



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**<ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS>**

**PROJETO INTEGRADO**

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

**<BALL CORPORATION>**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2022

UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

<ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS>

**PROJETO INTEGRADO**

A COMUNICAÇÃO ENTRE AS EQUIPES NO  
CONTEXTO ORGANIZACIONAL

<**BALL CORPORATION**>

MÓDULO CENÁRIOS ORGANIZACIONAIS

COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES - PROFa.  
LEONOR CRISTINA BUENO

COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO - PROFa. JULIANA MARQUES  
BORSARI

ESTUDANTES:

Mário Sérgio Faria, RA 1012020101076

Roberto Teixeira Gomes Leal, RA 1012020200155

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

JUNHO, 2022

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>3</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>12</b>
3.1 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	16
<b>3.1.1 O TRABALHO EM EQUIPE</b>	<b>19</b>
3.1.2 DIFICULDADES PARA SE TRABALHAR EM EQUIPE	22
3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	24
3.2.1 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ESCRITA	25
3.2.2 EFICÁCIA NA COMUNICAÇÃO ORAL	26
3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: COMUNICANDO DE FORMA EFICAZ	28
3.3.1 COMUNICANDO DE FORMA EFICAZ	28
3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA	30
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>31</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>32</b>
<b>Eficácia na Comunicação Escrita</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>35</b>

# 1. INTRODUÇÃO

Apresentando análise da comunicação entre equipes no contexto organizacional, um caso descrito com fundamentados na base em estudos e métodos científicos, devidamente referenciados e com contexto apresentados pelas normas para trabalho acadêmico, como referencial colocamos a empresa BALL CORPORATION, sobre sua forma com que administra sua corporação e como ocorre a comunicação interna e externa na empresa para continuar atuante no mercado.

Utilizando de ferramentas pedagógicas disponíveis no método de ensino universitário, demonstrando o levantamento de dados referentes a utilização do método de ensino dentro de uma empresa, sobre o comportamento humano nas organizações, com argumentos relevantes de trabalhos em equipe e as dificuldade para estarem sendo atuantes no processo de produção com trabalho em equipe, como também sobre a comunicação oral e escrita na sua composição e eficácia.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

**Ball Corporation Filial Pouso Alegre - MG**

**CNPJ:** 29.506.474/0005-15

**Razão Social:** BALL BEVERAGE CAN SOUTH AMERICA S.A.

**Nome Fantasia:** BALL

**Endereço:** Avenida dos Alecrins, 1130 - Distrito Industrial, Pouso Alegre - MG

**Data Abertura:** 16/06/1989

**Natureza Jurídica:** Sociedade Anônima Fechada (205-4)

**Situação:** ATIVA

**Situação Especial:** Não disponível

**Tipo Unidade:** FILIAL

**Opção pelo Simples:** NÃO OPTANTE

**Enquadramento de Porte:** Sem Enquadramento

**Capital Social:** 76626511.48

**Atividade Principal:** 25.91-8-00 - Fabricação de embalagens metálicas

A Ball Corporation fornece soluções inovadoras e sustentáveis de embalagens para clientes de bebidas e produtos domésticos, bem como aeroespacial e outras tecnologias e serviços, principalmente para o governo dos EUA. A companhia e suas subsidiárias empregam 17.500 pessoas em todo o mundo e registraram vendas líquidas de US \$11,6 bilhões em 2018.

Após a aquisição da Rexam em 2016 a Ball se tornou o maior produtor mundial de latas de alumínio para bebidas. Na América do Sul conta com 11 fábricas no Brasil, uma no Chile, uma no Paraguai e outra na Argentina.

- **Localidades das fábricas de latas no Brasil**

Pouso Alegre – MG

Extrema – MG

Frutal – MG

Águas Claras – RS

Brasília – DF

Três Rios – RJ

Santa Cruz – RJ

Jacareí – SP

Recife – PE

- **Localidades das fábricas de Tampas no Brasil**

Manaus - AM

Recife - PE

**Ball Corporation** é uma empresa americana com sede em Westminster, Colorado. É mais conhecido por sua produção inicial de potes de vidro, tampas e produtos relacionados usados para enlatados caseiros. Desde sua fundação em Buffalo, Nova York, em 1880, quando era conhecida como a Wooden Jacket Can Company, a empresa Ball se expandiu e se diversificou em outros empreendimentos comerciais, incluindo tecnologia aeroespacial. Ela acabou se tornando a maior fabricante mundial de embalagens de metal recicláveis para bebidas e alimentos.

Os irmãos Ball renomearam seu negócio para Ball Brothers Glass Manufacturing Company, incorporada em 1886. Sua sede, bem como suas operações de fabricação de vidro e metal, foram transferidas para Muncie, Indiana, em 1889. O negócio foi renomeado para Ball Brothers Company em 1922 e a Ball Corporation em 1969. Tornou-se uma sociedade anônima de capital aberto na Bolsa de Valores de Nova York em 1973.

Ball deixou o negócio de conservas caseiras em 1993 ao cindir uma antiga subsidiária (Alltrista) em uma empresa independente, que se renomeou Jarden Corporation. Como parte do spin-off, a Jarden está licenciada para usar a marca registrada Ball em sua linha de produtos de conservas caseiras. Hoje, os potes de pedreiro e suprimentos para conservas caseiros da marca Ball pertencem à Newell Brands .

- **História**

Em 1880, Frank C. e Edmund B. Ball, dois dos cinco irmãos Ball, pediram emprestado \$200 de seu tio, George Harvey Ball, fundador e primeiro presidente do Keuka College, para comprar a Wooden Jacket Can Company, uma pequena empresa de manufatura em Buffalo, Nova York. Logo, os três outros irmãos (William, Lucius e George) se juntaram a Frank e Edmund em Buffalo. Anos mais tarde, os irmãos retribuíram a ajuda precoce de seu tio fornecendo apoio financeiro ao Keuka College.

A empresa dos irmãos Ball fabricava latas envoltas em casacos de madeira para armazenar querosene, tintas ou vernizes. Como o ácido usado para refinar o querosene causava corrosão no estanho, os irmãos decidiram usar vidro para as inserções das latas com revestimento de madeira. Inicialmente, eles compraram os recipientes de vidro de uma fábrica em Poughkeepsie, Nova York. Por volta de 1885, um grupo de sopradores

de vidro belgas que passava por Buffalo encorajou os irmãos Ball a construir sua própria fábrica. Os irmãos Ball compraram um terreno em East Buffalo, onde construíram um prédio de tijolos de dois andares para as obras de estamperia e uma fábrica de molduras de um andar para as vidrarias. Embora um incêndio tenha destruído uma das primeiras fábricas de vidro em Buffalo, os irmãos reconstruíram e expandiram o negócio. Para manter o forno da nova fábrica operando em plena capacidade, a empresa introduziu novos produtos e fez melhorias em seus processos de fabricação de vidro e metal.

Por volta de 1884, quando os irmãos descobriram que a patente que cobria o frasco de frutas Mason Improved havia expirado, a empresa começou a fabricar potes de conservas em suas fábricas de vidro. Os frascos "Buffalo" dos irmãos Ball, feitos em tamanhos como meio galão, pint e anão, foram fabricados durante parte de 1884, 1885 e 1886. As tampas dos frascos foram produzidas em sua fábrica de metal. O logotipo da Ball Company estava gravado na superfície dos frascos, que eram feitos de vidro âmbar ou água (azul esverdeado).

Em 13 de fevereiro de 1886, a empresa foi constituída como Ball Brothers Manufacturing Company. Quase na mesma época em que a fábrica em Buffalo foi destruída por um incêndio em 1886, os irmãos começaram a pensar em mudar seus negócios para mais perto do fornecimento de gás natural. Durante uma viagem de negócios em Cleveland, Ohio, Frank ouviu sobre o bom do gás natural em Findlay, Ohio. Depois de visitar a cidade, ele contou a Edmund sobre as vantagens econômicas de usar gás natural em vez de carvão para a fabricação de vidro. Edmund visitou várias cidades nos campos de gás, incluindo Muncie, Indiana. Os dois irmãos decidiram fazer uma viagem mais extensa para investigar a possibilidade de estabelecer uma fábrica de vidro mais próxima de um abastecimento abundante de gás natural. Eles brevemente tiveram dúvidas sobre ir além de Buffalo, mas decidiram explorar o uso de gás natural como meio de expandir seus negócios de fabricação de vidro.

Frank e Edmund visitaram pela primeira vez em Fostoria, Ohio, onde foram recebidos com entusiasmo. A próxima parada foi Bowling Green, Ohio. Depois de uma noite na cidade, Edmund voltou para Buffalo, mas Frank permaneceu. Depois que Frank ficou em Bowling Green por cerca de uma semana, ele recebeu um telegrama de James Boyce, um empresário de Muncie. Frank, que estava cansado de Bowling Green, estava pronto para uma mudança e "decidiu correr até Muncie e ver o que eles tinham a

oferecer". Como Frank lembrou suas primeiras discussões com os líderes da cidade de Muncie: "Não havia nada na cidade que me atraísse particularmente, mas os homens eram todos corteses, gentis e profissionais." Frank concordou com uma proposta que oferecia aos irmãos Ball 7 acres (2,8 hectares) de terra para um local de fábrica, um poço de gás e \$5.000 em dinheiro para incentivar a mudança para Muncie. Além disso, as autoridades municipais concordaram em fornecer uma conexão ferroviária às novas instalações dos irmãos. Em setembro de 1887, a construção da fábrica de Muncie foi iniciada e os irmãos Ball começaram os planos de transferir suas operações de fabricação de vidro de Nova York. Frank permaneceu em Muncie para colocar a fábrica em funcionamento, enquanto Edmund fechou a fábrica de vidro em Buffalo e depois mudou-se para Muncie para se juntar a Frank. Seus irmãos, William e George, permaneceram em Buffalo para operar a estamperia e uma fábrica em Bath, Nova York.

Em 1888, a empresa abriu sua primeira fábrica de vidro em Muncie. Em 18 de fevereiro, incêndios foram iniciados no forno da nova fábrica; em 1º de março foram fabricados seus primeiros produtos de vidro. Os primeiros produtos a serem fabricados na nova fábrica em Muncie foram recipientes de óleo e chaminés de lâmpadas, não potes de frutas. Em 1889, a sede da Ball Company e suas operações de fabricação de vidro e metal haviam se mudado para Muncie. Os outros irmãos Ball se mudaram para Indiana na década de 1890. George mudou-se para Muncie em 1893, William chegou em 1897 e Lucius, um acionista da empresa e médico, mudou-se para Muncie em 1894.

No final do século XIX, a empresa continuou a crescer e prosperar, mas não sem enfrentar alguns desafios. Incêndios nas fábricas e armazéns de Muncie em 1891 e 1898 danificaram suas instalações, mas foram reconstruídas. Apesar do pânico econômico de 1893, a empresa foi capaz de produzir 22 milhões de potes de frutas no ano que começou em setembro de 1894 e 37 milhões de potes em 1897. Quando o fornecimento de gás natural na área começou a diminuir, os irmãos Ball instalaram conversores de gás para usarem carvão de Indiana em suas fábricas e operações de manufatura contínuas. A máquina FC Ball da empresa, patenteada em 1898, introduziu a produção em massa em seu processo de sopro de vidro e deu a ela uma vantagem competitiva no mercado. Em 1905, a empresa produzia 60 milhões de potes de enlatados por ano e havia adquirido outros fabricantes de vidro, expandindo suas operações para incluir sete fábricas, além de suas instalações principais em Muncie.

Dando continuidade às dificuldades da empresa em Muncie, os trabalhadores organizados com o Local 200 (Vidreiros) dos Trabalhadores Industriais do Mundo (IWW) na unidade principal, entraram em greve em março de 1910, com os grevistas exigindo aumentos salariais. Um acordo foi rapidamente alcançado em 29 de março, mas a administração da empresa negou o acordo e ameaçou declarar um bloqueio. A greve continuou, mas foi enfraquecida pela recusa de maquinistas filiados à Federação Americana do Trabalho em aderir à greve. No final de abril, a greve foi perdida.

- **Diversificação**

A Ball permaneceu como uma empresa familiar por mais de 90 anos. Renomeada como Ball Brothers Company em 1922, ela é mais conhecida por fabricar frascos de frutas, tampas e produtos relacionados para enlatados domésticos. A empresa também entrou em outros empreendimentos comerciais. Como os quatro componentes principais de sua linha de produtos principais de potes de enlatados incluíam vidro, zinco, borracha e papel, a empresa Ball adquiriu uma laminadora de tiras de zinco para produzir tampas de metal para seus potes de vidro, anéis de vedação de borracha fabricados para os potes e adquiriu uma fábrica de papel para fabricar as embalagens utilizadas no embarque de seus produtos. A empresa também adquiriu estanho, aço e, posteriormente, empresas de plástico.

A empresa Ball enfrentou desafios e oportunidades adicionais durante a Grande Depressão e a Segunda Guerra Mundial. Antes de 1933, Ball era o maior fabricante nacional de potes de conservas caseiras. Em 1939, ela fabricava 54% de todos os potes de enlatados feitos nos Estados Unidos. Uma queda na demanda por potes durante a década de 1930 levou os irmãos Ball a começar a fabricar outros tipos de potes e garrafas para uso comercial e expandir para outras linhas de negócios. Durante a Segunda Guerra Mundial, as operações da empresa foram convertidas para produzir projéteis e peças de máquinas para os militares. Após a guerra, o negócio de fabricação de vidro de Ball foi prejudicado por um caso antitruste no qual a empresa era um dos vários réus. O caso legal foi apelado para a Suprema Corte dos Estados Unidos. A decisão final, que foi proferida em 1947, restringiu a capacidade de Ball de adquirir outros fabricantes de vidro e outras empresas produtoras de máquinas de vidro sem aprovação prévia do tribunal. Em 1949, a diminuição da demanda por potes de

enlatados fez com que a empresa sofresse seu primeiro prejuízo operacional líquido. Com restrições legais à capacidade da empresa de expandir seus negócios de fabricação de vidro e a queda na demanda por seus potes de enlatados, os executivos da Ball Company decidiram que, para crescer, ela deveria diversificar ainda mais suas participações.

Na década de 1950, a empresa Ball ingressou na indústria aeroespacial. Os laboratórios da Ball Brothers Research Corporation foram estabelecidos em Boulder, Colorado e em Muncie. A empresa começou a fabricar equipamentos aeroespaciais em 1959. Seu satélite OSO-1 (Orbiting Solar Observatory), projetado e construído para a Administração Nacional de Aeronáutica e Espaço (NASA) com US \$1,4 milhão em concessões, foi lançado ao espaço em 7 de março de 1962, em Cape Canaveral, Flórida. Seu sucesso levou a contratos adicionais para construir mais satélites, um total de sete, mas não sem algumas perdas. Uma explosão matou três trabalhadores e danificou o satélite OSO-2 da empresa em 1964.

A empresa continuou a se expandir para outras áreas, como aviônica, sistemas aeroespaciais e recipientes de metal para bebidas e alimentos. Renomeada como Ball Corporation em 1969, ela adquiriu a Jeffco Manufacturing Company, fabricante de latas recicláveis de alumínio para bebidas, e se tornou o maior produtor de latas recicláveis para bebidas do mundo. Embora a produção de vidro em Muncie tenha cessado em 1962, ela continuou em outras fábricas da Ball até que suas operações finais de fabricação de vidro fossem vendidas em 1996.

As ações da Ball Corporation tornaram-se públicas em 13 de julho de 1972. Tornou-se uma empresa de capital aberto na Bolsa de Valores de Nova York em 1973. As ações começaram a ser negociadas a \$26 por ação na NYSE em 17 de dezembro de 1973, usando o símbolo comercial BLL.

A Ball não produz mais seus potes de vidro para conservas. No início da década de 1990, a Ball saiu do negócio de conservas caseiras, quando estabeleceu uma subsidiária chamada Alltrista, que consistia em sete subsidiárias menores da Ball que incluíam o jarro Ball e outros produtos relacionados às conservas. Quando a Altrista Corporation se tornou uma empresa separada em abril de 1993, os acionistas da Ball receberam uma ação da Alltrista para cada quatro ações da Ball. A Altrista foi renomeada Jarden Corporation em 2001. A Jarden mantém a licença para usar a marca registrada Ball em

sua linha de produtos de enlatados caseiros, uma parte do negócio de consumíveis da marca Jarden.

Em 1998, a Ball Corporation mudou sua sede corporativa de Muncie para Westminster, Colorado, onde supervisiona as operações globais como fabricante de embalagens de plástico e metal para alimentos e bebidas, bem como fabricante de equipamentos e fornecedora de serviços para a indústria aeroespacial.

- **Marcos da empresa**

1880, Frank e Edmund Ball adquiriram a Wood Jacket Can Company, a antecessora da Ball Corporation, em Buffalo, Nova York.

1886, incorporada como Ball Brothers Glass Manufacturing Company.

1887, uma nova fábrica de vidro foi construída em Muncie, Indiana; as operações de fabricação de metal continuaram em Buffalo e Bath, Nova York.

1889, as operações de acessórios de metal da empresa foram transferidas para Muncie.

1897, FC Ball Machine, a primeira máquina de vidro semiautomática do mundo, foi inventada (patente dos EUA número 610515, emitida em 1898).

1909, The Correct Method for Preserving Fruit, predecessor de The Ball Blue Book foi publicado; apresentava receitas e técnicas caseiras.

1922, nome alterado para Ball Brothers Company.

1945, um incêndio causou \$500.000 em danos à fábrica de vidro número um de Ball em Muncie.

1956, Ball fundou a Ball Brothers Research Corporation para produzir bens e serviços para o setor aeroespacial. Esta foi convertida em uma subsidiária integral, Ball Aerospace & Technologies Corp., em 1995.

1961, Ball comprou a Industrial Rubber de St. Joseph, MI. que mais tarde foi vendido para Chardon Rubber em 1978.

1962, a fábrica de vidro Muncie de Ball é fechada.

1969, o nome da empresa é alterado para Ball Corporation.

1973, Ball tornou-se uma ação de capital aberto listada na Bolsa de Valores de Nova York.

1993, Alltrista, uma subsidiária da Ball, foi dividida em uma corporação separada. Renomeada Jarden Corporation em 2001, ela usa a marca registrada Ball em sua linha de produtos de enlatados caseiros.

1994, Ball começou a fabricar recipientes de plástico PET.

1995, Ball criou a Ball-Foster Glass Container Co., uma empresa de vidro de joint venture com a Saint-Gobain.

1996, Ball saiu do negócio de vidro, vendendo sua participação na Ball-Foster para a Saint-Gobain.

1998, a sede corporativa mudou de Muncie, Indiana, para Broomfield, Colorado.

2002, a Ball adquiriu a Schmalbach-Lubeca AG, a empresa alemã de embalagens de metal para bebidas, e criou a Ball Packaging Europe.

2005, Ball celebrou seu 125º aniversário.

2006, Ball adquiriu a US Can, Inc., o maior fabricante de latas de aerossol dos Estados Unidos.

Em 2008, a Ball Corporation publicou seu primeiro relatório de sustentabilidade.

Em 2010, a Ball adquiriu a Aerocan SAS, fabricante de latas e garrafas de alumínio para aerossol, por US \$292 milhões.

2016, Ball adquiriu a Rexam, uma empresa de embalagens com sede no Reino Unido.

2020, a Ball adquiriu a Tubex Industria E Comercio de Embalagens Ltda no Brasil, por \$80 milhões.

2020, Ball adquiriu os direitos de nomenclatura do Pepsi Center no centro de Denver e o renomeou como Ball Arena.

- **Principais subsidiárias**

Ball Aerospace & Technologies Corp.

Ball Packaging Europe GmbH

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Com as diversificações e constante mudança nos cenários de desenvolvimento, voltados a uma melhor aproveitamento do espaço e tempo necessários para a manutenção, continuidade e reciprocidade a serem preenchidas em uma empresa, é fundamental que gestores trabalhem a cultura empresarial para que se abra os olhos para a importância de conhecer as tendências comportamentais dos colaboradores, tanto na hora de contratar, quanto na hora de gerir quadros existentes.

Grandes multinacionais recorrem ao perfil comportamental especialmente para avaliar suas lideranças e traçar planos de carreira e futuras sucessões.

#### **Entrevista feita com o Gestor de Manutenção Elétrica**

##### **Ball Corporation Unidade Pouso Alegre -MG**

**Nome:** Ederson Favarin

**Cargo:** Supervisor da Manutenção Elétrica

**Tempo de serviço como Gestor na Ball:** 6 anos

**Tempo total na Ball:** 15 anos

**Formação:** Téc. Eletrotécnica/ Administração de empresas/ MBA em Gestão de Pessoas

#### **1) Ederson, qual a estrutura da Ball, é com organograma?**

R: Sim, com o organograma a gente consegue entender como é a estrutura da empresa, porém, para realmente entendermos a empresa, isso vai além do organograma,

precisamos também entender toda sua história e sua cultura, aí realmente passamos a entender a empresa.

**2) Qual a missão, visão e valores da Ball?**

R: Trabalhamos com o Drive For 10;

\*Sabemos que somos;

\*Sabemos para onde vamos;

\*Sabemos o que é importante;

Em cima desses valores a Ball gere seus negócios.

**3) A Ball concede benefícios ao trabalhador e quais são. (ajuda a entender sobre o ambiente organizacional)**

R: Sim, são vários benefícios, entre eles, transporte, convênio médico e odontológico, refeição e várias premiações durante o ano. Acredito que vá ajudar sim os colaboradores a entender os valores da empresa.

**4) A Ball tem procedimentos e políticas formalizadas? Quais?**

R: Sim, inclusive para isso existe um setor, o SGI, que faz a gestão dessas políticas e procedimentos. Basicamente temos procedimentos para todos os trabalhos executados na fábrica.

**5) Essas políticas e/ou procedimentos, como vocês gestores veem, contribuem para as estratégias organizacionais?**

R: Com certeza, isso ajuda a manter um padrão de trabalho, onde o modo de fazer não está somente na cabeça dos funcionários, e sim disponível para qualquer pessoa visualizar.

**6) Ederson a Ball apresenta um bom clima organizacional? Como é medido?**

R: Sim, acredito que temos um bom clima organizacional, um bom ambiente de trabalho onde todos sabem seus direitos e deveres. Isso é medido periodicamente por uma consultoria terceirizada.

**7) Quais fatores a Ball considera que contribuem para o ambiente motivador na empresa? E qual fator a empresa atribui para a motivação individual do trabalhador?**

R: Acredito que a Transparência da empresa junto com um plano de carreira bem estabelecido é o principal motivador da empresa.

**8) A Ball tem processo de trabalho formalizado? Como esse processo de trabalho é informado ao trabalhador, ou seja, como ele aprende sobre suas atividades e responsabilidades?**

R: Sim, temos um processo formalizado, isso é passado através de treinamentos em sala de aula e também no local de trabalho a todos os novos colaboradores e também aos que foram atribuídas novas funções.

**9) Como a Ball lida com o stress e possíveis conflitos no dia a dia? Quais as principais causas? Como é resolvido?**

R: O melhor jeito de lidar com conflitos é com uma boa conversa, entendendo quais são as dúvidas do colaborador e tentando saná-las o mais breve possível. Temos também áreas específicas que os colaboradores podem estar entrando em contato através de telefones para sanar dúvidas e também realizar críticas ou denúncias.

**10) Quais mudanças poderiam ser desenvolvidas de forma a impactar positivamente o negócio da Ball?**

R: Estamos sempre realizando mudanças necessárias, no ímpeto de melhorar o negócio da empresa e também o ambiente de trabalho, isso é vivo e não vejo como listar. Temos que estar sempre atentos e estar sempre melhorando.

**11) Restrições no negócio demandam alternativas e tomada de decisão. A partir das restrições ou desafios, como a Ball toma suas decisões, tem estratégia para isso?**

R: Realmente tem muitas restrições que podem impactar diretamente o negócio da companhia. Quando isso ocorre, temos sim uma diretoria capacitada para as melhores tomadas de decisão. Seja elas pró a empresa e funcionários ou contra. Mas com certeza sempre pensando no menor impacto para os colaboradores.

**Obs: Entrevista feita pessoalmente com o Gestor**

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

Toda empresa tem suas próprias normas, propósitos e cultura organizacional, e é esta última que baliza os comportamentos que os profissionais devem ter neste ambiente. Entretanto, existem ainda outros fatores importantes para a formação dos resultados e a satisfação do capital humano.

Os colaboradores representam o sistema social que compõe uma empresa, e tanto o ambiente interno (organização) como o externo (sociedade) influenciam os seus comportamentos. Desse modo, para entender como esses processos ocorrem, é preciso compreender todos os fatores que envolvem tais ações.

Como as empresas são compostas por pessoas com vivências, ambições e motivações tão distintas, é necessário estudar o comportamento humano no trabalho para saber lidar com todas as questões que envolvem os colaboradores da organização. Neste artigo, você vai conhecer alguns dos pilares básicos que devem nortear as atitudes das pessoas nesses ambientes. Confira!

- **Motivação**

A motivação pode ser caracterizada por um impulso interno que nos leva à ação e parte de uma interação entre a pessoa e o ambiente. Todos os seres humanos têm as suas próprias motivações, advindas dos seus valores e crenças, o que não é diferente na vida profissional. Assim, ao investir em motivação, os gestores podem elevar a produtividade dos colaboradores e o interesse pelo trabalho desenvolvido (e também pela própria empresa!). Há dois tipos de motivação:

**Motivação Intrínseca** - proveniente de fatores internos, das necessidades pessoais de cada colaborador. (Exemplo: realizar uma tarefa no trabalho com prazer, por ser de interesse também do colaborador).

**Motivação Extrínseca** - gerada por fatores externos, como reforço ou mesmo punição. (Exemplo: fazer uma tarefa contra a vontade e apenas por ser uma determinação do superior).

A motivação pode conter, ainda, uma mistura dos elementos intrínsecos e extrínsecos, e ser mesclada. Assim, um profissional, ao mesmo tempo em que realiza uma tarefa que lhe foi determinada pelo gestor, pode também realizá-la com prazer e satisfação.

- **Responsabilidade e disciplina**

A responsabilidade também é um traço essencial do comportamento humano nas organizações. É por meio dela que os colaboradores asseguram os seus líderes e colegas de que farão a sua parte, de que cumprirão as suas tarefas com qualidade e de que respeitarão os prazos que foram determinados.

A disciplina, por sua vez, é a capacidade que o profissional deve ter para terminar tudo aquilo que ele começa, ou ao menos que possa pedir ajuda ou delegar a tarefa a um

colega, caso não seja possível concluí-la. O importante é que ele aponte soluções para os problemas que encontrar e não deixe as situações pela metade.

Esses dois aspectos são fundamentais para qualquer profissional, afinal de contas, desenvolvê-los é também respeitar o trabalho do outro. Nas empresas, ninguém está isolado, de modo que o trabalho de um sempre afeta o do outro. Dar o melhor de si, portanto, é respeitar o gestor e os colegas.

- **Diálogo e bom relacionamento interpessoal**

A comunicação é um fator-chave para o trabalho em equipe. Por meio dela, podemos identificar problemas, propor soluções, fazer sugestões, tirar dúvidas, pedir ajuda, compartilhar conhecimentos, dar feedbacks, enfim, expor ao grupo aquilo que estamos fazendo.

Por isso, o diálogo é a melhor maneira de resolver qualquer mal-entendido. Uma boa conversa, franca, tranquila, com uma comunicação clara e no canal adequado certamente é o melhor jeito de prevenir e/ou consertar erros.

Além disso, a comunicação empática e sem julgamentos favorece o respeito, a educação e a cortesia, o que permite um bom relacionamento entre todos os colegas. Você não precisa criar laços de amizade no trabalho, se assim desejar, mas é importante que haja um clima de cooperação e harmonia nesse ambiente. É essencial evitar as discussões e manter a gentileza para resolver as questões do dia a dia.

- **Dedicação e foco**

Para que as organizações possam efetivamente prosperar e para que o próprio colaborador possa progredir em sua carreira, não basta fazer, é preciso fazer bem feito. Isso nos leva ao conceito de dedicação, que nada mais é do que dar o melhor de si em todas as suas atividades, mesmo as que não pareçam tão importantes. Ser atencioso, agir com cuidado, mitigar riscos, corrigir erros e dar o melhor de si em suas tarefas é essencial.

Para que isso seja possível, contudo, é preciso desenvolver outra característica comportamental: o foco. Ter foco significa concentrar a sua dedicação em uma única atividade de cada vez. Você já tentou redigir um relatório para a sua empresa enquanto bate papo com o colega e navega pelas redes sociais? Isso certamente seria difícil, e a

qualidade do trabalho cairia, pois o seu cérebro não dá conta de três atividades diferentes competindo pela sua atenção. Assim, defina a sua prioridade e deixe as distrações para outro momento. Isso é ter foco!

- **Adaptabilidade e evolução constante**

Diz a biologia que os seres mais bem-sucedidos no processo evolutivo não são necessariamente os mais fortes, mas sim os que melhor se adaptam ao ambiente em que vivem. Nas organizações, não é diferente. É importante compreender a cultura organizacional e agir de acordo com ela. É claro que você pode propor inovações e ter certa liberdade, mas sem fugir dos valores e dos propósitos da empresa.

Adaptar-se às novas tendências do momento também é importante e envolve acompanhá-las e estudar continuamente para que ninguém fique “ultrapassado” no conhecimento. Por isso, todo profissional precisa evoluir de forma constante, sem jamais deixar de progredir, de aprender, de estudar, de participar de eventos, de realizar cursos e treinamentos etc.

Qualquer área profissional passa por descobertas e transformações constantemente, e cabe a todos nós acompanhá-las para que não percamos valiosas oportunidades.

- **Inteligência emocional**

Por fim, nunca é demais ressaltar que a inteligência emocional é uma das competências comportamentais que mais precisam ser desenvolvidas. Ela diz respeito à capacidade de uma pessoa de identificar o que sente, reconhecer as causas da sua emoção, administrar a sua intensidade e agir no sentido de resolvê-las, caso sejam emoções negativas.

Por isso, qualquer pessoa que aprende a lidar com a raiva, com a tristeza, com a crítica, com a rejeição, com a frustração, com medo e com a ansiedade é uma pessoa emocionalmente inteligente. Isso não significa ignorar ou reprimir esses sentimentos, mas ser capaz de “descarregá-los” de forma construtiva e dar respostas saudáveis diante deles.

Isso permite que você se proteja sem prejudicar ninguém. Por isso, pessoas emocionalmente inteligentes frequentemente são as que melhor conduzem os seus relacionamentos interpessoais dentro das organizações.

Como você pode perceber, o comportamento humano nas organizações é um fator complexo, já que depende do desenvolvimento contínuo de diferentes competências, como as que citamos acima. Contudo, dependendo da cultura da organização, diversos outros fatores podem ser incluídos nessa lista, como a criatividade, a liderança, a capacidade de negociação e o bom humor. O importante é que nunca deixemos de nos desenvolver nesses aspectos comportamentais, bem como nos saberes técnicos das nossas respectivas profissões!

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

O aprimoramento do trabalho em equipe vem sendo, cada vez mais, adotado entre as empresas, pois essa forma de trabalho traz grandes benefícios, tanto para a empresa quanto para os colaboradores, entre eles estão: redução de custos, melhoria no clima organizacional e aumento da produtividade e engajamento da equipe.

Além do mais, ter uma equipe unida, que junta esforços e se ajudam entre si, pode ser considerado um fator competitivo no mercado de trabalho por estimular o sentimento de pertencimento a uma empresa, diminuindo o turnover.

Um fato que deve ser ressaltado, antes de tudo, é que existem diferenças entre um grupo e uma equipe.

Equipe é quando pessoas que se conhecem e interagem entre si, tem um compromisso de atingir, com esforço de todos, as suas metas. Já o grupo, é formado por pessoas que não interagem com frequência e estão desprovidos de compromissos e laços que necessitem da colaboração de todos.

Como já dito anteriormente, equipe é quando pessoas que se conhecem, interagem entre si com um compromisso de trabalhar juntos. Já o trabalho em equipe, em poucas palavras, é a união de esforços de duas ou mais pessoas que levará a um objetivo, seja ele a solução de um problema ou a conclusão de um projeto e meta.

É importante frisar que a meta alcançada ou problema a ser solucionado, deve exigir que as pessoas da equipe trabalhem entre si, discutindo as alternativas e opções, e

coloquem seus esforços juntos para obter resultados. Caso contrário, não é caracterizado trabalho em equipe.

Portanto, o que realmente caracteriza o trabalho em equipe é o esforço e compromisso mútuo entre os integrantes para que algo aconteça. Um dos principais objetivos da equipe de trabalho é fazer com que todos os integrantes, de uma mesma equipe, atinjam o máximo de sua produtividade e engajamento, para alcançar o bem maior mútuo.

Mas, para que isso aconteça é necessário que todos os integrantes se esforcem para trazer resultado. E, para isso, é necessário que se tenha interação, união e compartilhamento de foco, habilidades e conhecimento entre os integrantes. O incentivo do trabalho em grupo deve ser um assunto posto em pauta pelas empresas mais vezes. Isso porque, a união de sabedorias e esforços, é uma questão muito importante e benéfica para a organização.

A união dos colaboradores traz inúmeros benefícios para a empresa, sendo o principal deles o aumento da produtividade e o engajamento de colaboradores.

Isso ocorre porque, em uma equipe de trabalho, as tarefas podem ser distribuídas de acordo com a afinidade e habilidade cognitiva de cada colaborador, acarretando em um foco maior do funcionário em sua atividade e, conseqüentemente, se essa regra for aplicada a toda equipe, haverá um aumento na produtividade e engajamento de todo um time.

Além disso, um outro aspecto importante para a organização, que se afiora durante a atividade em equipe, é o sentimento de pertencimento a um grupo e criação do patrimônio colaborativo. Com esses dois aspectos, junto da melhoria da comunicação, o clima organizacional da empresa se aprimora. Um time que sabe se expressar, interage tem um cultivo de sentimento de pertencimento a um nicho, é um time motivado e unido, resultando em uma convivência mais produtiva, leve e focada.

Para os colaboradores, o trabalho em equipe é importante, não somente para estreitar os laços com seus colegas de trabalho, mas também para promover uma troca de conhecimentos. Pois, em equipes, existem diversidades cognitivas. E em um ambiente de trabalho, é comum encontrar pessoas com habilidades, bagagem de conhecimento, raciocínio e visões que diferem entre si.

Portanto, para que essas pessoas, com peculiaridades individuais, possam resolver um problema ou bater uma meta em comum, é necessário que ocorra uma troca de conhecimento e visão. Uma vez que terá de haver uma discussão para a tomada de decisão final. Além da troca de conhecimento, o trabalho em conjunto proporciona outros benefícios de grande importância para os colaboradores, como é o caso da otimização de tempo na conclusão de tarefas.

Essa otimização de tempo pode ocorrer, no trabalho em equipe, quando tarefas são distribuídas aos integrantes do time de acordo com as habilidades cognitivas de cada colaborador. Assim, haverá uma facilidade maior para que o colaborador realize suas tarefas.

Contudo, é válido citar que, mesmo que certas tarefas sejam destinadas a certos colaboradores, é necessário que as atividades incentivem os colaboradores a buscarem opiniões e ajudas entre si. O trabalho em equipe anda lado a lado com a cultura organizacional, isso porque um dos principais motivos para que ela se estabilize, é devido a problemas no convívio entre os colaboradores de uma organização.

Portanto, quando a empresa começa a criar uma boa gestão de equipes, o aprimoramento e enriquecimento da cultura organizacional e, também, do clima organizacional é quase certo. Com o incentivo do trabalho em conjunto, a cultura organizacional da empresa se torna mais rica, isso acontece por conta do compartilhamento cognitivo que ocorre entre colaboradores e times. Como já previamente citado, cada pessoa tem uma visão e crenças diferentes.

O compartilhamento de experiências e visões de diferentes culturas e idades, em uma mesma empresa, traz resultados positivos tanto para o clima e cultura organizacional quanto para a própria organização, que contará com um time mais unido e diversificado.

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

O trabalho em equipe é uma necessidade na vida moderna que exige de seus componentes bom senso e paciência. Os grupos fazem parte da vida das empresas, que cada vez mais exigem a ausência de conflitos no ambiente de trabalho, já que isso diminui a lucratividade.

Esses grupos são compostos de indivíduos que trabalham em nome de objetivos comuns, e isso pressupõe que os membros do time saibam o que os outros estão fazendo e, dependendo do caso, possam até substituir o colega. Os conjuntos de colaboradores tendem a desenvolver uma meta coletiva, que vai além daquela que a organização determinou para eles: são um por todos e todos por um!

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.

- **desafios do trabalho em equipe**

### **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 e isso 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 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 falta de atenção após resultados pode ser exemplificada 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 redefinir 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.

## **3.2 COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO**

Os conceitos para se obter uma comunicação escrita eficaz para o melhora do entendimento refere a um contexto, que tenha clareza e objetividade, com as dificuldades encontradas para redigir a mensagem, a escassez de tempo em formular textos e por se tratar de ocorrer culturas diferentes e percepções que difere das interpretações do leitor e quando a comunicação é transmitida de maneira que a mensagem atinja os objetivo desejados, a fim de, proporcionar ao leitor o entendimento necessário para melhorar a tomada das decisões, interferindo nas ações para os procedimentos a serem tomados, com habilidade o autor transmite a mensagem, para que atinja os resultados desejados, com clareza e organização contextual.

No ambiente empresarial muito utilizada por gestores a maneira escrita de passar informações, utilizando mensagens positivas com transparência, mensagem neutra evitando assuntos negativos, antecipando a reação do leitor tendo como idioma o mesmo, a mensagem oral difere da mensagem escrita, sendo que a mensagem oral é um acréscimo a mensagem escrita, com relevância as condições em que venham a interferir, como maneira de vestir, vocabulário e gestos dando as devidas importâncias as citações apresentadas no meio corporativo, onde uma maneira correta de falar e de transmitir a informação oral proporciona diversos beneficio ao locutor e ao interlocutor que agregam valores e prestígio, melhora de relacionamentos e crescimento profissional.

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

A comunicação escrita é eficaz quando o leitor compreende o que realmente é desejado transmitir, pelo autor e que não necessite de outras ferramentas de comunicação para acréscimos de itens, seja explicativo ou comunicativo com a mensagem, a melhora do desenvolvimento corporativo da organização de maneira direta e objetiva, com assuntos referentes à empresa sem acréscimo de informações desnecessária, tirando o foco da mensagem, tratando de assuntos direcionados ao negócio, sabendo que a direção da mensagem atinja diferentes leitores, com necessidades de informações e detalhamentos, que respeite seu repertório com textos claros e estruturados que se aplicam às relações do trabalho.

O autor pode encontrar algumas barreiras para que se possa atingir realmente seu objetivo com o texto, o leitor recebe a informação onde utiliza de filtros que omitem, generalizam e interferem na percepção que utiliza para lapidar e processar a informação, dificultando a decodificação e a compreensão por parte do leitor, fatores relevantes para o entendimento, como barreiras pessoais normalmente psicológicas como emoções e valores e barreiras físicas como ruídos e outras interferências que desviam a atenção interferindo no processo de absorção da mensagem.

A empresa Ball Corporation administra um clima organizacional de forma clara entre missão, visão e valores pois a empresa reflete a cada funcionário o que a empresa é, para onde vai e o que importa, todos os funcionários passam por treinamentos para atuarem dentro da empresa tendo a ciência de seus deveres e direitos para melhor desenvolver suas funções e a entender os valores da empresa, valores que estão em lugares visíveis para todos funcionários terem acesso e também quadro de aviso que informam resultados, marcam reuniões e demonstra valores referentes a metas atingidas.

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

A comunicação oral dentro de uma organização e sua eficácia com finalidade para um desenvolvimento que eleve a produtividade da empresa, desenvolvendo a participação entre seus colaboradores, utilizando de procedimentos apropriados para transmitir a mensagem, é essencial para o gestor ter um objetivo, com capacidade de planejar e preparar os tópicos que devidamente devem ser transmitida pela informação, onde serão melhor interpretada e utilizada pelas partes envolvidas dentro de uma organização, o gestor deve bordar em reuniões, temas e tópicos que possuam conhecimento sobre o assunto, trazendo uma tom de autoridade e facilidade de desenvolvimento, que deve ser direcionada aos profissionais que acarretam valor ao empreendimento que representam, administram e comandam a instituição.

Uma reunião coordenada por um gestor capacitado, que apresenta habilidade que eleva a possibilidade para influenciar os stakeholder, distanciando os ruídos que interferem diretamente no desenvolvimento, administrando melhor o tempo, mantendo

o foco na direção e obtendo e reconhecendo recursos que seria necessário para atingir os objetivos.

Elevando o grau para um melhor aproveitamento nas hierarquias organizacionais, a comunicação, deve ser representada por gestores que obtenham a capacidade em transmitir os conteúdos, com linguagem adequada melhorando assim a comunicação descendente, que orienta motiva e treina, tornando a tarefa realizável por seus colaboradores, muitas vezes por falta de informação adequada, acarretam diversos problemas com sobrecarga de informação e informações desnecessárias, dificultando a absorção dos conteúdos, a falta de abertura que gestores tomam a decisão de ser menos comunicativo, decidindo que retendo a informação seja melhor para o desenvolvimento, uma etapa da comunicação também crucial são as filtragem que cada coadjuvante adquire com sua compreensão, perdendo ou acrescentando informação.

Um elemento também conhecido atuante que pondera dentro das organizações, a comunicação ascendente refere-se a um compartilhamento de informações sobre o andamento da organização entre os colaboradores que executam tarefas na organização para aqueles que gerenciam ou administram.

A comunicação horizontal é estabelecida entre funcionários que compartilham do mesmo nível hierárquico, apresentada pela classe trabalhadora com o convívio, o contato e a troca de informações permitem vencer desafios, conflitos e atua com complemento emocional e social, fortalecendo fatores relevantes para o andamento da produtividade.

Tratando que a comunicação apresenta aspectos informativos verbal ou não verbal, as informações são representadas por uma natureza formal é a principal comunicação operacional na empresa, que são eventos oficiais para transmissão de informações, que tem uma representatividade conforme os procedimentos da organização, onde sua importância refere-se a fatores relevantes que são essenciais para realização de uma tarefa, apresentada conforme sua importância a ser transmitida e a demonstração de fatos que possuam formalidade e credibilidade em situações como entrevistas de emprego, reuniões da diretoria, avisos, boletins com dados operacionais, e-mail e intranet, que atuam dentro e fora da empresa entre comunicações referentes a pedidos com fornecedores, notas fiscais e divulgações de marketing, deixando a

empresa com uma boa imagem na sociedade elevando seu valor de mercado atraindo investidores.

Na organização apresenta também a comunicação informal, que é representada pela conversação, entre os cooperadores, trazendo um informativo sem relevância a formalidade, mas que desenvolve dentro da empresa um lado para a troca de informações, de mais aceitação e interpretação por se tratar de conversações que não apresenta tanta formalidade, deixando de lado o stress da conversa formal para absorção melhor da informação, aparentemente a prática desta comunicação é mais aberta e o informativo ajuda a resolver problemas, distribuir tarefas e trocas de informações que devem ser recebidas e transmitidas atentando com sua veracidade, evitando conversas maldosas e danosas para o ambiente empresarial como fofoca, discussões de aumentos de salários, promoções e demissões, onde gestores preparados lidam com os cooperadores minimizando os impactos dessas informações que poderiam interferir no desenvolvimento da empresa desmotivando os funcionários.

Para uma comunicação oral a empresa Ball Corporation disponibiliza canais que os colaboradores utilizam para comunicação entre tirar dúvidas, críticas e denúncias, os gestores são orientados a estarem lidando com conflitos, não interferindo no processo produtivo, conversas para minimizar erros, conflitos com mensagens e comunicações geradas para não ocorrer ou dificultar a produtividade, com diretores capacitados que realizam mudanças e atualizações no processo produtivo e na maneira de direcionar as informações, diminuindo impactos, tomando melhores decisões para empresa e para os funcionários.

### **3.3 CONTEÚDO DA FORMAÇÃO PARA A VIDA: COMUNICANDO DE FORMA EFICAZ**

Agregando no desenvolvimento pessoal e proporcionando soluções para conflitos existente, o eixo de formação para vida caracterizada pelas competências atitudinais, verificando sua viabilidade de pôr em prática os conteúdos abordados do projeto e de estar atuante dentro da instituição organizacional, com formação no processo pedagógico aplicando conteúdos com materiais científicos desenvolvidos nas unidades de estudo.

Relatando conteúdos do contexto da formação para a vida serão apresentadas a forma eficaz de comunicação.

### **3.3.1 COMUNICANDO DE FORMA EFICAZ**

A comunicação vem se tornando essencial para a vida em sociedade, em se tratar de relações que os seres precisam se adaptar com as diferenças de interpretações e sentimentos que modificam uns dos outros, seja por gestos, atitudes, expressões, escrita ou verbal, a necessidade de um estar em contato com o outro, construindo relações, para que isso funcione deve ser feita uma comunicação de forma eficaz, com características que adicionam e melhorem os impactos das diferentes formas de comunicação, não seria prudente estipular, que o falar e entender seria apropriados sem antes analisar e sintonizar a comunicação verbal com a não verbal, como tom de voz e característica físicas desenvolvidas no recebimento e na transmissão da mensagem, até mesmo quem opte a estar vivendo sozinho, sem algum relacionamento ou mesmo isolada por motivos pessoais, psicólogos ou estilo de vida, desde o seu nascimento teve contato absorvendo informações comunicativa para seu ser que reflete na própria formação.

Levando em consideração que uma comunicação têm um envolvimento entre pessoas e que não identifica se a mensagem teve ou não efeito eficaz, as emoções interferem na transmissão e absorção do que está sendo colocado em prática, para que o outro entenda o que realmente quer ser transmitida com clareza, objetividade e coerência, na comunicação a maneira em que o locutor se apresenta para o interlocutor, torna a comunicação mais clara, com expressão de confiança com tranquilidade e posicionamento que transmite a veracidade dos acontecimento, o interlocutor com total atenção no assunto, o importante é ouvir e com escuta ativa não se limitando a ter opiniões precipitadas e com opiniões positiva assumindo a responsabilidade que seus julgamentos interferem e influenciam pessoas, sendo um bom ouvinte, fator que melhora o vínculo interpessoal e a inteligência socioemocional é fazer pergunta se tiver dúvidas a serem esclarecidas, a comunicação eficaz proporciona a pessoa que utiliza dela de maneira correta diversos indicativos positivos como criando oportunidades, resolvendo conflitos, tendo como foco em ser entendido pelo outro.

Para se ter uma boa comunicação o diálogo que significa do grego diálogos com a palavra "diá" com seu significado intermédios de, a palavra "logos" com significado de palavra, tem que estar presente entre as pessoas, normalmente o diálogo é desenvolvido por pessoas que já tenha um contato, como uma amizade, conhecidos do trabalho, entre pai e filho ou com seus familiares é informações que passam de um para o outro, com sutileza, flexibilidade e naturalidade sem que tenha a preparação para argumentos que desenvolve entres os envolvidos um relaxamento e que não haja grandes preparações de contexto entre as partes envolvidas, pessoas que conversam para fortalecer vínculos para se apreciarem de um diálogos que elevam a felicidade e bem estar entre os integrantes fortalecendo vínculos.

É necessário muita atenção para se atuar em um diálogo que tem o poder de aproximar as pessoas, envolvê-las criando seus valores, crenças e desenvolvendo a

empatia uma com a outra, o diálogo é a percepção individual que as pessoas apresentam sobre determinado assunto com sua interpretação da visão de mundo.

Muito importante para se obter uma comunicação é ter uma escrita estruturada apresentando o problema do texto, com um desenvolvimento do porquê do texto e seja conclusiva, deixando uma ideia que reforce a maneira que deve ser interpretado, para resolução do problema, com características de qualidade é escrevendo bem que proporciona uma garantia de ser interpretada corretamente.

Fatores para se ter uma escrita excelente é ler bem, o hábito pela leitura proporciona ao leitor facilidade interpretativa, com maior absorção da mensagem e uma ampliação de seus conhecimentos e vocabulário.

Em um mundo onde o uso da comunicação virtual se tornou necessária e de suma importância, economizando tempo e dinheiro onde se tornou mais comum o uso pela tecnologia para facilitar e melhorar a constante troca de informações, reuniões e trabalhos home office, deve ter a consciência que expor virtualmente texto com e-mail, blogs e em redes sociais como instagram e whatsapp são publicações que ficam registradas e documentadas sendo difícil de ser retiradas de circulação, caso seja mal formuladas, levando a transtornos decorrentes de uma má administração da rede virtual como expor dados pessoais, fotos, documentos.

Uma postagem feita pela emoção seja raiva, desabafo, reclamação de colegas pode gerar uma insatisfação, que chega a exclusão do meio social a processos judiciais e demissões.

### **3.3.2 ESTUDANTES NA PRÁTICA**

Para um melhor detalhamento pelos autores, verifica-se a necessidade de pôr em prática a atuação de seus participantes, onde foi elaborado um contexto de prática em comportamento nas organizações e também na área de comunicação dentro das organizações, disponível no link do canal do youtube com o vídeo PI Comportamento humano nas organizações.

Seu acesso em :

<https://www.youtube.com/watch?v=YQi12sSQ024>

## **4. CONCLUSÃO**

Demonstrando conteúdos referentes à comunicação entre as equipes no contexto organizacional, utilizando do material encontrado nas disciplinas estudadas de Comportamento Humano nas Organizações, Comunicação e Expressão e Conteúdos de Formação para Vida, relatando a comunicação de forma eficaz com seus principais requisitos para que a comunicação aconteça de forma a acrescentar no desenvolvimentos e no decorrer do processo produtivo das organizações, estimulando a

produtividade, diferenciado das outras organizações por se tratar de quem tem maior adaptabilidade tem melhor pretensão a permanecer no mercado.

Colocado em pauta as dificuldades de percorrer o melhor caminho para o desencadear das informações, que foram desenvolvidas com dificuldade que o próprio tema trata, para uma boa comunicação, por se tratar de levantamentos de dados que expostos a um nível de indivíduos indefinido, porém deixando claro o grau de autenticidade das informações e sua busca em fontes confiáveis, concluindo que a informação deve ser transmitida com uma comunicação objetiva, com clareza no seu desenvolvimento evitando interpretações contrárias ao objetivo, minimizando conflitos, espaço e tempo nas instituições, deixando claro que não é só o falar e escutar seja satisfatório e sim o interpretar, analisar, verificar, entender, refletir, expor e se portar perante os indivíduos, onde atitudes e percepções influenciam as organizações.

## REFERÊNCIAS

Administradores , Comportamento Humano nas Organizações

Acesso 23/05/2022

Disponível

<https://administradores.com.br/artigos/o-comportamento-humano-nas-organiza-oes>

Ball , Ball Corporation

Acesso 28/05/2022

Disponível

<https://www.ball.com/sa>

Ball , Ball Corporation ,historia

Acesso 28/05/2022

Disponível

<https://www.ball.com/our-company/our-story/history-timeline>

Comunicação e Expressão

Acesso 09/06/2022

Disponível

<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/36882/content/383596>

Comunicação escrita eficaz nas empresas - Integração Escola ...

Acesso 05/06/2022

Disponível

<https://integracao.com.br > Blog Na Íntegra>

Eficácia na Comunicação Escrita

Acesso 09/06/2022

Disponível

<https://unifeob.grupoa.education/plataforma/course/36882/content/383641>

Encodata , Ball Beverage Can South America SA

Acesso 28/05/2022

Disponível

<https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/29506474004006-BALL-BEVERAGE-CAN-SOUTH-AMERICA-S-A->

Ibc Coaching , Comportamento Humano nas Organizações

Acesso 23/05/2022

Disponível

<https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/comportamento-humano-nas-organizacoes/>

O que é uma Comunicação Eficaz e o que ela pode fazer por ...

Acesso 04/06/2022

Disponível

<https://rockcontent.com > Home > Talent Blog>

Plurale , Estudo da Ball

Acesso 25/05/2022

Disponível

<https://www.plurale.com.br/site/noticias-detalhes.php?cod=17265&codSecao=27&oMnu=especiais&sub=estudo-de-casos#:~:text=A%20inova%C3%A7%C3%A3o%20come%C3%A7ou%20a%20ser,reciclagem%20de%2097%2C3%25>

Ponto tel , Trabalho em Equipe

Acesso 25/05/2022

Disponível

<https://www.pontotel.com.br/trabalho-em-equipe/>

Situação Cadastral , Ball Beverage Can South America SA

Acesso 27/05/2022

Disponível

<https://www.situacaocadastral.info/cnpj/ball-beverage-can-south-america-sa-29506474000515>

Stringfixer, Ball Corporation

Acesso 27/05/2022

Disponível

[https://stringfixer.com/pt/Ball\\_Corporation](https://stringfixer.com/pt/Ball_Corporation)

Wikipedia , Ball Corporation

Acesso 28/05/2022

Disponível

[https://en.wikipedia.org/wiki/Ball\\_Corporation](https://en.wikipedia.org/wiki/Ball_Corporation)

