

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO

Graduação em Administração

**TRABALHO EM EQUIPE: UMA ESTRATÉGIA DE GESTÃO NUMA
CONCESSIONÁRIA DE VEÍCULOS EM PATROCÍNIO-MG**

Paula Beatriz Alves Duarte Rodrigues

**PATROCÍNIO - MG
2017**

PAULA BEATRIZ ALVES DUARTE RODRIGUES

**TRABALHO EM EQUIPE: UMA ESTRATÉGIA DE GESTÃO NUMA
CONCESSIONÁRIA DE VEÍCULOS EM PATROCÍNIO-MG**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
como exigência parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Administração pelo Centro
Universitário do Cerrado Patrocínio.

Orientador: Prof. Esp. Rafael Silva



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Administração

Trabalho de conclusão de curso intitulado “*TRABALHO EM EQUIPE: uma estratégia de gestão numa concessionária de veículos em Patrocínio-MG*”, de autoria da graduanda Paula Beatriz Alves Duarte Rodrigues, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Esp. Rafael Silva – Orientador

Instituição: UNICERP

Prof.

Instituição: UNICERP

Prof.

Instituição: UNICERP

Data de aprovação: __/__/2017.

Patrocínio, ____ de _____ de 2017.

DEDICO este trabalho primeiramente a Deus, aos meus pais, Paulo e Ana Paula, às minhas irmãs, Priscila, Andréa e Larissa, e ao meu esposo, João Paulo, pelo constante apoio.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me concedido força e coragem para que eu pudesse trilhar esta longa caminhada, auxiliando-me a vencer todos os desafios.

Ao professor Rafael Silva, por não medir esforços ao me orientar na elaboração deste trabalho.

À minha família, que me apoiaram sempre, e ao meu esposo pelo incentivo e confiança.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.
O meu muito obrigada!

RESUMO

O trabalho em equipe é aquele que se desenvolve por intermédio de um grupo de pessoas, que compartilham um objetivo em comum. Envolve a ação coletiva, o trabalho conjunto, a troca de conhecimentos e experiências, bem como a necessidade de alcançar um resultado que sozinho não seria possível. Visando compreender essa realidade dentro de uma organização, foi desenvolvida esta pesquisa, que teve como objetivo geral identificar, segundo a percepção dos profissionais da Concessionária, se o trabalho em equipe é capaz de afetar os resultados organizacionais. Tratou-se de um estudo de caso, realizado em uma concessionária de automóveis situada no município de Patrocínio/MG. A coleta de dados aconteceu por meio da aplicação de questionário, junto aos colaboradores da empresa, e a análise dos resultados ocorreu a partir da análise de conteúdo, que é uma análise qualitativa que visa compreender fenômenos sociais. Concluiu-se, que os colaboradores reconhecem a importância do trabalho em equipe para que os resultados organizacionais sejam positivos. Também verificou-se que a equipe considera que seu trabalho é bom e ajuda na solução dos problemas empresariais. Reconhecem que modificações na equipe, com saída e chegada de novos profissionais afetam o equilíbrio do trabalho, já que torna-se necessário inserir essa pessoa no grupo, o que promove um novo equilíbrio.

PALAVRAS-CHAVE: Equipe. Trabalho em equipe. Resultados. Organizações.

LISTA DE GRÁFICO

GRÁFICO 1	Distribuição dos participantes segundo a função exercida na empresa.....	14
GRÁFICO 2	Distribuição dos participantes segundo a forma como caracterizam o trabalho em equipe.....	15
GRÁFICO 3	Principais aspectos positivos do trabalho em equipe, segundo os participantes.....	15
GRÁFICO 4	Principais aspectos negativos do trabalho em equipe, segundo os participantes.....	16
GRÁFICO 5	Distribuição dos participantes segundo percepção de incentivo para o trabalho em equipe.....	16
GRÁFICO 6	Distribuição dos participantes segundo percepção de premiações para o trabalho em equipe.....	17
GRÁFICO 7	Distribuição dos participantes segundo percepção em relação à forma como os novos funcionários são inseridos no grupo.	17
GRÁFICO 8	Distribuição dos participantes segundo percepção em relação à forma como a saída ou chegada de novos funcionários afetam os resultados empresariais....	18
GRÁFICO 9	Distribuição dos participantes segundo os aspectos positivos de desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa.....	18
GRÁFICO 10	Distribuição dos participantes segundo as principais dificuldades para desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa.	19

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 DESENVOLVIMENTO.....	09
2.1 Gestão de pessoas e relacionamento interpessoal.....	09
2.2 O trabalho em equipe como forma de alcançar os resultados organizacionais	10
3 METODOLOGIA.....	13
4. RESULTADO DA PESQUISA	13
4.1 Caracterização dos participantes	14
4.2 Percepção dos profissionais sobre o trabalho em equipe e os resultados organizacionais.	15
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
6. CONCLUSÃO.....	21
REFERÊNCIAS	21
ANEXO A – Questionário.....	22

1 INTRODUÇÃO

Equipe é um grupo de pessoas com objetivos e ideias em comum, buscando resolver problemas e realizar tarefas em conjunto. Essa junção decorre da necessidade do trabalho coletivo, que propicia a troca de conhecimento, experiências e agilidade na realização de metas e objetivos, aprimorando o tempo de cada integrante da equipe e, ainda, colaborando para conhecer outros indivíduos e aprender novos trabalhos e adquirir habilidades. A colaboração dos integrantes do grupo pode alcançar resultados mais efetivos e lucratividade.

O trabalho em equipe busca atingir objetivos específicos, mas que só serão possíveis se houver um comportamento conjunto voltado para a coletividade. A busca pelo resultado não pode visar, atingir os objetivos individuais apenas, mas aquilo que o grupo deseja.

Maximiano (2004, p. 311), conceitua o trabalho em equipe como “um conjunto de pessoas que têm um objetivo comum ou que compartilha alguma característica, como um objetivo, um interesse, um comportamento ou uma localização”.

Observa-se que tanto o trabalho em equipe, quanto equipe, envolvem conceitos que remetem à coletividade, ao atingimento de objetivos de um conjunto de pessoas. Essas definições reforçam as necessidades das organizações de dispor de equipes, que trabalhando em conjunto, alcancem os resultados almejados.

Uma característica marcante do trabalho em equipe é a união organizada de pessoas em um grupo que tende a compartilhar objetivos e efetuar troca de ideias, com capacidade de integração. Busca-se, por meio do esforço coletivo, identificar o perfil comportamental preponderante de cada um dos envolvidos e utilizá-los de forma a extrair o melhor da equipe. Visando resolver problemas e realizar tarefas em conjunto, o trabalho propicia a troca de conhecimento, experiências e agilidade na realização de metas e objetivos, aprimorando o tempo de cada integrante da equipe.

Apesar da facilidade de definir, alcançar o máximo das equipes e do trabalho em equipe nem sempre é atividade fácil. Por isso, as organizações sentem dúvidas sobre como alinhar a equipe para atingir as estratégias de gestão. Muitas empresas não veem o trabalho em equipe como uma ferramenta de obtenção de lucro. Contudo, um bom trabalho em equipe pode propiciar resultados positivos para a organização. É de fundamental importância que os gestores tenham consciência de como alinhar sua equipe, preparar, treinar e desenvolver as habilidades de seus integrantes. Para que o trabalho em equipe seja bom e gere lucratividade é

necessário o apoio do líder e uma boa administração.

Para manter um padrão de qualidade do trabalho em equipe nas empresas é preciso que haja um bom nível de relacionamento entre os colaboradores, tornando-os cada vez mais próximos, desenvolvendo a colaboração mútua para que o ambiente mantenha-se sempre amigável e para que a equipe torne-se cada vez mais comprometida e eficiente.

É essencial para as empresas que sejam potencializados os esforços dos membros de uma equipe de trabalho para garantir melhores resultados, pois, quando são somados as capacidades e o conhecimento, o sucesso do projeto é mais provável do que quando todos trabalhavam individualmente. Essa contextualização fez surgir o problema que norteou a realização desta pesquisa: o trabalho em equipe, em uma Concessionária, é capaz de afetar os resultados organizacionais?

Quanto à metodologia, esta pesquisa se classifica como exploratória e qualitativa, desenvolvida a partir da aplicação de um questionário junto aos colaboradores de uma empresa concessionária de automóveis localizada no município de Patrocínio/Minas Gerais.

O objetivo geral da pesquisa foi identificar, segundo a percepção dos profissionais da Concessionária, se o trabalho em equipe é capaz de afetar os resultados organizacionais.

Os objetivos específicos foram: verificar se os profissionais da Concessionária conseguem desenvolver seus trabalhos em equipe; evidenciar os aspectos positivos do trabalho em equipe, segundo esses profissionais; destacar as principais dificuldades para realização do trabalho em equipe, segundo esses profissionais; ressaltar os pontos positivos de se ter uma equipe alinhada para a execução das tarefas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Gestão de pessoas e relacionamento interpessoal

Na atualidade, formou-se um cenário no qual a contribuição de empregados talentosos e motivados vem ganhando destaque como impulsionadora da inovação e da criatividade.

De acordo com Nunes (2009), toda organização é formada com o objetivo de desenvolver uma atividade específica e para conseguir atingir tal propósito precisa de pessoas

que detenham conhecimento, atitudes e aptidões. Recrutar, selecionar, e principalmente treinar, desenvolver e motivar esses indivíduos, são algumas das atividades básicas da Gestão de Pessoas e que são fundamentais para a sustentação da organização na atualidade.

As novas necessidades empresariais despertaram uma nova visão sobre as pessoas. Os profissionais não são mais vistos como recurso ou insumo de produção, mas como fonte de vantagem competitiva. Os indivíduos passaram a ser seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimento, habilidades, destrezas e aspirações.

Lacombe e Tonelli (2001), explicam como isso pode acontecer. Se a organização precisa buscar competitividade, as pessoas da organização devem estar alinhadas com essa missão, ou seja, tem que ser competitivas. Não adianta admitir pessoas que não tenham o potencial competitivo ou que sejam passivas. Se a empresa almeja a diferenciação, seus colaboradores devem ser capazes de desenvolver a vantagem competitiva da diferenciação.

As relações interpessoais são parte integrante da dimensão do trabalho. Em qualquer atuação profissional ocorrem interações com outras pessoas, onde são requeridas variadas habilidades sociais, componentes de competência técnica e interpessoal. Mesmo em profissões em que a maior parte das atividades é realizada isoladamente, em algum momento no processo de trabalho haverá interação social (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2006).

Para Silva et al. (2008), as relações interpessoais decorrem basicamente dos processos de interação, em situações que são compartilhadas por dois ou mais indivíduos, em atividades coletivas e previamente determinadas, além de interações e sentimentos recomendados, tais como: comunicação, cooperação, respeito, amizade, etc. Na medida em que as interações e atividades ocorrem, quanto maior a competência interpessoal, maior será a probabilidade dessas relações serem produtivas e bem sucedidas, sendo que o inverso é verdadeiro, pois quanto pior a capacidade de estabelecer uma relação interpessoal adequada, piores são as chances de sucesso desta relação.

2.2 O trabalho em equipe como forma de alcançar os resultados organizacionais

As empresas são grupos sociais criados para produzir bens ou serviços que serão consumidos por determinados segmentos do mercado. A evolução da teoria das organizações permitiu chegar à visão sistêmica, que é uma abordagem dinâmica, propiciando a visão das

interações que se dão, sejam internamente entre os vários subsistemas que compõem uma empresa, seja externamente com o meio ambiente em que está inserida (KRAUSZ, 1999).

De acordo com a explicação de Almeida e Costa (2012), no século XXI, o instrumento de crescimento profissional é o conhecimento. E por essa razão, novas formas de trabalho sempre serão buscadas, com o intuito de desenvolver novos processos, encontrar melhores oportunidades, trabalhos mais elevados e maiores remunerações. Nesse mesmo sentido, as organizações bem sucedidas serão aquelas que conseguirem reter e motivar os melhores profissionais, para que elas aprendam e apliquem seus conhecimentos na solução dos problemas e na busca da inovação rumo a excelência.

Esse desenvolvimento, para Ribeiro e Pedrão (2005), diante da realidade contemporânea, requer dos profissionais um investimento e uma formação para além da capacidade técnica. É preciso desenvolver essa competência, a capacidade de reflexão, de construção, de posicionamentos assertivos e trabalho em equipe.

De acordo com Almeida e Costa (2012), as empresas precisam que suas equipes de gestão de pessoas desenvolvam, treinem e capacitem todos os profissionais da organização, para que eles se sintam valorizados e satisfeitos no ambiente de trabalho. Esse recurso é utilizado para aumentar a autoestima, a vontade e motivação para o trabalho, e ao final, tanto empresa quanto profissional, se beneficiam os bons resultados auferidos.

Conforme discute Carlin (2011), alcançar o desenvolvimento interpessoal e o trabalho em equipe não são tarefas fáceis, já que envolve o desenvolvimento de atitudes, crenças, valores, sentimentos e tendências de um sujeito frente a um determinado objeto social. Essas atitudes são importantes para explicar o comportamento humano, pois definem como os indivíduos tomam posição frente aos outros e aos acontecimentos. As atitudes dependem do controle, da autoestima e das relações interpessoais.

Tanto nas organizações, quanto na sociedade, os problemas existem entre as pessoas e são, portanto, interpessoais, não sendo condições materiais de vida e do equipamento concreto das organizações. Essa afirmação de Krausz (1999), não é uma forma simples de abordar as questões de mudanças sociais, mas de considerar a relação dinâmica que ocorre entre indivíduos, grupos e sociedade, que é sistêmica e holística, num *continuum* indivíduo-sociedade. Se indivíduos e organizações são afetados pela sociedade na qual estão inseridos, ambos também influem e afetam a vida nas organizações. Os valores, crenças e padrões de comportamento são reações individuais e grupais de conformidade ou rejeição com acarretam, ou não, mudanças no status quo.

Segundo Wegner et al. (2006), no ambiente organizacional é crescente a competição no mercado, exigindo novas capacidades para acompanhar as mudanças. Empresas que não se adaptam às condições necessárias, correm o risco de serem excluídas do mercado. Por isso, desenvolver e aperfeiçoar novas aptidões, conhecimentos, técnicas e tecnologias são uma necessidade frente ao cenário contemporâneo.

De acordo com Araújo e Oliveira (2011), as transformações ocorridas nos últimos anos, tanto tecnológicas, quanto as impostas pela globalização da economia, proporcionaram impactos na vida social e nas organizações. As mudanças elevaram a importância das relações interpessoais, das redes de relações e da competência interpessoal a um novo patamar, que pode superar a competência técnica. Assim, pode-se entender a grande valorização do desenvolvimento interpessoal e do trabalho em equipe.

Reforçando esse posicionamento, segundo Costa (2004), os pesquisadores da temática são unânimes em reconhecer a grande importância do assunto, tanto para os indivíduos quanto para as organizações, especialmente no que tange à produtividade, qualidade de vida no trabalho e efeito sistêmico.

Para Rodrigues et al. (2001), é preciso perceber que para o sujeito desempenhar de melhor forma seu trabalho, deve ser capaz de posicionar-se de forma habilidosa nas relações interpessoais, interna e externamente, no local de trabalho, sendo revelada tanto nas relações indivíduo-indivíduo e nas relações indivíduo-grupo(s), englobando atitudes individuais e coletivas que jamais são indissociáveis.

Para Del Prette e Del Prette (2006), a sociedade é permeada pela discussão sobre a qualidade da atuação profissional, que usualmente é direcionada para: a) qualidade técnica da profissão; b) o compromisso ético; e c) a forma como o profissional constrói e consolida sua relação com aqueles com quem trabalha. Esses três itens deveriam ser indissociáveis, mas nos últimos anos o último vem sendo enfatizado, em articulação com os demais.

Isso ocorre, porque, diariamente os profissionais se deparam com situações e demandas interpessoais. Inclusive profissionais com maior desenvolvimento interpessoal, e, portanto, maior capacidade de relacionamento interpessoal, conseguem obter melhores resultados no mercado de trabalho, para si e para suas organizações. Isso porque possuem maior capacidade para ouvir colegas, mediar conflitos, acalmar pessoas e agregar grupos (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2006).

Portanto, o dia-a-dia organizacional exige profissionais capazes de adequar-se a cada situação e reagir eficazmente em cada uma delas.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi realizada em uma empresa concessionária de automóveis, localizada no município de Patrocínio/MG. A empresa comercializa carros novos e usados, e atende tanto ao município onde está sediada, quanto aos municípios vizinhos.

A população e amostra do estudo foram formadas por 10 (dez) profissionais que trabalham na empresa em questão. Além de trabalhar na concessionária, foram adotados como critérios para participar da pesquisa: (1) ter mais de 18 anos; (2) assinar o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE); (3) querer participar do estudo. Não houve distinção em relação a gênero, escolaridade ou função exercida na empresa.

A coleta de dados para este estudo aconteceu por meio da aplicação de um questionário junto à amostra. O questionário foi elaborado pela própria pesquisadora (APÊNDICE A), contendo questões abertas e fechadas, que permitiram atingir aos resultados propostos.

Após a identificação dos participantes, foi mantido contato com eles, pessoalmente, na empresa e durante o horário de trabalho, convidando-os para participar da pesquisa. Aqueles que concordaram assinaram o TCLE e responderam ao questionário. Para abordagem aos participantes e aplicação do questionário, foi solicitada autorização à empresa em estudo.

Coletados os dados da pesquisa, eles foram analisados sob a ótica qualitativa, conforme a proposta de análise de conteúdo de Minayo (2006), que busca a classificação sistemática e organizada para a categorização de materiais textuais e mensagens, buscando-se conteúdos manifestos por meio de descrição objetiva e qualitativa do conteúdo.

Este estudo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP (COEP/UNICERP), e do Reitor do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio (UNICERP), dos quais obteve-se aprovação. Além disso, também recebeu autorização da empresa para realização da pesquisa.

4 RESULTADO DA PESQUISA

Este trabalho fomentou a pesquisa em uma concessionária de veículo em Patrocínio/MG, para demonstrar, segundo a percepção dos profissionais da Concessionária, se

o trabalho em equipe é capaz de afetar os resultados organizacionais e sua lucratividade.

A apresentação dos resultados ocorreu a partir de dois tópicos, sendo que no primeiro deles tratou-se da caracterização dos participantes e, no segundo momento, tratou-se da percepção sobre o trabalho em equipe.

4.1 Caracterização dos participantes

A caracterização dos participantes do estudo ocorreu por meio das variáveis: idade, gênero, formação, função na empresa e tempo de trabalho na empresa.

Verificou-se que a idade da equipe varia de 19 anos a 44 anos, com média de 31,3 anos. Observa-se que é uma equipe jovem. Quanto ao gênero, observou-se predomínio das mulheres, que representam 60% da equipe, enquanto os homens representam os demais 40%. Em relação ao grau de instrução (formação), a maioria dos trabalhadores tem curso superior (70%) e os demais 30% declararam ter curso o ensino médio. O tempo de trabalho na empresa variou de 5 meses a 4 anos, com média de 2 anos e 3 meses.

Em relação à função exercida na equipe, tem-se a distribuição conforme o Gráfico 01:

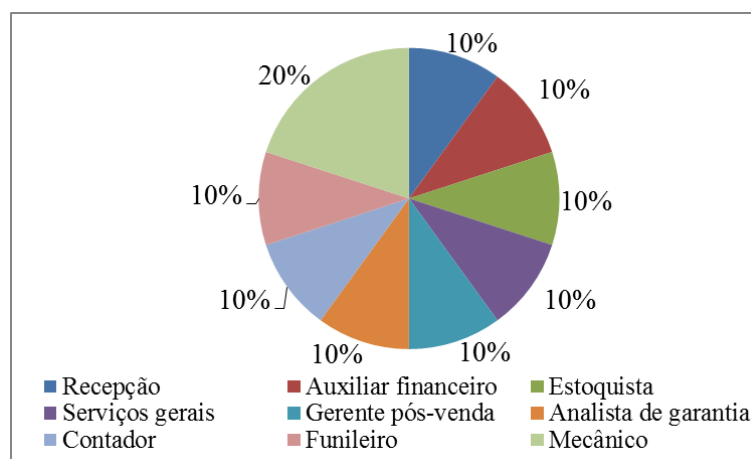


GRÁFICO 1 - Distribuição dos participantes segundo a função exercida na empresa.

Fonte: Resultados da pesquisa.

Os profissionais estão bem distribuídos entre as funções, sendo possível observar que apenas na atividade de mecânico há maior número de pessoas trabalhando (20%), enquanto nas demais há o mesmo percentual (10%), o que corresponde a um profissional em cada atividade.

4.2 Percepção dos profissionais sobre o trabalho em equipe e os resultados organizacionais

Para identificar e compreender essa percepção dos profissionais foram realizadas 11 perguntas aos colaboradores, cujas respostas estão a seguir.

Foram perguntas abertas e fechadas, focadas em atingir aos objetivos propostos na pesquisa.

A Questão 01 perguntou “como você caracteriza o trabalho em equipe na empresa?” e os resultados estão no Gráfico 02 abaixo:

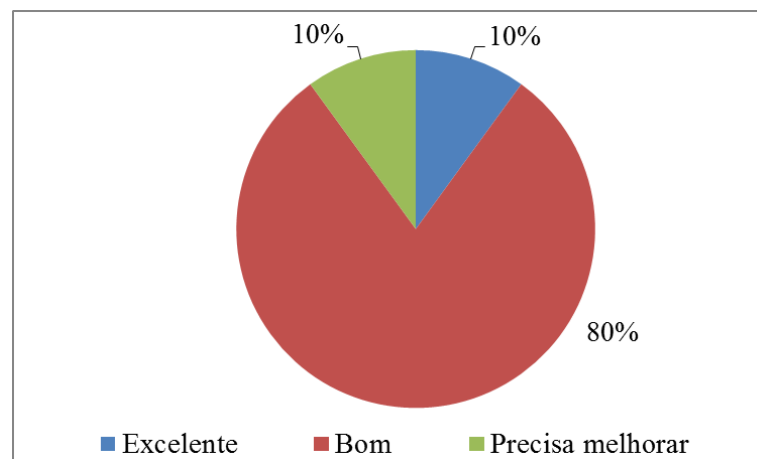


GRÁFICO 2 - Distribuição dos participantes segundo a forma como caracterizam o trabalho em equipe.
Fonte: Resultados da pesquisa.

A Questão 02 pedia “Marque até 2 pontos positivos e até 2 negativos de trabalho em equipe na empresa”. Em relação aos aspectos positivos, teve-se como resposta os resultados que estão no Gráfico 03; já em relação aos aspectos negativos, tem-se o Gráfico 04.

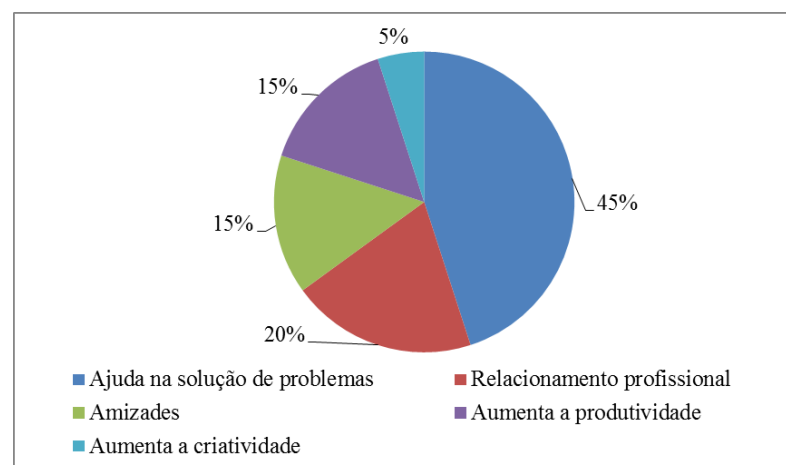


GRÁFICO 3 - Principais aspectos positivos do trabalho em equipe, segundo os participantes.
Fonte: Resultados da pesquisa.

A ajuda na solução de problemas foi o aspecto positivo mais citado pelos participantes

em relação ao trabalho em equipe, sendo citada em 45% das vezes. O aspecto positivo menos citado foi o aumento da criatividade, lembrado em apenas 5% das vezes.

Os aspectos negativos do trabalho em equipe (Gráfico 4) ficaram mais distribuídos. “Confusão em quem vai executar” a tarefa e “distração do objetivo real” foram os mais citados, sendo destacados em 25% das vezes cada um. O aspecto com menor indicação foi “perde muito tempo”, lembrando apenas em 5% das vezes.

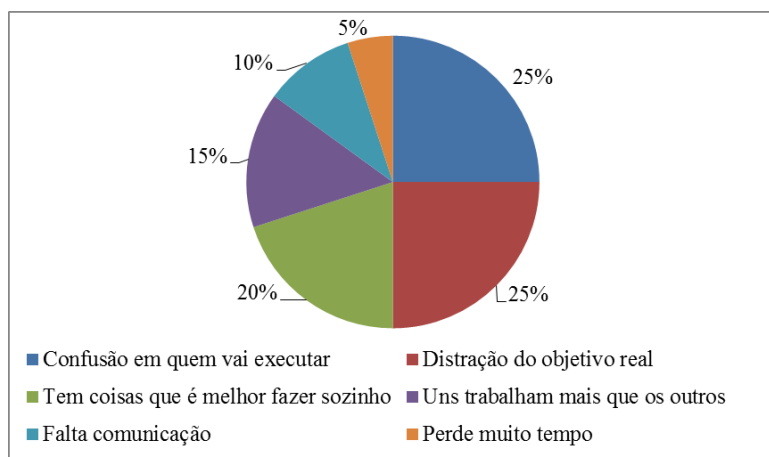


GRÁFICO 4 - Principais aspectos negativos do trabalho em equipe, segundo os participantes.
Fonte: Resultados da pesquisa.

A Questão 03 perguntou “Sua chefia imediata incentiva/valoriza o trabalho em equipe? Se sim, de que forma?” e 40% apontaram que não, não há incentivo para o trabalho em equipe. Entre os 60% que apontaram que existe valorização dessa forma de trabalhos, a maneira como acontece está no Gráfico 05.

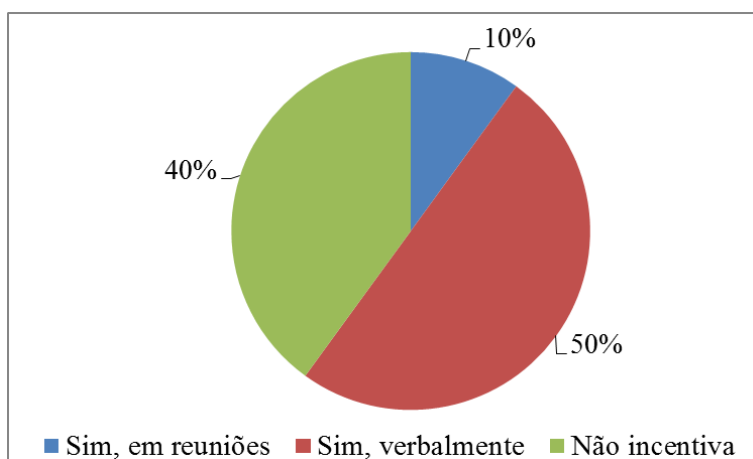


GRÁFICO 5 - Distribuição dos participantes segundo percepção de incentivo para o trabalho em equipe.
Fonte: Resultados da pesquisa.

Metade dos participantes (50%) aponta que a chefia orienta/incentiva o trabalho em equipe de forma verbal e 10% declararam que essa orientação/incentivo acontece por meio de reuniões. A Questão 04 perguntou “Existem premiações para trabalhos em equipe?”. Os resultados estão no Gráfico 06:

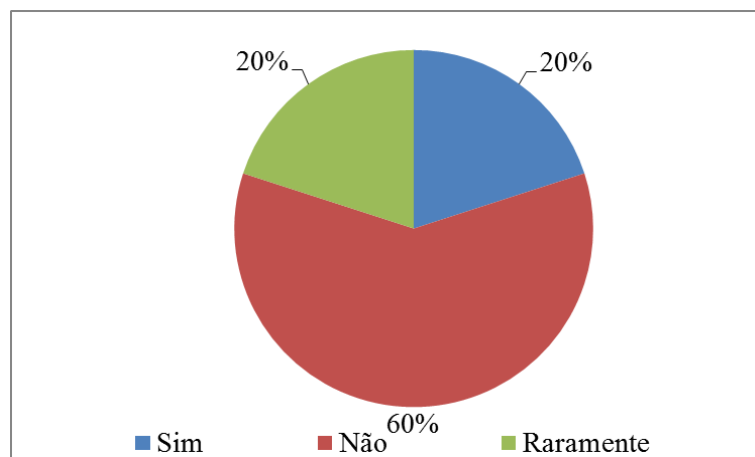


GRÁFICO 6 - Distribuição dos participantes segundo percepção de premiações para o trabalho em equipe.
Fonte: Resultados da pesquisa.

A maioria dos entrevistados (60%) declarou que não existem premiações na organização para o trabalho em equipe, enquanto 20% disseram que elas acontecem raramente. Outros 20% indicaram que as premiações existem. Essa distribuição dos participantes entre aqueles que percebem ou não percebem os incentivos pode sugerir problemas de comunicação na organização ou, ainda, tratamento diferenciado entre os diversos profissionais

A Questão 05 perguntou “Quando a empresa recebe novos funcionários como eles são inseridos no grupo?”. As formas estão dispostas no Gráfico 07.

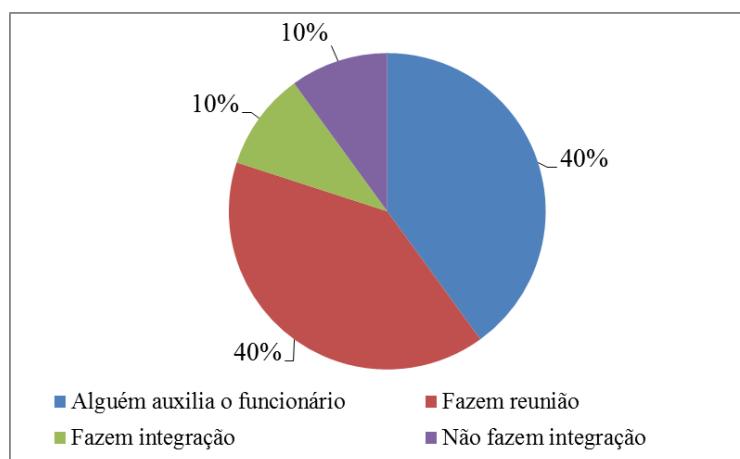


GRÁFICO 7 - Distribuição dos participantes segundo percepção em relação à forma como os novos funcionários são inseridos no grupo.
Fonte: Resultados da pesquisa.

A grande maioria dos entrevistados reconhece que a organização realiza a integração dos colaboradores ao grupo, sendo que para 40% isso acontece quando alguém auxilia o novo funcionário; 40% realizam reuniões e 10% fazem integração.

A Questão 06 perguntou “Você percebe que a saída ou chegada de novos funcionários afetam os resultados da empresa?”. Todos (100%) os entrevistados apontaram que a saída ou chegada de novos funcionários afetam os resultados empresariais. O Gráfico 08 mostra a

forma como os resultados são afetados.

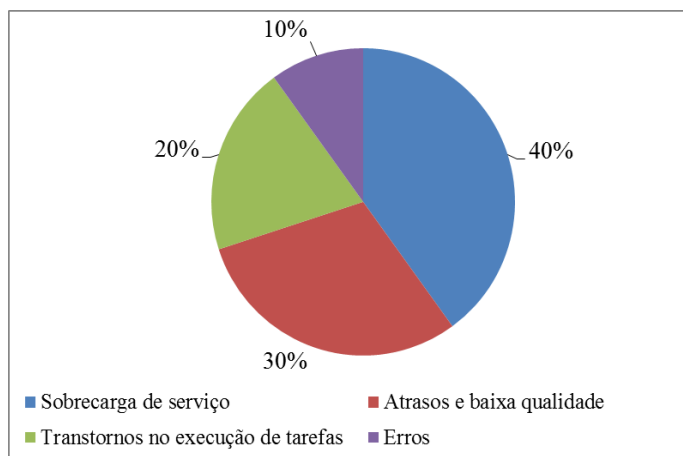


GRÁFICO 8 - Gráfico 08 – Distribuição dos participantes segundo percepção em relação à forma como a saída ou chegada de novos funcionários afetam os resultados empresariais.

Fonte: Resultados da pesquisa.

A Questão 07 perguntou aos entrevistados se “participou de algum treinamento que buscava melhorar o entrosamento da equipe? Qual?”. Todos (100%) responderam que nunca participaram de qualquer treinamento que tivesse como objetivo melhorar o entrosamento da equipe que atua na concessionária.

A Questão 08 perguntou “Quais são os principais aspectos positivos de desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa? Marque 2 opções. Os resultados alcançados estão demonstrados no Gráfico 09.

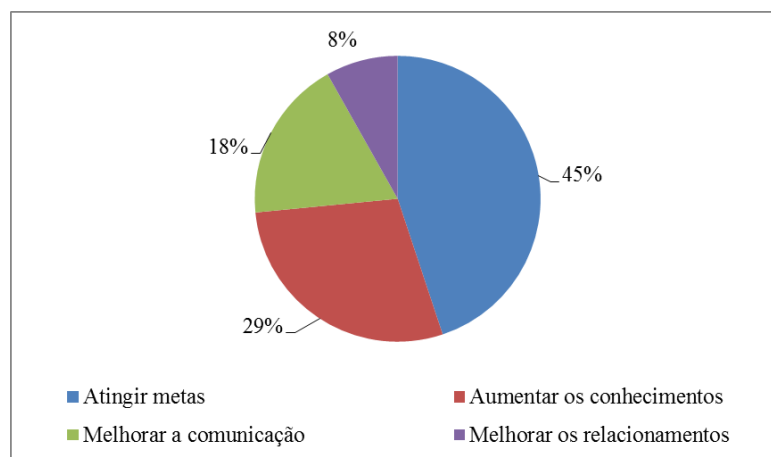


GRÁFICO 9 - Distribuição dos participantes segundo os aspectos positivos de desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa.

Fonte: Resultados da pesquisa.

O principal resultado positivo, citado em 45% das vezes, é o atingimento de metas a partir do trabalho das pessoas em equipe e, portanto, focadas em alcançar um resultado em comum. Na sequência, 29% das citações apontaram que aumentar os conhecimentos da equipe é um aspecto positivo do trabalho em equipe. Com menor destaque esteve a capacidade de melhorar os relacionamentos interpessoais, citado em apenas 8% das vezes.

A Questão 09 perguntou “Quais são as principais dificuldades de desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa?” Cada profissional também podia marcar mais de uma opção e os resultados estão ilustrados no Gráfico 10:

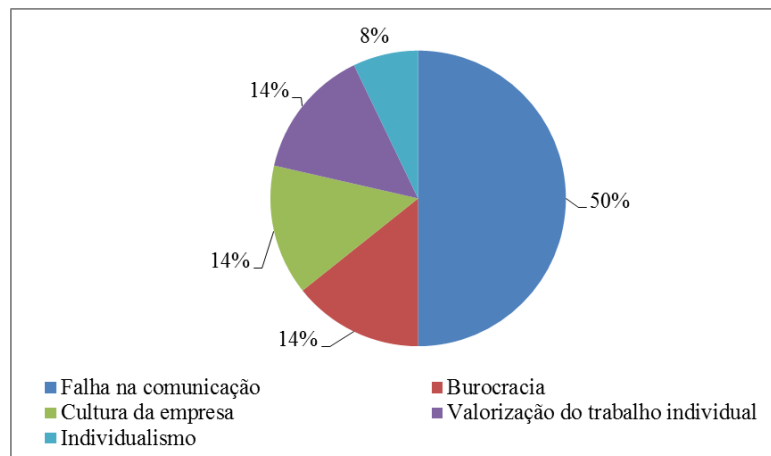


GRÁFICO 10 - Distribuição dos participantes segundo as principais dificuldades para desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa.

Fonte: Resultados da pesquisa.

A principal dificuldade citada foi a falha na comunicação, apontada em 50% das vezes. Com menor número de citações, está o individualismo apontado em 8% das vezes.

A Questão 10 perguntou “Você gostaria de apresentar alguma sugestão que contribuiria para reduzir essas dificuldades do trabalho em equipe?” Metade dos profissionais (50%) disse que não havia nada a acrescentar. Entre aqueles que apontaram sugestões predominou a necessidade de haver reuniões para melhorar o desempenho e resultados da equipe, conforme trechos selecionados e transcritos a seguir:

Sim, reunião com a equipe melhoraria muito (Colaborador-01)

Sim, com reuniões (Colaborador-04).

Reuniões e divisão de tarefas (Colaborador-10)

Em menor número foi sugerida alteração no quadro de funcionários e aumento salarial: “*Algumas alterações no quadro de funcionários, como aumento*” (Colaborador-05) e necessidade de maior autonomia aos gerentes: “*Sim, deveria dar mais autonomia a seus gerentes*” (Colaborador-08).

Por fim, a Questão 11 perguntou “Você acredita que o trabalho em equipe é capaz de melhorar os resultados da empresa? Como?”.

Sim, eliminaria erros, agilizaria todo processo dentro da empresa (Colaborador-01).

Sim, é de extrema importância que todos trabalhem juntos, pois dependemos uns dos outros para desenvolvermos todas as tarefas com mérito (Colaborador-02).

Sim, pois a empresa depende de pessoas e as pessoas dependem umas das outras para seu crescimento (Colaborador-05).

Sim, pois quando se trabalha em equipe tende-se a desenvolver os processos mais rápidos e corretos (Colaborador-07).

Sim, Quando a equipe está unida, as dificuldades passam a ser problemas de todos. Com isso é mais fácil atingir os objetivos (Colaborador-08).

Sim, Aplicando metodologia do trabalho para melhores resultados individuais do grupo (Colaborador-09).

Sim, com comunicação, amizade e relacionamento (Colaborador-10)

Somente 10% dos entrevistados indicaram que o trabalho em equipe não melhora os resultados empresariais. Os demais 90% acreditam nessa premissa e ainda apontaram como isso ocorre, seja por meio da redução de erros e agilidade no processo, e, especialmente, a necessidade uns dos outros para o desenvolvimento das atividades necessárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em equipe é aquele que se desenvolve por intermédio de um grupo de pessoas, que compartilham um objetivo em comum. Envolve a ação coletiva, o trabalho conjunto, a troca de conhecimentos e experiências, bem como a necessidade de alcançar um resultado que sozinho não seria possível.

Visando compreender essa realidade dentro de uma organização, foi desenvolvida esta pesquisa, que teve como objetivo geral identificar, segundo a percepção dos profissionais da Concessionária, se o trabalho em equipe é capaz de afetar os resultados organizacionais.

Tratou-se de um estudo de caso, realizado em uma concessionária de automóveis situada em Patrocínio/MG. A coleta de dados aconteceu por meio da aplicação de questionário junto aos colaboradores da empresa e a análise dos resultados ocorreu a partir da análise de conteúdo, que é uma análise qualitativa que visa compreender fenômenos sociais.

O estudo permitiu responder à questão que o norteou e atingiu a todos os objetivos propostos, sendo verificado que os colaboradores reconhecem a importância do trabalho em equipe para que os resultados organizacionais sejam positivos.

Entretanto, este estudo não tem a pretensão de esgotar o assunto, uma vez que o trabalho em equipe, em qualquer organização, está sujeito a inúmeras variáveis, como as pessoas que compõem a equipe ou o clima organizacional, por exemplo. Por isso, novos estudos devem ser sempre desenvolvidos, visando reconhecer a qualidade do trabalho em equipe e os resultados auferidos a partir dele.

6 CONCLUSÃO

Finalizada a análise dos resultados, foi possível observar que os colaboradores reconheceram a importância do trabalho em equipe para que os resultados organizacionais fossem positivos. Também verificou-se que a equipe considera que seu trabalho é bom e ajuda na solução dos problemas empresariais. Reconheceram que modificações na equipe, com saída e chegada de novos profissionais pode afetar o equilíbrio do trabalho, já que torna-se necessário inserir essa pessoa no grupo, o que promove um novo equilíbrio.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. I. S.; COSTA, G. M. T. **Pedagogia Empresarial: a importância da valorização humana na empresa.** Revista de Educação do Ideau, v. 07, n. 15, jan./jun. 2012.
- ARAÚJO, R. R. S.; OLIVEIRA, M. C. L. **O significado da competência interpessoal no trabalho.** 2011. Disponível em: < <http://www.puc-rio.br>>. Acesso em: 24 out. 2017.
- CARLIN, D. S. **Relação interpessoal professor aluno no ensino profissional técnico: repercussões na formação atitudinal.** 2011. 105f. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Universidade de São Paulo, São Paulo.
- COSTA, W. S. **Humanização, relacionamento interpessoal e ética.** Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 11, n. 01, p. 17-21, jan./mar. 2004.
- DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE, A. D. **Desenvolvimento interpessoal: uma questão pendente no ensino universitário.** Texto online da Universidade Federal de São Carlos. 2006. Disponível em: < <http://www.rihs.ufscar.br>>. Acesso em: 21 ago. 2017.
- KRAUSZ, R. R. **Trabalhabilidade.** São Paulo: Nobel, 1999.
- LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. **O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos.** Revista Administração Contemporânea. v. 5, n. 2, p. 157-174, 2001.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da evolução urbana à revolução digital.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Rio de Janeiro: Vozes, 2006.
- NUNES, C. C. **Estruturação de cargos e salários.** Biblioteca Sebrae *online*. 2009. Disponível em: < <http://www.biblioteca.sebrae.com.br>>. Acesso em: 25 set. 2017.

RIBEIRO, M. I. L. C.; PEDRÃO, L. J. **Relacionamento interpessoal no nível médio de enfermagem**. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 58, n. 03, p. 311-315, 2005.

RODRIGUES, R. R. J.; IMAI, R. Y.; FERREIRA, W. F. **Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho**. Psicologia em Estudo, v. 06, n. 02, p. 123-127, 2001.

SILVA, D. M.; NUNES, L. A.; ARAGÃO, N. A.; JUCHEM, D. M. **A importância do Relacionamento Interpessoal no contexto Organizacional**. 2008. Disponível em: <http://www.convibra.org/2008/artigos/289_0.pdf>. Acesso em: 24 out. 2017.

WEGNER, D.; WITTMANN, M. L.; DOTTO, D. M. R. **Redes de empresas no Rio Grande do Sul: uma análise de resultados competitivos e fatores de desenvolvimento**. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 04, n. 01, jan./abr. 2006.

ANEXO A – Questionário

Dados do participante: Gênero: () feminino () masculino Função na empresa: _____ Tempo de trabalho na empresa: _____ Formação: () ensino médio () ensino superior () pós graduação ou mais

1) Como você caracteriza o trabalho em equipe na empresa?

() Excelente () Bom () Ruim () Precisa melhorar () Prefiro trabalhar sozinho

2) Marque até 2 pontos positivos e até 2 negativos de trabalho em equipe na empresa.

Positivas: () Relacionamento profissional () Aumenta a criatividade () Amizades

() Ajuda na solução de problemas () Aumenta a produtividade () Outro. Qual? _____

Negativas: () Confusão em quem vai executar () Distração do objetivo real () Tem coisas que é melhor fazer sozinho () Perde muito tempo () Uns trabalham mais que os outros () Outro. Qual? _____

3) Sua chefia imediata incentiva/valoriza o trabalho em equipe? Se sim, de que forma?

() Verbal () Treinamento () Em reuniões () Outros / () Não há incentivo

4) Existem premiações para trabalhos em equipe? () Sim () Não () Raramente

5) Quando a empresa recebe novos funcionários como eles são inseridos no grupo?

() Fazem integração () Não fazem integração () Ocorre naturalmente () Fazem reunião

() Um responsável auxilia o funcionário

6) Você percebe que a saída ou chegada de novos funcionários afetam os resultados da empresa?

() Sim () Não () Raramente

De maneira: () Transtornos na execução de tarefas () Atrasos e baixa de qualidade nos serviços

() Há erros () Há sobrecarga de serviço para os colaboradores

7) Você participou de algum treinamento que buscava melhorar o entrosamento da equipe? Qual?

() Sim? Qual? () Não () Raramente

8) Quais são os principais aspectos positivos de desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa? Marque 2 opções.

() Atingir metas () Aumentar o conhecimento da equipe () Relacionamento interpessoal () Melhorar a comunicação () Outro

9) Quais são as principais dificuldades de desenvolver trabalhos em equipe dentro da empresa?

() Individualismo () Falha na comunicação () Burocracia () Cultura da empresa

() Valorização do trabalho individual () Outro. Qual? _____

10) Você gostaria de apresentar alguma sugestão que contribuiria para reduzir essas dificuldades do trabalho em equipe?

11) Você acredita que o trabalho em equipe é capaz de melhorar os resultados da empresa? Como?