

**FACULDADE CAPIXABA DE NOVA VENÉCIA
ADMINISTRAÇÃO**

**ANDERSON CASSARO
CARLOS HENRIQUE SOARES**

**TRABALHO EM EQUIPE E SUA IMPORTÂNCIA DIANTE DAS METAS
ORGANIZACIONAIS. ESTUDO DE CASO: NA EMPRESA K E K COMERCIAL DE
CEREAIS LTDA. DE NOVA VENÉCIA - ES, NO ANO DE 2014.**

**NOVA VENÉCIA
2014**

ANDERSON CASSARO
CARLOS HENRIQUE SOARES

TRABALHO EM EQUIPE E SUA IMPORTÂNCIA DIANTE DAS METAS ORGANIZACIONAIS. ESTUDO DE CASO: NA EMPRESA K E K COMERCIAL DE CEREAIS LTDA. DE NOVA VENÉCIA - ES, NO ANO DE 2014.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao programa de Graduação em Administração da Faculdade Capixaba de Nova Venécia, como requisito final para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profª Thekeane Pianissoli

NOVA VENÉCIA
2014

TRABALHO EM EQUIPE E SUA IMPORTÂNCIA DIANTE DAS METAS ORGANIZACIONAIS. ESTUDO DE CASO: NA EMPRESA K E K COMERCIAL DE CEREAIS LTDA. DE NOVA VENÉCIA - ES, NO ANO DE 2014.

Anderson Cassaro¹
Carlos Henrique Soares²
Thekeane Pianissoli³

RESUMO

O capital humano, antes pouco valorizado, tem sido alvo de grande investimento nas organizações modernas, que compreendem que quanto mais valorizadas são as pessoas no ambiente de trabalho mais significativa é a contribuição delas no processo de desenvolvimento organizacional. O objetivo geral deste estudo foi investigar a importância do trabalho em equipe diante das metas organizacionais da empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. situada no município de Nova Venécia - ES. Pôde-se assim, demonstrar como o trabalho em equipe pode ajudar a aumentar a eficiência, maximizar recursos e alavancar os resultados organizacionais. A pesquisa classificou-se em descritiva e exploratória. A fim de analisar os dados foi realizado um estudo de caso, onde foi aplicado um questionário fechado aos colaboradores da empresa em estudo e pesquisas bibliográficas como base científica para fundamentar o tema. Desta forma ao fim do estudo foi possível identificar a opinião dos colaboradores que afirmam ser o trabalho em equipe uma importante ferramenta capaz de agregar valor à empresa, integrar pessoas e melhorar a produtividade comprovando o que dizem os autores bibliográficos.

PALAVRAS – CHAVE: Capital Humano. Desenvolvimento. Eficiência. Produtividade.

ABSTRACT

The prior undervalued, human capital has been much investment in modern organizations, who understand that the more people are valued in the work environment is more significant in their contribution to organizational development process. The aim of this study was to investigate the importance of teamwork on organizational goals and Commercial Company K K Cereals Ltda. located in the city of Nova Venécia - ES. It might thus demonstrate how teamwork can help increase efficiency, maximize resources and leverage organizational outcomes. The survey ranked into descriptive and exploratory. In order to analyze the data a case study where a closed questionnaire was administered to employees of the company under study and library research as a scientific basis for determining whether the subject was conducted. Thus the end of the study it was possible to identify how employees claiming to be teamwork an important tool that can add value to the company, integrating people and improve productivity proving what they say bibliographic authors.

KEY - WORDS: Human Capital. Development. Efficiency. Productivity.

¹ Graduando em Administração pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia- ES no ano de 2014.

² Graduando em Administração pela Faculdade Capixaba de Nova Venécia- ES no ano de 2014.

³ Professora orientadora.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente vivemos em um mundo globalizado, marcado por um grande volume de informações e avanços tecnológicos. O capital humano, no cenário atual, passou a ser visto como diferencial de sucesso nas organizações, que buscam cada vez mais desenvolvê-los e capacitá-los. Neste contexto procura-se demonstrar o trabalho em equipe como importante diferencial das empresas em relação aos seus concorrentes.

Bateman e Snell (2009) argumentam que as empresas criam vantagem competitiva ao desenvolverem recursos valiosos, raros, inimitáveis e organizados. As pessoas constituem o bem mais precioso de uma organização, ou seja, os colaboradores representam o maior patrimônio de qualquer organização.

Este estudo objetiva investigar a importância do trabalho em equipe no ambiente organizacional, além de descrever outros fatores como clima, cultura, motivação e vantagens desta forma de trabalho. O trabalho em equipe ganha destaque diante da busca das empresas por profissionais adaptáveis e flexíveis à mudança, inovadores e capazes de desenvolver novas competências diante das metas estabelecidas.

Este trabalho foi desenvolvido tendo como base um estudo de caso na empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. em Nova Venécia - ES, onde foi aplicado um questionário fechado aos seus colaboradores. O estudo possibilita uma melhor compreensão do tema ao ser confrontado a opinião dos colaboradores da empresa e aquilo que dizem os autores bibliográficos.

A metodologia utilizada foi a pesquisa descritiva e exploratória e, como técnica para coleta de dados, além do estudo de caso foi utilizada a pesquisa bibliográfica, possibilitando uma fundamentação teórica segura e confiável, garantindo que a análise seja respaldada em bases científicas.

No desenvolvimento do tema primeiramente é feita uma abordagem sobre organização descrevendo seu conceito e finalidade. Em seguida são abordados temas referentes ao clima e cultura organizacional, liderança, motivação e trabalho em equipe. Logo após é exposto um breve histórico da empresa, em seguida a análise e apresentação dos dados da pesquisa e a conclusão do artigo. Essa pesquisa possibilitou uma avaliação de como o trabalho em equipe é de suma importância para a empresa estudada.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 ORGANIZAÇÃO

Para Parsons (apud CHIAVENATO, 2007, p. 33), as organizações “são unidades sociais (ou agrupamentos humanos), intencionalmente construídas e reconstruídas, com o fim de atingir objetivos específicos”. Barnard (apud MAXIMIANO, 2000, p. 247) de modo parecido diz que “as pessoas cooperam pelo objetivo da organização, que é um sistema de atividades ou forças de duas ou mais pessoas coordenadas conscientemente”.

Chiavenato (2007) comenta que as organizações são construídas e elaboradas para atingir determinados objetivos e são redefinidas conforme os objetivos são alcançados ou conforme se descobrem meios mais eficientes para atingi-los com menor custo, esforço e tempo. Ele

acrescenta ainda que uma organização é um organismo social vivo sujeito constantemente a mudanças.

Segundo Chiavenato (1994) a organização pode ser dividida em (1) Formal, onde o trabalho é dividido de maneira planejada e racional, e (2) Informal, que surge à partir das relações de amizade ou grupos informais.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional de acordo com Chiavenato (2007, p. 306), “é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento”. O ambiente organizacional é um fator importante quando se fala de comportamento e relacionamento entre indivíduos, visto que a motivação destes está diretamente relacionada a percepção que cada um tem do clima existente na organização.

Chiavenato (2007) complementa dizendo que se o ambiente organizacional gera satisfação entre seus participantes, o clima organizacional é positivo e, se for o contrário, o clima organizacional mostra-se desfavorável e negativo. O clima organizacional depende de vários fatores como a política e valores da empresa, características das pessoas, ramo de atividade e estilo de liderança utilizado.

É de suma importância que as organizações ofereçam aos seus colaboradores um ambiente agradável e harmônico, capaz de influenciar positivamente as pessoas para que, motivadas, desenvolvam suas atividades. Nesse sentido, Chiavenato (2014, p. 375) diz que “quanto melhor o clima interno e o moral das pessoas envolvidas, maior a probabilidade de sucesso organizacional”.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada organização possui um modo singular de atuação que pode ser percebido no desenvolvimento de suas atividades, modo como administra recursos e como interage com seu ambiente externo e também pelo seu ambiente interno.

A cultura organizacional segundo Silva (2008, p. 384), “é o sistema de valores, crenças, normas e hábitos compartilhados que rege a interação dos elementos de uma organização”. Para Marras (2002) valores compartilhados são aqueles comuns à empresa e empregados.

Chiavenato (2009) diz que para se conhecer uma organização deve-se antes conhecer sua cultura e acrescenta ainda que a cultura organizacional não é algo palpável, mas pode ser percebida através dos seus efeitos e consequências. Ivancevich (2008) comenta que a essência da cultura é demonstrada pelo modo como a empresa lida com os negócios, clientes e funcionários, dentre outros, e que a cultura pode ser sólida ou frágil. Cultura sólida é aquela com valores compartilhados pela ampla maioria dos funcionários.

Chiavenato (2014) relaciona a cultura organizacional ao sucesso ou fracasso das organizações comentando que se a cultura for flexível pode impulsionar a organização e, sendo o contrário (rígida), pode travar o seu desenvolvimento.

2.4 LIDERANÇA

Liderança segundo Chiavenato (2007, p. 307), “é a capacidade de influenciar as pessoas a fazerem o que devem”. O sucesso organizacional depende do estilo de liderança, que deve ser capaz de unir e direcionar uma equipe de trabalho a alcançar objetivos e metas, criando uma relação de confiança entre seus membros.

Robbins (2005, p. 258) complementa “os líderes estabelecem direções através do desenvolvimento de uma visão do futuro; depois, engajam as pessoas comunicando-lhes essa visão e inspirando-as a superar os obstáculos”. Os líderes são pessoas visionárias, sempre dispostas a inspirar, persuadir, encorajar e motivar pessoas. Soto (2010) diz que o líder identifica, desenvolve e enriquece o potencial que já existe nos membros da organização.

Ao comentar as teorias sobre estilos de liderança Chiavenato (2000, p. 137) declara que “são teorias que estudam a liderança em termos de comportamento do líder em relação aos seus subordinados.” São descritos por Chiavenato (2000) três estilos de liderança: autocrática, liberal e democrática.

Chiavenato (2000) comenta que no estilo de liderança autocrática o líder toma decisões e as impõe ao grupo. Na liderança autocrática a equipe não é consultada, sendo as decisões tomadas individualmente pelo líder. Esse estilo gera um ambiente de insatisfação, falta de iniciativa e espontaneidade.

No estilo de liderança liberal “o líder delega totalmente as decisões ao grupo” (CHIAVENATO, 2000, p. 138). Maximiano (2000) diz que quanto mais o líder delega decisões, mais liberal é seu comportamento. Neste estilo os objetivos, a divisão de tarefas, a resolução de problemas e demais decisões são tomadas pelos colaboradores sendo a participação do líder limitada.

No estilo democrático Chiavenato (2000) descreve que o líder atua como orientador e incentivador da participação das pessoas. Neste estilo de liderança as decisões são tomadas pelo grupo sob a orientação do líder. Maximiano (2000) comenta que a liderança será mais democrática quanto mais as decisões forem influenciadas pelos integrantes da equipe liderada.

2.5 MOTIVAÇÃO:

Um dos grandes desafios encontrados pelas organizações é fazer com que seus funcionários estejam continuamente motivados. Em muitas situações o sucesso e o fracasso dependem do nível de motivação dos indivíduos.

Segundo Maximiano (2000, p. 347), “motivação é o processo pelo qual o esforço ou ação que leva ao desempenho profissional de uma pessoa é impulsionado por certos motivos. A motivação pode produzir o desempenho positivo ou negativo”. Maximiano (2000) ainda enumera dois tipos de motivos que influenciam o desempenho: (1) Motivos Internos: surgem das próprias pessoas; (2) Motivos Externos: criados pela situação ou ambiente onde a pessoa se encontra.

O estudo da motivação permite um melhor entendimento do comportamento humano. A melhor compreensão dos fatores motivacionais capacita gestores e administradores a, de maneira mais eficiente, utilizar os recursos humanos disponíveis em prol do desenvolvimento

organizacional. Glasser (apud BERGAMINI 1997, p. 24) comenta que o fracasso nas empresas ocorre pelo modo como os trabalhadores são tratados pelos gestores e não pela falta de conhecimento técnico.

2.5.1 METAS QUE MOTIVAM

Uma forma eficaz de estimular a motivação é o estabelecimento de metas. Bateman e Snell (2009) relacionam três fatores que devem ser observados ao se estabelecer metas:

- 1- As metas devem ser aceitáveis pelos empregados, ou seja, elas não devem entrar em conflito com os valores pessoais dos indivíduos;
- 2- As metas devem ser desafiadoras, porém atingíveis, ou seja, devem inspirar melhor desempenho e estar ao alcance das pessoas;
- 3- As metas devem ser específicas, quantificáveis e mensuráveis.

2.6 TRABALHO EM EQUIPE

Bateman e Snell (2009, p. 320) argumentam que, “as empresas podem criar uma vantagem competitiva quando possuem ou desenvolvem recursos que são valiosos, raros, inimitáveis e organizados”. As pessoas constituem o bem mais precioso de uma organização. Chiavenato (2009) fala que o valor do capital humano será maior ou menor na medida em que contenha as competências que tornem a organização mais ágil e competitiva. Chiavenato (2014) diz que o sucesso nos negócios depende de pessoas talentosas, ágeis e que saibam correr riscos e que para se conseguir isso é vital o treinamento e a preparação de pessoas. O treinamento e a capacitação agregam valor aos colaboradores, pois melhora o seu desempenho, às organizações, pois forma o capital intelectual e agrega valor aos clientes gerando satisfação e reconhecimento.

O trabalho em equipe, quando corretamente coordenado gera benefícios para as pessoas e para a organização. Algumas vantagens podem ser percebidas, como atividades sendo desenvolvidas em conjunto pelos colaboradores, criando maior interação entre os membros da equipe, facilitando a comunicação, aumentando o nível de conhecimento da equipe. Chiavenato (2014, p. 187) argumenta que “[...] a interação grupal proporciona recursos sociais capazes de estimular a motivação, o desempenho no trabalho e a produtividade”.

Marras (2002) comenta que o trabalho em equipe difere do trabalho em grupo: neste cada um se responsabiliza isoladamente pelas tarefas designadas pelo líder, enquanto naquele cada um está envolvido na tarefa de todos. Nesse sentido Chiavenato (2007, p. 326) comenta que “[...] toda equipe deve dispor de um conjunto de participantes capazes de contribuir com habilidades e competências diferentes necessárias para o alcance dos objetivos”.

Vários fatores devem ser levados em conta para a implantação e desenvolvimento do trabalho em equipe com sucesso nas organizações. A estrutura organizacional deve estar ajustada a este conceito de trabalho assim como a cultura organizacional.

2.6.1 TIPOS DE EQUIPE

2.6.1.1 EQUIPES MULTIFUNCIONAIS

Segundo Dubrin (2008) a equipe multifuncional é formada por trabalhadores com especialidades diferentes que se unem para realizar uma tarefa. O propósito é combinar o

talento individual de cada trabalhador para juntos desempenharem determinada tarefa, o que ainda garante melhor qualidade e menores custos.

2.6.1.2 EQUIPES DE SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Surgiram quando funcionários de mesmos departamentos se reuniam a fim de discutir formas de melhorar a qualidade e outros fatores com respeito ao ambiente de trabalho. Robbins (2005, p. 213) comenta que “neste tipo de equipe, os membros trocam ideias ou oferecem sugestões sobre os processos e métodos de trabalho que podem ser melhorados”.

O trabalho em equipe vem ganhando espaço nas organizações, principalmente nas empresas inseridas em mercados altamente competitivos, onde cada vez mais os clientes se mostram exigentes no que se refere à qualidade de produtos e serviços prestados. Cabe aos líderes identificar a melhor maneira de aplicar e desenvolver este modelo de trabalho, de maneira que as pessoas se sintam valorizadas e motivadas no ambiente organizacional, e assim, alcancem os objetivos propostos pela organização.

3 ESTUDO DE CASO

3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

A história da empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. teve seu início em janeiro de 1994, quando o senhor José Carlos Taglia-Ferre comprou o supermercado São José, dando uma entrada de 50% e o restante do valor sendo quitado ao final de um ano. Durante 7 (sete) anos a empresa funcionou em ponto alugado.

No ano de 2001 começou uma nova etapa na história da empresa com a aquisição de terreno próprio, situado na Avenida São Mateus nº 324, no bairro Beira Rio, em Nova Venécia - ES. Nesse mesmo ano deu-se início a construção do novo supermercado sendo as obras concluídas em 2002 e conseqüentemente acontecendo a mudança para o novo ponto. Com esse novo espaço o senhor José Carlos pôde disponibilizar produtos e serviços de melhor qualidade gerando mais satisfação aos seus clientes.

No intuito de ser mais competitiva, a empresa se filiou a Central de Compras Rede Show, hoje a atual Multi Show, fato esse que permitiu à empresa ampliar o seu negócio além de inúmeros outros benefícios. Após essa mudança o nome São José se tornou apenas referência, passando o supermercado a ser chamado apenas de Multi Show.

Atualmente a empresa conta com um quadro de 30 funcionários, 04 check outs, funcionando também um correspondente bancário autorizado Banestes, além de excelente espaço e variedades de produtos.

3.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Após a apresentação dos dados coletados, conforme consta no apêndice B, segue análise buscando melhor identificar a influência e importância do trabalho em equipe, além de fazer um paralelo entre autores bibliográficos e a opinião dos colaboradores da empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. sobre o tema e averiguar a hipótese, objetivos geral e específicos propostos neste estudo.

Em relação ao fator que mais gera motivação no ambiente de trabalho, como ilustra o gráfico 1 do apêndice B, 73,33% dos colaboradores afirmam ser o reconhecimento profissional, 20% dizem ser um ambiente de trabalho agradável e para 6,67% uma melhor remuneração. No ambiente organizacional, o fator motivação influi positiva ou negativamente no resultado de cada indivíduo. A compreensão dos fatores motivacionais pode ajudar os gestores a melhor utilizar os recursos humanos em prol do desenvolvimento organizacional.

De acordo com os dados coletados, 73,33% se sentem motivados quando têm seu trabalho reconhecido. As organizações devem estar atentas à maneira como lida com os funcionários, pois ao se sentirem desmotivados certamente seu desempenho não será o melhor gerando reflexos negativos no resultado organizacional. É o que afirma Glasser (apud BERGAMINI 1997, p. 24) comentando que o fracasso nas empresas ocorre pelo modo como os trabalhadores são tratados pelos gestores e não pela falta de conhecimento técnico.

Quanto aos valores compartilhados pela maioria dos colaboradores, conforme gráfico 2 do apêndice B, 36,67% dizem ser a ética, 23,33% apontam ser o respeito, outros 23,33% dizem ser a confiança, já 16,67% consideram ser o compromisso com a verdade. Silva (2008) comenta que a cultura organizacional é o sistema de valores, normas e hábitos compartilhados pelos elementos que integram uma organização. Diante deste conceito pode-se afirmar que a identidade de uma organização é formada pelo conjunto de fatores que compõem a sua cultura.

Ivancevich (2008) diz que quanto mais assimilados e compartilhados forem os valores pela ampla maioria dos funcionários, mais sólida é a cultura. Para Marras (2002) valores compartilhados são aqueles comuns a empresa e empregados. A cultura de alguma forma reflete o jeito de pensar de uma organização. Os dados coletados mostram a ética como o valor mais compartilhado pelos funcionários. Nesse sentido, muitas empresas introduzem códigos de ética no seu regimento interno com o intuito de servir como guia aos seus funcionários.

Quando questionados a respeito de possíveis ações da empresa visando a capacitação profissional e valorização dos colaboradores, conforme ilustrado no gráfico 3 do apêndice B, 66,67% afirmaram que tais ações são realizadas periodicamente, em contrapartida 33,33% dizem que essas ações raramente acontecem. As pessoas constituem o bem mais precioso e o principal diferencial de competitividade das organizações bem sucedidas. Através dos dados coletados é possível afirmar que a maioria dos colaboradores identificam ações da empresa no intuito de desenvolver o capital humano.

Em meio à globalização e mudanças constantes as organizações precisam se preparar continuamente para os desafios que surgem a todo instante. Dessa forma, Chiavenato (2014) diz que o sucesso nos negócios depende de pessoas talentosas, ágeis e que saibam correr riscos e que para se conseguir isso é vital o treinamento e a preparação de pessoas. O treinamento agrega valor às pessoas, pois melhora o seu desempenho, às organizações, pois forma o capital intelectual e agrega valor aos clientes gerando satisfação e reconhecimento.

Em relação a receptibilidade e abertura da empresa a novas ideias e sugestões, 86,67% afirmam que a empresa é receptiva na maioria das vezes, 10% afirmam que raramente ela está aberta e 3,33% dizem que a empresa não é aberta, como mostra o gráfico 4 do apêndice B.

De acordo com 46,67% dos colaboradores o tipo de liderança exercido na empresa é democrática e flexível, 40% consideram a liderança liberal e 13,33% dizem que é autoritária e impositiva, dados esses ilustrados no gráfico 5 do apêndice B.

Quando bem desempenhar o seu papel o líder será capaz de direcionar a sua equipe a alcançar os objetivos propostos transmitindo confiança e motivação. A liderança democrática identificada por 46,67% dos colaboradores é caracterizada por uma maior liberdade de expressão, debates e divisão de tarefas. Maximiano (2000) comenta que a liderança será mais democrática quanto mais as decisões forem influenciadas pelos integrantes da equipe liderada. Já o estilo de liderança liberal reconhecido por 40% dos colaboradores é aquele em que a participação do líder é mínima pois as decisões ficam a cargo dos liderados como comenta Maximiano (2000) que quanto mais o líder delega decisões, mais liberal é seu comportamento. Diante das informações obtidas percebe-se que há um clima de confiança e cooperação entre líder e liderados na empresa, visto que há uma participação e comprometimento efetivo dos colaboradores junto à liderança para alcançar os objetivos traçados.

Correlacionando estas informações com os dados informados no gráfico 4 do apêndice B, onde 86,67% afirmam que a empresa se mostra aberta e receptiva a novas ideias e sugestões, percebe-se uma estrutura flexível na empresa, fato esse de grande relevância para o desenvolvimento organizacional. O fato de a empresa estar aberta ao diálogo com os funcionários pode gerar por parte destes mais empenho e comprometimento, pois sentindo-se valorizados e motivados certamente obterão um melhor desempenho e conseqüentemente resultados mais expressivos, é o que confirma o autor Chiavenato (2014, p. 375), “quanto melhor o clima interno e o moral das pessoas envolvidas, maior a probabilidade de sucesso organizacional”.

Ao serem questionados sobre o reflexo positivo do trabalho em equipe e se ele permite a empresa uma vantagem competitiva frente os concorrentes todos concordaram unânimes que sim, o trabalho em equipe gera vantagem como pode ser observado pelo gráfico 6 do apêndice B.

Quanto ao grau de importância de se desenvolver o trabalho em equipe, 83,33% afirmam ser alta a importância e 16,67% dizem ser média a importância dados ilustrados no gráfico 7 do apêndice B.

Os dados mostram que os colaboradores, em sua maioria, identificam como sendo de alta importância o desenvolvimento do trabalho em equipe. Isso decorre do entendimento que as atividades são mais produtivas quando realizadas de maneira integrada e coordenada por equipes capacitadas do que o seria se realizada de forma individualizada. Cabe ao líder desenvolver o trabalho em equipe melhorando a comunicação, enfatizando o coletivo, proporcionando a troca de valores, experiências e maximizando a eficiência e eficácia. É o que argumenta Chiavenato (2007, p. 326) “toda equipe deve dispor de um conjunto de participantes capazes de contribuir com habilidades e competências diferentes necessárias para o alcance dos objetivos”.

Correlacionando essas informações com os dados do gráfico 6 do apêndice B, percebe-se o alto grau de importância do trabalho em equipe para os colaboradores, pois foram unânimes ao afirmarem que o trabalho em equipe reflete positivamente nos resultados, além de gerar vantagem competitiva. Esses dados vêm comprovar o que dizem os autores Bateman e Snell

(2009, p.320) “as empresas podem criar uma vantagem competitiva quando possuem ou desenvolvem recursos que são valiosos, raros, inimitáveis e organizados”.

4 CONCLUSÃO

Em toda organização que almeja o sucesso existe a necessidade de grandes colaboradores, pessoas efetivamente comprometidas e engajadas, que partilham os mesmos ideais e se unem para mais facilmente alcançar seus objetivos. Assim acontece no mundo atual, onde uma boa equipe de trabalho elenca um dos principais fatores de sucesso das organizações, fato esse que tem feito muitas organizações se reinventarem, desenvolvendo suas estratégias de negócios à partir de um maior conhecimento das necessidades dos clientes e valorização dos colaboradores que integram a organização.

Portanto o presente estudo buscou identificar qual a importância do trabalho em equipe diante das metas estabelecidas na empresa K e K Comercial de Cerais Ltda., localizada no município de Nova Venécia-ES no ano de 2014. Com o resultado deste estudo foi possível perceber que todos os envolvidos nesta empresa prezam muito o trabalho em equipe e o citam como um grande diferencial e uma alternativa eficaz para um melhor alcance dos objetivos traçados pela empresa, contribuindo assim para um melhor desenvolvimento organizacional e também pessoal e profissional daqueles que fazem parte da empresa.

Quanto ao objetivo geral deste trabalho no qual visa “investigar a importância do trabalho em equipe diante das metas estabelecidas na empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. no município de Nova Venécia - ES no ano de 2014”, o mesmo foi respondido com as informações do capítulo 2, no item 2.6 e pelos gráficos 6 e 7 do apêndice B, que mostram a opinião dos colaboradores da empresa, sendo todos unânimes a respeito da importância do trabalho em equipe e que quando realizado na empresa ele reflete positivamente nos resultados propostos, além de gerar diferencial perante seus concorrentes, já que uma equipe de trabalho unida e bem disposta consegue alavancar qualquer instituição. Tanto os autores bibliográficos quanto os colaboradores apontam o trabalho em equipe como fator importante para o desenvolvimento organizacional.

Em relação ao primeiro objetivo específico, que visa “observar e descrever o clima e a cultura existente dentro da organização bem como os fatores motivacionais”, o mesmo foi respondido com as informações do capítulo 2, itens 2.2 e 2.3, e gráficos 1 e 2 do apêndice B. Verificou-se de grande importância para os colaboradores da empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. a ética, o respeito e a confiança, sendo o reconhecimento profissional uns dos fatores mais importantes para a motivação da equipe, além de um bom clima organizacional entre os colaboradores contribuir para um melhor resultado.

Quanto ao segundo objetivo específico que visa “descrever os benefícios e vantagens do trabalho em equipe”, verificou-se pelas informações contidas no capítulo 2, itens 2.6 e 2.6.1.1 alguns benefícios: vantagem competitiva, motivação, melhor desempenho e produtividade, melhor qualidade e até menores custos. Quando os colaboradores foram questionados se o trabalho em equipe produz vantagem competitiva, conforme gráfico 6 do apêndice B, 100% responderam que sim, comprovando assim o benefício citado no item 2.6.

O terceiro objetivo específico visa “identificar como o trabalho em equipe desenvolve o espírito de liderança”. Assim verificou-se que um bom líder é capaz de inspirar e encorajar sua equipe e motivar as pessoas a alcançar os objetivos organizacionais. De acordo com o

gráfico 5 do apêndice B, 46,67% dos colaboradores identificaram o tipo de liderança como democrática. De acordo com as informações do capítulo 2, item 2.4, a liderança democrática é aquela onde a pessoas têm liberdade de se expressarem e participam na tomada de decisão sob a orientação do líder, assim nessa estrutura o processo de liderança vai surgindo naturalmente nas pessoas, pois cada um vai percebendo a importância que tem dentro da empresa e assim o seu comprometimento torna-se mais efetivo.

Quanto ao quarto objetivo que frisa “relacionar a importância de ter uma boa equipe diante seus concorrentes”, identificou-se que todos os colaboradores concordam que uma boa equipe é o diferencial perante os concorrentes conforme gráfico 6 do apêndice B. A capacitação e o treinamento são mecanismos importantíssimos que a empresa utiliza para desenvolver os recursos humanos, conforme gráfico 3 do apêndice B, porém, não é garantia de sucesso. O trabalho em equipe agrega outros fatores muito relevantes como integração, comunicação, eficiência, comprometimento e motivação. Assim uma boa equipe onde são bem desenvolvidas essas competências pode sim ser um diferencial diante dos concorrentes, pois possibilitará à empresa mais eficiência, redução de custos, aumento de produtividade e lucros mais expressivos.

Dessa forma a hipótese apresentada “o desenvolvimento do trabalho em equipe é de suma importância na empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. para o alcance de seus objetivos e metas” torna-se verdadeira, pois foi comprovado que a empresa K e K Comercial de Cereais Ltda. depende de seus colaboradores para alcançar seus objetivos estratégicos, além de constituírem o maior patrimônio da empresa conforme as informações do capítulo 2, item 2.6 e 2.6.1 e gráficos 6 e 7 do apêndice B.

Sendo assim conclui-se que o trabalho em equipe em qualquer organização é de suma importância para um melhor desenvolvimento organizacional e crescimento de todos os envolvidos, pois vivemos em um mundo globalizado e com mercados competitivos. Durante o estudo pôde-se comprovar que o trabalho em equipe é o grande diferencial da empresa K e K Comercial de Cereais Ltda..

Recomenda-se que ao final deste trabalho novas pesquisas sejam realizadas continuamente pois é sempre bom avaliar como funciona o trabalho em equipe numa empresa, para detectar outros fatores importantes para um melhor alcance de metas de uma organização. Recomenda-se também explorar temas como:

- Motivação no trabalho diante de um bom clima organizacional
- Tipos de líderes que influenciam suas equipes ao alcance de objetivos traçados.

5 REFERÊNCIAS

1 BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A.. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

2 BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

3 CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

- 4 CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de empresas: uma abordagem contingencial**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.
- 5 _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri-SP: Manole, 2014.
- 6 _____. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- 7 _____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- 8 DUBRIN, Andrew J.. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- 9 IVANCEVICH, John M.. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- 10 MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 6. ed. São Paulo: Futura, 2002.
- 11 MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- 12 ROBBINS, Stephen P.. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- 13 SILVA, Reinaldo O.. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.
- 14 SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES DA EMPRESA K E K COMERCIAL DE CEREAIS LTDA.

1- O ambiente organizacional é um fator importante quando se fala de comportamento e relacionamento entre indivíduos. A motivação está relacionada diretamente com a percepção que cada um tem do clima existente na organização. Qual fator mais gera motivação no ambiente de trabalho?

- Melhor remuneração
- Reconhecimento profissional
- Ambiente de trabalho agradável
- Não me sinto motivado no trabalho

2- A cultura organizacional é percebida pela maneira como a empresa interage com clientes, funcionários e realiza negócios, dentre outros. Quais valores são compartilhados pela maioria dos funcionários desta empresa?

- Ética
- Respeito
- Confiança
- Compromisso com a verdade

3- O reconhecimento do papel do colaborador para o desenvolvimento organizacional é fato concreto nas grandes empresas. Assim sendo, você identifica ações, por parte da empresa, visando a capacitação profissional e valorização dos colaboradores?

- Sim, periodicamente
- Não e acho desnecessário
- Raramente
- Não e acredito que a empresa é omissa nesse ponto

4- A empresa se mostra aberta e receptiva a novas ideias e sugestões dos colaboradores na condução das atividades e resolução de problemas?

- Sim, na maioria das vezes
- Não
- Raramente
- A empresa não ouve os colaboradores

5- O líder é aquele capaz de inspirar, encorajar e motivar as pessoas a alcançar objetivos. Qual o tipo de liderança é exercido na empresa?

- Autoritária e impositiva
- Liberal
- Democrática e flexível

6- Na sua opinião, o trabalho em equipe desenvolvido na empresa reflete positivamente no resultado organizacional permitindo ainda vantagem competitiva frente aos concorrentes do mesmo seguimento?

- Sim, produz vantagem
- Não
- Acho pouco provável

7- O trabalho em equipe é um instrumento muito utilizado pelas empresas para alcançar seus objetivos. Na sua opinião, qual o grau de importância de se desenvolver o trabalho em equipe?

- Alto
- Médio
- Baixo
- Desnecessário

APÊNDICE B – GRÁFICOS ILUSTRATIVOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES DA EMPRESA K E K COMERCIAL DE CEREAIS LTDA.

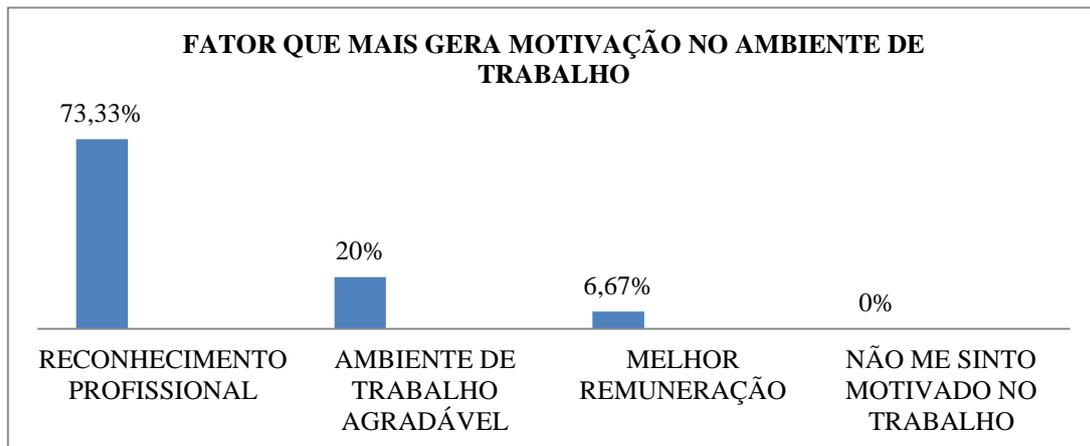


Gráfico 1: Qual fator mais gera motivação no ambiente de trabalho.



Gráfico 2: Quais valores são compartilhados pela maioria dos funcionários desta empresa.

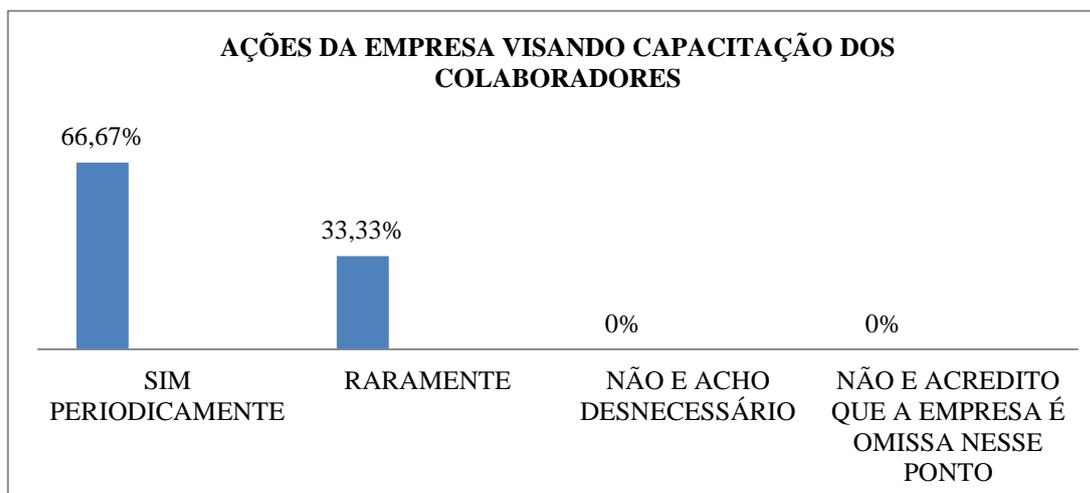


Gráfico 3: Você identifica ações, por parte da empresa, visando a capacitação profissional e valorização dos colaboradores.

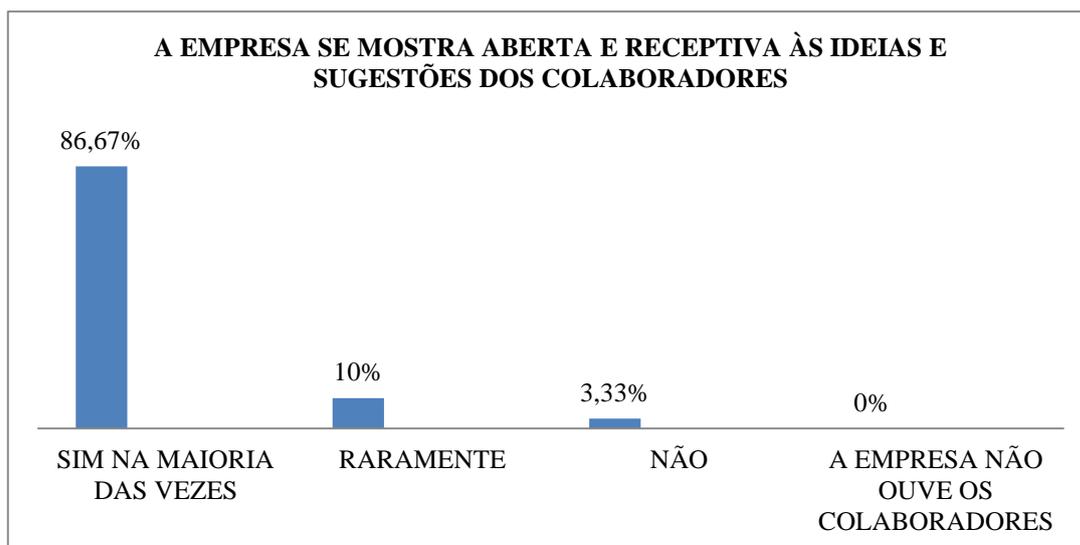


Gráfico 4: A empresa se mostra aberta e receptiva a novas ideias e sugestões dos colaboradores na condução das atividades e resolução de problemas.

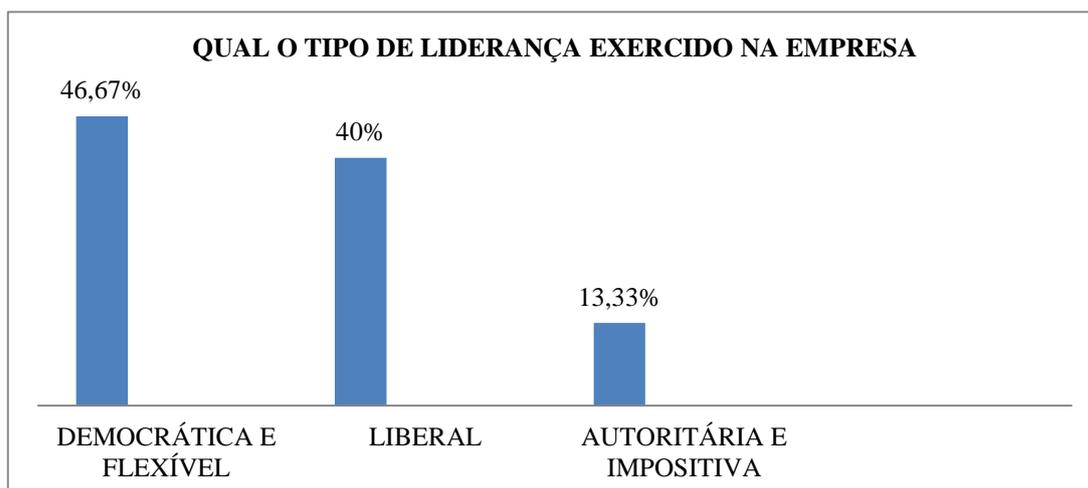


Gráfico 5: Qual o tipo de liderança é exercido na empresa.

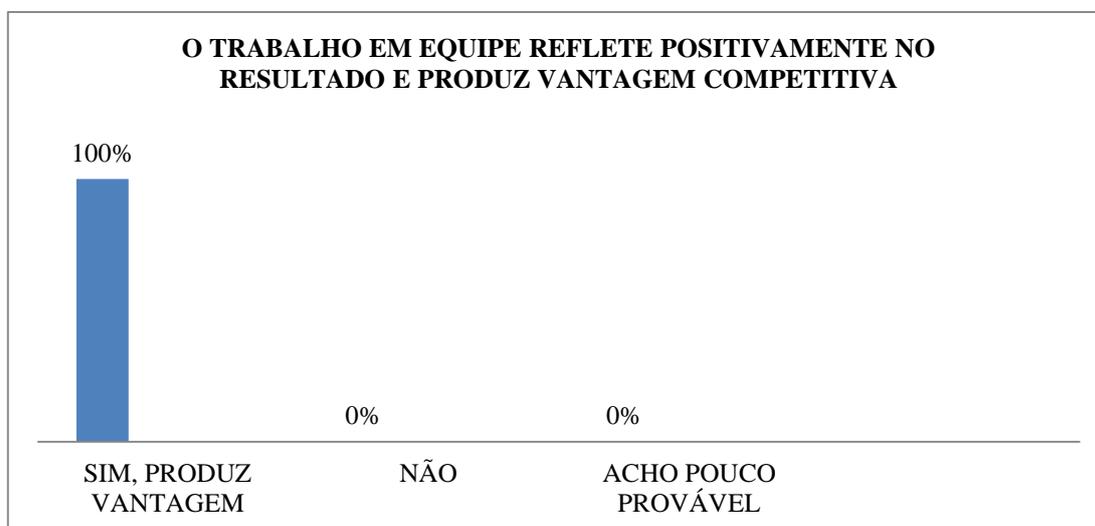


Gráfico 6: O trabalho em equipe desenvolvido na empresa reflete positivamente no resultado organizacional permitindo ainda vantagem competitiva frente aos concorrentes de mesmo seguimento.

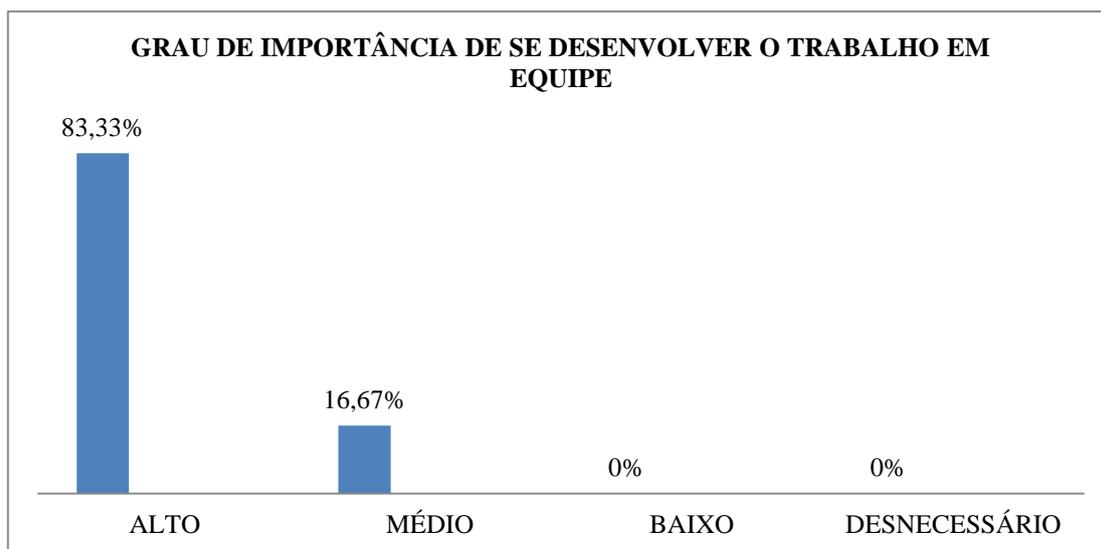


Gráfico 7: Qual o grau de importância de se desenvolver o trabalho em equipe.

