

AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS E A PRÁTICA EM UMA EMPRESA DE COMPONENTES E CONJUNTOS PLÁSTICOS NA REGIÃO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS

Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos

1º Período

Orientador

Profª Msc. Lucélia Mildemberger

Autores

Ana Kely Koberstay

Camila do Rocio Machado

Evelin Evaristo Fernandes

Paloma da Rocha Cruz

RESUMO

O trabalho integrador com um objetivo geral que abrange a realização de uma pesquisa de campo realizada na empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais e dois objetivos específicos onde o primeiro se trata de uma pesquisa bibliográfica sobre temas ligados à organização e o segundo uma coleta de dados na organização escolhida. Como metodologia foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, entrevista informal, observação participativa e não participativa. A fundamentação teórica compreende temas pesquisados como: organização, estrutura organizacional, cultura organizacional, organograma, formas de gestão, missão, visão e princípios, objetivos e metas, estratégia e sustentabilidade. Todos os objetivos estipulados para o trabalho integrador foram atingidos.

Palavras-chave: Organização. Estrutura Organizacional. Objetivos e Metas Organizacionais. Formas de Gestão.

1. INTRODUÇÃO

As organizações fizeram parte do passado, presente e futuro. Desde a criação das pirâmides do Egito, a criação da primeira espaçonave a sair da órbita da terra e pousar na lua, entre outros tantos fatos históricos mostram que pessoas combinaram esforços individuais para atingir um objetivo coletivo e isso caracteriza uma organização.

Diante disto, são abordados neste trabalho integrador os temas relacionados à organizações tratando sua teoria e aplicação dentro de uma organização empresarial, que tem como foco a transformação de matéria-prima plástica em peças para a linha branca e o ramo automotivo, através de uma linha de montagem que tem como propósito a produção de peças para o cliente final.

O trabalho é composto por fundamentação teórica, análise dos dados da empresa objeto do estudo e considerações finais.

A fundamentação teórica aborda aspectos organizacionais como organograma, estrutura organizacional, cultura organizacional, objetivos e metas, missão, visão e princípios, formas de gestão e sustentabilidade. Os conceitos foram obtidos através de pesquisas bibliográficas em publicações de no mínimo dois autores em artigos acadêmicos e livros.

A análise dos dados da empresa foi realizada à partir do levantamento de dados da empresa feito através da entrevista informal e observação participativa sobre os temas ligados à organização.

As considerações finais englobam os resultados obtidos referentes aos objetivos do trabalho, a aplicação da metodologia, as dificuldades e ganhos e por fim sugestão de tema de estudo futuro.

1.1 OBJETIVOS

Para o trabalho integrador foram definidos um objetivo geral e dois objetivos específicos.

1.1.1 Objetivo Geral

Abranger os conhecimentos obtidos com base na pesquisa de campo realizada na empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais, com o intuito de esclarecer o funcionamento prático em uma empresa.

1.1.2 Objetivos Específicos

a) realizar uma pesquisa em conhecimentos teóricos acerca dos assuntos relacionados ao tema organizações;

b) coletar os dados diretamente na organização escolhida, que terão as respectivas informações necessárias para a elaboração do presente trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVA

Nesta seção do presente trabalho é abordada a importância de cada um dos tópicos que correspondem ao tema organizações.

Para Mendonça (2016) a importância do papel da organização no cenário político de um país, vai além da simples organização de partidos e candidatos é um dos principais fatores que promovem a democracia. Já para Rezende (2000) a organização em um país é o principal fator para assegurar todos os fatores básicos que o estado deve prover ao povo, como segurança, educação e investimentos no setor da saúde, além de assegurar a soberania nacional.

Segundo Damian (2018) a estrutura organizacional é importante pois é por meio dela que temos as especificações dos graus de poder e responsabilidade. Já para Jonh e Arthur (2012) a estrutura organizacional é importante para se estabelecer as atividades de cada pessoa em seu âmbito se tendo um maior controle.

Para Inazawa (2009) a importância de uma cultura nas organizações de um país reflete em como esta irá ser reconhecida por outros países, e passa a ser uma das influências na hora da tomada de decisão de investimentos. Já para Samuel et al. (2005) a importância de uma cultura organizacional definida em uma organização é essencial para que os colaboradores sigam as regras de um determinado local, sabendo diferenciar local de trabalho de local de lazer.

Para Lopes (2019) o organograma vai além de simplesmente organizar a hierarquia de uma empresa, diversas vezes ele pode acabar sendo importante para uma definição de crescimento pessoal de uma pessoa dentro de uma organização. Já para Balcão (2019) o organograma é importante para evitar conflitos, realizar análises de inconsistência e complexibilidade na organização.

Para Bazzotti e Garcia (2003) a forma de gestão é importante para um desenvolvimento adequado das atividades na organização. Já para Azeitão e Roberto

(2010) a forma de gestão refere-se a importância da obtenção da eficiência operacional na organização.

De acordo com Oliveira (2018) a importância da missão de uma organização é de promover valores e compromisso com a justiça e a ética, que possam ser levados para fora do ambiente de trabalho e ambientados para o bem mútuo da sociedade. Já para Samuel, Peter, Marcondes e Cesar (2005) a missão é importante para que toda organização tenha um alvo definido, para que os colaboradores tenham uma espécie de motivação na hora da execução de seu trabalho.

Para Oliveira (2018) a visão relacionada a uma organização tem uma função importante no crescimento do mesmo, logo que esta organização teria um modelo para se espelhar. Já para Matos, Matos e Almeida (2007) a visão é importante para se ter um futuro de sucesso e sustentado com base no planejamento das atividades.

Segundo Matos, Matos e Almeida (2007) os princípios são importantes para se ter um comportamento adequado no âmbito inserido. Já para Samuel et al. (2005) os princípios são importantes para contribuir com a inteligência adquirida na organização e com os processos decisórios.

Para Samuel et al. (2005) os objetivos são importantes para fornecer um fundamento para que seja mantido o controle, alega ainda que sem objetivo e organização pode tornar-se qualquer meio. Já para Carvalho (2013) os objetivos são importantes para se ter o sucesso na organização através de um fundamento para o desenvolvimento de planos e para a avaliação dos resultados.

Para Samuel et al. (2005) as metas são importantes para que haja um resultado desejado, tendo-se um auxílio para o desenvolvimento correto. Já para Carvalho (2013) as metas são importantes para se ter a concretização das estratégias pessoais e profissionais.

Segundo Silva, Pastor e Stáble (2015) estratégia é de extrema importância dentro de uma organização, pois, ela ajuda a alcançar os objetivos e metas desejados e auxilia a empresa a ter bons resultados. Já para Ribeiro (2012) se uma empresa ou qualquer organização deseja ter bons resultados e atingir as metas estabelecidas, é de grande importância estabelecer planos de estratégia, desta forma os resultados colhidos serão satisfatórios.

Para Bolzan (2014) a sustentabilidade é importante para se ter a conservação do meio ambiente. Já para Rosa et al. (2017) a sustentabilidade é importante para se ter uma boa qualidade de vida podendo melhorar as condições ambientais, econômicas e sociais.

1.3 METODOLOGIA

Segundo Fachin (2006) metodologias são as formas utilizadas para chegar-se ao resultado de um trabalho. A metodologia escolhida para a elaboração deste trabalho foram pesquisa de campo, pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, entrevista informal, observação participativa e não participativa.

1.3.1 Pesquisa de Campo

Segundo GIL (2010) a pesquisa de campo é realizada através de um fator social, passando a ser desenvolvido por meio de técnicas e métodos.

Já para Fachin (2006) a pesquisa de campo trata-se de um conjunto em busca de objetivos da pesquisa.

1.3.2 Pesquisa Bibliográfica

Segundo Bervian, Silva e Cervo (2007) pesquisa bibliográfica trata-se de referências teóricas obtidas em livros, artigos, entre outros meios, podendo partir de uma pesquisa descritiva ou experimental.

Já para Azevedo (2009) se trata do ato de obter informações.

1.3.3 Pesquisa Documental

Segundo Gil (2010) se trata do ato de coletar alguma informação de forma oral, escrita e visual.

Já segundo Bervian, Silva e Cervo (2007) com bases da pesquisa documental temos acesso a estudo de várias épocas.

1.3.4 Entrevista Informal (Não Estruturada)

De acordo com Melo, Bittencourt e Blanchet (2019) nas entrevistas informais são retiradas muitas barreiras entre entrevistador e entrevistado, e o tom informal da conversa é evidente, a respeito daquilo que o entrevistador quer obter do entrevistado.

Já segundo Martino (2018) uma das vantagens é que com isso, podem aparecer detalhes e informações que ficariam de fora no caso de outras modalidades de entrevistas.

1.3.5 Observação Participativa/ Não Participativa

A observação participativa segundo Reimer e Faix (2015) trata-se de um levantamento de dados onde o observador participa diretamente do evento, permitindo a obtenção de dados aprofundados. Já para Bell (2008) trata-se da participação do pesquisador no cotidiano do local observado.

Segundo Lopes (2006) a observação não participativa é quando o observador está fora da realidade a ser estudada, não tendo envolvimento com a situação.

Já para Angrosino (2009) refere-se ao não conhecimento da observação no âmbito estudado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O capítulo da fundamentação teórica refere-se à consulta de conceitos relevantes ligados ao tema organizações, publicados por autores renomados.

2.1 ORGANIZAÇÃO

Para Oliveira (2010a) a organização é como uma célula organizada em todas as camadas, para que, conclua seu objetivo.

Já para Gonçalves (2012) a organização é uma estrutura grupal em que todos usam suas habilidades para efetuar certo trabalho.

2.1.1 Estrutura Formal

Para Oliveira (2010a) a estrutura formal é uma forma planejada e organizada, tendo como base o organograma.

Já para Oliveira (2010b) a estrutura formal é representada pelo organograma.

2.1.2 Estrutura Informal

De acordo com Oliveira (2010a) a estrutura informal é a relação social espontânea das pessoas no ambiente organizacional.

Já para Oliveira (2010b) a estrutura informal é uma forma de organização sem muitas informações sobre as habilidades e facilidades dos membros envolvidos.

2.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Segundo Oliveira (2010a) a estrutura organizacional é a ação para obter exatidão em todos os planos e objetivos propostos pela empresa.

Já para Hampton (1990) a estrutura organizacional é um meio de organização para alcançar os objetivos estabelecidos pela empresa.

2.2.1 Estrutura Extremamente Mecanicista

Para Robbins (2005) estrutura mecanicista é a que tem foco principal na produção em série com foco na padronização.

Já para Lisboa et al. (2011) refere-se a uma estrutura onde se prevalece a hierarquia, a diferença de tarefas, a formalização e a obediência.

2.2.2 Estrutura Mecanicista e Orgânica

Para Robbins (2005) uma estrutura mecanicista e orgânica nada mais é que o meio termo das duas funções em uma estrutura de trabalho.

Já para Lisboa et al. (2011) a estrutura mecanicista e orgânica refere-se a uma estrutura rígida com os deveres impostos e burocrática, tendo-se prioridade com as competências e conhecimentos dos colaboradores.

2.2.3 Estrutura Orgânica e Mecanicista

De acordo com Robbins (2005) a estrutura orgânica e mecanicista refere-se a estrutura com equipes multifuncionais e multihierárquicas com ampla informação se tendo formalização e burocracia.

Já Lisboa et al. (2011) enfatizam que a estrutura orgânica e mecanicista se trata de uma estrutura com junção de dinâmicas e criatividade com a hierarquia e rigidez dos deveres.

2.2.4 Estrutura Extremamente Orgânica

Segundo Robbins (2005) a estrutura orgânica é o modelo que lida com mudanças e o comportamento humano.

Já para Lisboa et al. (2011) a estrutura orgânica refere-se a uma estrutura dinâmica onde se tem respostas rápidas e criativas.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Oliveira (2010a) explica que a cultura organizacional é o modo de transmitir a cultura da empresa para novos colaboradores se sentirem parte da organização.

Já para Hampton (1990) a cultura organizacional é o ato de a empresa andar em conjunto com os funcionários.

2.3.1 Cultura Forte

Para Motta (2014) a cultura forte pode ser definida como uma ferramenta que pode ser usada para desenvolver o entrosamento entre funcionários de uma empresa, gerando assim mais produtividade.

Já para Robbins (2002) a cultura forte refere-se a uma maior quantidade de aceitação dos valores na organização, gerando concordância entre os colaboradores e trazendo a coesão, comprometimento e lealdade.

2.3.2 Cultura Fraca

De acordo com Robbins (2002) cultura fraca refere-se a não aceitação de valores estabelecidos pelas organizações por parte dos colaboradores.

Já para Robbins (2009) a cultura fraca trata-se de uma ambiguidade e inconsistência, não se tem definições de parâmetros na organização.

2.3.3 Cultura Dominante

Para Motta (2014) a cultura dominante é aquela que expressa um conjunto de crenças de atitudes tidas como certas compartilhadas na organização.

Já para Robbins (2002) a cultura dominante refere-se aos valores essenciais que são compartilhados em uma organização.

2.3.4 Cultura Subculturas

Motta (2014) diz que subculturas são valores culturais vindos de fora do ambiente organizacional que se integram e passam a fazer parte de um todo.

Já Robbins (2002) diz que a subcultura refere-se a valores de experiências comuns de alguns colaboradores podendo ter designação em setores ou separação geográfica.

2.3.5 Cultura Nacional

Para Robbins (2002) a cultura nacional refere-se a cultura de um determinado país onde a organização irá se instalar, como por exemplo Alemanha, Itália, entre outros.

Já para Robbins (2009) refere-se às características e cultura de uma nação.

2.3.6 Cultura Organizacional

Robbins (2002) explica que a cultura organizacional refere-se aos valores estabelecidos pela empresa para seus membros.

Já para Robbins (2009) são valores de uma organização que a diferem de outras.

2.4 ORGANOGRAMA

De acordo com Oliveira (2010b), o organograma é uma estrutura onde o poder emana do topo.

Já para Wolaniuk e Hilst (2018) o organograma é um desenho que mostra as relações dentro da empresa através de uma representação gráfica.

2.4.1 Organograma Funcional

Para Berwanger (2013) o organograma funcional representa a descrição das funções e setores da empresa e não a hierarquia.

Já Picchiali (2010) o organograma funcional serve para a distribuição de subalternos que serão chefiados por mais de um chefe. O organograma funcional é apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Organograma funcional



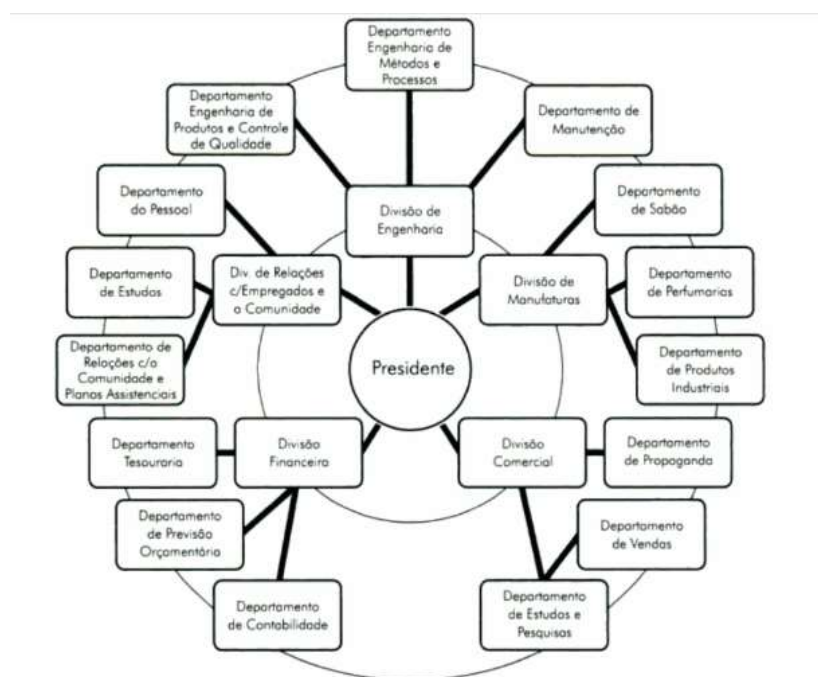
Fonte: LISBOA et al. (2011).

2.4.2 Organograma Circular

Berwanger (2013) afirma que o organograma circular serve para representar todas as áreas presentes na estrutura de uma organização.

Para Llatas (2011) o organograma circular é uma estrutura circular que representa os diferentes níveis de hierarquia da empresa. O organograma circular é apresentado na Figura 2.

Figura 2 – Organograma circular



Fonte: CHIAVENATO (2001).

2.4.3 Organograma Matricial

De acordo com Berwanger (2013) o organograma matricial é uma estrutura usada para representar a estrutura informal, podendo ser utilizado até mesmo em projetos temporários.

Já para Picchiali (2010) o organograma matricial é uma ferramenta utilizada para definição de funções para os projetos. O organograma matricial é apresentado na Figura 3.

Figura 3 – Organograma Matricial



Fonte: LISBOA et al. (2011).

2.5 FORMAS DE GESTÃO

Segundo Srour (2000) a forma de gestão trata-se da definição de como será a relação de pessoas no âmbito organizacional.

Já para Longo (2011), refere-se a forma de gerenciar a organização.

2.5.1 Autogestão

Segundo Dickmann e Dickmann (2015) a autogestão trata-se de uma gestão coletiva que efetua o modo de produção.

Já para Lechat e Barcelos (2008) a autogestão refere-se a uma direção que representa o gerenciamento de uma organização.

2.5.2 Gestão Participativa

Segundo Ferla e Matos (2012) na gestão participativa a educação nas organizações é fundamental devendo-se pensar no coletivo e atuando em conjunto.

Já para Libâneo (2004) a gestão participativa refere-se à participação nos conteúdos e nas lutas.

2.5.3 Administração por Objetivos

De acordo com Almeida (2016) a administração por objetivo trata-se de uma alternativa gerencial, que corresponde a uma definição de responsabilidades em diversas organizações.

Já para Chiavenato (2014) a administração por objetivo é onde se identificam objetivos, definindo os responsáveis.

2.5.4 Gestão Taylorista

Pichinini, Almeida e Oliveira (2010) a gestão taylorista trata-se do aperfeiçoamento e padronização na organização.

Já para Cipolla (2003) a gestão taylorista trata-se da otimização das tarefas no âmbito empresarial.

2.5.5 Gestão Fordista

Tenório (2010) explica que a gestão fordista se refere a rigidez no âmbito empresarial. Em complemento, Gambino (2000) afirma que na gestão fordista não se tem coletividade, e se trata de um sistema autoritário de produção.

2.6 MISSÃO, VISÃO E PRINCÍPIOS

Segue abaixo as respectivas definições segundo dois autores.

2.6.1 Missão

Oliveira (2010b) explica que a missão nada mais é do que uma orientação do caminho que deve ser tomado para atingir os objetivos.

Comin (2012) afirma que a missão de uma empresa é a razão do porquê ela existe.

2.6.2 Visão

Para Gonçalves (2012) a visão é o objetivo que o empreendedor usa para pensar em mudanças futuras.

Já para Oliveira (2010a) a visão é uma miragem idealizada pelos dirigentes de como a empresa deve ser no futuro.

2.6.3 Princípios

Para Oliveira (2010b) princípios são um conjunto de crenças de que certas atitudes são corretas para ser seguidas.

Já para Comin (2012) os princípios são características trazidas pelos empregados ao ambiente de trabalho.

2.7 OBJETIVOS E METAS

Segue abaixo as respectivas definições segundo dois autores.

2.7.1 Objetivo

Para Oliveira (2010b) objetivo trata-se do desejo de alcançar um alvo.

Já para Samuel et al. (2005) objetivo refere-se aos resultados desejados para os negócios ou atividade em determinado prazo.

2.7.2 Metas

Para Oliveira (2010a) as metas são um resultado obtido dentro de um prazo previamente estabelecido.

Já para Baumgarten (2016) as metas referem-se ao resultado a ser atingido para obtenção do objetivo.

2.7.3 Indicadores de Desempenho

Para Custodio (2015) o indicador de desempenho é medido através do índice de qualidade, velocidade, confiabilidade, flexibilidade e custo.

Já para Francischini e Francischini (2017) o indicador de desempenho é medido pela comparação de algo realizado pela expectativa.

2.7.4 Indicadores de Produtividade

Para Custodio (2015) o indicador de produtividade é medido através da fiscalização dos recursos utilizados para se produzir um serviço ou bem, onde se tem a soma de horas produzidas pelo homem dividido pelo número de horas totais disponíveis para o trabalho vezes 100.

Já para Francischini e Francischini (2017) o indicador de produtividade é medido através da relação em que recursos de entrada são transformadas em produtos dentro da organização.

2.7.5 Indicadores de Qualidade

Custodio (2015) explica que o indicador de qualidade é medido através do nível de padrão de perfeição e adequação do produto ao seu uso.

Já para Francischini e Francischini (2017) o indicador de qualidade é medido através do nível de produtos aceitos.

2.7.6 Indicadores de Segurança

De acordo com Abrantes (2012) o indicador de segurança é medido pelas horas de trabalho não realizada devido acidentes de trabalhos através de uma análise mensal.

Já para Mattos e Másculo (2011) o indicador de segurança é medido pelo tempo de exposição ao risco em um certo período denominado taxa de gravidade e o número de acidentes em um determinado período denominado taxa de frequência.

2.7.7 Indicadores Absenteísmo

Para Custodio (2015), o indicador de absenteísmo é medido através da soma das horas perdidas por falta dividido pelo número total de horas realizadas vezes 100.

Já para Francischini e Francischini (2017) o indicador de absenteísmo é medido através da porcentagem de ausência do colaborador em relação as horas ou dias contratados.

2.8 ESTRATÉGIA

Segundo Gonçalves (2012) a estratégia pode ser considerada uma resposta teórica e gerencial a crescente complexidade das organizações.

Já segundo Oliveira (2010b) a estratégia trata-se de uma ajuda a organização para alcançar seus objetivos.

2.8.1 Estratégia Institucional

Segundo Queiroz (2007) a estratégias institucionais estabelece a forma como a empresa pode operar e competir sob conduta percebida como legítima por parte dos demais atores sociais.

Já segundo Coelho e Caviue (2008) a estratégia institucional ou empresarial é a definição do âmbito e conjunto de intenção do exercício de atividades da empresa no mercado, de acordo com as suas capacidades atuais e potenciais especializados.

2.8.2 Estratégia Intermediária

Segundo Shultz (2016) a estratégia intermediária é responsável por executar tarefas e o cumprimento de metas.

Já segundo King, Fowler e Zeithaml (2002) a estratégia intermediária ajuda a compreender os pontos fortes das competências existentes na empresa e identifica áreas em que o fortalecimento ou o desenvolvimento destas é necessário.

2.8.3 Estratégia Operacional

Segundo Whittington, Scholes e Johnson (2011) a estratégia operacional é a divisão que compõem uma organização e executam as estratégias em nível corporativo e de negócios.

Já segundo Meirelles (2004) a estratégia operacional cuida diretamente das ações para conseguir melhorar as vantagens competitivas viáveis ou já existentes.

2.9 SUSTENTABILIDADE

Para Boff (2016) sustentabilidade são procedimentos que tomamos para permitir que a terra e seus biomas se mantenham vivos.

Já para Afonso (2006) sustentabilidade é tudo aquilo que atende à necessidade do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras.

3 ANÁLISE DOS DADOS DA EMPRESA

Este capítulo refere-se à análise dos dados coletados da empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais. Os dados foram obtidos através da entrevista informal com o responsável pela empresa e através da observação participativa e não participativa.

3.1 ORGANIZAÇÃO

A empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais é uma organização privada de médio porte, sendo uma empresa de ramo

nacional que possui os recursos necessários para atuar na produção de bens e prestação de serviço, conta com uma gestão e uma estrutura sistêmica afim de atender e alcançar os objetivos e a missão da mesma. Essa organização conta com o desejo de fins lucrativos, normas que ajudam a atingir o propósito desejado, uma hierarquia estabelecida e conta principalmente com a participação de grupos sociais formados por pessoas que utilizam suas habilidades para efetuar uma série de tarefas coletivas, além de contar com a departamentalização, a divisão de trabalho, atribuição de responsabilidades e burocracia.

Pode-se definir a empresa através de uma estrutura formal, pois se tem um planejamento e uma organização possuindo como base a utilização de um organograma e avaliando o funcionamento da empresa podemos observar uma estrutura informal através das relações entre as pessoas que a compõem de uma forma espontânea.

3.2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional da empresa é orgânica e mecanicista. Algumas das características que a fazem ter a estrutura orgânica é possuir flexibilidade para adaptação a mudanças, muitas vezes exigidas por seus clientes e o próprio mercado, existe responsabilidade compartilhada entre setores e seus métodos para solução de conflitos não é arbitrário havendo negociação para solução dos problemas.

Existe também uma estrutura mecanicista que se refere a burocrática que a empresa possui, assim como uma supervisão hierárquica rígida para determinadas atividades como as mais simples e repetitivas, por exemplo, possuir metas bem definidas de produção e a comunicação vertical.

3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional analisada na empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais se destaca pela comunicação de forma clara, apresentando-se no dia a dia dos colaboradores através dos valores compartilhados e intensificados, tendo-se um clima de alto controle comportamental e influenciando os indivíduos.

Observou-se que a cultura é consolidada e faz parte de todas as etapas da organização gerando comprometimento com os valores e reduzindo a rotatividade da empresa, onde a maioria dos funcionários está na organização a muitos anos.

Essas características analisadas mostram que a cultura organizacional deste ambiente é forte, fazendo com que todos os colaboradores saibam o impacto que tem para conseguir atingir os objetivos estabelecidos e estes têm plenos conhecimentos sobre os valores da organização.

3.4 ORGANOGRAMA

A organização analisada utiliza o organograma funcional de forma clara, contendo todos os cargos da empresa e suas respectivas hierarquias vindas de cima para baixo, sendo possível que todos conheçam a estrutura organizacional e saibam a quem se reportam, adotando assim suas respectivas responsabilidades e funções conforme seu cargo facilitando os processos e soluções de possíveis problemas.

3.5 FORMAS DE GESTÃO

Nas empresas, diversas formas de gestão são utilizadas para manter um padrão em suas atividades empresariais para que assim possam alcançar objetivos e as metas desejadas.

A gestão tomada pela empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais é a participativa, onde todos os colaboradores independente de seus cargos ou áreas de atuações são colocados para dirigir-se em processos de tomadas de decisões, ou seja, qualquer um poderá opinar, questionar e propor algo desde que seja para o crescimento da empresa.

Essa forma de gestão traz a empresa um grande potencial, uma vez que é possível que todos tenham voz ativa para ajudar no foco e a chegarem a um objetivo único e final. A partir do momento em que se tem o envolvimento de todos, não só o trabalho é partilhado, mas também os méritos e conquistas, mostrando para o funcionário que ele faz parte do processo.

Como contribuição da empresa pela participação dos funcionários a mesma presenteia seus colaboradores com brindes, festas corporativas, reservas em restaurantes, entre outros.

3.6 MISSÃO, VISÃO E VALORES

A missão, visão e valores, são considerados elementos cruciais para elaboração planos estratégicos, determinações de objetivos e posicionamentos da organização no mercado. Na empresa pesquisada a missão, visão e valores estão disseminados a todos

os colaboradores através de diversos meios, podendo ser facilmente encontrado em editais espalhados por toda a planta da empresa, em grupos *online* e também através do e-mail corporativo.

3.7 OBJETIVOS E METAS

Quando uma empresa é desenvolvida seu foco principal é alcançar os objetivos propostos por meio de metas e estratégias, a fim de desempenhar um trabalho que foca em resultados.

A organização de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais, desenvolve um trabalho constante para conseguir aperfeiçoar seu crescimento e garantir uma boa colocação no mercado afim de minimizar os problemas relacionados a manutenção da performance de qualidade e a busca pela melhoria contínua visando o comprometimento com a qualidade do que é produzido através da implementação de uma série de ferramentas.

Esses esforços visam reduzir a variabilidade através do controle das variáveis existentes nos 6M, elementos básicos de qualquer processo de fabricação. Com eles sob controle, os processos resultarão em produtos de qualidade que atendem às especificações, otimização do uso de insumos e baixos custos de fabricação com considerável redução e/ou eliminação de perdas, retrabalhos, atrasos, custos de garantia, entre outros.

3.8 ESTRATÉGIAS

A estratégia a empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais é aumentar sua participação no mercado e para isso pretende desenvolver as competências dos colaboradores envolvendo a alta gestão até os operadores da fábrica. A organização pretende atingir o nível máximo de qualidade para se manter como um fornecedor qualificado.

A fim de atingir os objetivos a estratégia é continuar melhorando os produtos fabricados para satisfazer a todos os envolvidos. Além disso a empresa conta com uma equipe de colaboradores motivados e empenhados pela busca de atingir com eficácia as metas para conseguirem premiações.

3.9 SUSTENTABILIDADE

A empresa pesquisada é considerada sustentável, pois realiza coleta de lixo seletiva, reutilizam folhas com dados não tão importantes para rascunhos, os colaboradores do setor administrativo utilizam canecas trazidas de casa para evitar copos descartáveis. Além disso foram instaladas placas de captação de energia solar no condomínio.

Existe uma grande preocupação em termos de sustentabilidade, por isso a organização cria eventos como palestras para sensibilização dos colaboradores sobre os problemas do desperdício de recursos naturais e da poluição causada pelo lixo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a realização do presente trabalho foram estabelecidos um objetivo geral e dois objetivos específicos, que se tratavam respectivamente da pesquisa de campo realizada na empresa de componentes e conjuntos plásticos na região de São José dos Pinhais, a realização da fundamentação teórica e a coleta de dados na organização pesquisada, estes objetivos foram atingidos.

Através das metodologias utilizadas obteve-se êxito nos resultados, sendo assim, estas foram de extrema importância para a conclusão dos itens, não sendo possível utilizar apenas a observação não participativa por todos os integrantes da equipe em função do isolamento social estabelecido.

No decorrer da busca pelas informações para a elaboração do presente trabalho encontrou-se algumas dificuldades como localizar referências sobre alguns tópicos da fundamentação teórica, o encontro de temas necessários para a elaboração do mesmo e principalmente o isolamento social devido a pandemia que ocorreu, mas mesmo com essas dificuldades foi possível concluir todos os requisitos e realizar a pesquisa.

Obteve-se também diversos aprendizados sobre o tema organização e a análise da empresa, sendo de extrema importância para nosso crescimento pessoal e profissional.

No decorrer do semestre observou-se diversas informações, todas essenciais para nossa formação e capacitação, sendo assim um futuro tema de pesquisa que chamou a atenção ao passar do tempo foi como motivar os colaboradores, uma vez que esse tema influência em vários outros.

5. REFERÊNCIAS

ABRANTES, José. **Teoria geral da administração: TGA a antropologia empresarial e a problemática ambiental**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2012.

AFONSO, Cintia. **Sustentabilidade caminho ou utopia**. 1. Ed. São Paulo: Annablume, 2006.

ALMEIDA, Marcos Bráulio. **Desafio jovem do Ceará: administração por objetivo em uma instituição sem fins lucrativos**. Ceará: Revista gestão em análise, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/801/323>> Acesso em: 27 mar. 2020.

ANGROSINO, Michael. **Etnografia e observação participante**. 1. Ed. São Paulo: Bookman, 2009.

AZEITÃO, João; ROBERTO, José. **O planejamento estratégico e a gestão estratégica nas PME**. Portugal: Repositório Universidade de Évora, 2010. Disponível em: <<http://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/2876>> Acesso em: 03 abr. 2020.

AZEVEDO, Celicina Borges. **Metodologia científica ao alcance de todos**. 2. Ed. São Paulo: Manole, 2009.

BALCÃO, Yolanda Ferreira. **Organograma: representação gráfica da estrutura**. São Paulo: 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901965000400003&script=sci_arttext&tlng=pt> Acesso em: 15 abr. 2020.

BAUMGARTEN, Jonh. **Pereira. Metas: estratégias inteligentes para traçar e alcançar suas metas**. 1. Ed. São Paulo: Wlsbooks, 2016.

BAZZOTTI, Cristiane; GARCIA, Elias. **A importância do sistema de informação gerencial na gestão empresarial para tomada de decisões**. Cascavel: Revista Ciências Sociais em Perspectiva do Centro de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel, 2003. Disponível em: <<http://saber.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/368/279>> Acesso em: 03 abr. 2020.

BERVIAN, P.; SILVA, R.; CERVO, A. **Metodologia científica**. 6. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BERWANGER, Paulo. **Modelo de organograma integrado entre setores**. Bento Gonçalves: Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2013. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/5516/PAULO+ROBERTO+BERWANGER_.pdf?sequence=1> Acesso em: 19 mar. 2020.

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade o que é: o que não é**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2016.

BOLZAN, João Felipe. **Sustentabilidade nas organizações: uma questão de competitividade**. Regrad - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM - ISSN 1984-7866, 2014. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/438>> Acesso em: 05 abr. 2020.

CARVALHO, João. **Planejamento estratégico: guia para o sucesso**. 2. Ed. São Paulo: Vida Econômica, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001. 259 p., il. p&d.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 1. Ed. São Paulo: Manole, 2014.

CIPOLLA, Francisco. **Economia Política do Taylorismo: Fordismo e Teamwork**. 23. Ed. São Paulo: Revista de Economia Política, 2003. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/PDF/91-4.PDF>> Acesso em: 27 mar. 2020.

COELHO, João; CAVIQUE, Luís. **Plano de marketing: estratégia em ação**. 2. Ed. Portugal: Dom Quixote, 2008.

COMIN, Fabio. **Missão, visão e valores como marcas do discurso nas organizações de trabalho**. Uberaba-MG: Universidade Federal do Triângulo Mineiro, 2012. Disponível em: <<https://dialnet-MissaoVisaoEValoresComoMarcasDoDiscursoNasOrganiza-5631404.pdf>> Acesso em: 19 mar. 2020.

CUSTODIO, Marcos Franqui. **Gestão da qualidade e produtividade**. 1. Ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

DAMIAN, Terezinha. **Gestão de empresa: tópicos especiais em gestão empresarial**. 2. Ed. São Paulo: Paco Editora, 2018.

DICKMANN, Ivanio; DICKMANN, Ivo. **A questão da habitação popular**. 20. Ed. Curitiba: Base editorial, 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ivo_Dickmann/publication/282817334_A_questao_d_a_habitacao_popular/links/561d40cc08ae50795afd7afc/A-questao-da-habitacao-popular.pdf#page=18> Acesso em: 27 mar. 2020.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERLA Alcindo; MATOS, Izabella. **Participação na saúde: teóricas e práticas revitalizadas nos trabalhos do prêmio Sérgio Arouca de gestão participativa na saúde**. São Paulo: Scielo, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902012000500001&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 27 mar. 2020.

FRANCISCHINI, Andressa; FRANCISCHINI, Paulino. **Indicadores de desempenho: dos objetivos à ação - métodos para elaborar KPIs e obter resultados**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

GAMBINO, Ferruccio. **Crítica ao fordismo da escola regulacionista**. Revista outubro, Itália: Universidade de Padova, 2000. Disponível em: <<http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-4-Artigo-04.pdf>> Acesso em: 27 mar. 2020.

GIL, Antônio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, Carlos Alberto. **Estratégia empresarial: o desafio das organizações**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HAMPTON, David. **Administração: comportamento organizacional**. 2. Ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

INAZAWA, Fernandez. **O papel da cultura organizacional e da aprendizagem para o sucesso da gestão do conhecimento**. 14. Ed. Belo Horizonte: Perspectivas em Ciência da Informação, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141399362009000300013&script=sci_arttext> Acesso em: 04 abr. 2020.

JONH, E.; ARTHUR, A. **Fundamentos da administração estratégica**. 2. Ed. São Paulo: AMGH Editora Ltda, 2012.

KING, A.; FOWLER, S.; ZEITHAML, C. **Competências organizacionais e vantagens competitivas: o desafio da gerência intermediária**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n1/v42n1a05.pdf>> Acesso em: 27 mar. 2020.

LLATAS, Maria Virginia (org). **Organização, sistemas e métodos: uma visão contemporânea**. 1. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

LECHAT, Neolle; BARCELOS, Eronita. **Autogestão: desafios políticos e metodológicos na incubação de empreendimentos econômicos solidários**. 11. Ed. Florianópolis: Revista Katálisis, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802008000100009&script=sci_arttext&tlng=pt> Acesso em: 27 mar. 2020.

LIBÂNEO, José. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. 5. Ed. São Paulo: Editora Alternativa, 2004. Disponível em: <<http://www.academia.edu/download/48324968/LIBANEO-Jose-Carlos-CAP-2-Uma-escola-para-novos-tempos.pdf>> Acesso em: 27 mar. 2020.

LISBOA, J; COELHO, A; COELHO, F; ALMEIDA, F. **Introdução à gestão de organizações**. 3. Ed. São Paulo: Vida Econômica, 2011.

LONGO, Gilson Luiz Palma. **Organização de empresas e técnicas comerciais**. 1. Ed. São Paulo: Baraúna, 2011.

LOPES, Ailson. **Inversão do organograma: uma poderosa ferramenta para melhoria da tomada de decisões organizacionais**. Maranhão: Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão, 2019. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/372/273>> Acesso em: 03 abr. 2020.

LOPES, Jorge. **O fazer do trabalho científico em ciências sociais aplicadas**. 1. Ed. Recife: Universitária da UFPE, 2006.

MARTINO, Luís Mouro. **Métodos de pesquisa em comunicação: projetos, ideias, práticas**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

MATOS, J.; MATOS, R.; ALMEIDA, J. **Análise do ambiente corporativo**. 1. Ed. Rio de Janeiro: E-papers, 2007.

MATTOS, Ubirajara; MÁSCULO, Francisco. **Higiene e segurança do trabalho para engenharia de produção**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2011.

MEIRELLES, Manoel. **Sistema de informação: quesitos de excelência dos sistemas de informação operativos e estratégicos**. 2. Ed. São Paulo: Arte & Ciência, 2004.

MELO, F.; BITTENCOURT, J.; BLANCHET, L. **Técnicas de entrevista e interrogatório**. 1. Ed. Curitiba: Intersaberes, 2019.

MENDONÇA, Patrícia; FALCÃO, Domenica. **Novo Marco Regulatório para a realização de parcerias entre Estado e Organização da Sociedade Civil (OSC). Inovação ou peso do passado?** São Paulo: Cadernos Gestão Pública e Cidadania, 2016. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cgpc/article/view/56484/58762>> Acesso em: 02 abr. 2020.

MOTTA, Suely. **Cultura organizacional: comportamento organizacional**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Universidade Unigranrio, 2014.

OLIVEIRA, Djalma. **Sistemas, organização & métodos: uma abordagem gerencial**. 19. Ed. São Paulo: Atlas, 2010a.

OLIVEIRA, Marco. **Comportamento organizacional para gestão de empresas**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010b.

OLIVEIRA, Margareth. **Planejamento organizacional da biblioteca**. Amazônia: Faculdade De Ensino Superior Da Amazônia Reunida Diretoria Acadêmica, 2018. Disponível em: <<https://fesar.com.br/biblioteca/documentos/normas-e-regulamentos/planejamento-organizacional-da-biblioteca.pdf>> Acesso em: 03 abr. 2020.

PICCHIAL, Djair. **Estruturas organizacionais: modelos**. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo, 2010. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33369995/seplan-modelos_de_estruturas_organizacionais_material.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUniversidade+Federal+de+Sao+Paulo+Reitor.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200319%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200319T213721Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=5cea3ee9a42d3db0b48a4538eb543da3c1aa81b57c2bf3f01ccb1676413af957.> Acesso em: 19 mar. 2020.

PICCININI, V.; ALMEIDA, M.; OLIVEIRA, S. **Sociologia e administração: relações sociais nas organizações**. São Paulo: Elsevier, 2010.

QUEIROZ, Marco. **Estratégia institucional no contexto empresarial**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2007. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2234/166827.pdf>> Acesso em: 26 mar. 2020.

REIMER, Johannes.; FAIX, Tobias. **Compreendendo o mundo: análise contextual como uma lente para a igreja**. Curitiba: Esperança, 2015.

REZENDE, Maria. **Organização, coordenação e mudança social em Alberto Torres**. Rio de Janeiro: Revista Estudos de Sociologia, 2000. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/831/692>.> Acesso em: 03 abr. 2020.

RIBEIRO, Renato Vieira. **Estratégia Empresarial**. Curitiba: IESDE Brasil S/A, 2012.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 9. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organização**. 11. Ed. São Paulo: Pearson, 2005.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2009.

ROSA, M; MELO, M; VASSÃO, C; VIEIRA, E; CARVALHO, D; JUNIOR, O. **O. Sustentabilidade empresarial: a importância da sustentabilidade nas organizações**. 10. Ed. São Paulo: Faculdade Don Domênico, 2017. Disponível em: http://www.faculdaadedondomenico.edu.br/revista_don/artigos10edicao/2ed10.pdf> Acesso em: 05 abr. 2020.

SAMUEL, C; CERTO, J; PAUL, P. **Administração estratégica**. 2. Ed. São Paulo: Pearson, 2005.

SHULTZ, Glauco. **Introdução à gestão de organizações**. Porto Alegre: UFRGS, 2016.

SILVA, L.; PASTOR, C.; STÁBILE, S. **A importância do planejamento estratégico no ambiente organizacional: um estudo sobre as dificuldades de gestão**. Curitiba: Administração de Empresas em Revistas, 2015. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/1232>> Acesso em: 04 abr. 2020.

SROUR, Robert. **Formas de gestão: o desafio da mudança**. São Paulo: Revista de administração de empresas, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n4/a05v34n4.pdf>.> Acesso em: 26 mar. 2020.

TENÓRIO, Fernando. **A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n4/a11v45n4.pdf>.> Acesso em: 27 mar. 2020.

WHITTINGTON, R.; SCHOLLES, K.; JOHNSON, G. **Fundamentos de estratégia**. São Paulo: Bookman, 2011.

WOLANIUK, Silvia; HILST, Silvia. **Gestão de segurança empresarial**. Curitiba: Intersaberes, 2018.