



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

<ADMINISTRAÇÃO>

PROJETO INTEGRADO

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

<GOOGLE>

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

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

PROJETO INTEGRADO
A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

<GOOGLE>

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES
BORSARI

ESTUDANTES:

Alex Brito Mariano Cândido, RA 1012019200060

Flávia Ap. de Melo Rita, RA 1012019100700

Juliana R. Corrêa Biscaino, RA 1012019100702

Maria Virgínia F. Martins, RA 1012019200279

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2020

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	6
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	6
3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE	6
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	7
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	8
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	8
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	9
4. CONCLUSÃO	10
REFERÊNCIAS	11

1. INTRODUÇÃO

Atualmente várias organizações mundiais são atingidas pela globalização, competitividade e seus efeitos na economia. A frente de todas essas questões estão os colaboradores das empresas desempenhando funções em vários segmentos, que vão de, compra e venda, atendimentos e decisões importantes, visando o sucesso ou rumo ao fracasso do negócio.

Todas as organizações são constituídas por pessoas e por recursos não humanos, como recursos materiais e físicos, tecnológicos, mercadológicos, financeiros, entre outros.

"A vida das pessoas depende intimamente das organizações e essas dependem da atividade e do trabalho daquelas" (CHIAVENATO, 2003).

Nesse aspecto, onde os recursos se mostram cada dia mais escassos, as organizações começam a buscar parcerias externas e internas para superar as adversidades nesse cenário globalizado. Os colaboradores da empresa são um recurso fundamental, as organizações passam a observar a necessidade da valorização do trabalho em equipe e dos relacionamentos interpessoais. Dentro desse contexto, o comportamento humano muda de posição, de coadjuvante para ator principal na contribuição do crescimento e direcionamento das organizações, por conta disso, se torna muito importante o empenho e a valorização que a empresa deposita em seus colaboradores.

Proporcionando um ambiente leve, favorável e com relações sadias gera grandes benefícios para os gestores, em consequência para as organizações. Equipes sólidas são mais fortes pois compartilham as vitórias e também dividem os resultados negativos, criando soluções que possam reverter a situação. Relacionamentos interpessoais pautados de sutileza e boas condutas aumentam o comprometimento e a responsabilidade e diminuem o individualismo. Um clima organizacional harmonioso resulta em entusiasmo, melhora o desempenho, produtividade e amplia a visão de futuro.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Criado em 1998 por Larry Page e Sergey Brin, conhecidos como "Google Guys", esta gigante da internet abriga atualmente mais de 24.000 trabalhadores por todos os lugares do mundo; a maior parte, porém, concentra-se em Mountain View, na Califórnia. Quando o Google iniciou sua trajetória, no dia 4 de setembro de 1998, os responsáveis por sua concepção estudavam com Ph.D.s na Universidade de Stanford. De início era um negócio privado, mas em 19 de agosto de 2004 tornou-se público.

Além de ser uma empresa considerada o maior buscador do universo virtual, o Google indexa bilhões de sites da internet, estrutura e abriga diversos serviços e produtos da web, especialmente softwares como o e-mail Gmail e redes sociais no qual os usuários podem compartilhar links e usar outras ferramentas significativas, inclui também o navegador Google Chrome, o programa de fotografias Picasa e o Google Talk, que oferece mensagens instantâneas.

Para que a organização ocorra na maior fluidez possível, é necessário manter os colaboradores empenhados em suas obrigações perante a empresa, portanto, o Google oferece um leque de possibilidades para que os colaboradores tenham uma convivência saudável, individual e em equipe.

A cultura organizacional do Google tem muito a nos ensinar sobre gestão de pessoas. A empresa tem um processo diferente de contratação e treinamento das equipes e dá mais liberdade para o colaborador escolher o seu período de trabalho, com isso, o funcionário pode escolher qual o horário em que ele tem maior produtividade para desempenhar as suas funções.

Contudo, ter liberdade não significa falta de responsabilidade. O colaborador precisa cumprir com suas tarefas e demonstrar empenho e interesse profissional, o que

não impede de fazer pausas para uma partida de jogos de de videogames, lanches e até mesmo uma leitura.

Dessa forma que a companhia escolheu trabalhar, não absolve os funcionários de suas responsabilidades, pelo contrário, o colaborador perceber que tem muitos benefícios e precisa mostrar que tem competência para permanecer na organização.

O profissional tem a opção de escolher se prefere trabalhar em uma mesa de escritório ou apenas sentado em um puff, além do mais, isso não representa uma falta de comprometimento perante as suas tarefas. Existe também um calendário com programações diferentes para os funcionários, como festa do bigode, pijama ou com temática de Hollywood, tudo para proporcionar a integração das equipes.

O resultado é que os colaboradores valorizam a autonomia individual e a possibilidade de discutir ideias independente da hierarquia da organização. A liberdade também está presente no domínio pessoal do funcionário, com isso cada um tem o direito de gastar 20% do tempo em um projeto próprio. Além disso, oferece benefícios para os colaboradores de todos os cargos, como plano de saúde, participação nos lucros e ações da companhia.

Toda essa liberdade e benefícios oferecidos pela empresa mostram, em números a eficácia e a eficiência da iniciativa. A organização está há 4 anos no Brasil e só precisou renovar um índice de 3% de sua equipe, dos que pediram demissão, 2,5% justificaram a ausência para fazer mestrado ou doutorado.

O Google acredita no poder da liberdade e da inovação dos colaboradores, e tem como orientação a ideia de que "ótimo não é suficiente". É preciso fazer mais e melhor.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

O trabalho em equipe, de forma geral, sempre gera conflitos e confusões em algum momento, isso faz parte do cotidiano e também da discordância humana entre opiniões em determinados assuntos.

Porém essas dificuldades, no dia a dia, pode ser amenizadas, de forma ao qual seu gestor sempre procure de alguma forma estar deixando o ambiente de trabalho menos “pesado” para que todos estejam de forma harmoniosa e trabalhando no mesmo conjunto ou sintonia, assim as atividades irão render bem mais e de forma bem agradável à todos.

3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE

Como parte da colaboração com o trabalho em equipe, cada um dos indivíduos do grupo devem por si só abordar um comportamento mais paciente, gentil e de forma a agregar mais valor a sua equipe, tendo assim maior tolerância a todas as questões que irão ser trabalhados junto ao grupo.

Abaixo iremos citar uma entrevista de Fábio Coelho - Presidente da Google Brasil desde 2011, contando alguns detalhes e estratégias usadas por ele junto a equipe para seu melhor desempenho das atividades em grupos.

“No Google, as pessoas têm bagagens culturais e profissionais bem distintas umas das outras e, por isso, quase sempre têm uma história interessante para compartilhar.....”

Ou seja, na citação acima, vimos que a empresa não se apega em contratar somente funcionários de X categoria, eles agregam diversos tipos de funcionários, a fim de estar focados na qualidade do trabalho e não em somente grupos seletos de uma determinada categoria.

O gestor também foca em um aproximamento entre ele e os funcionários, a fim de estreitar a relação e ter uma ambiente mais aconchegante.

Abaixo segue uma parte de entrevista com um funcionário da empresa.

“Estou muito impressionado com a forma como esta organização investe no bem-estar e no desenvolvimento de carreira do seu time. Nunca antes eu tive uma conversa com meus gestores sobre minha trajetória como tive aqui. Como uma pessoa bastante tímida, é difícil para mim para lutar por promoções e plano de carreira com meu gestor. Mas o Google o treinou para se interessar pelo futuro dos seus funcionários. É o que eu mais gosto de lá”.

Fábio, ainda cita como sua função na empresa, “...que presidente é apenas um cargo. Mas ser líder é um estado de espírito”.

“...minha gestão é pautada em transmitir esperança e apresentar um caminho melhor para as pessoas, estabelecer relações de confiança, demonstrar estabilidade emocional e reconhecer os outros, e ter compaixão”.

3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE

Em geral as dificuldades no ambiente de trabalho irão sempre existir, em qualquer que seja a empresa. Cabe também aos colaboradores juntos com a equipe de gestão estar trabalhando uma forma de minimizar essas situações.

Na empresa abordada em nosso PI, também existem, assim como no nosso dia a dia, os conflitos e dificuldade.

Porém além das “regalias” que os funcionários podem ter na empresa, a fim de se fazer um ótimo ambiente, também tem contrapartidas, para conseguir reduzir os conflitos e dificuldades, segue mais uma citação da entrevista com gestor.

“Antes de oferecer benefícios e privilégios à sua equipe, é preciso garantir que ela consiga trabalhar com foco, sem conflitos ou qualquer adversidades. As demandas devem ser distribuídas e priorizadas e o diálogo deve ser preservado para assegurar uma boa tomada de decisão. Essas mesmas decisões precisam ser tomadas com base em dados e não só em feeling.”

3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

A comunicação escrita ou oral são aspectos muito importantes no mundo empresarial pois nada adianta de ter uma boa comunicação oral sendo que na escrita pecamos. Pois para que ocorra uma comunicação escrita com clareza é necessário concisão, coerência, coesão, correção e elegância no seu modo de escrita!

Já na oral o seu modo de falar tem que ser o mais claro possível, sempre usando palavras simples e sabendo sempre se expressar, é muito importante para qualquer pessoa ter a habilidade de transmitir a informação da melhor maneira possível.

3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA

A importância da comunicação escrita no dia a dia é essencial em qualquer empresa, pois com ela torna tudo o que é informal em formal, às vezes, algo que falamos, ideias que se tem em grupo, tem a importância da formalidade, a escrita, um documento formalizando aquilo que foi criado, constatando quem criou, para que criou e como foi criado, para fins de prova para a pessoa ou grupo que o fez.

A formalização de uma reunião, do que foi pedido pelo supervisor, através de um e-mail, está sendo muito usado pelas empresas, pois pelo e-mail é feito o envio para todas as pessoas interessadas, como forma daquela reunião, o assunto não ser mudado,

pois quando o assunto é feito informalmente, boca a boca, cada pessoa tem uma forma de interpretação, sendo o assunto mudado a cada pessoa que o transmite, chegando nos principais interessados de uma forma totalmente distorcida, não fazendo o que realmente foi pedido na reunião, até mesmo prejudicando de alguma forma ou a empresa ou o colaborador. Com o e-mail específico, a informação chega direto ao responsável, da maneira que realmente deveria chegar, responsabilizando diretamente a pessoa específica, se errar a culpa será exclusivamente dela, isentando todo o resto do pessoal.

A Google ajuda as empresas também nessa parte, com software Gmail, criando uma comunicação escrita, formal, substituindo cartas, fax, cartórios, provas acusatórias, serviços feitos, trabalhos planejados, etc.

3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL

A comunicação formal é essencial para qualquer empresa ou pessoa. Ela é desejada em qualquer circunstância, seja pra vida pessoal ou empresarial, e para que a comunicação tenha eficácia, é necessário conhecer bem o perfil da empresa ou dos colaboradores.

Mas a comunicação formal, muita das vezes, dá espaço para a comunicação informal, quando deixa lacuna à conversas alheias em corredores, que por este motivo, surgem as fofocas, as intrigas, que precisaram ser reduzidas a zero, se não, pode baixar a produtividade e queimar funcionários talentosos.

Por outro lado a informalidade é essencial na Google, criaram uma forma de trabalhar que dá liberdade aos funcionários para conversas construtivas, tempos vagos para criações particulares, tempo para descontrair como jogos e outros lazeres, possibilitando a novas ideias, novas criações, acreditam que em uma conversa e outra,

novas ideias surgem. Junto a essa liberdade criam metas estipuladas, para que o foco do que realmente interessa a empresa não se perca.

4. CONCLUSÃO

Assim como na Google e como em qualquer outra empresa, a importância da comunicação, seja ela formal ou informal, é muito importante, pois além de gerar várias ideias, gera crescimento empresarial, oportunidades e conhecimento, aprendizado com as experiências de outras pessoas evitando repetir alguns erros passados.

Como já dissemos em outro tópico, comunicação proporciona um ambiente leve, favorável e com relações sadias, trazendo grandes benefícios para os gestores e conseqüentemente para as organizações. Equipes sólidas são mais fortes por compartilharem as vitórias e também para dividirem os resultados negativos, buscando soluções que possam reverter a situação. Relacionamentos interpessoais pautados de sutileza e boas condutas aumentam o comprometimento e a responsabilidade e diminuem o individualismo. Um clima organizacional harmonioso resulta em entusiasmo, melhora o desempenho, produtividade e amplia a visão de futuro, e tudo isso a Google tenta proporcionar ao máximo, para que haja o máximo de aproveitamento possível de ideias e crescimento de seus colaboradores e da empresa.

REFERÊNCIAS

<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-comunicacao-escrita> -acesso em 07/06/2020 às 13:05

<https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional> - acesso em 08/06/2020 às 20h32

<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/nova-economia/nossa-crenca-no-brasil-e-d-e-longo-prazo-diz-presidente-do-google-brasil-1a552xuduwz2s4g96p8bpr1zt/> - acesso em 10/06/2020 às 09h32

<https://www.infoescola.com/> - acesso em 11/06/2020 às 17h55

<https://www.sunoresearch.com.br/tudo-sobre/fabio-coelho/> - acesso em 11/06/2020 às 12h50