

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Conselho Regional de Administração de Goiás

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO TRABALHO EM EQUIPE

ALEIXO, Isabella. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO TRABALHO EM EQUIPE**. 2019. 26f. Relatório Final de Estágio (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

O tema abordado nessa pesquisa está relacionado com as seguintes competências: motivação, humildade, determinação, ética, entusiasmo e persuasão, neste sentido este artigo teve por objetivo analisar a importância do trabalho conjunto, bem como, verificar como a tomada de decisão pode afetar uma equipe e averiguar os resultados de como as funcionários se sentem em relação a empresa. Para isso, realizou-se uma pesquisa bibliográfica por meio de consultas a livros, artigos e sites etc. Por meio de questionários com 11 questões objetivas, coletou-se dados junto ao Conselho de Administração de Goiás via Google Forms®. Conclui-se que o gestor do trabalho em equipe é fundamental para uma entidade, para que se possa atingir os critérios que a empresa sugere para cada funcionário. Pode-se perceber que 80% dos funcionários da empresa se sentem motivados pelo seu líder, o que é importante para o sucesso da empresa e 20% não se sentem motivados. Notou-se também, que 100% dos participantes recomendaria a empresa em que atuam para um amigo que estivesse precisando de um emprego. Foi relatado ainda, que 100% dos funcionários estão satisfeitos com o foco de seu superior imediato, o que é muito importante. Com base nesse estudo feito na entidade, verificou-se que há muitas respostas positivas, na qual se sugere que a liderança está apta no local. Esse levantamento foi feito para avaliar comportamentos e atitudes presentes na empresa. É importante ressaltar que o relacionamento entre funcionários e o gestor sempre irá influenciar o desempenho de uma empresa, o bom relacionamento dentro da entidade é a que faz prosperar tanto quanto em lucros e estruturas, quanto em ser o melhor lugar a se trabalhar.

Palavras-chave: Trabalho em Equipe. Aprendizagem. Gestão no trabalho. Desenvolvimento de equipes.

INTRODUÇÃO

Uma equipe pode ser caracterizada como um grupo relativamente pequeno de colaboradores, que é formado em volta dos interesses, valores e histórias comuns, e que se reúne na busca de atingir metas, e objetivos cujo prazo seja relativamente curto.

Chiavenatto (2004) afirmou que o ser humano é capaz de se comunicar e estão dispostos a agir em grupo com o mesmo objetivo. Está direcionado a presença de um

gestor participativo e efetivo, movido por muito esforço e dedicação. A partir de então surge à hipótese que as pessoas que executam as ações as executarão com maior eficiência e eficácia se planejarem as ações. Maximiano (2002) define liderança como: “É importante considerar o potencial destes gestores e as contribuições quando estão trabalhando em equipes”.

A atuação da gestão na modernidade requer compreensão em relação aos princípios democráticos, podemos observar a importância no reconhecimento, valor e profissionalismo dentro de uma organização.

Segundo Ashley e Salomão (2008), dentro de qualquer seguimento organizacional o ato de liderar estrategicamente é uma das mais importantes ferramentas, visto que estas ações necessitam estar condizentes a vários aspectos, como por exemplo a tomada de decisão antecipada antes de qualquer conduta, que visa desta forma resolver, sanar ou minimizar qualquer que sejam os desafios que abarcam o campo dos negócios.

A má administração de um líder pode influenciar muito no desempenho de seus subordinados, nas suas funções e resultados, acreditando que um líder que apenas manda/exige/cobra, não repassando segurança, confiança e credibilidade para seus colaboradores não conseguirá de forma eficiente adquirir bons resultados, acarretando em danos e prejuízos, sejam eles a curto ou a longo prazo.

Na atualidade uma das grandes incitações no campo organizacional deve-se ao aperfeiçoamento do trabalho em equipe, voltado a manter atitudes de colaboradores responsáveis por suas próprias compreensões, aprendizados, bem como ao desenvolvimento de equipes consiste em uma técnica facilitadora da utilização mais adequada dos recursos humanos disponíveis, e, por isso, ocorre de forma cada vez mais frequente nas organizações.

Assim, a função da liderança está na ação de desenvolver projetos que alcance o favorecimento da criação de técnicas dinâmicas, seja para resolver um problema proposto, uma tomada de decisão, dentre outras, levantando desta forma hipóteses referentes a um determinado tema, pesquisando sobre um assunto eleito pelo grupo.

Esse estudo teve como objetivos analisar a importância do trabalho conjunto, bem como, verificar como a tomada de decisão pode afetar uma equipe e ainda, averiguar como os funcionários se sentem em relação a empresa.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Gestão Empresarial

A atuação de gerenciar na modernidade requer ser mais compreendida e designada acerca dos princípios democráticos que são vistos como os pressupostos plausíveis de importância no reconhecimento, valor e profissionalismo dentro de uma organização.

Dentro de qualquer seguimento organizacional o ato de liderar estrategicamente torna-se uma das mais importantes ferramentas, visto que estas ações necessitam estar condizentes a vários aspectos, como por exemplo a tomada de decisão antecipada antes de qualquer conduta, que visa desta forma resolver, sanar ou minimizar qualquer que sejam os desafios contemporâneos que abarcam o campo dos negócios (ASHLEY; SALOMÃO, 2008).

A gestão empresarial compreende um dos grandes pilares dentro de uma organização nos tempos atuais. Desde a influência dos modelos de gestão empresarial até as atuais discussões sobre uma visão futurística que não mais vê a empresa como um campo isolado, acreditando que a participação de todos os profissionais que realizam algum tipo de atividade dentro desta mesma instituição é um trabalho importante e que faz parte para a edificação de excelência dentro de todos os setores dela.

Uma gestão democrática é aquela que busca subsidiar as diferenças, conflitos, inquietações, com o conhecimento de que, quando se trabalha em equipe, os colaboradores têm a oportunidade de trocar experiências práticas e conhecimentos entre si, auxiliando a trazer ideias atuais, outras concepções, novos olhares, e desta forma contribuindo com eficiência e eficácia para maior lucratividade à organização.

Para Robbins (2005) o ato de gerenciar estrategicamente dentro de uma empresa é a mola-eixo, pois permite definir escolhas e caminhos objetivando-se assim, suprir uma situação no futuro, porém não basta apenas ter estratégias definidas, faz-se necessário que haja atitudes concretas, eficazes e dinâmicas que busquem prever os passos que a empresa deseja galgar, colocando-se em prática as boas ideias advindas de cada pessoa que faça parte deste grupo empresarial, onde o trabalho em equipe é outro quesito de grande relevância para o sucesso da organização empresarial.

Contudo, pensar em gestão atualmente pode-se deparar com situações, limites, conflitos, diversidades, e com um todo de complexidades que exigem não só formação acadêmica e especialização, mas formação humano-afetiva e capacidade de mediar situações dos mais variados tons e conflitos de ordem variada.

2.2. Trabalho em equipe

A criação de equipes de trabalho em ambientes organizacionais tem como finalidade melhorar a forma de realização das atividades, a interação pessoal e o nível de comunicação; reduzir os gastos; bem como prover uma maior qualidade do trabalho desenvolvido (ASHLEY; SALOMÃO, 2008).

Na atualidade uma das grandes incitações no campo organizacional é o de aperfeiçoar e agregar um trabalhar em equipe, voltado a manter atitudes de colaboradores responsáveis por suas próprias compreensões, aprendizados, bem como ao desenvolvimento de equipes consiste em uma técnica facilitadora da utilização mais adequada dos recursos humanos disponíveis, e, por isso, ocorre de forma cada vez mais frequente nas organizações (ROBBINS,2005).

Assim, a função da liderança está na ação de desenvolver projetos que culminem no favorecimento da criação de técnicas dinâmicas e otimizadas, seja para resolver um problema proposto, uma tomada de decisão, dentre outras situações, levantando desta forma, hipóteses referentes a um determinado tema, pesquisando sobre um assunto eleito pelo grupo, bem como elevar este grupo a buscar o que lhe é significativo.

Uma equipe pode ser caracterizada como um grupo relativamente pequeno de colaboradores, que em suma é formado em volta dos interesses, valores e histórias comuns, e que se reúne na busca de chegar a um conjunto peculiar de metas, fins e objetivos, cujo prazo seja relativamente curto (MAXIMIANO, 2002).

2.3. Comunicação Organizacional e Eficaz

Através da comunicação que as empresas se relacionam com determinados tipos de públicos. Tem como objetivo o entendimento claro entre as pessoas. De extrema importância a comunicação organizacional é o canal de envio de informações, sendo trabalhada, ela evita ruídos, demais conflitos, transtornos de informações erradas etc.

Para França (2011, p.141) “nenhum grupo existe sem comunicação, na qual há transferências de significado entre seus membros”.É pela comunicação que as informações e ideias podem ser trocadas e compreendidas.

A comunicação interna nas empresas cada vez mais torna-se subtendida como elemento de essencial para que todos os setores que a compõem tenham um imprescindível diálogo, composto por responsabilidade e coerência, objetividade, tendo-se em vista que os colaboradores são de extrema importância para atingir-se esta competência.

Desta forma, pontua Torquato (2010) que infelizmente muitas organizações ainda não possuem um olhar mais apurado acerca da real relevância que uma comunicação aberta e clara desempenha em todas as áreas das empresas, e as instituições não fazem uso do fator comunicativo, desvalorizando este elemento, desta forma, acreditando ser algo supérfluo e que gera gastos, trazendo transtornos e problemas a curto e longo prazo.

De acordo com França (2011, p. 141), “as funções da comunicação dentro do grupo e da organização referem-se ao controle, à motivação, à expressão emocional e às informações”.

Contudo a comunicação em qualquer organização é algo que trará bons resultados sejam eles qualitativos tanto quanto quantitativos, e o não uso da comunicação como estratégia de superação de qualquer obstáculo comunicativo, é delimitado na redução do caminho para alcançar o sucesso.

2.4. Liderança Organizacional

Toda via, repensar o papel do líder é trilhar um caminho de afirmação de atitudes concretas e eficientes, com vistas em desenvolver novos desafios do mundo moderno, uma vez que, muitas condutas necessitam propiciar uma maior valorização das inúmeras particularidades, as quais buscam vencer os desafios que abarcam no mundo moderno e globalizado.

O ato de liderar deve estar voltado em conquistar novos caminhos da área empresarial, oferecendo novas e relevantes soluções assertivas sobre eventuais causas que geram problemas, competitividade e deficiências entre empresa, empresário, consumidor e sociedade como um todo, tendo essas técnicas e competências para a escolha de elementos que possibilitem a mais viável tomada de

decisão, somada a melhor utilidade do tempo, favorecendo proventos de qualidade, aperfeiçoando e rendimento das organizações no mercado.

Faz-se de grande importância ressaltar o quanto pode ser necessário, sério e imprescindível, que no ambiente empresarial no ato de coordenar as atividades, tendo como base os critérios e objetivos que cada empresa quer galgar, possuam-se condutas que podem ser renovadas, transformadas, otimizadas, modernizadas e humanizadas, passando de métodos fechados e antiquados para métodos abertos e continuados, poderão desta maneira atingir com exatidão e positividade todo o campo que engloba o setor empresarial (MAURÍCIO, 2010).

Torna-se relevante que as organizações de qualquer seguimento e porte, disponham de condições técnicas, inovadoras, realistas, tecnológicas, participativas e sociais, com um olhar transformador para a realidade do mercado, tendo o consumidor como seu foco maior, para que continue a permanecer e operar no mercado, visto que o mercado na modernidade se encontra cada vez mais competitivo e antagonista.

Nesse sentido, precisa-se que haja uma gestão/liderança democrática e que desta forma busquem meios éticos, concretos e objetivos, que trilhem e estabeleçam metas, para desempenhar com plenitude, complexidade e dinamismo, os princípios das práticas cotidianas em uma empresa, oferecendo-se assim, um trabalho que propicie de forma abrangente e construtivista os diversos processos de desenvolvimento dos colaboradores, buscando-se favorecer todo contexto dentro da organização.

A capacidade de trabalhar em equipe é uma virtude quase que obrigatória para o sucesso de qualquer profissional, mesmo sabendo como é difícil conciliar as diversas visões e estilos em torno de um objetivo comum. Nos momentos de pressão, é importante que a equipe esteja afinada e direcionada para conduzir o processo de forma cautelosa para obter sucesso. Mudanças e manobras em meio a situações complicadas são sempre mais problemáticas tornando-se assim indispensável a orientação continuada de um líder preparado para administrar essa tarefa individual e coletivamente com as integrantes de sua equipe. Um líder prudente prepara sua equipe para superar esses momentos difíceis [...] (WEINHARDT, 2008, p.16).

Diante desta importante ressalva do autor, fica fácil perceber que a participação dos responsáveis na gestão de uma organização empresarial, tem como objetivo promover a criação e a sustentação de um ambiente propício a participação plena no processo de seus profissionais, uma vez que, entende-se que é por essa

participação, que estes desenvolvem a consciência social, crítica, sentido de colaboração e união. Estas são condições necessárias para formar e gerenciar equipes de alto desempenho empresarial, sejam na promoção ou para formar e gerenciar equipes de alto desempenho nas empresas e desta forma, conquistar excelentes resultados.

2.5. Liderança como desenvolvimento organizacional

Nesta modalidade acredita-se que a equipe que faz a avaliação de seus integrantes, como ainda a avaliação do desempenho dos seus participantes, bem como a definição de metas e objetivos a serem alcançados por eles.

Pode-se perceber que gerir uma equipe de trabalhadores torna-se um desafio e tanto para a gestão, desafio que passa por conflitos e uma grande aprendizagem no desenvolvimento organizacional. O desempenho de uma equipe depende de seu líder, de expor e aplicar feedbacks constantes com sua equipe.

De acordo com Marras (2009, p. 38):

a liderança no ambiente de trabalho é outra questão que vem sendo mal administrada na maioria das organizações. Fala-se muito e aplica-se pouco ou quase nada do que se diz. Em primeira instância, a própria empresa é responsável por uma boa liderança; em segunda, o próprio líder.

Dentro da capacidade de excelência organizacional pode-se observar a comunicação aberta e o feedback como ferramentas importantes para esse desenvolvimento.

Marras (2009, p. 38) afirma também,

que depois que a organização traça suas linhas básicas do contorno do líder ideal, deve implementar programas de desenvolvimento gerencial que permitam alcançar os objetivos propostos e até complementá-los através de características individuais de cada líder.

O desenvolvimento da equipe necessita de recursos adequados (tecnologia apropriada, pessoal adequado para cada setor etc.). Desta forma, possa alcançar suas metas e objetivos.

“A preocupação com a produção, a obtenção de resultados, é uma das” Dimensões do Grid. A segunda dimensão é a preocupação com as pessoas, subordinados e colegas. A “preocupação com” não é um termo mecânico que indique

um volume da produção real alcançada ou o comportamento real com relação às pessoas, ao contrário, ela indica o caráter e a força presentes na base de qualquer estilo de liderança” (BLAKE; MOUTON, 2000, p. 11).

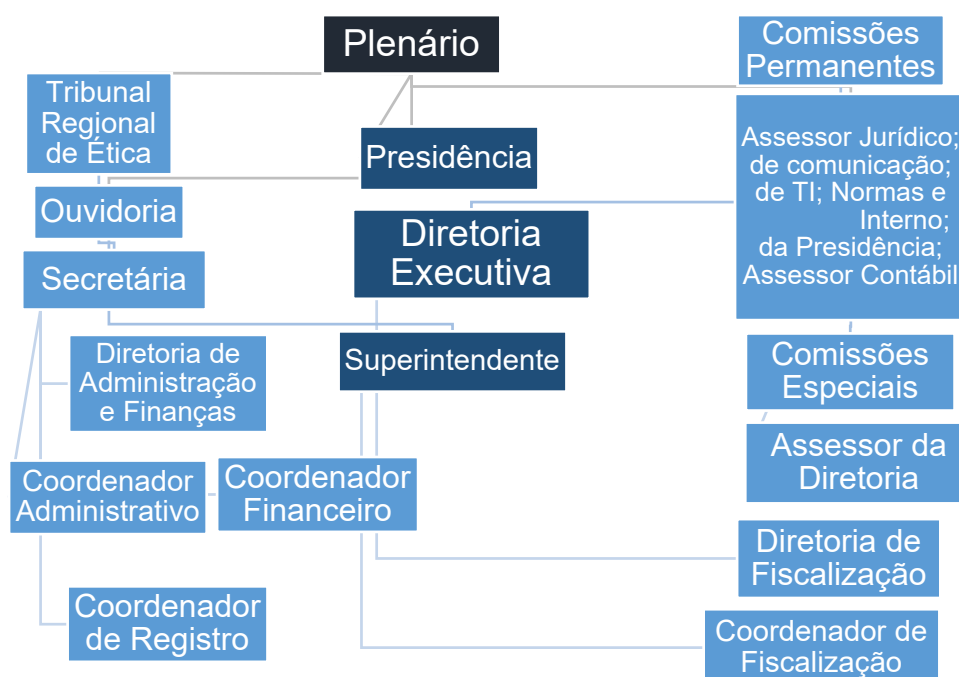
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da Empresa

A empresa desse estudo é uma autarquia, de pequeno porte na área de Administração em geral.

O Conselho Regional de Administração é uma autarquia federal que tem como finalidade disciplinar e fiscalizar na área de sua respectiva jurisdição o exercício profissional do administrador, organizando e mantendo o registro deste profissional.

A placa de inauguração da sede aconteceu em 25 de março de 1993, em um evento que reuniu diversas autoridades, políticos e membros do Conselho Federal de Administração e no mesmo ano, inaugurou-se uma biblioteca com centenas de títulos acadêmicos da área da administração. Dois anos após a inauguração da entidade na capital, o Conselho ampliou suas ações passando a constituir sua representação em importantes cidades do interior do Estado por meio de 6 delegacias regionais nos municípios de Anápolis, Caldas Novas, Itumbiara Jataí e Rio Verde.



FONTE: Adaptado pela autora Isabella Aleixo da Silva Reis, 2019.

FIGURA: Organograma dos componentes da empresa Conselho Regional de Administração de Goiás.

3.2 Participantes

Participaram dessa pesquisa 30 colaboradores, de ambos os sexos, de idade entre 18 a mais de 20 anos, de cargos Administrativos, Estagiários, Plenário, Fiscalizadores, Coordenadores, Superintendentes, Comissões Especiais, Permanentes, Diretoria Executiva etc. Não participaram deste estudo todos os colaboradores citados no organograma.

3.3 Materiais ou Instrumentos

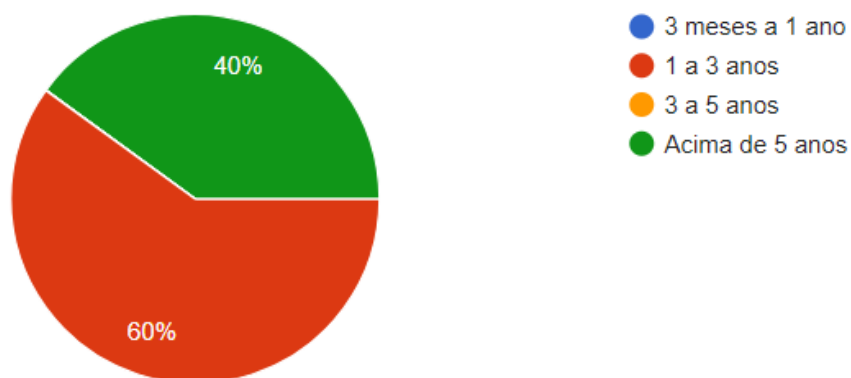
Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica por meio de consultas a livros, sites e periódicos etc. utilizando o Google Forms®, ferramenta online de pesquisa e análise de dados do Google®.

3.4 Análises de Dados

Foram aplicadas onze questões objetivas (APÊNDICE A) para avaliar-se o de satisfação dos colaboradores em relação a empresa. Após a coleta de dados utilizado a ferramenta on-line, Google Forms®, para elaboração de gráficos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

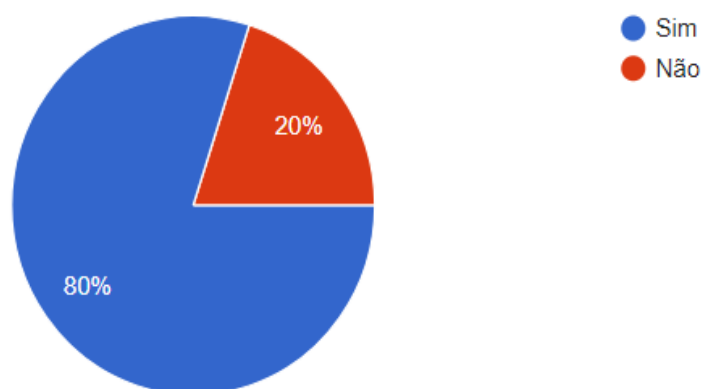
Pela pesquisa 60% dos funcionários atuam na empresa de 1 a 3 anos e 40% acima de 5 anos.



FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

FIGURA 2: Dados médios quanto ao tempo de empresa.

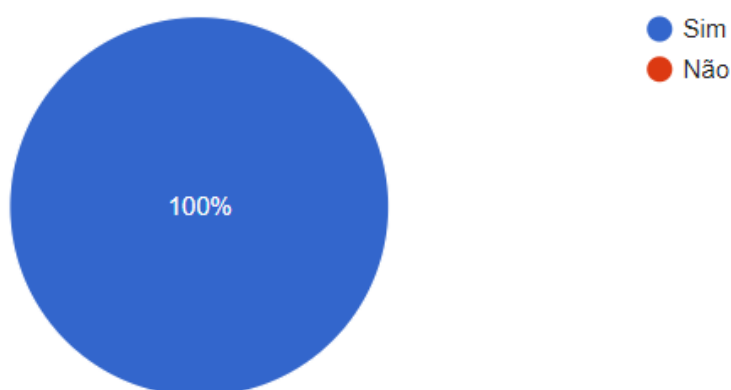
Na pesquisa foi relatado que 80% dos funcionários se sentem motivados e 20% disseram que não.



FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).
FIGURA 3: Dados médios quanto a motivação provocada pelo líder.

Como pontua Chiavenato (2004, p.172), o líder tem um papel fundamental na motivação das pessoas. Aliás, a motivação é uma das principais responsabilidades dele, a influência sobre os subordinados exige liderança eficaz e uma contínua motivação da equipe. A motivação funciona como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano”. Contudo, fica claro diante dos dados apresentados no gráfico acima que a motivação do líder para a maioria dos entrevistados foi considerada como algo que realmente acontece e apenas uma minoria afirmaram que não se sentem motivados por seus líderes.

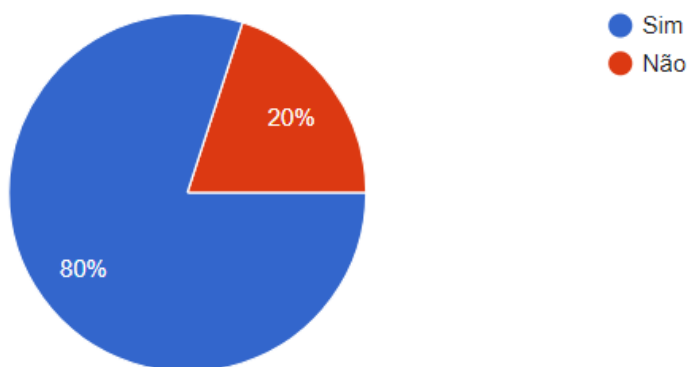
Na Figura 4 foram considerados que 100% dos funcionários recomendaria a empresa para um amigo.



FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).
FIGURA 4: Dados médios quanto a recomendação da empresa a amigos.

Os entrevistados afirmam estar bastante satisfeitos quanto o local de seu trabalho e isso, é um ponto positivo para a organização.

Conforme a Figura 5 foi confirmada que 80% dos funcionários disseram que sim e 20% regular.

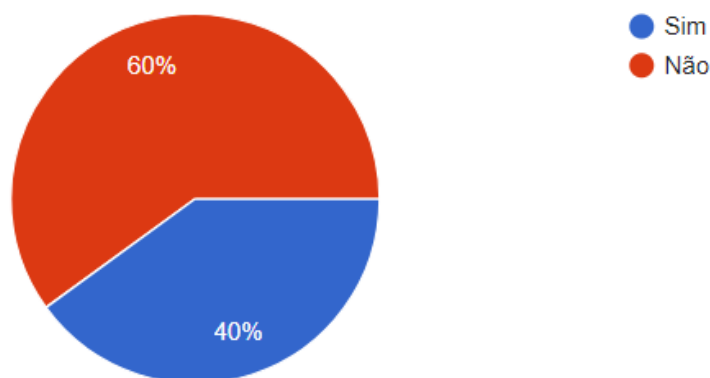


FONTE:Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

FIGURA 5: Dados médios quanto a importância sentida pelo colaborador do seu papel na empresa.

Conforme aponta a Figura 5, confirmou-se que 80% dos colaboradores manifestaram em suas respostas que sim, e apenas 20% relatam regular. Para Paula e Nogueira (2016, p.8) A organização só irá crescer como um todo quando todos os colaboradores se sentirem a peça fundamental em uma empresa. É de suma importância para que os colaboradores estejam engajados nesse processo. Para isso, a organização deve buscar oferecer para seus colaboradores um ambiente inspirador, inovador e motivador. Por conseguinte, para os entrevistados, a maioria afirma considerar-se a peça de importância para a empresa, onde exercem suas atividades, tendo-se em vista que é por meio da motivação, que eles se sentem engajados para o sucesso em seu ambiente de trabalho.

Neste gráfico mostra que 60% dos entrevistados disseram que sim e 40% confirmaram que não.



FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

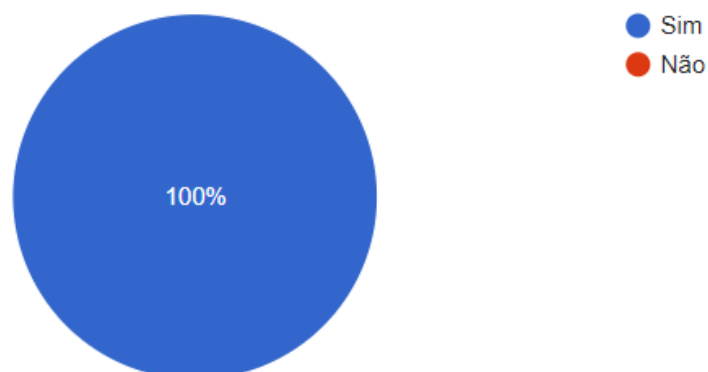
FIGURA 6: Dados médios quanto ao recebimento frequente de feedbacks.

De acordo com Missel (2012, p.22),

o feedback é uma técnica que consiste em realizar retornos sistemáticos por meio dos quais gestores podem ajudar seus funcionários a tornarem-se conscientes de seus próprios desempenhos, sendo eles, negativos ou positivos. Pode-se afirmar que o feedback do Líder, implica em contribuições, avaliações e no retorno, tendo-se em vista que o feedback carecer contínuo e ocorrer várias vezes, independente do período sendo ele uma imprescindível ferramenta que se aplicada com eficiência, pode-se alcançar grandes resultados que culminarão para o sucesso.

Assim, a partir dos respectivos dados identificados acima, consegue-se observar que a maioria dos entrevistados recebem feedbacks constantes de seus superiores imediatos, podendo notar-se que mesmo sendo boa parte dos colaboradores que passam pelo importante tempo agregar por meio as considerações advindas deste retorno, este número poderia ser maior, levando-se em consideração a relevância que este agrega na vida profissional de cada colaborador.

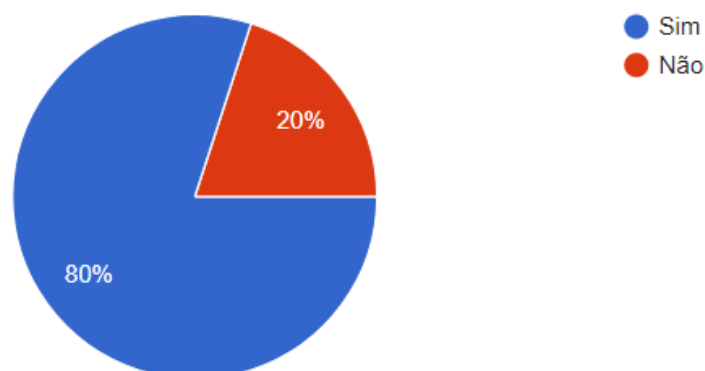
Conforme mostra o gráfico 100% dos funcionários estão satisfeitos com o foco de seu superior.



FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

FIGURA 7: Dados médios quanto a dedicação e monitoramento do superior imediato.

No Gráfico 8 mostra-se que 20% dos funcionários não estão satisfeitos e 80% estão de acordo com seu líder.

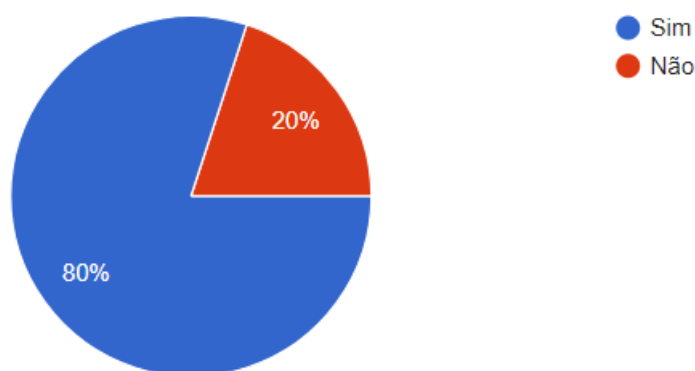


FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

FIGURA 8: Dados médios quanto a partilha de planos e estratégias do líder com a equipe

É um ponto muito importante para os funcionários e seus resultados a longo prazo, que precisa ser melhorado para a obtenção de resultados melhores.

Como segue no Gráfico 9, 80% dos funcionários acham que seu líder esclarece suas dúvidas e 20% acham que não.

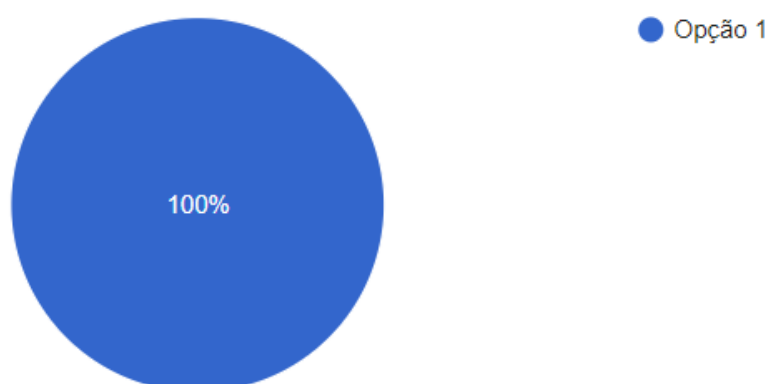


FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

FIGURA 9: Dados médios quanto ao esclarecimento de dúvidas pelo líder.

Para Mintzberg (2010), o líder é aquele que esclarece as dúvidas dos seus colaboradores, estimulando-os para dar ideias, incentiva a criatividade e motiva as pessoas para inovação dando suporte aos colaboradores para que apresentem crescimento e amadurecimento profissional, tem a visão de que sempre pode melhorar, apresenta coerência entre seu discurso e suas ações, reconhece seus colaboradores e oferece recompensa.

Portanto, a maioria dos entrevistados ressalva que ao sanar as eventuais dúvidas que vão surgindo no decorrer dos dias na empresa, o líder consegue em suma, oferecer uma resposta eficiente, que agrega de forma muito positiva para o bom desempenho das atividades contínuas que cada um executa e que, por conseguinte estimula os colaboradores que buscam obter sucesso nas atividades contínuas que realizam.



FONTE: Elaborado pela Autora a partir dos dados da pesquisa (2019).

FIGURA 10: Dados médios quanto ao nível de esclarecimento de função e expectativas do líder a seu colaborador

Conforme mostrado no gráfico 100% dos entrevistados estão satisfeitos com seu líder.

Conforme o gráfico, os entrevistados encontram-se satisfeitos com seu líder, pois a liderança é muito importante para grandes resultados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que, com base na pesquisa realizada, conclui que o gestor do trabalho em equipe é fundamental a uma entidade para que se possa ter um bom desenvolvimento e para que todos possam atingir os critérios que a empresa sugere para cada funcionário, exercendo suas atividades com determinação e dedicação, conforme foi constatado na pesquisa.

Acredita-se que a tomada de decisões é um desafio, ter uma equipe de trabalhadores que passa por conflitos e uma grande aprendizagem. O desempenho de uma equipe depende de seu líder dar feedbacks constantes e ter uma comunicação aberta. Desta forma, a equipe alcançará suas metas e objetivos, sendo responsável pelo sucesso e fracasso da empresa.

Com base nesse estudo feito na autarquia, verifica-se que há muitas respostas positivas, na qual se sugere que a liderança está apta. Esse levantamento foi feito para avaliar comportamentos e atitudes presentes na empresa. É importante ressaltar que o relacionamento entre funcionários e o gestor sempre irá influenciar no desempenho da empresa. O bom relacionamento dentro de uma empresa é que a faz prosperar tanto em lucros, quanto em ser o melhor lugar para trabalhar.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia Almeida; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins. **Desenvolvimento De Equipes E Sua Contribuição Para O Sucesso Empresarial: Perspectivas e Práticas De Gestores De Recursos Humanos Em Indústrias De Juiz De Fora**. Juiz de Fora. 2008.

BLAKE, R. R, MOUTON, J. S. **O Grid gerencial III**. Tradução de Luiza Helza Massena, 5. Ed. São Paulo: Pioneira, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**/Ana Cristina Limongi França. – 1. Ed. – 6. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico** / Jean Pierre Marras. – [13.ed.]. – São Paulo: Saraiva, 2009.

MAURÍCIO, André. **A importância dos líderes na formação de equipes**. Canoas. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/importancia-do-lider-na-formacao-de-equipes/3198/>>. Acessado em: 03 de abr. 2019.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração da revolução urbana a revolução digital**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MINTZBERG, Henry. **Managing: desvendando o dia a dia da gestão**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MISSEL, Simoni. **Feedback Corporativo**. Como saber se está indo bem. São Paulo: Saraiva, 2012.

PAULA, Vilson Vieira de, NOGUEIRA, Giulia de Mendonça. **A Importância Da Área De Gestão De Pessoas, Para O Sucesso Da Organização**. Rio de Janeiro. 2016. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_047.pdf>. Acessado em: 31 de out. 2019.

ROBBINS, Stepan Paul. **Comportamento Organizacional**. 11a. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

SILVA JUNIOR, W. F. da. **Equipes e cuidados na reestruturação da empresa**. Disponível em: <<http://www.intermartagers.com.br/>>. Acesso em: 31 de out. 2019.

TORQUATO, Flávio. **O que são os Recursos Humanos. Coleção primeiros passos**. ed São Paulo; 2010.

WEINHARDT, Perla Denise Ribeiro. **Trabalho em equipe**. Curitiba. 2008. Disponível em: <<https://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/08/TRABALHO-EM-EQUIPE.pdf>>. Acessado em: 03 de abr. 2019.

APÊNDICE

APÊNDICE A-Questionário para verificação de importância de gestão do trabalho em equipe.

1-Faixa etária de?

- 20 a 24 anos
- 25 a 29 anos
- Acima de 30 anos

2-Sexo?

- Feminino
- Masculino

3-Tempo de empresa?

- 3 meses a 1 ano
- 1 a 3 anos
- 3 a 5 anos
- acima de 5 anos.

4-Se sente motivado pelo seu líder?

- Sim
- Não

5-Você recomendaria a empresa para um amigo que estivesse procurando emprego?

- Sim
- Não

6-Você se sente uma peça fundamental para sua empresa?

- Sim
- Não

7-Você recebe feedbacks constantes de seu superior imediato?

- Sim
- Não

8-Seu superior imediato é focado na organização de seu ambiente de trabalho, monitorando suas atividades?

- Sim
- Não

9-Seu líder compartilha os planos e as estratégias com a equipe?

- Sim

Não

10-Seu líder esclarece suas dúvidas?

Sim

Não

11-Seu líder deixa claro para a equipe o que quer de cada um?

Sim

Não