



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Administração
Curso de Graduação em Administração a distância

ADRIANA TORRES

TRABALHO EM EQUIPE

Brasília – DF
2011

ADRIANA TORRES

TRABALHO EM EQUIPE

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Esp. **Marcos Ozorio de Almeida**

Brasília – DF

2011

Torres, Adriana.

Trabalho em Equipe/Adriana Torres – Brasília, 2011.

27 f.:II

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília,
Departamento de Administração – EaD, 2008.

Orientador: Prof. Esp. Marcos Ozorio de Almeida,
Departamento de Administração.

ADRIANA TORRES

TRABALHO EM EQUIPE

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da
aluna

Nome da Aluna: ADRIANA TORRES

Esp. Marcus Ozório de Almeida
Professor-Orientador

Esp. Talita Freire
Professor-Examinador

Brasília, 03 de dezembro de 2011

Dedico este trabalho em especial a todos os funcionários dos Supermercados Araujo, que colaboraram nos auxiliando durante as pesquisas realizadas, que contribuiu para o enriquecimento do nosso trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por mais uma etapa vitoriosa em nossas vidas. Passamos por muitos obstáculos, mas chegamos até o final. Cremos que os vitoriosos são aqueles que apesar de muitos empecilhos continuam acreditando em seus sonhos

RESUMO

Este trabalho versa sobre o Trabalho em Equipe. Para lidar com as diversas mudanças de mercado e pressões competitivas de trabalho, muitas empresas buscam se reestruturar, e uma das maneiras encontradas é o Trabalho em Equipe, para realizar suas tarefas, onde os colaboradores/empregados realizam e tomam decisões sobre o que fazer e como fazer, bem como as metas e objetivos liderados pelo líder de cada equipe. As empresas nunca vivenciaram um ambiente de tantos desafios e concorrência, como o atual cenário, com o trabalho em equipe, aumenta os serviços e a velocidade das informações, aumentado a credibilidade e da boa imagem da instituição, onde as ações de cada colaborador devem influenciar e provocar mudanças no comportamento ou nas atitudes de outro indivíduo. Pois uma equipe é um grupo de pessoas trabalhando juntas para atingir as metas proposta pelos líder de cada equipe, a qual seria difícil, ou impossível, de ser atingidas por pessoas trabalhando sozinhas. Uma empresa que trabalha em equipe é o mais adequado para que se possam obter melhores resultados. Onde mentes estiverem unidas, e em uma única direção, geram soluções de problemas e de idéias que uma só pessoa em sua área, ainda que com muito conhecimento, nem sempre consegue desenvolver e executar sozinha. Mas para isso ocorrer, requer mudanças de comportamento de todos os colaboradores da empresa, onde as equipes devem saber lidar com os conflitos e administra-los com firmeza e habilidade.

Palavra Chaves: Trabalho, Equipe, Desafios, Empresa, Líderes

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 Contextualização	9
1.2 Formulação do problema	10
1.3 Objetivo Geral	11
1.4 Objetivos Específicos	11
1.5 Justificativa	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
3.1 Caracterização da organização, setor ou área	18
3.2 População e amostra ou participantes do estudo	18
3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa	19
3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados	19
O gráfico acima demonstra que os funcionários da empresa em questão, estão se sentindo seguros quanto a trabalhar em equipe, pois para se ter uma equipe forte, e eficiente o seu líder provavelmente o grande responsável. Além de promover a união da equipe.	20
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	24
6 REFERENCIAL	27

1 INTRODUÇÃO

No atual cenário competitivo e agressivo, as empresas precisam de equipes de trabalho que organizem suas tarefas e, seus trabalhos para alcançarem suas metas. Porém, o sucesso de uma equipe está nas mãos dos líderes. Isso é o que distingue uma equipe de um simples grupo. Trabalhar em equipe é o meio mais adequado para que se possa obter melhores resultados. Onde mentes estiverem unidas, e em uma única direção, geram soluções de problemas e de idéias que uma só pessoa em sua área, ainda que com muito conhecimento, nem sempre consegue desenvolver e executar sozinha.

Mas para isso ocorrer, requer mudanças de comportamento de todos os colaboradores da organização ou empresa. Há uma necessidade de grande envolvimento das equipes. Para tanto, basta seguir passos simples, porém, como potencial de minimizar o retrabalho. Assim, deve-se inferir sobre a importância de uma equipe de trabalho para o bom funcionamento da empresa. Pode parecer difícil ou impossível, treinar uma equipe de trabalho para o alto desempenho, mas é possível. O segredo está na estratégia, na definição dos objetivos comuns, oferecendo *feedbacks* contínuos.

Para responder a estas questões, será necessário fazer um prévio histórico de como surgiu o trabalho em grupo. O trabalho em equipe é uma espécie de comando que possibilita uma transformação sem muitos conflitos e disponibilizando o fluxo de informações organizacionais, pois, ativa a criatividade, estabelece missão, busca-se sempre alcançar uma meta, um propósito, e com isso produz melhores resultados, o que permite a permanência da empresa no mercado altamente competitivo.

1.1 Contextualização

Atualmente em qualquer seguimento empresarial, é um desafio manter-se no mercado com sucesso, e para isso acontecer é preciso não ter medo das mudanças, mesmo aquelas que afetam diretamente a condução da empresa. A cada dia, é necessário contar com uma boa Equipe de Trabalho, funcionários/colaboradores, que sejam integrados tanto com o

trabalho quanto com os objetivos e metas da empresa. Desta forma, com uma equipe corajosa, a empresa não medirá esforço para encontrar a maneira mais adequada para que se possam obter melhores resultados. Para manutenção da credibilidade e da boa imagem da empresa, as ações de cada colaborador devem ser respeitadas, com base na confiança e serenidade, onde as habilidades técnicas de cada funcionário sejam integrantes dentro da equipe, para que possam levar ao sucesso do trabalho de uma equipe inteira e consecutivamente ao sucesso da empresa.

1.2 Formulação do problema

Esta pesquisa pretende discutir a respeito do tema Trabalho em Equipe, dentro do enfoque da Gestão de Pessoas, mais especificamente sobre um estudo de caso realizado em Rio Branco, no Super Mercado Araujo no período de setembro à outubro de 2011. Logo este trabalho pretende responder o seguinte questionamento: Quais os fatores que devem ser considerados na formação de equipes direcionadas aos objetivos da organização?

Destaca Moscovici (1996) que grandes transformações organizacionais são vivenciadas diariamente, onde as empresas fazem de tudo para permanecerem no mercado, e com a globalização e com grandes avanços tecnológicos, o trabalho em equipe tornou-se uma necessidade indispensável para o desenvolvimento de uma empresa, das pessoas tanto individuais quanto a coletiva. Mas o trabalho de equipe não é uma tarefa fácil de ser implantada e implementada, muito menos executada, é preciso diferenciar grupo de equipe.

Moscovici (1996, p.5) afirma,

“Como distinguir grupos de equipes? A diferença esta na gradação de atributos ou características diversificadas? Um grupo chegará a se tornar uma equipe de forma natural ou precisará de recursos específicos para se provocar esta metamorfose? Não é fácil estabelecer estes parâmetros precisos, pois a equipe é um grupo com funcionamento qualificado.”

Neste cenário as empresas ou organizações vêm ao longo dos anos fazendo uso da formação de equipe de trabalho como forma de atingir suas metas. Para tanto as equipes

precisam trabalhar em conjunto de forma eficaz e unificada, assumindo responsabilidade coletiva na realização de tarefas com grandes propósitos.

Para fins de caracterização, a empresa oferece qualidade de vida aos seus funcionários, capacitando-os e treinando-os para o desempenho de um trabalho onde, a satisfação dos clientes sejam suas metas, e com isso adquirindo confiança para construir e obter sucesso no desenvolvimento e na implantação de gestão por competência, construindo uma visão coletiva e desenvolvendo processo de promoção individual e estratégico. Tendo como propósito de diferenciar um trabalho de grupo de um trabalho de equipe.

1.3 Objetivo Geral

- Analisar fatores que contribuem para a realização de trabalho em equipe, em uma organização do ramo supermercadista no Estado do Acre

1.4 Objetivos Específicos

- Levantar os fatores de gestão de pessoas que contribuem para o desenvolvimento organizacional.
- Enumerar as vantagens de canalizar esforços para o desenvolvimento das pessoas trabalharem em equipe.
- Apontar requisitos de equilíbrio entre tarefas e relações pessoais.

1.5 Justificativa

Para uma organização crescer, é necessário lucros, Mas para conseguir esses lucros são necessários bons funcionários, comprometimento. Assim, parece que fica complicado vencer as barreiras impostas pelo sistema, desmotivação dos funcionários, falta de liderança, a desconfiança em lançar um novo produto, daí o motivo de estudar sobre o tema de trabalho em equipe, para vermos até onde é importante essa implantação, esse sistema.

Um dos segredos das empresas de sucesso é formar equipes para se tornarem vencedoras. Todas as equipes são grupos. Porém, nem todo grupo é uma equipe. As instituições buscam unir seus esforços para uma sustentabilidade no mercado globalizado. A unificação destes esforços é representada pelos grupos de trabalhos ou pelas suas equipes que são formadas por indivíduos com valores, crenças, culturas e objetivos diferenciados. São pessoas com potencia e dotadas de inteligência. É de responsabilidade das organizações trabalharem esses recursos de forma alinhada, crescente e compreendida e diferenciada.

Segundo Robbins (2002), uma equipe de trabalho é “um grupo de esforços individuais resultam em um nível de desempenho maior do que a soma das entradas individuais”. Uma equipe de trabalho necessita compreender a sua formação, onde ela está e para onde ela quer seguir. Uma liderança eficaz envolve o estabelecimento de metas (PARKER,1995), e este, entretanto, é fundamental para o sucesso da equipe porque além dos objetivos básicos da utilização de metas, o líder de equipe interfuncional, poderá utilizar as informações para resolver conflitos entre os membros e obter recursos. Person (1993), citado em Parker(1995, p.58), ressalta que os inevitáveis conflitos que surgem entre os profissionais que integram equipem podem ser resolvidos mais facilmente se a equipe houver combinado metas comuns.

Mas saber trabalhar em grupo é, portanto, um diferencial competitivo e um passo para atuar em equipe estabelecendo boas relações, tanto de ordem afetiva quanto produtiva, o que está se tornando uma habilidade cada vez mais estimulada e valorizada no mercado. Para desenvolver um bom trabalho coletivo, é fundamental entender o que isso significa. Por isso esse tema está tão em alta na atualidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com a globalização, nas últimas décadas, as empresas evoluíram no sentido de organização, coordenação, recursos humanos capacitados e estruturas unificadas. As instituições buscam unir seus esforços para uma sustentabilidade no mercado. Com isso, está cada vez mais crescendo o uso de ferramentas que possam fortalecer as empresas. A unificação destes esforços é representada pelos grupos de trabalhos ou pelas suas equipes que são formadas por indivíduos com valores, crenças, culturas e objetivos diferenciados. São pessoas com potencial e dotadas de inteligência, até porque é no interior das empresas que os funcionários passam a maior parte de suas vidas.

Vários autores abordam sobre competência, por exemplo: Zarifian (2001) sustenta que:

[...] em uma equipe ou rede de trabalho surge uma competência coletiva que é mais do que a soma das competências individuais. Isso se explica plenamente pelos efeitos de sinergia entre essas competências e pelas interações sociais ativadas no seio do grupo (ZARIFIAN, 2001, p.116).

É de responsabilidade das organizações trabalharem esses recursos de forma alinhada, crescente e compreendida e diferenciada. Uma liderança eficaz envolve o estabelecimento de metas (PARKER,1995), e este, entretanto, é fundamental para o sucesso da equipe porque além dos objetivos básicos da utilização de metas, o líder de equipe interfuncional, poderá utilizar as informações para resolver conflitos entre os membros e obter recursos. Person (1993) citado em Parker (1995, p.58) ressalta que os inevitáveis conflitos que surgem entre os profissionais que integram equipe podem ser resolvidos mais facilmente se a equipe houver combinado metas comuns.

A metodologia estabelece um sistema de gerenciamento que visa ao cumprimento da missão e da estratégia da organização em um conjunto compreensível de medidas de desempenho. Propicia uma estrutura de mensuração eficiente, que ajuda a empresa a traduzir em objetivos operacionais. Onde os líderes de equipes interfuncionais têm um trabalho difícil pelo fato de terem como tarefa coordenar um grupo heterogêneo de pessoas que podem ser amigos íntimos, aqui-inimigos ou apenas estranhos. (PARKER,1995, p.64).

As equipes funcionais são mais adequadas às organizações hierárquicas tradicionais que atuam em ramos de atividades estáveis, de crescimento lento, com mercados previsíveis. As equipes interfuncionais parecem ser mais eficazes em empresas que atuam em mercados dinâmicos, como a informática, telecomunicações e indústrias de tecnologia que dão valor a adaptabilidade, à velocidade e a um intenso enfoque à eficiência de atendimento às necessidades do cliente.

O trabalho em equipe será os tentáculos de sustentação das grandes organizações no futuro. Trabalhar de forma sincronizada requer uma sensibilidade maior, ou seja, é fundamental importância que gestores de recursos humanos, saibam identificar e valorizar o potencial individual de cada colaborador, afinal, são de idéias diferentes, que cada pessoa tem o intelectual próprio e único. Onde pessoas diferentes, são qualidades somadas rompem barreiras e promovem equilíbrio entre tarefas e relações pessoais, evidenciando os resultados.

Parker (1995, p.48) atribui as seguintes questões para verificar o entendimento da equipe sobre as metas; A equipe tem metas claras, compreendidas e aceitas por todos? Até que ponto os membros da equipe forma envolvidos no estabelecimento de metas da equipe? Com que frequência a equipe revê as metas a fim de avaliar a evolução e a continuada relevância?

São através do gerenciamento das metas, que as empresas utilizam, que se tem uma visão de como o impacto do mercado agir ou reage no dia à dia. O grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas decorre das pessoas que nelas trabalham, onde estas pessoas são vistas como agente que proativos e empreendedores. São estes funcionários que gerem, que fortalecem a inovação e que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam-se, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Ou seja, as organizações são um conjunto de pessoas. Onde todos devem agir segundo determinação do líder, Moscovici (1996; p. 33) enfatiza:

Todos precisam saber e está de acordo com o líder. Cabe ressaltar que outro fator bastante relevante é que as pessoas integradas nesses grupos necessitam cultivar também valores como respeito, cooperação, participação, envolvimento e comprometimento.

Mas é preciso que as organizações tenham uma visão compartilhada, permitindo assim, que cada qual mantenha sua própria visão sem que haja prejuízo, onde os esforços se complementem, pois, todos devem compactar do mesmo objetivo, formando assim, equipes funcionais, sendo eficientes e agindo com eficácia, mas tendo um líder, e um bom líder age

sempre de modo positivo, e conectado ao seu grupo e em tempo real, pois as equipes funcionais precisam atender as exigências do mercado, tanto interno quanto externo.

Parker (1995, p.39) enfatiza:

As equipes funcionais são mais adequadas às organizações hierárquicas tradicionais que atuam em ramos de atividade estáveis, de crescimento lento, com mercados previsíveis. As equipes interfuncionais parecem ser mais eficazes em informática, telecomunicações e indústrias de tecnologia que dão valor à adaptabilidade, à velocidade e a um intenso enfoque à eficiência de atendimento às necessidades do cliente.

Além disso, o bom líder é aquele que mantém sua equipe bem informada. O surgimento constante de novas informações e a necessidade de maior conhecimento motiva, cada vez mais, o trabalho em equipe, ou seja, fazer com que um grupo, formado por pessoas diferentes tenha objetivos comuns. Segundo Moscovici (1996; p. 33) "O fato de "sentir" a presença dos outros já é interação". Complementa:

A verdade é que nem todas as empresas conseguem isto: transformar grupos de trabalho em equipes vencedoras. Quando falamos em equipes de trabalho, nos referindo ao somatório de forças que vem do conhecimento e experiência de cada um.

Parker (1995) cita a confusão em relação à autoridade da equipe como uma das causas da ineficácia. Segundo o autor, para as equipes serem eficazes elas devem ter autoridade para tomar decisões e implementá-las.

2.1. O PAPEL DO LÍDER DO TRABALHO EM EQUIPE

Dentro do trabalho em equipe, o líder tem papel fundamental, pois é ele que elabora os critérios para avaliar a equipe, além diagnosticar os pontos fortes e fracos, sugerindo e promovendo mudanças. Sendo motivador.

De acordo com Moscovici (1996, p.77)

“a motivação humana é constante, infinita, flutuante e complexa. O indivíduo é um todo organizado e integrado. O indivíduo como um todo e se motiva, e não apenas parte dele, e a satisfação, conseqüentemente, atingem o indivíduo todo.”

Outro ponto importante para um líder é comunicação, o verdadeiro líder é comunicativo e atencioso, conforme Sandoval (1997) comenta, a comunicação perpassa inicialmente pela construção de um vínculo comunicativo entre profissionais e família e que para isso é preciso, tornar-se acessível, abrir o coração enfim apaixonar-se porque "a minha própria ferida é também a tua. Somos os pedaços de um todo dilacerado" (PIERRE HARALAMBON apud SANDOVAL, 1997).

Uma organização precisa oferecer um bem muito valioso aos seus colaboradores, a esperança de uma vida melhor, qualidade de vida, além do desejo de galgar vôos mais altos.

Para Robbins, (2005, P.217)

As avaliações individuais de desempenho. A remuneração fixa, os incentivos individuais e outras práticas semelhantes não são consistentes com o desenvolvimento de equipe de alto desempenho. Assim, ao lado da avaliação e das recompensas individuais pela contribuição de cada funcionário, os dirigentes devem considerar as avaliações em grupo, a participação nos lucros e nos resultados, os incentivos aos grupos pequenos e outras modificações no sistema para reforçar o empenho das equipes.

Neste contexto o trabalho de equipe eficaz e unificado cria um compromisso onde cada individuo tem um objetivo, um propósito e metas especificam, sendo eficiente para transformar até mesmo os conflitos negativos em construtivos e elevar a motivação pessoal e de grupo, onde cada um precisa dedicar-se a compreender e concordar com o os objetivos finais.

Os membros das equipes bem – sucedidas dedicam esforços e tempo para discutir, moldar e concordar a cerca de um propósito que pertença a eles, tanto individual como coletivamente. Esse propósito quando aceito pela equipe, torna- se equivalente à navegação celestial para o capital de um navio – ele oferece direção e orientação sob toda e qualquer condição. (ROBBINS, 2002, P. 260)

O potencial de cada um colaborar, de cada pessoa, como ser humano é que todos temos nossas competências, e que a organização precisa saber gerar o resultado esperado e alcançado, atualmente o mercado nos empoeira numa velocidade tão grande os problemas, que exigimos mais dos nossos colaboradores do eles são capazes de oferecer. Uma das razões da queda de eficiência e produtividade de uma empresa está na administração dos conflitos existentes entre os gestores, na definição dos reais objetivos, metas, políticas e estratégias, fundamentais ao crescimento acelerado de uma corporação. Por isso que existem em muitas empresas colaboradoras insatisfeitas.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Esta pesquisa pretende discutir a respeito do tema Trabalho em Equipe, a fim de entender a relação entre dentro do enfoque da Gestão de Pessoa, referente a um estudo de caso no Super Mercado Araújo, em Rio Branco, no período de setembro à outubro de 2011. Onde foi realizado um prévio histórico de como foi implantado o trabalho em equipe.

Foi necessário utilizar a uma pesquisa descritiva, realizado segundo a metodologia quantitativa, onde de acordo com Brandão (2000), a tão afirmada, mas nem sempre praticada, “construção do objeto” diz respeito, entre outras coisas, à capacidade de optar pela alternativa metodológica mais adequada à análise daquele objeto, onde buscamos conhecer aspectos motivacionais do trabalho através dos funcionários, sendo a entrevista semi-estruturada e gravados, escolhidos como técnica para coleta de dados. Foi uma pesquisa de campo, sendo esta documental, com questionário com perguntas fechadas, feitas aos funcionários da empresa, num total de 130 pessoas, sendo 110 questionários para os funcionários e 20 para os gerentes e chefes de equipes, o qual foi tabulado, e tirado o percentual para cada resposta.

3.1 Caracterização da organização, setor ou área

O estabelecimento questão é o SUPER MERCADO ARAÚJO, situado na RUA ISAURA PARENTE – 722 – BOSQUE. É uma empresa do ramo alimentício. Sendo uma empresa familiar de irmão sócio, totalizando (06) seis filiais e um Centro de Distribuição, empregando em média 1.350 colaboradores diretos.

Em 2010 foi inaugurada a primeira loja em Porto Velho, Rondônia, empregando diretamente 190 colaboradores.

3.2 Participantes do estudo

O trabalho foi realizado através da coleta de dados, em questionário e entrevista, com uma população de 130 dos funcionários e dessa amostra serão tabulados os dados.

Foi definido esse número de colaboradores, participantes do estudo, para que não houvesse convergência nos relatos. Para fazer esta coleta de dados, foi solicitada autorização do supermercado em estudo, para que fosse realizado este procedimento. Mediante o consentimento da Empresa, foi feita a pesquisa

3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

O método escolhido para esta construção foi o quantitativo, por acreditar que o trabalho em equipe, versa como propulsor do processo da melhoria da qualidade nas organizações, tornando-se mais evidenciada a necessidade de sua aplicação nas empresas, pois são muitas suas vantagens como esforço mútuo para solução de problemas, trabalho integrado em prol da melhoria contínua da qualidade e maior comprometimento e responsabilidade de todos que formam a organização. Além disso, visitas a instalações serão necessárias, a fim de identificar, resumidamente, o tipo de trabalho e os líderes que ali trabalham.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

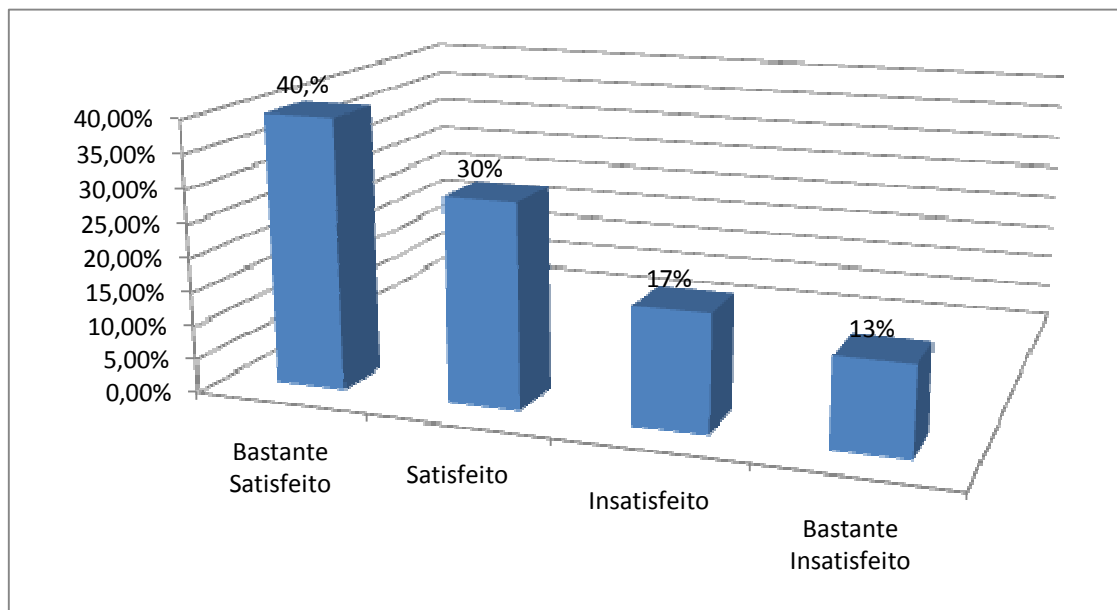
Para a realização das entrevistas, foi elaborado um roteiro constituído de duas partes: a primeira voltada à caracterização dos sujeitos, e a segunda composta de questões fechadas, norteadoras do estudo, razão dos instrumentos que utilizaremos os resultados a que permite chegar, relatar procedimentos de pesquisa, mais do que cumprir uma formalidade, oferece a outros a possibilidade de refazer o caminho e, desse modo, avaliar com mais segurança as afirmações feitas.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Capacidade para trabalhar em equipe é fundamental para se obter um bom resultado, quando se acredita no potencial da pessoa e essa pessoa sabe de seu potencial, é preciso se colocar em prática para que qualidade se manifestem.

Pois todas as pessoas são dotadas de inteligências e com potencial, o que muitas precisam é de incentivos pra colocarem em prática, e no trabalho de equipe o planejamento é muito importante, para que se possam separar as equipe de acordo com seus potenciais. É na formação das equipes que as características individuais precisam ser motivadas, e definindo as metas que precisam ser alcançadas.

Quando perguntado aos entrevistados em relação a trabalhar em equipe os entrevistados se encontram, as respostas foram:

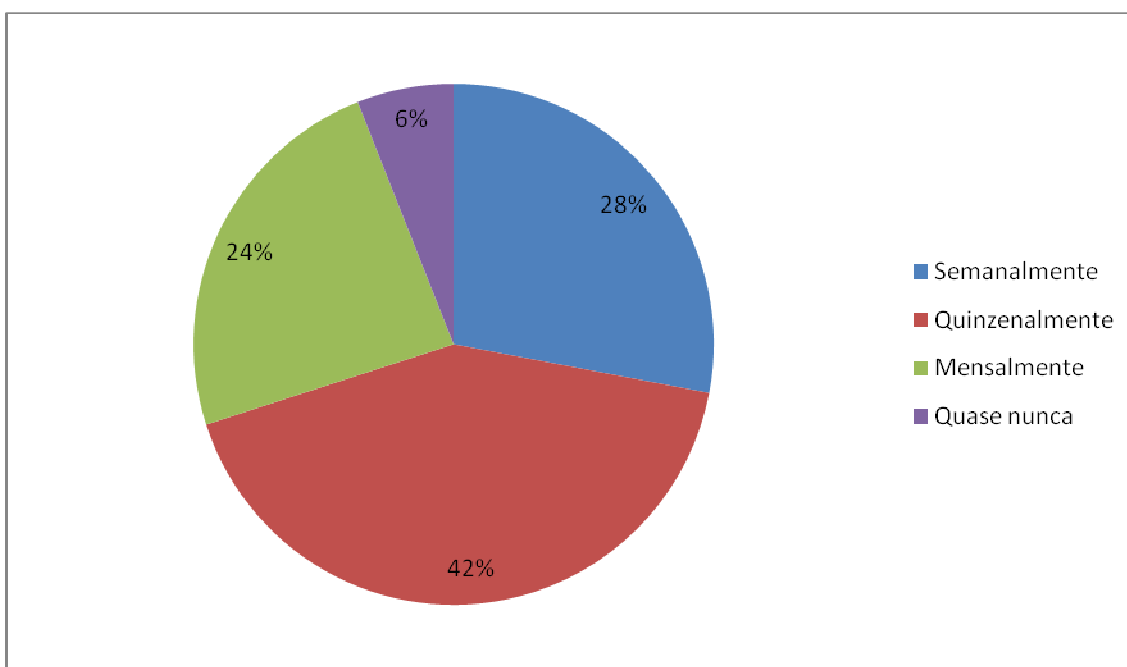


Demonstrando assim que estão bastante satisfeito em relação ao trabalho desenvolvido em equipe.

Além dos pontos já citados, outros pontos podemos considerar importante para a formação de uma equipe de trabalho eficaz, unificada e com poder de excelência, como ter formação condizente com a função, ser estrategista e principalmente sendo flexível para lidar

com as individualidades de cada um. Sem deixar que a falta de tempo suficiente atrapalhe no que precisa ser feito. Mas criando alternativas para gerenciar o tempo e as prioridades de execução das metas.

Na atualidade os cursos e as palestras dos mais diversos assuntos são abordados diariamente, quando perguntados com qual frequência você ou sua equipe participa de palestra ou oficina relacionada ao tema trabalho em equipe, 42% responderam que quinzenalmente, 28% semanalmente, 24% mensalmente e somente 6% responderam que quase nunca, o que mostra que as empresas estão investindo nos cursos de capacitações e palestras como forma de incentivar seus funcionários/colaboradores.



Com a globalização e o surgimento e desenvolvimento de novas tecnologias, o forte impacto das mudanças e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma eloqüente constatação na maioria das organizações, é preciso se reciclar, estudar, com isso os cursos e as palestras têm se tornado o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, onde é dado o direito das pessoas que estudam de crescerem.

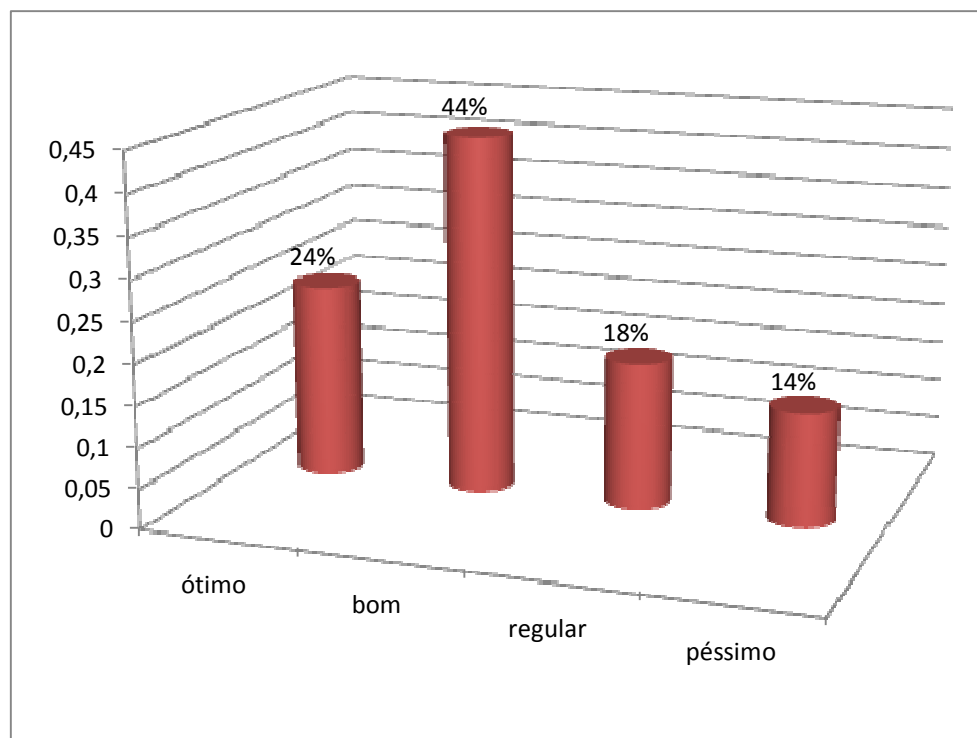
Portanto, percebemos o grande desempenho da empresa em dar essa oportunidade aos funcionários, as pessoas na atualidade são vistas como agentes proativos e empreendedores. Pois são os funcionários, ou colaboradores, que geram e fortalecem a

inovação, que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam-se, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios da empresa.

A escolaridade dos funcionários que atualmente trabalham na empresa estudado é surpreendente onde 41% dos funcionários tem nível superior completo, 23% estão cursando graduação, 19% tem ensino médio completo, e somente 17% estão cursando o ensino médio.

Todas as equipes são grupos. Porém nem todo grupo é uma equipe. Na organização existem diversas equipes que trabalham juntos onde as organizações não funcionam sem as pessoas, e as pessoas formam grupos ou equipes, com propósitos de desempenhar tarefas relacionadas com a visão e missão organizacional.

Quando perguntados se trabalho em equipe na sua empresa está: suficiente, insuficiente ou inexistente, todos foram unânimes em dizer que como colaboradores estão satisfeito com o trabalho em equipe. Mas uma equipe de trabalho para ser unificada, com alto poder de eficácia, se faz necessário assumir responsabilidades coletivas, precisam ser mais que uma equipe de trabalho, precisa ter habilidades, talentos e capacidade de desenvolverem uma tarefa ou um trabalho. Dentro de sua equipe, como você se considera?



O gráfico acima demonstra que os funcionários da empresa em questão, estão se sentindo seguros quanto a trabalhar em equipe, pois para se ter uma equipe forte, e eficiente o seu líder provavelmente o grande responsável. Além de promover a união da equipe.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Tomando como base os gráficos com as respostas do instrumento de pesquisa percebe-se que até parecer difícil constituir ou treinar uma equipe de trabalho para desempenhar um bom serviço, mas é relativamente fácil. Basta montar uma boa estratégia, com definição das tarefas a serem realizadas pela equipe, os objetivos e metas comuns.

Onde os líderes dessas equipes possam exercer o domínio sobre os seus membros, baseados no respeito mútuo, com delegação de autoridade e oferecendo orientação para aqueles que precisarem, mas sem tirar a responsabilidade pela ação, ou seja, deixar que cada um faça aquilo que foi pedido, e se for o caso é que ele pode ajudar, mas não fazer.

Pode-se perceber em um trabalho de equipe, que o líder é uma referência para os seus liderados, pois suas atitudes diante dos funcionários ou colaboradores, influencia no comportamento da equipe, assim, ele precisa ser imparcial, nas avaliações, orientações e supervisionar a equipe como um todo, exigindo muita competência e muita dedicação, usando de todos os recursos disponíveis, permitindo o crescimento todos baseados nas responsabilidades.

Considera-se que todo trabalho em equipe, portanto, pode ser entendido como uma estratégia, usada para melhorar a efetividade do trabalho além de elevar o grau de satisfação do trabalhador, e onde os trabalhadores estão felizes eles produzem mais e melhor. Porém antes de discutir as questões que envolvem o trabalho em equipe, e de como sua importância se faz necessária para o sucesso da organização, é preciso saber estimular o trabalho em equipe. Com uma comunicação aberta e franca entre os membros desta equipe. Até porque de uma forma ou de outra, estamos sempre envolvidos em equipes.

Compreende-se como equipe um conjunto de pessoas com objetivos e metas comuns, de modo geral para produzir bons resultados, ou seja, para alcançar suas metas e objetivos pré estabelecidos. No entanto grupo não é uma equipe. Equipe de trabalho é aquela composta por diferentes indivíduos, então é importante estar consciente das suas obrigações tanto dentro da empresa quanto dentro da equipe. Por isso, é fundamental ter a capacidade de se colocar no lugar do outro, facilitando assim o convívio geral dentro do grupo e com compreensão das suas atitudes, compartilhando as dificuldades e desejos, além do anseio de realização. Uma equipe inteligente será mais produtiva, quanto mais tiver consciência de suas emoções e souber lidar com elas mais fácil será de alcançar os resultados.

Formar uma equipe de trabalho considerando as competências individuais necessárias para a realização das atividades e como atingir essas metas, é respeitar as diferenças de cada um componente, reconhecendo os méritos, as intervenções irão sendo feitas a medida que essas metas forem sendo alcançadas, devendo favorecer ainda os resultados das outras equipes e da organização como um todo. Assim, torna o trabalho um verdadeiro trabalho em equipe.

Quanto às decisões sobre detalhes do dia-a-dia dos membros serão tomadas pelo líder desta equipe. A autonomia deste acelera os demais componentes e aumenta a produtividade. Para que haja harmonia na equipe é necessário definir bem as metas, e objetivos comuns, para depois almejar o melhor resultado. Não pode formar as equipes sem definir antes os objetivos e metas, pois dentre as qualidades individuais é que se forma as equipes. Afinal as equipes estão para melhorar o desempenho e eficácia da empresa ou organização.

Corroborando com o que foi citado pelos autores pesquisas, acredito que cada empresa deve construir sua própria visão de que é trabalho em equipes, desta forma criam suas ações necessárias para inovar, ou modificar o que já existe, por isso é necessária muita estratégia, objetivos, além de uma comunicação eficaz e sincera dentre todos, onde todas as informações sejam compartilhadas, com o pré estabelecimento das metas e visão compartilhadas por todos das equipes.

Em uma equipe as potencialidades devem ser usadas da melhor forma, até para que haja o envolvimento e desenvolvimento de todos, baseadas nas habilidades adquiridas e desenvolvidas, para que haja aumento de competitividade, e com isso todo o grupo ganha. Aprender a trabalhar em equipe, é maximizar o potencial de cada pessoa, aprender a viver com diferenças, para aproximar pessoas, colaboradores e aprimorar o clima fraternal da empresa. Embora isto não seja seu objetivo principal do trabalho em equipe.

Também porque com o mercado cada vez mais exigente, os profissionais necessitam do trabalhar em equipe, independente do cargo que ocupe, é preciso saber trabalhar em equipe. E é este equilíbrio ideal é que o trabalho em equipe busca encontrar, uma sintonia é fundamental para o desenvolvimento e o sucesso profissional de todos que ali trabalham. Além do crescimento da organização. Quando se tem uma equipe forte e entrosada qualquer tipo de problema referente ao trabalho fica mais fácil, pois as dúvidas e decisões a serem tomadas são melhores entendidas quando compartilhadas por todos.

Enfim, conclui – se , que o trabalho em equipe é muito importante dentro de uma empresa, e para que dê certo é necessário saber ouvir idéias dos outros, respeitando as

diferenças de opinião e tendo um espírito de cooperação. Dentre da empresa uma equipe de trabalho é como uma família formada por pessoas bem diferentes, mas, com ideais e metas comuns, então é preciso haver união, e manter o respeito entre todos, com honestidade para que se tenha confiança entre ambos e para que seja possível a realização de um trabalho eficaz e de qualidade onde a satisfação de um seja a de todos.

É importante também, que a empresa invista no crescimento dos funcionários, e quantos mais capacitados esses estiverem melhores serão desenvolvidas suas atividades, e para isso, as formações e as capacitações são fundamentais, para que os colaboradores/funcionários possam está a cada dia sendo estimulados a desenvolverem suas tarefas melhores preparados para execução das mesmas.

Assim, podemos recomendar o trabalho de equipe para todas as organizações e empresas como forma de alcançar seus objetivos e metas, e extrair o melhor da diversidade que existe dentro de cada organização, pois cada pessoa é diferente, e a interação entre as diferenças destaca o potencial de cada indivíduo que ficam ainda maiores quando utilizados dentro do trabalho em equipe.

REFERÊNCIAS

MOSCOVICI, F. **Equipes Dão Certo**: A multiplicação do talento humano. 3ª ed. Rio de Janeiro. 1996.

PARKER, G. M. **O Poder das Equipes**: Um guia prático para implementar equipes interfuncionais de alto desempenho. Tradução: Luiz Euclides Trindade Frazão Filho – Rio de Janeiro: Campus, 1995

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento Interpessoal**: Treinamento em grupo. 5 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1996

ROBBINS, S. *Comportamento Organizacional*. 9. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANDOVAL, J M H. **O qualitativo e o quantitativo na pesquisa de recepção**: Integração ou oposição. Texto apresentado no XV Congresso Intercom. São Bernardo do Campo (SP), 14 a 18 de outubro de 1992.

ZARIFIAN, P. **Valor, organização e competência na produção de serviço**: esboço de um modelo de produção de serviço. In: SALERNO, M. S. (Org.). *Relação de serviço: produção e avaliação*. São Paulo: SENAC, 2001b. p. 97-149.