

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA IRMÃ AGOSTINA
Técnico em Administração

Arthur Vinicius Cabral Barrozo
Fernanda dos Santos Souza
Gabriel Santana Bezerra
Giovanni Anjos Melo
Tatiana Dombrowsky Cahli

GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL:
Médias Empresas

São Paulo
2024

Arthur Vinicius Cabral Barrozo

Fernanda dos Santos Souza

Gabriel Santana Bezerra

Giovanni Anjos Melo

Tatiana Dombrowsky Cahli

**GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL:
Médias Empresas**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Irmã Agostina, orientado pelo Professor Nilton de Vale, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

**São Paulo
2024**

Dedicamos este presente trabalho aqueles que, com sua sabedoria e dedicação, não apenas gerenciam, mas transformam o ambiente organizacional em um espaço de crescimento e realização humana. Que ele reflita o compromisso e a paixão que inspiram a excelência em todos nós.

Expressamos nossa sincera gratidão primeiramente a Deus que nos deu forças e resiliência para conseguirmos completar este projeto, aos docentes pelo conhecimento compartilhado e pela paciência incansável. E à nossas famílias, pelo apoio.

“Não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas aquele que melhor se adapta às mudanças do tempo.”

Charles Darwin

Resumo

Este trabalho de conclusão de curso aborda a importância da Gestão do Ambiente Organizacional em um ambiente empresarial dinâmico e desafiador, marcado por mudanças tecnológicas, regulamentações em constante evolução e pressões competitivas. A pesquisa científica desempenha um papel crucial ao fornecer insights valiosos para orientar as decisões estratégicas das empresas e promover uma cultura organizacional baseada em evidências. O objetivo principal é investigar como as mudanças no ambiente organizacional afetam a eficácia das estratégias de adaptação, contribuindo para o aprimoramento das estratégias de gestão organizacional.

Palavras-chave: dinâmico; estratégia; adaptação; aprimoramento.

Abstract

This graduation project addresses the importance of Organizational Environment Management in a dynamic and challenging business environment, marked by technological changes, constantly evolving regulations, and competitive pressures. Scientific research plays a crucial role in providing valuable insights to guide strategic decisions of companies and promote an evidence-based organizational culture. The main objective is to investigate how changes in the organizational environment affect the effectiveness of adaptation strategies, contributing to the enhancement of organizational management strategies.

Keywords: dynamic; strategy; adaptation; enhancement.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 JUSTIFICATIVA	10
3 OBJETIVO	11
3.1 Objetivos Específicos	11
4 METODOLOGIA	12
5 REFERENCIAL TEÓRICO	13
5.1 Teoria dos Dois Fatores	13
5.2 Teoria das Relações Humanas	14
5.3 Princípio de Peter	15
6 PESQUISA DE CAMPO	16
6.1 Critérios Estabelecidos e Pretendidos	18
6.2 Questões	19
7 RESULTADO E DISCUSSÕES	20
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	23

1 INTRODUÇÃO

Ambiente Organizacional é um conjunto de forças com a tendência de impactar drasticamente às instituições de forma externa com a impressão dos clientes como interna que estabelece a harmonia no ambiente de trabalho, a organização do ambiente de trabalho evidência um potencial para influenciar o desempenho dos funcionários em suas respectivas funções com eficiência. A gestão do ambiente que possui diversas formas de como ela é implementada em determinada empresa, o cenário da empresa é considerado o principal para uma forma de realizar um específico tipo de ambiente de trabalho que seja adequado para determinada empresa. Essa gestão do ambiente de trabalho pode ser um recurso essencial para formar uma estrutura estável para momentos delicados que vai ser necessário estabelecer um ambiente de trabalho satisfatório para todos os distintos grupos de funcionários que podem contribuir drasticamente nesses momentos de vulnerabilidade. A forma adequada para estruturar um ambiente que pode ser considerado saudável, estimulante e seguro. Levando em consideração as questões éticas relacionadas ao controle do ambiente de trabalho, algo essencial em relação aos funcionários que compõe a empresa é priorizar a vigilância e privacidade dos funcionários.

É crucial encontrar um equilíbrio entre a proteção dos interesses da empresa e o respeito pelos direitos individuais dos colaboradores. Em áreas que estão relacionadas ao bem-estar, temos a área de massoterapeutas, academia ou Gym Pass, onde ocorre uma roda de conversa como uma terapia de grupo para interação entre pessoas distintas em que todos se sintam pertencentes ao grupo. Também temos a inclusão de cursos que a empresa oferece e palestras motivacionais, voltados à melhoria dos funcionários. E algumas formas que garantem algumas distrações em que podem manter a satisfação do funcionário como convites para cinema, teatro e exposições.

2 JUSTIFICATIVA

O dinamismo dos ambientes em que as organizações operam tem se intensificado, devido a fatores como avanços tecnológicos, mudanças nas demandas dos clientes, regulamentações governamentais em constante evolução e pressões competitivas. Nesse cenário, compreender e gerenciar eficazmente o ambiente em que uma organização opera torna-se fundamental para o sucesso e a sustentabilidade dos negócios.

A pesquisa científica no campo da Gestão do Ambiente Organizacional desempenha um papel crucial na orientação das decisões estratégicas das organizações. Ao investigar as dinâmicas, tendências e desafios do ambiente empresarial, os estudos acadêmicos podem fornecer insights valiosos que ajudam as organizações a se adaptarem e prosperarem. Essa pesquisa não apenas oferece benefícios práticos para as empresas, mas também contribui para o avanço do conhecimento acadêmico na área de gestão.

Além disso, a pesquisa científica permite uma abordagem baseada em evidências para abordar questões complexas de gestão. Em vez de confiar apenas em intuições ou experiências individuais, as organizações podem tomar decisões informadas apoiadas por dados e análises sólidas. Isso não apenas reduz o risco de tomada de decisão inadequada, mas também promove uma cultura organizacional orientada para a inovação e o aprendizado contínuo.

Portanto, a pesquisa científica sobre a Gestão do Ambiente Organizacional desempenha um papel fundamental na criação de valor para as organizações e na ampliação do conhecimento na área de gestão. Este TCC se propõe a contribuir para esse esforço, explorando questões relevantes e fornecendo uma base sólida para futuros estudos e práticas de gestão.

3 OBJETIVO GERAL

Investigar a influência das mudanças frequentes no ambiente organizacional, incluindo avanços tecnológicos, demandas do mercado e fatores regulatórios em constante evolução, analisar a eficácia das estratégias de gestão adotadas pelas organizações e propor estratégias para a adaptação eficaz de um modelo adequado dessas práticas de gestão. O objetivo deste TCC é seguir um processo de etapas que envolve investigar, analisar e propor estratégias eficazes de gestão para médias empresas que pretende explorar o potencial interno da própria empresa que adquiriu condições estáveis para aplicar a metodologia de gestão do ambiente e que vai proporcionar para às organizações a adaptação e prosperidade gerada em um ambiente empresarial em constante transformação, caracterizado por mudanças tecnológicas, dinâmicas de mercado e regulamentações em evolução.

O estudo busca identificar as melhores práticas de gestão que permitam às empresas otimizar sua resiliência e capacidade de lidar perante esses desafios, contribuindo assim para o aprimoramento das estratégias de gestão organizacional do ambiente de trabalho.

3.1 Objetivos Específicos

Identificar as melhores práticas adequadas para cada determinado cenário que possibilita implementar gestão o modelo apropriado que vai permitir às organizações se preparar para os diversos momentos e se adaptando conforme o tempo e as mudanças tecnológicas, flutuações no mercado e regulamentações em constante evolução. Avaliar o papel da liderança, cultura organizacional, aderindo a um aprendizado contínuo durante o processo e aprimorar a capacidade das empresas em moldar uma estrutura consolidada para desenvolver aspectos elaborados que emitem relevância em variadas partes da empresa. Apresentar recomendações práticas para empresas médias que possuem interesse em progredir com a utilização de estratégias de gestão e capacidade de adaptação diante das mudanças no ambiente organizacional

4 METODOLOGIA

A metodologia do presente trabalho se deu por pesquisas na web e artigos de monografias de Faculdades brasileiras. E com objetivo de tornar mais experimentável e palpável as referências teóricas visamos uma pesquisa qualitativa onde aborda as teorias menciona.

Sobre a pesquisa de campo, um roteiro com oito perguntas foi desenvolvido, abrangendo tópicos como gestão do ambiente de trabalho, integração de práticas, éticas, e inovação no setor de saúde reprodutiva. A entrevista foi realizada com Rogério, supervisor em um ambiente confortável e propício para uma conversa aberta e detalhada. Rogério compartilhou suas experiências e conhecimentos sobre a empresa, destacando sua trajetória e as praticas inovadoras da empresa Semina. As respostas foram registradas manualmente e/ou gravadas (com o consentimento do entrevistado) para garantir precisão e permitir uma análise detalhada posterior.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

A análise do ambiente é o ponto crucial para elaborar uma gestão no ambiente que seja apropriada nas devidas circunstâncias que residem na empresa, estabelecendo o melhor modelo de gestão para cada específico setor que vai ter suprido às principais necessidade de empresa como a própria “teoria da contingência” que garante às condições propícias para a realização do trabalho.

5.1 Teoria dos Dois Fatores

De acordo com Herzberg (1968), autor da teoria dos dois fatores ‘a simples garantia de uma estrutura decente não é suficiente para garantir o melhor desempenho’ (1968p. 35, livro ‘ The Motivation to Work’). Essa afirmação ressalta a importância de compreender as complexidades psicológica dos colaboradores para otimizar o ambiente de trabalho e estimular seu engajamento e eficiência. Conforme Pilatti (2012) a teoria dos dois fatores possui relevância dado a sua fala:

“A Teoria dos Dois Fatores é particularmente interessante na direção de apontar elementos efetivos que produzem satisfação e insatisfação. Muitas das alternativas empregadas modernamente pelas organizações na direção da QV dos trabalhadores estão ligadas aos fatores de manutenção, o que produz apenas movimento. Atingir os níveis mais elevados de motivação, necessários a QVT, para Herzberg (1968), é possível com o enriquecimento e ampliação do trabalho.”

A empresa está condicionada a certificar de identificar diversas formas distintas que, evidentemente, são essenciais como ações, concorrência, influência, estratégias e recursos. Entretanto, os colaboradores foram inseridos em todos esses campos conforme a habilidade respectiva de cada específico colaborador com o propósito de exercer o que é determinado, contudo os funcionários possuem suas própria essência e são compostos pelos variados aspetos relacionados ao psicológico que está incluso com qualquer prática dos colaboradores que isso pode interferir de maneira positiva ou negativa o desempenho do colaborador conforme analisado na Teoria dos Dois Fatores.

5.2 Teoria das Relações Humanas

A teoria das relações humanas inerência os trabalhos atuais de diversas formas, valorizando o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores dentro da própria organização, por meio de práticas de ergonomia, ginástica laboral, pausas, feedbacks, folga no aniversário entre outras coisas. Está presente teoria é ressaltada como importante pela citação abaixo de Rossés (2010):

“E a adoção da Teoria das Relações Humanas é de grande importância para as cooperativas socializarem seus associados, possui finalidades centradas em oferecer métodos gerenciais para congregar sinergia e aperfeiçoamento das práticas administrativas. Assim recomenda-se que os demais empreendimentos cooperativistas também adotem suas práticas de humanização e assim possam se estruturar de forma diferenciada no mercado.”

A teoria das relações humanas influencia os trabalhos atuais de diversas formas, valorizando o bem-estar, a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores dentro da própria organização, por meio de práticas de ergonomia, ginástica laboral, pausas, feedbacks, folga no aniversário entre outras coisas.

A teoria busca estimular a participação, a criatividade e a autonomia dos trabalhadores, por meio de métodos de gestão participativa, gestão por projetos, gestão por competências e gestão do conhecimento e autoconhecimento. Com tudo isso acaba promovendo a cooperação, a confiança e o comprometimento dos trabalhadores, por meio de atividades de integração, endomarketing, reconhecimento e recompensa.

Olhando aqueles que estão em cargos superiores ele podem desenvolver a sua liderança, a comunicação e a negociação com os trabalhadores, por meio de treinamentos, coaching, mentoring e mediação de conflitos ou até mesmo praticando no dia a dia. Assim, a teoria das relações humanas contribui para a melhoria do clima organizacional, do engajamento, da motivação e da produtividade dos trabalhadores nas organizações atuais.

5.3 Princípio de Peter

O Princípio de Peter ressalta que um funcionário possui um nível de excelência até o ponto que ele é promovido ao seu nível de incompetência De acordo com Ramos (2021):

“Dessa forma, o fato é a hierarquia nunca foi totalmente benéfica para as organizações e tem causado cada vez mais problemas. Entretanto, nós evoluímos muito desde o surgimento das empresas hierárquicas e, agora, precisamos encontrar novas formas de organizar as pessoas. O difícil é pensar nisso do alto das nossas incompetências.”

Essa constatação de variados tipos de relacionamento evidencia que o funcionário provavelmente permanece somente interagido com essa autoridade superior em situação de envolver necessidade em prática só o necessário compromisso em ser regular em diversos aspectos ou relação genuína que estabelece satisfação para ambos no trabalho.

O colaborador em que foi integrado na empresa com a proposta de assumir uma função é colocado com um propósito definido em conjunto com uma equipe envolvida no trabalho e um ambiente adequado específico como algo essencial para a teoria dos dois fatores que sua proposta depende desses dois pontos e declara como relevante. Porém não é somente isso que a teoria se restringe, garantir condições fundamentais não pode ser o suficiente para despertar realmente o potencial de cada distinto colaborador, explorar os interesses, motivações, estímulos e hábitos que podem resultar na elevação de engajamento, qualidade, eficiência e colaboração que o colaborador pode adquirir essa evolução drástica conforme o avanço da satisfação, com a impressão de que vai se considerado alguém valorizado e relevante, conseqüentemente vai atribuir um progresso superior na empresa.

6 PESQUISA DE CAMPO

Realizamos uma pesquisa qualitativa onde foram feitas oito perguntas relacionadas as teorias apresentadas para o gestor de uma empresa que atua desde 1986. A Semina foi fundada por Maria Luisa Eluf, uma mulher à frente de seu tempo. Mulher sensível as diversas questões relacionadas aos Direitos Humanos, à saúde e à qualidade de vida das pessoas, essa empresa é voltada à produção e comercialização de métodos contraceptivos, insumos e materiais educativos voltados à saúde Reprodutiva, dentro de uma perspectiva de promoção da ética e da cidadania. Seu diferencial foi tão inovador que a Semina foi o primeiro laboratório brasileiro a produzir o diafragma de silicone (método contraceptivo de barreira), trazendo inúmeros benefícios às mulheres de nosso país.

A Semina foi projetada para saúde e cuidado da mulher e ser reconhecida pela qualidade do produtos, pensando no bem estar das pessoas. Começou com método contraceptivo, diafragma pensando nas mulheres que não podiam usar pílula anticoncepcional devido hormônios, depois vieram as conchas, protetor mamilo, silicone bem elaborado. Fazem o gel lubrificante.



SEMINA

Fonte: <https://semina.com.br/>



Fonte: Os Autores (2024).



Fonte: Os Autores (2024).

Fonte: Os autores (2024).



6.1 Critérios Estabelecidos e Pretendidos

O objetivo em realizar a entrevista foi adquirir informações concretas sobre a parte interna da empresa e explorar como foi integrado a gestão do ambiente de trabalho na empresa e confirmar preceitos que envolve esse modelo de estrutura. Portanto conseguimos estabelecer uma integração direta com Rogério que tem 47 anos, exercendo o cargo de supervisor veio do interior de São Paulo. Está em São Paulo desde 1993. Estudou na Fatec, fez tecnólogo Desenho de Projeto, fez Gestão De Produção Industrial, estudando atualmente farmácia. Atua desde 2003 na empresa Semina. Ele concedeu informações relevantes para constituir esse trabalho demonstrou diversos setores que compõe a empresa e se comprometeu em responder diversas duvidas referente ao trabalho.

6.2 Questões

- 1- Como a empresa promove a comunicação aberta e transparente entre os funcionários?
- 2- Quais são as políticas da empresa para promover um ambiente de trabalho positivo e Colaborativo?
- 3- Quais são os programas de desenvolvimento pessoal e profissional oferecidos aos funcionários ?
- 4- Como a empresa lida com conflitos entre os membros da equipe?
- 5- Qual é a abordagem da empresa em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos profissionais ?
- 6- Como a empresa incentiva a participação dos funcionários nas decisões e no processo de tomada de decisão?
- 7- Quais são os mecanismos de feedback e avaliação de desenvolvimento utilizados pela empresa?
- 8- Como o funcionário lida com muitas cobranças no ambiente de trabalho?

7 RESULTADO E DISCUSSÕES

A empresa adota uma série de práticas e políticas que visam promover um ambiente de trabalho colaborativo, aberto e transparente. Para garantir uma comunicação eficaz entre funcionários, são criados grupos específicos distribuídos em diferentes setores, tendo um grupo principal que abrange gestores, produção e marketing. Essa estratégia permite que a comunicação permaneça fluida e transparente, mesmo entre grupos distintos, facilitando o compartilhamento de informações e ideias. Além disso, a empresa tem um forte compromisso em cultivar um ambiente de trabalho positivo. Isso se reflete na forma como ela se aproxima das pessoas por meio de causas relevantes, permitindo que os colaboradores desempenhem um trabalho que agregue benefícios significativos para todos envolvidos, independentemente do gênero. Essa abordagem prioriza o cuidado e o respeito, fundamentais para manter um clima organizacional saudável e produtivo.

No que diz respeito ao desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários a empresa oferece uma variedade de programas e benefícios. Isso inclui plano de saúde abrangente, plano de incentivo ao estudo que cobre 50% dos custos de faculdade e 100% de cursos profissionalizante. Além disso, são reservados dias específicos para que os colaboradores possam dedicar-se ao aprimoramento pessoal, seja por meio do estudo ou descanso, visando preservar sua disposição e maximizar sua contribuição para o trabalho. Em relação à gestão de conflitos entre os membros da equipe, a empresa adota medidas como a gestão transparente e aberta ao feedback dos funcionários. Reuniões semanais com dinâmicas motivacionais são realizadas para estimular o diálogo e identificar as necessidades dos colaboradores contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso.

A empresa demonstra preocupação com o bem-estar dos funcionários ao determinar dois dias da semana para contribuir para uma convivência pessoal estável, oferece benefícios como emenda de feriados e palestras sobre prevenção de acidentes, agregando valor ao tempo dedicado fora do ambiente de trabalho. No que diz respeito aos mecanismos de feedback e avaliação de desenvolvimento, a empresa utiliza principalmente o feedback dos funcionários como meio de acumular sugestão e avaliar o progresso. Os colaboradores são regularmente convocados

para expressar seus posicionamentos sobre diversos temas, e a empresa valoriza normas essenciais como a limpeza para garantir a saúde e a eficiência do trabalho.

A empresa busca incentivar a participação ativa dos funcionários nas decisões e no processo de tomada de decisão. Ferramentas como o brainstorming durante reuniões semanais são utilizadas para captar opiniões dos funcionários e considerar diversos critérios ao definir condições de trabalho e concessões de auxílios, promovendo uma cultura participativa e inclusiva dentro da empresa. Essas práticas e políticas adotadas refletem seu compromisso em criar um ambiente de trabalho que valoriza a comunicação aberta e desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa estabelece um modelo adequado que garante um clima organizacional estável, estimulante e seguro para prosseguir superando os diversos obstáculos conforme o surgimento de variados eventos que podem ser prejudiciais para a prevalência em estágios de vulnerabilidade da empresa ou promissores para evoluir determinados aspectos.

E evitando somente intuições ou indagações sem propriedade e considerando inúmeros dados sólidos através de teorias, pesquisas científicas, inúmeras práticas elaboradas pela empresa e desenvolvimento pessoal e profissional que foram adquiridos pelos funcionários valorizados que estão dispostos a compactuar com os objetivos da empresa, posteriormente desenvolve uma sintonia com às posições distintas da empresa e estabelece uma relação interna duradouro e inúmeros benefícios atribuídos para todos os envolvidos com esse modelo.

A outras medidas que compensam como implementar recursos como ferramentas como brainstorming para estabelecer um ambiente de trabalho adequado para promover uma comunicação transparente, interações saudáveis incluindo todos os setores, maximizar o potencial dos funcionários e contribuir com um cotidiano satisfatório que acrescenta um equilíbrio entre o pessoal que vai suprir todas suas necessidades externas da empresa e profissional que vai prevalecer com uma presença evidente que contribui um avanço drástico nas capacidades da empresa.

REFERÊNCIAS

ALBERTO PILATTI , Luiz. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores Herzberg: Possibilidades limite das organizações. REVISTA BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA , Paraná, ed. 1, p. 18 – 24, 2012. DOI 10.3895/S2175-08582012000100003

Disponível em: file:///C:/Users/Lab05PC03/Downloads/1195-4194-1-PB.pdf. Acesso em: 20 maio 2024.

RAMOS, Dave. Princípio de Peter: organizações que evoluem para a incompetência. In: RAMOS, Dave. Princípio de Peter : organizações que evoluem para a incompetência. Brasil, 3 ago. 2021. Disponível em: <https://fabricadequalidade.com.br/principio-de-peter-todo-colaborador-tende-a-incompetencia/>. Acesso em: 21 maio 2024.

ROSSÉS, Gustavo Fontinelli; GELATTI, Cristiane Braidá; SILVA, Andriele da; PASSOS , Lítica Jaques dos; AMARAL, Luriane Santos do. Teoria das Relações Humanas e Economia Solidária: O caso do Projeto Esperança/Cooesperança. Teoria das Relações Humanas e Economia Solidária:O caso do Projeto Esperança/Cooesperança, Santa Maria, p. 1 – 12, 2010.