



Unidade de Ensino Médio e Técnico – Etec Pref. Alberto Feres

Curso Técnico em Administração

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES EFICAZES

ARARAS / SP

2024



Unidade de Ensino Médio e Técnico – Etec Prof. Alberto Feres

Curso Técnico em Administração

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES EFICAZES

AUTORES

Gustavo Sabino

Milena Corte

Samantha Bertoline

Stephany Brasse

Profa. Iara Moura

ARARAS / SP

2024



Unidade de Ensino Médio e Técnico – Etec Prof. Alberto Feres
Curso Técnico em Administração

DESENVOLVIMENTO DE EQUIPES EFICAZES

AUTORES

Gustavo Sabino

Milena Corte

Samantha Bertoline

Stephany Brasse

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Componente Curricular – Planejamento do
TCC em Administração do Curso Técnico em
Administração, da ETEC Prefeito Alberto Feres.

ARARAS / SP

2024

EPÍGRAFE

“Existe o risco que você não pode jamais correr, e existe o risco que você não pode deixar de correr”

(Peter Drucker)

RESUMO

O desenvolvimento de equipes eficazes é fundamental para o sucesso das empresas. Este trabalho tem como objetivo analisar as principais estratégias já existentes voltadas para o desenvolvimento de equipes eficazes, investigando como essas práticas impactam a dinâmica de trabalho e a interação entre os colaboradores.

O estudo destaca a importância do desenvolvimento de lideranças, da gestão do clima organizacional, da comunicação eficaz, do reconhecimento profissional e do feedback, como fatores fundamentais para fortalecer o desempenho e a inovação das equipes. Além disso, o projeto explora as dificuldades e o desinteresse que muitas empresas demonstram no desenvolvimento de equipes eficazes, ressaltando que empresas frequentemente não priorizam a implementação de estratégias realmente eficientes.

Tal ineficiência contribui para a negligência em relação à diversidade, à retenção de talentos, às mudanças no ambiente de trabalho e às demandas do mercado atual. Esse cenário abre espaço para a exploração de temas como a personalização dessas estratégias, envolvendo a colaboração de todos os níveis hierárquicos, além da adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais. O trabalho foca na crescente demanda por soluções inovadoras que atendam tanto às expectativas dos colaboradores quanto às necessidades da empresa, especialmente em um mercado cada vez mais competitivo e em constante evolução.

Palavras-chave: Equipes, Estratégias, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The development of effective teams is essential for the success of companies. This study aims to analyze the main strategies already in place for developing effective teams, investigating how these practices impact work dynamics and interaction between employees. The study highlights the importance of leadership development, organizational climate management, effective communication, professional recognition and feedback as fundamental factors for strengthening team performance and innovation. In addition, the project explores the difficulties and lack of interest that many companies demonstrate in developing effective teams, highlighting that companies often do not prioritize the implementation of truly efficient strategies. Such inefficiency contributes to neglect in relation to diversity, talent retention, changes in the work environment and the demands of the current market. This scenario opens space for the exploration of topics such as the customization of these strategies, involving collaboration at all hierarchical levels, in addition to adaptation to technological and organizational changes. The work focuses on the growing demand for innovative solutions that meet both employee expectations and company need, especially in an increasingly competitive and constantly evolving market.

Keywords: Teams, Strategies, Organizational Climate.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	8
1.1	OBJETIVO	9
1.2	JUSTIFICATIVA.....	9
2.	METODOLOGIA.....	10
3.	DESENVOLVIMENTO	11
3.1	CLIMA ORGANIZACIONAL	12
3.2	LIDERANÇA	13
3.3	COMUNICAÇÃO	14
3.4	RECONHECIMENTO PROFISSIONAL	16
3.5	FEEDBACK	16
3.6	EQUIPE EFICAZ.....	18
4.	ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
4.1	CONCLUSÃO DOS DADOS	23
5.	CONCLUSÃO.....	24
6.	REFERÊNCIAS.....	25

1. INTRODUÇÃO

Em um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico, a formação de equipes eficazes surge como um diferencial estratégico para toda e qualquer empresa, capaz de impulsionar a produtividade e a inovação. No entanto, a criação de equipes de alto desempenho não é um processo automático, exigindo a implementação de estratégias adequadas, como o desenvolvimento de lideranças, a gestão do clima organizacional, a promoção de uma comunicação eficaz e o investimento contínuo em capacitação, sejam elas individuais ou coletivas (SOUZA, 2022).

O desenvolvimento de equipes eficazes refere-se ao processo de formar ou melhorar um grupo de pessoas para que elas possam trabalhar juntas de maneira harmoniosa e alcançar objetivos comuns. Isso vai além da simples combinação de habilidades individuais, abrangendo aspectos como motivação e desenvolvimento constante. Ela exige habilidades como boa comunicação, delegação de tarefas e resolução de conflitos. Algumas necessidades precisam ser consideradas no contexto dos objetivos do grupo. Um gestor competente cria um ambiente positivo em que todos se sentem apreciados e engajados. Manter uma comunicação aberta e clara é vital para o sucesso da gestão de equipes, isso inclui fornecer feedback e estar aberto para ouvir preocupações. A transparência ajuda a evitar mal-entendidos e fortalece a coesão do grupo (FRANÇA, 2024).

Cada equipe possui suas particularidades, podendo ser necessário adaptar as metodologias de trabalho. A inovação e a capacidade de adaptação são fundamentais para superar novos desafios. Além disso, um bom gestor deve avaliar o desempenho da equipe de forma justa e construtiva. Essa avaliação envolve reconhecer os resultados alcançados e identificar pontos a serem melhorados. Uma boa gestão fomenta o desenvolvimento contínuo e a conquista de resultados duradouros (FRANÇA, 2024).

1.1 OBJETIVO

O intuito do trabalho é analisar as principais estratégias já existentes voltadas para o desenvolvimento de equipes eficazes em empresas. O estudo também visa identificar como essas estratégias impactam a dinâmica de trabalho das equipes, a interatividade de serviço e a cultura organizacional, além de propor recomendações para fortalecer o desenvolvimento e inovação de equipes eficazes dentro de entidades empresariais. Buscamos entender de que forma o desenvolvimento de lideranças influencia a eficácia das equipes no ambiente empresarial, analisando a gestão do clima organizacional e seu impacto na motivação e produtividade dos colaboradores. Também avalia a importância da comunicação eficaz para a coesão e o desempenho das equipes e investiga como o reconhecimento profissional e o feedback contribui para o engajamento e a adaptação das equipes às necessidades do mercado local. A partir desses pontos, serão propostas estratégias que considerem o engajamento dos colaboradores e as demandas específicas do mercado (GUIMARÃES, 2024).

1.2 JUSTIFICATIVA

O desenvolvimento por equipes eficazes justifica-se por desempenhar um papel fundamental nas empresas, especialmente no contexto atual de alta competitividade, acentuado por transformações trazidas pela pandemia e as rápidas mudanças no cenário econômico global. Diante desse cenário, estratégias eficazes para o desenvolvimento de equipes são essenciais para promover um ambiente de trabalho colaborativo, aumentar a produtividade e a satisfação dos funcionários, além de contribuir significativamente para a retenção de talentos, um aspecto crítico em tempos de incertezas e desafios.

Investir no desenvolvimento de equipes não apenas fortalece a cultura organizacional, mas também capacita a empresa a enfrentar desafios e aproveitar oportunidades de forma mais eficiente, preparando-a para adaptar-se às demandas e mudanças constantes do mercado (MAIA, 2022).

2. METODOLOGIA

O método utilizado foi uma pesquisa de campo qualitativa e quantitativa por meio do Google Forms.

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisas em sites relevantes e especializados e foram, também, analisados livros e artigos acadêmicos, o que forneceu a base teórica para a elaboração do formulário de pesquisa.

3. DESENVOLVIMENTO

A gestão de equipes refere-se ao conjunto de práticas e estratégias que os gestores utilizam para coordenar e motivar os colaboradores a fim de alcançar os objetivos comuns da empresa. Essa gestão envolve diversas competências, como liderança, comunicação eficaz, planejamento, distribuição de tarefas e monitoramento de desempenho.

Um gestor de equipes eficaz é capaz de identificar as habilidades e competências de cada membro e alocar tarefas de acordo com o potencial individual e coletivo. Além disso, a comunicação clara e constante é essencial para evitar mal-entendido, alinhar expectativas e promover um ambiente de trabalho harmonioso. Ferramentas como feedback construtivo e reconhecimento de desempenho são fundamentais para manter a motivação e o engajamento da equipe.

Outro ponto importante é o investimento no desenvolvimento dos colaboradores, através de treinamentos e capacitações. Isso não só melhora o desempenho individual, mas também fortalece o trabalho em equipe, criando um clima organizacional mais colaborativo e produtivo. O gestor também deve estar atento ao clima organizacional, pois um ambiente saudável é essencial para a eficácia da equipe e para a retenção de talentos.

Desafios comuns na gestão de equipes incluem lidar com conflitos, manter a motivação em tempos de mudança ou adversidade e equilibrar a diversidade de perfis e opiniões. A liderança é central nesse processo, pois cabe ao gestor inspirar, guiar e apoiar os colaboradores, criando um ambiente propício para a produtividade e o crescimento pessoal e profissional de cada integrante da equipe (SOARES, 2023).

Neste cenário, algumas práticas se destacaram como essenciais para a retenção de talentos e a eficácia das equipes. A análise focará em cinco elementos principais que foram profundamente afetados e que exigem atenção especial como:

- Clima organizacional
- Liderança
- Comunicação
- Reconhecimento profissional
- Feedback

Diante deste contexto, o estudo analisará estratégias para fortalecer esses cinco pontos, com o objetivo de contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais resiliente e colaborativo, resultando assim em uma equipe eficaz.

3.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional refere-se ao conjunto de percepções que os colaboradores têm sobre o ambiente de trabalho, incluindo a maneira como as práticas, normas e valores da empresa influenciam seu bem-estar e produtividade. Um clima positivo ajuda a reduzir a rotatividade dos funcionários, às faltas ou atrasos recorrentes dos colaboradores no ambiente de trabalho, sejam elas justificadas ou não e até mesmo conflitos internos, fortalecendo a motivação e o engajamento dos colaboradores com os objetivos organizacionais. Empresas com um bom clima organizacional tendem a oferecer ambientes mais saudáveis, onde os funcionários se sentem valorizados e reconhecidos, o que se traduz em maior eficiência e resultados para a empresa como um todo. Segundo pesquisas, colaboradores engajados são 22% mais produtivos, 31% mais propensos a permanecer na empresa e 51% mais propensos a recomendar a empresa para amigos e familiares (PEIXOTO, 2015).

Atualmente nas empresas os problemas que mais afetam o clima organizacional são variados e podem ter um impacto significativo na motivação e no desempenho das equipes. Um dos principais fatores é a falta de reconhecimento e valorização dos colaboradores. Outro problema comum é a comunicação ineficiente. Falhas na comunicação internas, prejudica a colaboração e pode afetar negativamente a produtividade e a harmonia no ambiente de trabalho.

O estilo de liderança também desempenha um papel crucial. Líderes que adotam uma postura inflexível ou autoritária, não ouvindo as opiniões dos colaboradores e não oferecendo o suporte necessário, prejudicam a confiança e o respeito dentro da equipe. Esse tipo de liderança pode criar um ambiente de desconfiança e insegurança, o que impacta diretamente o clima organizacional e o engajamento da equipe.

Além disso, a carga de trabalho excessiva e o estresse gerado por pressões por resultados são questões recorrentes em muitas organizações. Quando a demanda

é muito alta e os colaboradores não conseguem equilibrar suas responsabilidades profissionais com sua vida pessoal, o bem-estar do indivíduo é comprometido, o que afeta seu desempenho e o ambiente de trabalho como um todo.

Esses problemas, se não forem adequadamente gerenciados, podem prejudicar a eficiência e a satisfação dos colaboradores, impactando a saúde do clima organizacional (PEIXOTO, 2015).

3.2 LIDERANÇA

A excelência de uma empresa está intimamente ligada à qualidade da sua gestão. A visão, o comprometimento e a integridade do gestor são fatores fundamentais para o sucesso empresarial. As principais competências e ferramentas gerenciais geralmente se resumem em uma característica essencial: a liderança.

Para que as pessoas possam colaborar bem em equipe, é indispensável haver liderança. A liderança é uma necessidade intrínseca ao trabalho em grupo. Para que a equipe funcione e atinja resultados, o gestor precisa exercer diversas funções motivadoras, sendo a liderança a mais destacada. Ele deve saber orientar as pessoas, ou seja, liderar e lidar com as diferenças entre elas. A liderança é imprescindível em todas as atividades e em qualquer tipo de organização humana, especialmente nas empresas. No entanto, liderança não deve ser confundida com direção ou gestão. Um bom dirigente ou gestor precisa ser um bom líder, mas o líder nem sempre ocupa um cargo de direção ou gerência. De fato, líderes devem estar presentes nos níveis de direção, gerência e em todos os demais setores da organização. A empresa necessita de líderes em cada nível hierárquico e em todas as suas áreas. Contudo, é na gerência que a liderança se torna mais crítica, pois é onde os objetivos e necessidades da empresa são interpretados e transformados em metas e planos de trabalho a serem implementados pelos outros níveis da hierarquia organizacional (CHIAVENATO, 1994).

Hoje, com os desafios de gerenciar pessoas para alcançar eficácia e resultados, é evidente a necessidade de capacitar gestores e fortalecer o trabalho das lideranças. É possível afirmar que um dos maiores obstáculos em uma organização é a gestão de pessoas. Para superar esses desafios, é essencial reconhecer que a

gestão de pessoas é uma especialidade voltada para equilibrar as necessidades da organização e dos colaboradores, tornando-se, assim, uma ferramenta imprescindível no contexto empresarial. Nesse cenário, as estratégias mais relevantes incluem investir na capacitação e no desenvolvimento de líderes. Isso envolve aprimorar os conhecimentos dos gestores, definir políticas claras para a gestão de pessoas e implementar práticas voltadas ao desenvolvimento contínuo das equipes.

Outro fator importante que deve ser levado em conta para praticar uma liderança eficaz é estabelecer uma relação entre líder e colaboradores, envolvendo uma comunicação aberta e ativa, pois são fundamentais para o sucesso de qualquer equipe (CHIAVENATO, 1994).

Quando o líder adota uma postura de abertura e está disposto a ouvir seus colaboradores, ele cria um ambiente de confiança e respeito mútuo, onde todos se sentem valorizados e incentivados a contribuir. Essa abertura é essencial, pois permite que o líder entenda as necessidades, ideias e desafios enfrentados pelos membros da equipe, possibilitando que ele tome decisões mais alinhadas e eficazes. Além disso, quando o líder demonstra disposição para ouvir, ele estimula um fluxo de comunicação transparente, o que contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo, motivador e produtivo.

3.3 COMUNICAÇÃO

A comunicação nas empresas é um processo essencial que envolve a troca de informações entre colaboradores, equipes e departamentos. Ela desempenha um papel crucial na coordenação de atividades, na tomada de decisões e na construção de um ambiente de trabalho colaborativo. Uma comunicação eficaz promove o alinhamento de objetivos, fortalece relacionamentos e aumenta a produtividade. No entanto, barreiras como distorções e falhas na interpretação podem comprometer a clareza da mensagem, destacando a importância de habilidades como ouvir e transmitir informações de maneira clara e objetiva (PONTOTEL, 2023).

Entre os principais desafios estão as barreiras de comunicação, como diferenças culturais, de linguagem e hierarquia, que podem dificultar a compreensão das mensagens. Além disso, a falta de clareza e objetividade nas mensagens pode

levar a mal-entendidos, incertezas e desmotivação entre os colaboradores. A sobrecarga de informações é outro problema relevante, pois o excesso de dados pode causar confusão e dificultar a identificação do que é realmente importante. A falta de escuta ativa durante as interações prejudica a interpretação e a troca de ideias, e conflitos interpessoais podem criar um ambiente hostil, afetando a disposição para se comunicar abertamente.

Identificar e abordar esses problemas são fundamentais para melhorar a comunicação interna, promovendo o alinhamento de objetivos, engajamento da equipe e aumento da produtividade. De acordo com a pesquisa Tendências da Comunicação Interna 2023, realizada pela agência Ação Integrada em colaboração com a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), a comunicação interna no Brasil enfrenta desafios específicos. Um dos principais pontos destacados é a necessidade de engajar as lideranças como comunicadores, uma dificuldade apontada por 74% das empresas entrevistadas. Isso ressalta a importância de ver os líderes não apenas como transmissores de mensagens, mas também como motivadores capazes de inspirar suas equipes. Além disso, o estudo revela que 55% das empresas têm dificuldades em alcançar os públicos operacionais com suas comunicações (PONTOTEL 2023).

Diante da visão dos colaboradores, a falta de comunicação e clareza dos objetivos são os principais problemas enfrentados. Sendo assim, pode acabar ocorrendo consequências significativas que afetam não só a produtividade, mas também o clima organizacional.

Uma comunicação eficaz não é apenas para prevenir desentendimentos e conflitos, mas também para motivar os funcionários, desenvolver a inovação, gerenciar crises e preservar uma imagem positiva da empresa. Para estabelecer uma boa comunicação entre gestores e colaboradores, devem planejar maneiras de comunicação claras e objetivas, assim, evitando que a equipe desvie seu foco dos objetivos propostos e consigam realizar suas tarefas sem que haja desvio de comunicação e consigam realizar as demandas de propostas da empresa de forma eficaz (PUCCI; WACHOWICZ, 2021).

3.4 RECONHECIMENTO PROFISSIONAL

Reconhecer os colaboradores é uma maneira de mostrar que seu esforço é notado e valorizado, isso os mantém produtivos, motivados e satisfeitos, é importante que eles tenham esse reconhecimento em suas funções dentro de um ambiente de trabalho que respeite e promova uma boa relação entre hierarquia. Não é apenas o salário que faz um bom profissional, mas também os colaboradores sentem a necessidade de terem seu trabalho reconhecido e valorizado, com isso se tem um entendimento que reconhecimento profissional não vem apenas da remuneração, mas também de atitudes dos gestores ao terem essa visão de valorização dos seus colaboradores (GOMES, 2019).

A falta de reconhecimento e de recompensa pelo trabalho dos colaboradores causa uma insatisfação e acaba trazendo problemas tanto para a equipe quanto a organização. Um exemplo seria a desmotivação que acaba diminuindo a produtividade e interesse. Como resultado, a rotatividade de funcionários tende a aumentar, já que muitos buscam novas oportunidades onde se sintam mais valorizados. Algumas empresas podem abordar estratégias para evitar esses futuros problemas como:

- Aumentos salariais oferecidos pelo desempenho excepcional
- Destacar conquistas da equipe em reuniões na qual entregue a devida visibilidade aos colaboradores
- Benefícios adicionais
- Promoções e treinamentos e feedback positivos

Quando o reconhecimento acontece, as pessoas liberam suas potenciais características que até elas mesmas desconheciam. Esse reconhecimento pode vir de uma promoção no serviço e até mesmo de uma simples palavra (GOMES, 2019).

3.5 FEEDBACK

Dar e receber feedback pode ser uma experiência desconfortável para algumas pessoas, mas continua sendo uma ferramenta essencial para engajar equipes e promover o desenvolvimento individual. Estudos demonstram que estabelecer uma cultura de feedback são fundamentais não apenas para o crescimento profissional, mas também como um dos principais impulsionadores de bons resultados

organizacionais e financeiros. No coração dessa cultura está a segurança psicológica, que permite um ambiente onde líderes e colaboradores mantêm uma comunicação aberta, oferecem críticas construtivas e reconhecem conquistas. Estabelecer essa cultura é fundamental, mas é preciso ter cuidado para não exagerar e acabar gerando a chamada "fadiga de feedback", quando alguém se sente sobrecarregado e mentalmente exausto devido ao excesso de críticas negativas. As pessoas precisam de tempo para processar o feedback e aplicar as mudanças necessárias. Além disso, cada indivíduo reage de maneira diferente às críticas; alguns são mais sensíveis, enquanto outros conseguem se recuperar rapidamente após uma conversa difícil. Cabe à liderança compreender essas diferenças e ajustar a abordagem de feedback de acordo com as necessidades de cada pessoa (ALMEIDA, 2022).

A falta de feedback pode causar uma série de problemas significativos tanto no desempenho individual quanto no coletivo. Sem feedback, os membros podem se sentir desmotivados e desengajados, pois não sabem se seu trabalho está sendo reconhecido ou se estão atingindo as expectativas. A ausência de orientação também dificulta o aprendizado e o crescimento, uma vez que os colaboradores não têm clareza sobre onde precisam melhorar. Isso pode levar a um aumento de erros, já que os problemas não são identificados e corrigidos a tempo. Além disso, a falta de feedback prejudica a comunicação e os relacionamentos dentro da equipe, criando um ambiente de trabalho mais superficial e propenso a mal-entendidos. O desalinhamento de expectativas também é um risco, pois os membros da equipe podem não estar cientes do que realmente se espera deles, o que compromete os resultados. A confiança na liderança também pode ser afetada, já que a ausência de feedback gera a sensação de falta de suporte e orientação. Em um cenário sem feedback, o ambiente de trabalho tende a se tornar estagnado e monótono, com a equipe sem estímulos para melhorar ou inovar (ALMEIDA, 2022).

Dar feedback eficaz é um processo contínuo que exige sensibilidade e respeito pelo momento do colaborador. Ao invés de surpreender alguém com críticas inesperadas, é importante pedir permissão e garantir que a pessoa esteja receptiva. O feedback deve ser uma conversa bidirecional, onde o líder compartilha experiências, faz perguntas para entender a perspectiva do colaborador e está aberto para ouvir. As diferentes formas de feedback, como pessoalmente, por e-mail ou por videoconferência, têm suas vantagens, mas a comunicação deve ser clara e objetiva,

sempre respeitando o tempo e a situação do colaborador. Além disso, ao utilizar a linguagem comportamental, o feedback se torna mais construtivo, evitando julgamentos e desmotivação. Ao equilibrar o reconhecimento de pontos positivos e áreas de melhoria, o feedback fortalece a relação entre líder e equipe, promovendo crescimento e confiança. Em suma, um feedback bem dado é essencial para o desenvolvimento contínuo, criando um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo (ALMEIDA, 2022).

3.6 EQUIPE EFICAZ

Uma equipe eficaz é composta por profissionais que, ao unir competências, colaboração e entusiasmo, conseguem alcançar resultados duradouros, superar obstáculos e contribuir para as metas da organização. Ela é marcada por elevada produtividade, criatividade, resolução de conflitos de maneira positiva e, principalmente, pela habilidade de manter um desempenho consistente ao longo do tempo.

Para ser bem-sucedida, a equipe precisa trabalhar de maneira integrada, com comunicação clara, divisão eficiente das responsabilidades, competências complementares e um compromisso coletivo com o êxito do projeto. Seus membros confiam mutuamente, se unem para buscar soluções, mantêm o foco nos objetivos compartilhados e trocam feedbacks construtivos. Além disso, os integrantes possuem motivações tanto internas quanto externas, mas alinham suas ações às diretrizes e à cultura organizacional, conduzindo suas tarefas com eficácia e rapidez.

A eficácia de uma equipe depende de diversos elementos que sustentam sua alta performance. Os cinco aspectos abordados neste projeto: clima organizacional, liderança, comunicação, reconhecimento e feedback, são fundamentais para garantir que o grupo consiga manter seu nível elevado de desempenho, superando desafios e alcançando resultados consistentes. Uma equipe eficaz não é apenas a soma das habilidades individuais, mas uma combinação estratégica de fatores que, quando bem integrados, potencializam o resultado coletivo. Ao fortalecer o ambiente organizacional, promover uma liderança inspiradora, manter a comunicação transparente, reconhecer os esforços individuais e promover feedbacks constantes, a equipe se torna capaz de enfrentar desafios de maneira coesa e alcançar as metas de forma consistente. Esse conjunto de fundamentos não só garante a eficiência no

momento presente, mas também estabelece uma base sólida para o crescimento contínuo e a superação de futuros desafios, reforçando sua importância no contexto corporativo.

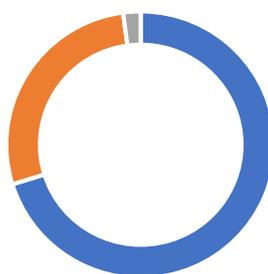
A gestão de equipe eficaz pode ser aplicada em empresas de todos os portes. Pequenas empresas precisam de equipes coesas devido à proximidade entre os membros e ao impacto direto de cada colaborador nos resultados. Médias empresas demandam maior organização e comunicação eficiente entre departamentos. Já as grandes empresas necessitam de práticas estruturadas para lidar com a complexidade, diversidade e manutenção da cultura organizacional.

O tamanho da empresa influencia o modo como as práticas são implementadas, mas todas podem se beneficiar dessa gestão para alcançar melhores resultados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

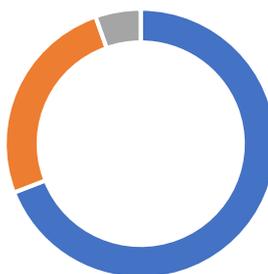
A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, elaborado no Google Forms, o qual contou com a participação de 94 respondentes. Esta análise busca não apenas descrever as percepções dos participantes, mas também comparar essas percepções com os conceitos abordados na revisão de literatura, oferecendo uma visão aprofundada sobre como esses fatores são percebidos na prática:

1- No seu ambiente de trabalho tem uma clara comunicação dos objetivos e expectativas sobre as tarefas?

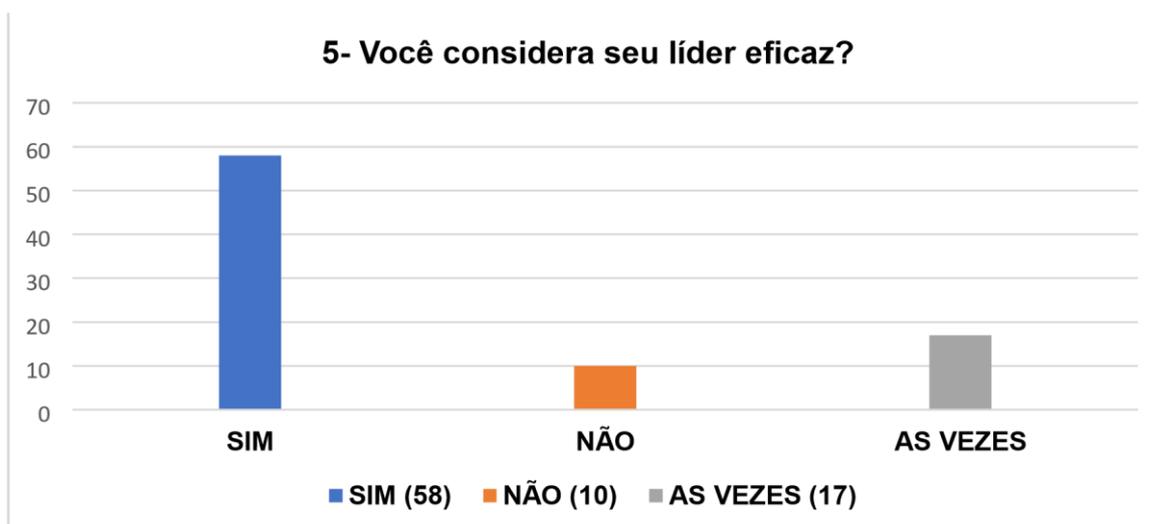
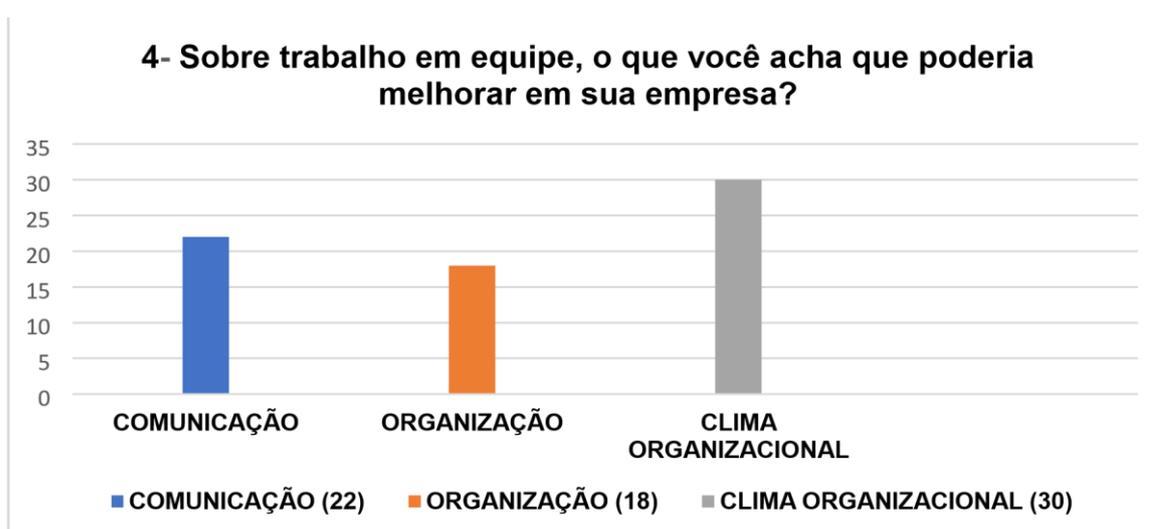
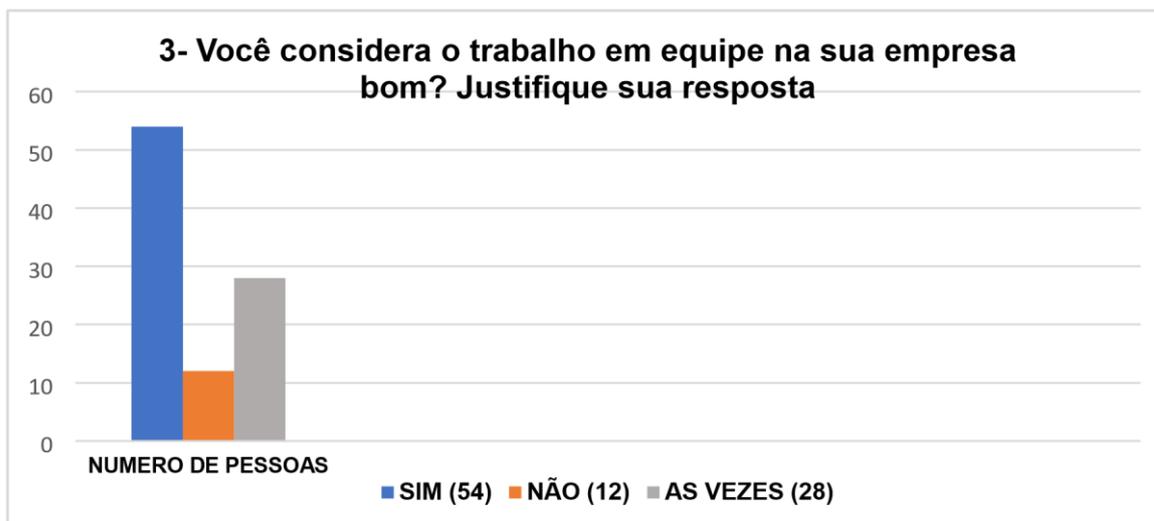


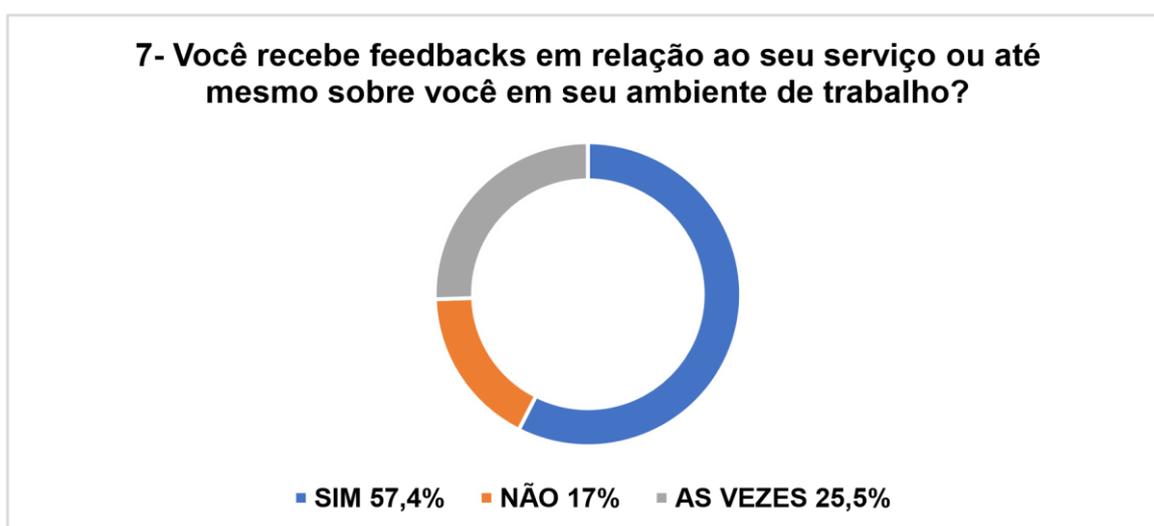
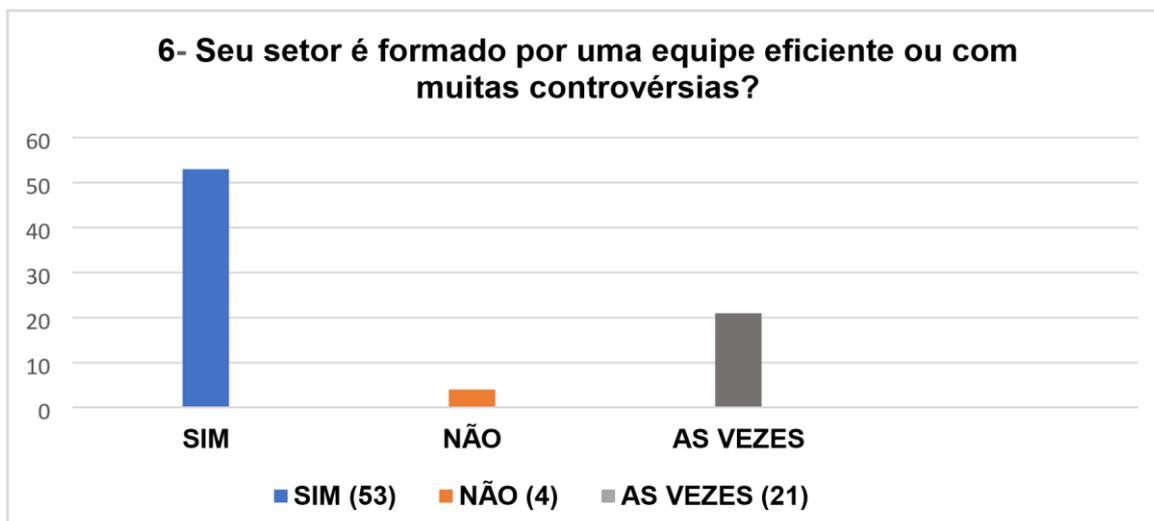
■ SIM 70,2% ■ NÃO 27,7% ■ AS VEZES 2,1%

2- No seu ambiente de trabalho, você tem a chance de chegar em seu superior e compartilhar suas ideias e propor inovações?



■ SIM 69,1% ■ NÃO 25,5% ■ AS VEZES 5,4%





4.1 CONCLUSÃO DOS DADOS

Com base na análise dos dados coletados, são apresentados os gráficos que ilustram os principais resultados obtidos durante a pesquisa sobre a gestão de equipes. Os gráficos desempenham um papel fundamental na visualização da pesquisa, permitindo uma análise mais clara e objetiva dos aspectos investigados, como clima organizacional, liderança, comunicação, reconhecimento profissional e feedback. A pesquisa revelou que, embora a maioria dos colaboradores perceba uma comunicação clara dos objetivos e expectativas (70,2%) e tenha a oportunidade de compartilhar ideias (69,1%), ainda existem áreas a serem aprimoradas. Aproximadamente 27,7% dos participantes não veem clareza nas informações, e 25,5% sentem que não podem contribuir com inovações, o que pode impactar a colaboração e o engajamento.

Em relação ao trabalho em equipe, a maioria considera sua experiência positiva, mas há um número significativo de respostas indicando que o trabalho em equipe precisa de melhorias, especialmente em comunicação, organização e clima organizacional. Esses fatores foram apontados como áreas-chave para fortalecer a colaboração.

Quanto à liderança, a maioria dos respondentes considera seu líder eficaz, mas há uma parcela de colaboradores que questiona a eficácia da liderança, o que sugere que esse aspecto pode ser um fator limitante para o desempenho das equipes.

Em relação à formação das equipes, a maioria acredita que suas equipes são eficientes, embora alguns apontem desafios pontuais. A pesquisa também indicou que 57,4% dos colaboradores recebem feedbacks regularmente, mas muitos ainda não recebem essa orientação de forma consistente.

Por fim, sobre valorização e recompensa, apenas 39,4% se sentem verdadeiramente valorizados, o que destaca a necessidade de reforçar as estratégias de reconhecimento para aumentar a motivação e o engajamento das equipes.

A pesquisa revela que, embora existam aspectos positivos nas equipes, como a comunicação relativamente clara e a percepção de eficácia na liderança, há áreas que precisam de atenção, como a melhoria da comunicação em algumas equipes, o fortalecimento do feedback contínuo e a necessidade de maior valorização e reconhecimento dos colaboradores. Para o desenvolvimento de equipes mais eficazes, é essencial trabalhar esses pontos, criando um ambiente de trabalho mais

colaborativo, motivador e estruturado, com uma liderança capaz de fomentar a inovação, a transparência e o crescimento contínuo.

5. CONCLUSÃO

Com base no desenvolvimento deste trabalho, ficou evidente que a gestão de equipes é uma área crucial para o sucesso organizacional, e sua eficácia depende de uma combinação de fatores que impactam diretamente o desempenho e o engajamento dos colaboradores. A pesquisa realizada reforçou a relevância de elementos como clima organizacional, liderança, comunicação, reconhecimento profissional e feedback na construção de equipes eficazes, capazes de alcançar resultados significativos em um ambiente colaborativo.

O clima organizacional mostrou-se um componente essencial, pois um ambiente saudável contribui para a retenção de talentos e para a motivação da equipe. A liderança, por sua vez, é o alicerce que inspira, orienta e promove o alinhamento entre os objetivos organizacionais e individuais. A comunicação eficaz é indispensável para evitar mal-entendidos e promover a transparência, enquanto o reconhecimento profissional fortalece a satisfação e o compromisso dos colaboradores. Por fim, o feedback, quando aplicado de forma estratégica e respeitosa, potencializa o desenvolvimento individual e coletivo.

No entanto, a gestão de equipes não está isenta de desafios. Conflitos internos, diferenças de perfil e pressões por resultados são barreiras que exigem uma abordagem equilibrada por parte dos gestores. Nesse contexto, o investimento no desenvolvimento de lideranças e na capacitação dos colaboradores se mostrou uma estratégia essencial para superar essas adversidades.

Assim, conclui-se que a gestão de equipes eficaz requer um olhar atento às necessidades humanas e organizacionais, bem como a implementação de práticas consistentes e alinhadas aos objetivos empresariais. Esse estudo contribui para a compreensão dos principais aspectos que impactam a eficácia das equipes, fornecendo subsídios para que as organizações promovam um ambiente mais colaborativo, resiliente e voltado para o desenvolvimento contínuo. O desafio, porém, permanece em adaptar essas práticas ao contexto específico de cada organização, considerando suas particularidades culturais, sociais e econômicas.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, de Fernanda. Feedback: dar e receber ajuda clima e engajamento.

Forbes Brasil, 2022. Disponível:

<https://forbes.com.br/carreira/2022/11/feedbackdarereceber-ajuda-clima-e-engajamento/>. Acesso em: 02 nov.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciamento de pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994 Acesso e: 19 out. 2024.

FRANÇA, Sulivan. Gestão de equipes: Como realizar de maneira eficaz?

Disponível: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/gestao-de-equipes>.

Acesso em: 30 ago. 2024.

GOMES, Amanda Kelly. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. Revista Hum@nae, 2019. Disponível em: <https://revistas.esuda.edu.br/index.php/humanae/article/view/628>. Acesso em: 15 out. 2024.

GUIMARÃES, Bruna. Gestão de pessoas: o que é? Principais processos, objetivos e pilares, Disponível: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas#>. Acesso em: 5 set. 2024.

MAIA, Gabriela. GESTÃO DE PESSOAS E RECURSOS HUMANOS: TENDÊNCIAS PÓS-PANDEMIA. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 705–728, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i2.4232. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/4232>. Acesso em: 10 set. 2024.

PEIXOTO, Ana Cláudia. Clima Organizacional: o que é, pilares e como melhorar. RHPORTAL, 2015. Disponível:

<https://www.rhportal.com.br/artigosrh/climaorganizacional/>. Acesso em: 04 out. 2024

PUCCI, Paulo; WACHOWICZ, Marta Cristina. COMUNICAÇÃO INTERNA E NO

AMBIENTE DE TRABALHO. Faculdade Sant'Ana, Ponta Grossa, v. 5, p. 173182, 15 dez. 2021.Semestral. Disponível em: <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/article/view/1225/837>. Acesso em: 02 nov. 2024.

SOARES, Bruno. Gestão de equipe: dicas e técnicas para liderar com sucesso.

Feedz, 2023. Disponível em:

https://www.feedz.com.br/blog/gestaodeequipe/#Dicas_para_melhorar_a_gestao_de_equipe. Acesso em: 24 set. 2024.

SOUZA, Thaísa Santos de. Et al. A gestão de recursos humanos nas empresas. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 06, pp. 135-141. Novembro de 2022. ISSN: 2448-0959, Disponível:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/gestao-de-recursos>.

Acesso em: 25 ago. 2024.