ser um exemplo para os demais funcionários. Tendo um bom relacionamento com sua equipe fica mais fácil de conseguir estimular seu desenvolvimento, fazer com que eles se sintam importantes dentro da empresa, isso já será meio caminho andado para uma empresa ter êxito no mercado.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Patricia. Administradores. **As 6 maiores dificuldades de realmente se trabalhar em equipe.** Publicado em: 2016. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/6-maiores-dificuldades-de-realmente-se-trabalhar-em-bonfim-de-aguiar>. Acesso em: 17 de junho de 2020.

CNPJ.ROCK. Disponível em: <https://cnpj.rocks/cnpj/78855830000198/kyly-industria-textil-ltda.html>. Acesso em: 17 de junho de 2020.

EMPRESAS DO BRASIL. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/empresasdobrasil.com/empresa/malharia-kyly-78855830000198/amp>. Acesso em: 17 de junho de 2020.

ESCORSIN, Ana Paula; WALGER, Carolina. **Liderança e desenvolvimento de equipes.** Curitiba: InterSaberes, 2017.

GLASSDOOR. Grupo Kyly. Avaliações. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Avalia%C3%A7%C3%B5es/Grupo-Kyly-Avalia%C3%A7%C3%B5es-E2484234.htm>. Acesso em: 17 de junho de 2020.

JUNIOR, Luiz. Administradores. **A diferença entre um grupo e uma equipe.** Publicado em: 2016. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-diferenca-entre-um-grupo-e-uma-equipe>. Acesso em: 16 de junho de 2020.

Negocios e Gestao. Empreendedor. **Kyly está entre as 150 melhores empresas para trabalhar.** Publicado em: 2018. Disponível em: <https://empreendedor.com.br/noticia/grupo-kyly-de-pomerode-sc-esta-entre-as-melhores-empresas-para-trabalhar-2018-premiacao-realizada-pela-fia/>. Acesso em: 16 de junho de 2020.

REINHOLD, Helga Hinkenickel; LIMA, Regina Célia de Carvalho Paschoal. **MANUAL UNIFEOB PARA TRABALHOS ACADÊMICOS.** São João da Boa Vista: Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos, 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHIMIDT, M. C. Os estilos de liderança e os impactos na gestão. In: STADLER, A. (Org.) **Desenvolvimento gerencial, estratégia e competitividade**. Curitiba: IbpeX, 2011. p. 56-66.

DOYLE, Daniella Doyle. **Comportamento humano nas organizações: conheça 3 dicas para melhorar o desempenho da sua equipe**. 2019. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-de-equipe/comportamento-humano-nas-organizacoes/#:~:text=O%20estudo%20do%20comportamento%20humano,de%20cada%20uma%20das%20pessoas.&text=Entendendo%20esses%20modelos%20de%20comportamento,maneira%20certa%20em%20determinadas%20situa%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 24 de junho de 2020.

LIMA, Juliana Lima. **O comportamento humano nas organizações**. 2016. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-comportamento-humano-nas-organizacoes>. Acesso em: 24 de junho de 2020.