

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E EMPRESARIAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

IMPACTO DO TRABALHO EM EQUIPA NAS INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS, ESTUDO DE CASO ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO
TOMBOCO 2022.

Autor: João Almeida

Professor: Simão Figueiredo, Lic.

Luanda, 2024

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E EMPRESARIAS
LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

IMPACTO DO TRABALHO EM EQUIPA NAS INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS, ESTUDO DE CASO ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO
TOMBOCO 2022.

Trabalho de Fim do curso apresentado ao Instituto Superior de Angola, como requisito para a obtenção do título de Licenciado, sob orientação do Prof. Simão Figueiredo, Lic.

Autor: João Almeida

Professor: Simão Figueiredo, Lic.

Luanda, 2024

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a minha família pelo apoio absoluto e incansável em todos os momentos difíceis da minha trajectória académica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus todo-poderoso pelo fôlego de vida concedido sem preço, dia pós dia.

Aos meus pais, aos meus irmãos que tiveram sempre a coragem, fé e confiança condigna de me apoiar durante a jornada académica.

Ao professor Simão Figueiredo, meu orientador e António Sebastião João meu co-orientador, a estes agradeço infinitamente por terem contribuído para o meu crescimento pessoal, académico e profissional, assim como os demais Docentes que admiro e contribuíram na mesma.

Ao Instituto Superior de Angola, a minha eterna gratidão.

Aos meus colegas de sala que sempre tivemos unidos nos momentos bons e ruins ao longo da caminhada.

EPÍGRAFE

Unir-se é um bom começo, manter a união é um progresso, e trabalhar em conjunto é a vitória.”

Henry Ford

RESUMO

O presente trabalho tem como o tema, impacto do trabalho em equipa nas instituições públicas, administração municipal do Tomboco/Zaire 2022, o mesmo apresenta uma pesquisa Descritiva por levantamento de dados, com modelo de abordagem Quali-quantitativa, os métodos estão classificados de nível Teórico, Empírico e Matemático, como pergunta de partida, qual é o impacto do trabalho em Equipa nas instituições públicas, administração municipal do Tomboco/Zaire 2022. Os objectivos foram classificados em; geral, que visa compreender o impacto do trabalho em Equipa nas instituições públicas, administração municipal do Tomboco/Zaire 2022. Trabalhou-se com população de 30 indivíduos e com amostragem Aleatória Simples de 20 indivíduos. Assim sendo, A gestão de equipas se refere a um conjunto de práticas adotadas por líderes e gestores de equipas para assegurar o bom desempenho dos colaboradores. Essas práticas têm como foco melhorar a produtividade e performance dos funcionários, Por fim, Os trabalhadores questionados concordam claramente que, o trabalho em equipa permite um impacto positivo na Administração Tomboco, facto que (19) questionados concordaram com 95%, e 5%. O trabalho em equipa faz com que, os funcionários da Administração municipal combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz, 95%, Com total absoluto 20 indivíduos, foi possível entender que, a falta de espírito de equipa desencadeia a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo, com percentagem de 100%.

Palavras - Chave: Impacto, Trabalho em equipa ; Função Pública.

ABSTRACT

The present work has as its theme, impact of teamwork in public institutions, municipal administration of Tomboco/Zaire 2022, it presents a Descriptive research by data collection, with a Quali-quantitative approach model, the methods are classified by level Theoretical, Empirical and Mathematical, as a starting question, what is the impact of Team work on public institutions, municipal administration of Tomboco/Zaire 2022. The objectives were classified as; general, which aims to understand the impact of Team work on public institutions, municipal administration of Tomboco/Zaire 2022. We worked with a population of 30 individuals and with Simple Random sampling of 20 individuals. Therefore, team management refers to a set of practices adopted by team leaders and managers to ensure the good performance of employees. These practices are focused on improving employee productivity and performance. Finally, the workers questioned clearly agree that teamwork allows a positive impact on the Tomboco Administration, a fact that (19) respondents agreed with 95%, and 5%. Teamwork means that municipal administration employees combine their knowledge, skills and energies to achieve common goals in a more efficient and effective way, 95%, with an absolute total of 20 individuals, it was possible to understand that the lack of spirit teamwork triggers slow work and long-term results, with a percentage of 100%.

Keywords: Impact, Teamwork; Public function.

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela nº 01 – Função.....	35
Tabela nº 02 Idade.....	36
Tabela nº 03 Tempo de Serviço.....	37
Tabela nº 04 - Formação acadêmica.....	38
Tabela nº 05 – Existe um plano de Gestão de Carreira de Equipe na Administração Municipal.....	39
Tabela nº 06 - O trabalho em equipa permite um impacto positivo na Administração Tomboco.....	40
Tabela nº 07 - O trabalho em equipe faz com que, os funcionários combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz.....	41
Tabela nº 08 - A falta de espírito de equipa pode desencadear a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo.....	42
Tabela nº 09 - Em que circunstâncias acontecem mais trabalhos em equipa na administração do Tomboco.....	43
Tabela nº 10 - O trabalho em equipe gera mais produtividade do que o trabalho individual.....	44
Tabela nº 11 - Quais das Situação negativas frequentes na gestão de equipa na administração do Tomboco.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 01 – Função.....	35
Gráfico nº 02 Idade.....	36
Gráfico nº 03 Tempo de Serviço.....	37
Gráfico nº 04 - Formação acadêmica.....	38
Gráfico nº 05 – Existe um plano de Gestão de Carreira de Equipa na Administração Municipal.....	39
Gráfico nº 06 - O trabalho em equipa permite um impacto positivo na Administração Tomboco.....	40
Gráfico nº 07 - O trabalho em equipe faz com que, os funcionários combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz.....	41
Gráfico nº 08 - A falta de espírito de equipa pode desencadear a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo.....	42
Gráfico nº 09 - Em que circunstâncias acontecem mais trabalhos em equipa na administração do Tomboco.....	43
Gráfico nº 10 - O trabalho em equipe gera mais produtividade do que o trabalho individual.....	44
Tabela nº 11 - Quais das Situação negativas frequentes na gestão de equipa na administração do Tomboco.....	45

ÍNDICE

DEDICATÓRIA.....	i
AGRADECIMENTOS.....	ii
EPÍGRAFE.....	iii
RESUMO.....	iv
ÍNDICE DE TABELAS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vi
1. INTRODUÇÃO.....	1
2. CAPÍTULO I. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	4
1.1. Definição de Termos e Conceitos.....	4
1.2. Trabalho em Equipe:.....	4
1.3. Função Pública:.....	4
1.2. Breve Histórico a Respeito Do Trabalho.....	5
1.3. Mudanças e Transformações na Função de Recursos Humanos.....	8
1.3.1. Pessoal/ Relações industriais.....	8
1.3.2. Recursos humanos.....	9
1.3.3. Gestão de pessoas.....	9
1.4. Integração do Trabalho.....	10
1.4. Estrutura da equipe: 10 modos eficazes de organizar a sua equipe.....	10
1.5. A importância do trabalho Equipe.....	18
Ainda assim,.....	19
1.6. Algumas diferenças com o trabalho em equipe.....	21
1.6.1. As principais características do perfil de quem trabalha em equipe.....	21
Proatividade	22
Boa comunicação	22
Gerenciamento de conflitos.....	22
Respeito às diferenças	23
Confiança.....	23
Valorizar o potencial de cada colega.....	23
1.7. Vantagens e desvantagens do trabalho em equipe.....	24
1.7.1. As principais desvantagens do trabalho em equipa.....	26
1.8. Os benefícios do trabalho em equipe.....	27

1.9. Os 5 C's do trabalho em equipa.....	28
1. Comunicação.....	29
2. Coordenação.....	29
3. Complementaridade.....	29
4. Confiança.....	30
5. Compromisso.....	30
Os desafios do trabalho em equipe.....	30
3. CAPÍTULO II. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	32
2.1. Tipo de Pesquisa.....	32
2.2. Modelo de abordagem.....	32
2.3. Métodos de Estudo.....	32
2.4. Técnica e Instrumento.....	33
2.5. Procedimentos para a recolha de dados.....	34
2.6. População e Amostra.....	34
4- CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	35
3.1. Apresentação.....	35
5- CONCLUSÕES.....	46
6 - SUGESTÕES.....	48
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49

1. INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa apresentaremos uma temática que enfatiza sobre o Impacto do Trabalho em equipa nas Instituições Públicas, estudo de caso Administração Municipal do Tomboco 2022.

O trabalho Colaborativo é excelência na resolução das dificuldades nas instituições, estimula a inovação, quanto mais integrados estiverem maior são as chances de obter bons resultados na empresa, Chiavenato, (2014).

Formulação do problema

Os trabalhadores movidos em espírito de equipa no trabalho, aumentam as chances de um trabalho eficiente e eficaz. Na Administração Municipal do Tomboco, com maior frequência, uma única pessoa executa mais de uma tarefa, sem o apoio necessário dos seus colegas de área ou não, com isto, faz com que, os funcionários exerçam as suas funções com maior esforço, leva o baixo dinamismo, e os resultados são alcançados a longo prazo, este facto impede o crescimento e o desenvolvimento das partes. Por este motivo levantaremos a seguinte Pergunta de Partida.

Qual é o Impacto do Trabalho Colaborativo na Administração Municipal do Tomboco/Zaire 2022?

- **Hipótese**

H1: O envolvimento dos trabalhadores em espírito de equipa no trabalho, permite resultado eficiente e eficaz;

H2: Desencadear morosidade do trabalho e resultados a longo prazo.

- **Objectivos**

“Os Objectivos dividem-se em Geral e Específicos, utilizando a conjugação verbal no Infinitivo eles consistem na formulação das pretensões da pesquisa, onde pesquisador define, esclarece e revela os focos de interesse da pesquisa”. (Lakatos & Marconi 2019, p. 28).

Objectivo Geral

Compreender o impacto do trabalho em Equipa nas instituições públicas, administração municipal do Tomboco/Zaire 2022.

Objectivo Específico

“Os objectivos Específicos definem os diferentes pontos a serem abordados, visando confirmar as Hipóteses e concretizar o Objectivo Geral”. Quissua (2019, p. 28).

1. Descrever a evolução histórica do trabalho Equipa;
 2. Ilustrar as Mudanças e Transformações na Função de Recursos Humanos;
 3. Identificar as estruturas de trabalho Equipa da administração municipal do Tomboco/Zaire.
 4. Transcrever os benefícios, as vantagens e desvantagens do trabalho Equipa nas instituições públicas;
 5. Apresentar Sugestões que possam melhorar e contribuir na resolução dos problemas identificados.
- **Delimitação e limitação do estudo**
 - a) Devido a complexidade do tema Delimitaremos a nossa pesquisa na administração municipal do Tomboco, situado na província do Zaire 2022.
 - b) Na mesma abordagem, limitaremos a pesquisa em Matérias voltada o impacto do trabalho em equipa nas instituições públicas.
 - **Estrutura do trabalho**

O presente trabalho terá uma parte **introdutória** que apresentará a problemática, objectivos, hipóteses, justificativo, delimitação, Estrutura do trabalho.

Capítulo I, mostrará a fundamentação teórica, e estará composto por: Definições de termos e conceitos;

Capítulo II, apresentará os métodos, técnicas e instrumentos utilizadas nesta pesquisa para a recolha de dado;

Justificativa

Achamos conveniente debruçar sobre este tema por causa da sua relevância no ambiente de trabalho, primeiro na tentativa de contribuir na melhoria dos serviços administrativos da função pública, segundo, como uma ferramenta de saída na resolução de assuntos ligados a trabalho colaborativo e desenvolvimento dos colaboradores.

Portanto, ao falar em trabalho ou ambiente colaborativo, estamos nos referindo a um local em que a atuação das pessoas ocorre de maneira conjunta, envolvendo todos os colaboradores.

2. CAPÍTULO I. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definição de Termos e Conceitos

1.2. Trabalho em Equipe:

É uma estrutura de interação projetada para facilitar a realização de um objetivo ou produto final, é mais do que uma técnica de trabalho em grupo. Segundo, (Pereira, 2021). Pois, para dar ênfase ao problema identificado, apresentamos as principais características do trabalho Equipe. Segundo, Milkovich, Boudreau, (2010).

Como regra, o trabalho em Equipe tem as seguintes características:

- **Integração.** Os membros de uma equipe verdadeiramente colaborativa são unidos e entendem que terão sucesso como grupo ou fracassarão.
- **Colaboração interna.** Os membros da equipe devem colaborar uns com os outros voluntariamente, sem a mediação de um líder.
- **Comunicação.** As equipes colaborativas desenvolvem um meio de comunicação eficaz para reunir os esforços de todos os membros da equipe. Manter todos na mesma página permite que os membros da equipe reorientem seus esforços conforme necessário.
- **Respeito.** Os membros da equipe devem ser capazes de promover seus pontos de vista sem ofender outros membros da equipe. Isso significa ter autocontrole e um respeito genuíno pelas opiniões e sentimentos de outros funcionários.

1.3. Função Pública:

A instituição pública faz parte da estrutura administrativa do Estado e recebe verba do governo para prestar os seus serviços ao público. Arnaldo (2017). Os funcionários Públicos são designados em geral, todos aqueles que mantêm vínculos de trabalho com entidades governamentais, integrados em cargos ou empregados das entidades político-administrativas, bem como em suas respectivas autarquias direito público. (Sadhana, 2006). Compete às instituições estatais (como os hospitais, as escolas ou as forças de segurança) fazer chegar o serviço público a toda a comunidade. (Equipe editorial de Conceito.de., 2012).

1.2. Breve Histórico a Respeito Do Trabalho

Martins (2012), ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo, o progresso da tecnologia. Heráclito já dizia: o homem que volta a se banhar no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio e nem o homem é o mesmo homem. Isso ocorre porque o tempo passa e as coisas não são exatamente iguais como eram, mas precisam ser estudadas para se compreender o futuro. Para fazer um estudo sobre o que pode acontecer no futuro é necessário não perder de vista o passado. Não se pode romper com o passado, desprezando-o.

Segundo as lições de Waldemar Ferreira, "nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais" | No dizer de Antônio Álvares da Silva a história não termina, aperfeiçoa-se.

Evolução histórica do trabalho em termos mundiais Trabalho vem do latim "tripalium" que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais. Em inglês é utilizada a palavra job" Essa palavra é antiga, remontando a período anterior ao ano de 1400. Job" quer dizer hoje emprego.

Pode ter sido uma variante de "gob" (bocado), um pedaço, naco, bocado. "Job" e "gob" podem ter origem numa palavra céltica "gob" ou "gop" que quer dizer boca. Inicialmente tinha a palavra significado de "pedacinho" de alguma coisa. Os ingleses que chegaram a Plymouth usavam a palavra com o significado de grande monte que seria transportado numa carroça. Posteriormente a palavra job" passa a significar qualquer tarefa que fosse uma peça única de trabalho.

Martins (2012), dizia-se: "comerás o pão com o suor da tua fronte" a primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolve apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal.

As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, no sentido de que agradaria os deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes.

A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante. Num segundo momento, encontramos a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal.

Observamos num terceiro plano as corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. No início das corporações de ofício só existiam dois graus dentro dessas organizações: mestres e aprendizes. No século XIV. surge o grau intermediário dos companheiros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Verifica-se nessa fase histórica um pouco mais de liberdade do trabalhador, porém visavam-se aos interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores, inclusive quanto à continuidade do contrato de trabalho.

As corporações de ofício tinham por objetivo:

- a) estabelecer uma estrutura hierárquica;

- b) regular a capacidade produtiva;
- c) regulamentar a técnica de produção.

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, já se observando, em alguns países, a prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos era promovido ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de ter de pagar taxas para fazer o exame. Nesse período, havia uma espécie de contrato de trabalho entre os companheiros e os mestres, porém inexistia garantia para a continuidade do referido pacto, simplesmente porque não havia uma garantia de o contrato perdurar no tempo. O mestre poderia terminar o pacto, sem que houvesse a necessidade de uma justificativa ou o pagamento de uma indenização.

A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a dezoito horas no verão. Na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho era prestado em média entre **doze e catorze horas por dia**. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno.

Em 1791, logo após a **Revolução Francesa**, houve na França o início da liberdade contratual. O Decreto d'Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A Lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos. O liberalismo do século XVIII pregava um Estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laissez faire, laissez passer, laissez aller*.

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a

mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Num primeiro momento, o contrato de trabalho era celebrado mediante livre acordo entre as partes. Entretanto, constatava-se que o empregador ainda era o senhor do trabalhador, extinguindo a relação a qualquer momento, sem qualquer responsabilidade.

Rodrigues, (1997, p. 65-66), O contrato era rescindido sem pagamento de indenização. Na prática, havia uma espécie de servidão, pois era explorado o trabalho dos menores e das mulheres, que, além de trabalharem jornadas excessivas de doze até dezesseis horas por dia, ainda tinham salários ínfimos. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se nessa época que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt, em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também.

1.3. Mudanças e Transformações na Função de Recursos Humanos

Segundo, (Chiavenato, 2014, p. 53 e 52), afirma que, as três eras ao longo do século XX – da industrialização clássica e neoclássica e a Era da informação trouxeram diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas dentro das organizações. Ao longo dessas três eras, a área de ARH passou por três etapas distintas: RI, RH e GP. Cada abordagem estava ajustada aos padrões de sua época, à mentalidade predominante e às necessidades das organizações.

1.3.1. Pessoal/ Relações industriais

Na industrialização clássica surgem os antigos departamentos de pessoal (DP) e, logo mais, **os departamentos de relações industriais (DRI)**. Os DP eram órgãos destinados a fazer cumprir as exigências legais a respeito do emprego: admissão por meio de contrato individual, anotação em carteira de trabalho, contagem das horas trabalhadas para efeito de pagamento, aplicação de

advertências e medidas disciplinares pelo não cumprimento do contrato, contagem de férias, etc.

Mais adiante, os DRI assumem o mesmo papel, acrescentando outras tarefas, como o relacionamento da organização com sindicatos e a coordenação interna com os demais departamentos para enfrentar problemas sindicais de conteúdo reivindicatório. As pessoas são consideradas apêndices das máquinas e meras fornecedoras de esforço físico e muscular, predominando ainda o velho conceito de mão de obra.

1.3.2. Recursos humanos

Na **industrialização neoclássica**, surgem os departamentos de recursos humanos (DRH), que substituem os antigos departamentos de relações industriais. Além das tarefas operacionais e burocráticas, os chamados DRH desenvolvem funções operacionais e táticas, como órgãos prestadores de serviços especializados. Cuidam do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais, com variadas doses de centralização e monopólio dessas atividades.

Era da Industrialização Neoclássica Informação períodos, 1950 a 1990, Chiavenato, (2014)

1.3.3. Gestão de pessoas

Na **Era da Informação**, surgem as equipes de GP, que substituem os DRH. As práticas de RH são delegadas aos executivos de linha em toda a organização, os quais passam a ser gestores de pessoas, enquanto as tarefas operacionais e burocráticas não essenciais são transferidas para terceiros, é a terceirização (outsourcing). As equipes de GP livram-se de atividades operacionais para proporcionar consultoria interna em nível tático, após 1990.

As pessoas – de agentes passivos que eram administrados – passam a constituir agentes ativos e inteligentes que ajudam a administrar os demais recursos organizacionais. A virada é fenomenal. As pessoas passam a ser consideradas parceiras da organização e tomam decisões a respeito de suas atividades, cumprem metas e alcançam resultados previamente negociados e servem o cliente no sentido de satisfazer suas necessidades e expectativas.

1.4. Integração do Trabalho

A capacitação feita de forma estratégica estimula os colaboradores ao autogerenciamento de suas carreiras, autodesenvolvimento de suas competências para estarem aptas às oportunidades que surgirem dentro da própria organização. (Coelho, 2014).

1.4. Estrutura da equipe: 10 modos eficazes de organizar a sua equipe

Estrutura funcional, estrutura hierárquica, estrutura horizontal. Nós veremos as 10 formas mais eficazes de organizar a sua equipe para ajudar a encontrar o modelo ideal para os seus objetivos, conforme apresentado pelo Asana, (2023).

1. Estrutura hierárquica

O modelo hierárquico é a base da maioria das estruturas organizacionais. A hierarquia está organizada como uma estrutura em forma de pirâmide, com executivos, diretores, gestores e funcionários nesta ordem, do nível mais alto ao mais baixo na cadeia de comando. Esta é, de longe, a estrutura mais utilizada e que cria limites bem definidos entre os membros das equipes, Chiavenato, (2014).

Muitas organizações usam a estrutura organizacional hierárquica tradicional, embora existam inúmeras variações. É possível, por exemplo, optar por uma estrutura cíclica ou baseada em processos, que segue uma hierarquia, mas é representada de formas diferentes.

A quantidade de níveis da sua estrutura depende do tamanho e da complexidade da sua equipe. Grande parte das organizações possui quatro níveis e apresenta a sua estrutura como um organograma empresarial.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Seguir uma estrutura hierárquica simples e direta.
- Oferecer planos de carreira bem definidos.
- Distinguir as especializações dentro de cada função.

Como ela se baseia em um modelo universal, a estrutura hierárquica se adequa à maior parte das as equipes, senão a todas.

2. Estrutura funcional

Assim como o modelo hierárquico, a funcional é outra das estruturas organizacionais mais usadas. Nela, as equipes são agrupadas de acordo com as suas habilidades e conhecimentos. Esses grupos são estruturados verticalmente de cima para baixo entre cada departamento, da diretoria a cada um dos integrantes individuais.

Na estrutura funcional, os diretores (ou outro tipo de autoridade) supervisionam cada departamento. Embora essas equipes variem entre uma empresa e outra, o objetivo da estrutura funcional não muda: ela busca favorecer as capacitações e preparar para o crescimento da organização.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Integrar os especialistas.
- Responsabilizar as equipes.
- Crescimento organizacional.

A estrutura funcional tem como característica fundamental a capacidade de fomentar especialidades de nicho entre departamentos diferentes.

3. Estrutura matricial

A estrutura matricial é a que mais difere das outras porque ela não segue um modelo tipicamente hierárquico. Em vez disso, esta estrutura apresenta-se em grade e as equipes respondem a mais de um coordenador. Em geral, essas relações são estruturadas sob a forma de subordinações primárias e secundárias.

As organizações usam esta estrutura para criar um equilíbrio entre a diretoria e o processo de tomada de decisão.

A abordagem a escolher dependerá da estrutura da sua equipe e do tipo de relação entre gerente e subordinado. A estrutura matricial tem o grande benefício de

criar uma estrutura organizacional equilibrada, já que ela instaura relações hierárquicas entre cada funcionário e vários coordenadores em diferentes departamentos ou divisões.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Um equilíbrio entre unidades e produtos.
- Melhor colaboração e comunicação.
- Fluidez na liderança.

Esta estrutura tende a funcionar com equipes que desejam garantir que a autoridade de tomada de decisões não fique nas mãos de alguns poucos indivíduos, ou ainda, que querem que os membros das equipes sintam que também podem participar desse processo.

4. Estrutura por processos

A estrutura por processos destaca os diferentes processos internos em vez dos departamentos. Semelhante às outras estruturas, ela também é organizada hierarquicamente, com a equipe de diretoria ligada a vários desses processos.

Este tipo de estrutura é adequado em organizações cujos processos, sejam eles novos ou já implementados, precedem os projetos individuais.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Eficiência.
- Crescimento organizacional.
- Assistência com muitos processos diferentes.

Em geral, esta estrutura se adequa às equipes que se concentram mais nos seus processos internos e respectiva eficiência do que nos projetos externos.

5. Estrutura circular

Embora seja visualmente diferente, a estrutura circular segue uma organização hierárquica como muitas outras. Quanto mais próximo do círculo central, maior é o nível de hierarquia do membro de equipe. A diretoria é mostrada no núcleo do círculo, representando a relação fluida com a chefia de cada departamento.

Esta estrutura organizacional mantém todos conectados, mas cada um em seu círculo. A quantidade de círculos na estrutura aumenta até que todos os integrantes se encontrem no nível adequado.

Devido à natureza desta estrutura, ela combina mais com equipes pequenas que desejam favorecer uma comunicação fluida. **Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:**

- Comunicação ágil.
- Fácil transmissão das informações.
- Relações fluidas.

Embora seja diferente de muitas outras estruturas, esta abordagem moderna funciona bem em organizações remotas que precisam de uma comunicação eficaz entre a diretoria e os integrantes individuais.

6. Estrutura horizontal

Diferentemente da forma triangular dos modelos tradicionais, a estrutura horizontal é uma rede interconectada com vários níveis horizontais. Esses níveis incluem todos os graus de liderança, de diretores a gestores, etc. A diferença é que, nesta estrutura, os líderes e os integrantes individuais estão separados por, no máximo, dois níveis, enquanto na abordagem hierárquica vários níveis separam a liderança sênior dos integrantes em níveis inferiores.

A estrutura horizontal é ideal para equipes que desejam criar sistemas centralizados ou unificados que se relacionam a metas em comum.

As relações entre cada um variam de acordo com as suas equipes e o envolvimento dos diretores. A principal função desta estrutura é criar um equilíbrio

entre a diretoria e as equipes interfuncionais. **Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:**

- Aumento de produtividade.
- Alinhamento das metas.
- Clareza organizacional.

Se a sua equipe deseja experimentar um método não tradicional, a estrutura horizontal pode trazer maior impacto na produtividade e na clareza.

7. Estrutura organizacional em rede

Numa estrutura organizacional em rede, as equipes são organizadas sob a forma de redes ou alianças relativas. Esta estrutura é ideal para organizações que requerem trabalhos feitos por equipes externas, têm escritórios em vários locais do mundo ou até que possuem diversos pequenos negócios.

Nesta estrutura, cada uma dessas redes é organizada como uma entidade própria conectada a outras por meio de núcleos concentradores.

Separar equipes em núcleos concentradores permite compartilhar muita informação dentro das redes em vez de compartilhar pouca informação com muitas redes. Isto acontece porque os membros das equipes têm mais possibilidade de saber a quem contactar dentro do seu núcleo particular e a comunicação tende a fluir melhor.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Uma melhor comunicação entre as redes.
- Oferecer aos membros informações de contato claras.
- Especializações dentro dos sistemas.

“Muitas vezes, a estrutura em rede é usada por necessidade. A maioria das organizações evita usá-la, a não ser que a equipe já esteja organizada em algum tipo de rede,” Chiavenato, (2014 p. 50)

8. Estrutura divisional por produto

Em uma estrutura divisional, cada função é agrupada num setor ou departamento específico. Há diferentes tipos de estruturas divisionais especializadas, sendo uma delas a estrutura por produto.

Neste modelo, cada departamento ou setor divide-se em linhas de produtos individuais.

As equipes encarregadas ficam responsáveis por cada linha de produtos. Isso é útil para organizações centradas em produção que desejam definir uma clareza de responsabilidades que transcende os departamentos individuais.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Departamentos semiautônomos.
- Constante aperfeiçoamento dos produtos.

Esta estrutura é ideal para equipes muito envolvidas no desenvolvimento do produto e que preferem um equilíbrio entre o trabalho individual e o trabalho em equipe.

9. Estrutura divisional por mercado

Como o nome indica, a estrutura divisional por mercado concentra-se nos mercados individuais e pode envolver diferentes tipos de indústrias, vários tipos de clientes, etc. Em geral, as empresas que usam esta estrutura agrupam várias marcas sob uma mesma instituição-mãe ou oferecem uma variedade muito diversa de bens e serviços.

Este tipo de estrutura divisional permite estabelecer com clareza as responsabilidades de cada departamento. Em geral, as empresas que usam esta estrutura oferecem uma gama de produtos e precisam de auxílio na organização dos departamentos ao longo das diferentes linhas de produtos.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Poder se concentrar em um mercado de cada vez.

- A especialização das equipes.
- Favorecer as conquistas individuais.

Assim como as outras estruturas divisionais, o modelo por mercado é ideal para equipes que desejam equilibrar tanto o trabalho em equipe quanto o individual.

10. Estrutura divisional geográfica

Este último tipo de estrutura divisional se concentra nas áreas geográficas. Regiões, territórios ou distritos são organizados como divisões distintas, a fim de estabelecer limites claros e definir uma logística entre cada área. Esta estrutura é ideal para organizações que dependem das necessidades dos clientes ou cadeias de fornecimento em regiões específicas, Moscovice, (2003, p. 12)

A divisão do trabalho pode ter um impacto positivo em várias funções, como beneficiar a especialização individual e a valorização de certas áreas geográficas.

Esta estrutura é ideal para equipes que buscam:

- Atender à comunidade local.
- Comunicar com os clientes ou fornecedores da região.
- Melhorar a colaboração da equipe.

Assim como o modelo em rede, a estrutura divisional costuma ser usada por necessidade. Se a sua organização não tem limites geográficos (com escritórios ou funcionários em locais diferentes, por exemplo), não é necessário usar este modelo. Ainda assim, é uma ótima solução para equipes que trabalham em regiões geográficas diferentes.

Estrutura ideal para a sua equipe.

A estrutura organizacional ideal depende de vários fatores, como o tamanho da equipe, o número de diretores, e até mesmo os valores da sua empresa. Embora muitos optem pelos modelos mais tradicionais, outros podem optar pelas versões mais modernas.

O equilíbrio entre a comunicação e a autoridade são dois fatores importantes a levar em consideração na hora de escolher uma nova estrutura, pois esses elementos têm um papel decisivo na dinâmica da equipe.

Estruturas de equipe e comunicação

Para garantir o bom equilíbrio na sua organização, esta deve usar a quantidade certa de comunicação e de transparência. O excesso de comunicação pode causar confusão e esgotamento psicológico do funcionário, enquanto a falta de comunicação pode resultar em uma baixa na produtividade e na repetição de tarefas.

As estruturas de equipe abaixo oferecem um nível equilibrado de comunicação e transparência:

- estrutura matricial;
- estrutura circular; e
- estrutura em rede.

Esses tipos de estruturas funcionam para equipes de desenvolvimento, equipes de marketing e muitas outras.

Estruturas de equipe e a autoridade

Assim como a comunicação deve ser mantida em equilíbrio, a relação entre a autoridade e os integrantes individuais deve ser definida com cuidado. Qualquer grande discrepância entre os funcionários em níveis superiores e aqueles em níveis inferiores pode levar a uma falta de transparência e a problemas de comunicação.

Não é fácil encontrar esse equilíbrio. Por um lado, aqueles em posição de liderança devem ter autoridade sobre áreas de grande impacto na organização. Por outro, limitar a autoridade a alguns indivíduos pode fazer com que os outros membros da equipe se sintam impotentes e desconsiderados.

As estruturas abaixo criam um equilíbrio sobre a autoridade:

- estrutura horizontal; □ estrutura matricial; e
- estrutura hierárquica.

Uma estrutura de autoridade bem ajustada permitirá que a sua equipe contribua com ideias e apresente trabalhos de alto valor agregado.

1.5. A importância do trabalho Equipa

Atualmente as empresas precisam ser inovadoras e promover as mudanças internas necessárias para atender às demandas de competitividade de mercado em tempos de globalização da economia, que exigem novas habilidades dos membros de equipes. As empresas cada vez mais necessitam de equipes produtivas, sinérgicas, criativas cujos integrantes tenham capacidade de se relacionar com as pessoas, sejam motivados, adaptados ao que fazem e comprometidos com os resultados da organização.

Nesse contexto é que o mercado vem dando grande ênfase ao trabalho em equipe, que ainda pode ser visualizado com outras denominações tais como: timebuilding, equipes de alta performance, mini-fábricas, etc., todos em oposição ao sistema tradicional, individualista, tipologia tayloriana/fordista. Isto aponta que o ser humano tem necessidade de agrupamentos, de formar sociedade, a fim de cooptar forças e trocar conhecimento.

Segundo Micheletti (2004), não há dados que comprovem quando surgiu a idéia de reunir indivíduos em grupos em prol de um objetivo comum, mas sabe-se que esta concepção de equipe existe há muito tempo, desde que se começou a pensar no processo de trabalho. Antes de discutir as questões que envolvem o trabalho em equipe e a importância do mesmo para a organização é preciso diferenciar o grupo da equipe.

Para (BIHEL, 2004, p.134) um conjunto de pessoas trabalhando em uma sala já constitui um grupo e a questão primordial para transformar o arranjo de pessoas em equipe é conseguir ativar os relacionamentos interpessoais em atitudes cooperativas e pró-ativas. Percebe-se de acordo com os conceitos de equipes de trabalho, que os fatores mais significativos para definir uma equipe de trabalho, segundo a maioria dos autores são as metas compartilhadas ou propósito comum, a comunicação aberta, e a cooperação ou trabalho conjunto. Observa-se também, que estes fatores permeiam toda a literatura de gestão a respeito do trabalho em equipe, e desse modo pode-se afirmar que fazem parte das principais características de

uma equipe de trabalho, pois delas derivam outras, como o compromisso entre os integrantes, a responsabilidade coletiva, o desenvolvimento de habilidades complementares. Pode-se dizer um grupo é um conjunto de pessoas com objetivos comuns, que em geral se reúnem por afinidades.

O respeito e os benefícios psicológicos que os membros encontram normalmente produzem resultados de aceitáveis a bom. Os grupos podem ser divididos entre grupos primários e secundários: segundo (COOLEY apud MUCCHIELLI, 1975, p.15), nos grupos primários cada um vive com o sentimento do todo, e encontra nesse sentimento os alvos principais da sua vontade. São caracterizados por uma associação e uma colaboração íntimas, de pessoa a pessoa, não importando nem a proximidade física, nem a duração das relações. O que é levado em conta é a qualidade da relação, se pessoal, espontânea, sentimental e inclusiva, bem como a comunhão do objetivo.

Ainda assim,

Segundo o Blog Conceitos do Mundo (2023), o trabalho em Equipe enriquece a humanidade de forma universal e não apenas a um indivíduo. Promove a inovação na produção de informação e a liberdade da economia.

O desenvolvimento do trabalho em equipe a nível global é possível através da internet: uma ferramenta de interconexão mundial e de intercâmbio de dados em grande escala. O trabalho colaborativo **facilita a realização de objetivos de longo prazo**, permitindo que contribuições individuais contínuas se movam livremente em direção à meta.

Porém, existe uma importante margem de coordenação: a dinâmica colaborativa, sendo livre e voluntária, recebe contribuições contínuas que aumentam o valor e a abrangência do projeto. Na verdade, esse tipo de trabalho não busca resultados ótimos em qualidade ou produtividade, mas visa a integração de conhecimentos compartilhados. Segundo o Blog Conceitos do Mundo, (2023).

“Com o **trabalho em equipe** é mais fácil chegar nos resultados esperados e com mais eficiência. Trabalhar em equipe permite que os membros compartilhem recursos e habilidades, o que pode ajudar a identificar soluções inovadoras e alcançar objetivos de maneira mais rápida e efetiva”. Ruiz (2023 p. 2)

“Com o tempo, essa equipe chega a um melhor desenvolvimento de habilidades interpessoais em conjunto. Quando os membros da equipe passam a trabalhar juntos, eles têm a oportunidade de aprender uns com os outros, desenvolvendo suas habilidades de comunicação, resolução de conflitos e liderança”, Segundo Ruiz (2023 p. 1) Essas questões têm grande valor tanto no desenvolvimento de suas carreiras profissionais quanto em suas vidas pessoais, além de trazer para a empresa maior resultado:

- A informação produzida e difundida torna-se um bem público que faz parte de uma rede mundial.
- Promove o pró-comum (utilidade comum) ao permitir o acesso e a utilização das informações ou dos dados.
- As empresas podem fazer uso dos dados obtidos do trabalho colaborativo e obter vantagens para o seu negócio.

Para aperfeiçoar-se o trabalho em equipa é preciso destacar:

Tudo sempre pode ser aperfeiçoado, com o trabalho em equipe não seria diferente. Há diversas formas de garantir o aprimoramento contínuo dos profissionais para trabalhar em times. Chiavenato, (2006).

No tópico anterior, falamos como a liderança pode ser aperfeiçoada para liderar as equipes. A seguir, citamos algumas formas de cada colaborador fazer a sua parte para garantir o sucesso da sua equipe:

- **Exercitar o autoconhecimento:** entender suas características pessoais, forças, fraquezas e habilidades, é importante para uma boa convivência em equipe, além de deixar claro suas aptidões para as tarefas e indicar pontos em que você pode melhorar.
- **Respeitar a opinião dos colegas:** para trabalhar em equipe é fundamental lembrar que nem sempre as pessoas vão concordar com você. Por isso, é importante respeitar ideias divergentes às suas e estar aberto a mudanças.
- **Conhecer bem a equipe:** ao conhecer bem seus colegas, é possível adaptar sua comunicação para evitar conflitos, fazer críticas construtivas de forma positiva, além de saber com quem você se identifica mais, para desenvolver as atividades em conjunto.
- **Se comunicar de forma clara:** é essencial saber se comunicar para conseguir trabalhar em equipe. Ter um diálogo claro e direto, é um requisito

básico para manter um bom clima organizacional, sem ofender as pessoas e sem haver falha na comunicação.

- **Saber escutar:** nunca sabemos tudo, é importante lembrar isso ao trabalhar em equipe. Dessa forma, saber escutar as pessoas ao redor além de agregar conhecimento, também torna o ambiente mais colaborativo e democrático.

Assim como outros pontos em uma empresa, o trabalho em equipe pode ser aperfeiçoado, através de treinamentos e dinâmicas em grupo.

Vale sempre ressaltar que independente do porte da empresa e do tamanho dos setores, sempre existe trabalho em grupo. Isso porque, em geral, o fluxo das atividades depende da participação de diversas pessoas.

1.6. Algumas diferenças com o trabalho em equipe

As principais diferenças entre trabalho em equipe e trabalho colaborativo são:

- Trabalho em equipe. Consiste num pequeno grupo de pessoas que trabalha numa estrutura centralizada e hierarquizada, com chefes e coordenadores, assumindo uma responsabilidade compartilhada em torno da consecução de um objetivo particular.
- Trabalho colaborativo. Consiste em diversos indivíduos que contribuem com seu trabalho voluntário para otimizar o conhecimento que se encontra na nuvem ou em servidores de internet de todo o mundo. Não requer um sistema de hierarquia porque cada indivíduo pode fazer sua contribuição de forma voluntária, segundo seus interesses e capacidades.

1.6.1. As principais características do perfil de quem trabalha em equipe.

Segundo o Milkovich G., Boudreau J. W., (2000), apresentou as principais características.

Em toda equipe é comum que existam pessoas com diferentes perfis profissionais, entretanto, algumas características contribuem para que profissionais distintos caminhem juntos para o mesmo objetivo.

Abaixo listamos algumas das características que são comuns às pessoas que sabem trabalhar bem em grupo. Que tal refletir sobre quais habilidades você precisa adquirir ou aprimorar?

Proatividade

Pessoas que se prontificam a realizar atividades, antecipam as necessidades do time e estão sempre prontas a serem suporte para sua equipe tendem a ter um ótimo desempenho nas relações corporativas. A proatividade é uma característica muito buscada por líderes e gestores, pois pessoas proativas mostram que são comprometidas dispostas a ajudar a equipe a alcançar seus objetivos.

Boa comunicação

Saber se comunicar bem é fundamental para qualquer relacionamento, seja ele pessoal ou profissional. A comunicação interpessoal é uma grande aliada quando o assunto é trabalho em equipe, pois evita ruídos, interferências e desentendimentos.

Sem diálogo não entendemos onde estamos e nem onde podemos chegar. Uma boa comunicação ajuda a alinhar estes pontos para que todos os envolvidos tenham clareza e saibam exatamente o que precisam fazer.

Gerenciamento de conflitos

Seja você líder ou não, saber gerenciar conflitos é uma habilidade que vale ouro no meio corporativo. Saber apaziguar situações tensas e divergências de opiniões que podem gerar discussões sérias é essencial para que a questão não evolua para uma desavença mais séria e que coloque em risco a permanência dos colaboradores e nem prejudique o sucesso do projeto.

Respeito às diferenças

Como falamos lá no início, ter pessoas com diferentes experiências, crenças e visões de mundo é muito comum em equipes. Inclusive, ter toda essa diversidade é super benéfico para toda a empresa. Sendo assim, saber respeitar as diferenças,

valorizar pessoas e incluí-las, geram senso de pertencimento e união, o que é primordial em uma equipe de sucesso.

Confiança

Para que um grupo avance, é preciso que todos os envolvidos estejam comprometidos e confiem no potencial uns nos outros. Afinal, se você não confia no seu colega de trabalho, como poderão executar um projeto juntos?

Valorizar o potencial de cada colega

E por falar em potencial, lembra quando falamos de talentos complementares? Este conceito parte do princípio de que cada profissional tem uma habilidade única, que quando combinada com as demais, produz o melhor resultado possível. Por isso, saber reconhecer os próprios pontos fortes e combiná-los com os de seus colegas é uma ótima habilidade.

Se você identificou que tem algumas das dificuldades que elencamos acima, chegou a hora de deixá-la para trás e aprender a trabalhar bem em grupo!

E mesmo que você não tenha se identificado e sabe que é um bom colega de equipe, o aperfeiçoamento sempre ajuda.

Por isso, trouxe aqui algumas dicas de como realizar um bom trabalho em equipe.

- **Respeite a individualidade e as diferenças:** é preciso aprender a ouvir o outro e a respeitar sua opinião. Claro que existem momentos, como na expressão de preconceitos, que precisamos intervir, mas sempre com respeito. Entender que você é apenas uma parte desse grupo ajuda a ver através da experiência do outro.
- **Não centralize tarefas:** seja aquele que delega em vez de um centralizador. Dividir as tarefas com os colegas ajuda a criar confiança dentro do time e aumenta o espírito de colaboração. Por isso, não centralize tudo em você, compartilhe responsabilidades, prazos e acordos.
- **Seja uma pessoa humilde:** como dissemos, a individualidade é prejudicial, e nesse sentido o orgulho também é. Então, não tenha medo de reconhecer

seus erros e de receber críticas. Ninguém nasce sabendo, por isso faça perguntas e peça a opinião dos colegas.

- **Seja prestativo e colabore:** o sucesso do trabalho em equipe está na colaboração entre os colegas. Por isso, se você precisar de ajuda, peça. E se vir que alguém precisa de ajuda, ofereça. Compartilhe seu conhecimento e esteja presente quando alguém precisar de você.
- **Conheça seus colegas de time:** como dissemos, a conexão é uma grande importância do trabalho em equipe, ela ajuda a melhorar a rotina e o ritmo de trabalho. Então, tire um tempo para conhecer seus colegas e criar laços. Porém, tome cuidado para nunca ser invasivo ou desrespeitoso na sua abordagem.

1.7. Vantagens e desvantagens do trabalho em equipe.

O trabalho em equipe apresenta **vantagens** consideráveis para seus membros, tais como, segundo CHIAVENATO, I. (2016):

- **Maior capacidade de trabalho**, graças à sinergia dos integrantes do grupo .
- **Maior rapidez** de conclusão da obra, devido ao exposto.
- **Maior capacidade de troca de informações** e compartilhamento de experiências.
- **Maior diversidade na abordagem do problema** , o que se traduz em uma riqueza de perspectivas.
- **Reforçar os laços** de cooperação, coesão e espírito coletivo.

Sua capacidade de inovação não tem limites. Embora possamos antecipar certas invenções que poderão se concretizar no futuro próximo, os avanços tecnológicos geram impactos que excedem nossa capacidade de pensamento atual e que são capazes de evoluir de maneira cada vez mais acelerada.

É um dos avanços mais significativos da história, depois da Segunda Revolução Industrial do século XIX. A condição de descentralização permite a colaboração e o uso da informação de maneira universal para todas as pessoas do planeta.

Requer recursos econômicos básicos para sua produção e desenvolvimento, como computadores, dispositivos, sistemas de comunicação, armazenamento digital, entre outros, que se tornaram muito mais acessíveis nos últimos anos nos países desenvolvidos e nos subdesenvolvidos.

E por outro lado, é muito comum que numa entrevista de emprego sejamos questionados sobre a nossa predisposição para trabalhar em equipe, bem como se esta é uma das competências mais valorizadas no mercado de trabalho. É que o trabalho em equipe traz muitos benefícios, entre os quais podemos listar segundo Pereira (2015):

- Melhores resultados do que ao trabalhar individualmente
- Promover a integração das pessoas em uma equipe
- Desenvolvimento de habilidades sociais
- Aumento da motivação dos funcionários
- O sentimento de pertencimento e igualdade se multiplica
- Aceleração da realização de objetivos comuns
- Promoção de estruturas de trabalho mais flexíveis e menos hierárquicas
- Por mais que o trabalho em equipe exija um esforço maior do time, ele também é responsável por trazer muitos benefícios aos envolvidos e a organização. Veja as vantagens de adotar esse método de trabalho!
- Aumenta o desempenho da equipe;
- Agiliza a realização de projetos;
- Trabalha a comunicação dos colaboradores;
- Cria laços e a empatia entre a equipe;
- Aumenta o sentimento de confiança;
- Promove a união da equipe;
- Cria o senso de responsabilidade, grupo e respeito às diferenças;
- Torna o ambiente de trabalho mais harmonioso;
- Promove a troca de experiências e conhecimentos;
- Desenvolve o pensamento analítico;
- Auxilia na obtenção de resultados;
- Desenvolve a tomada de decisão e a resolução de problemas;

- Melhora a alta performance do time.

1.7.1. As principais desvantagens do trabalho em equipa.

- As contribuições do trabalho colaborativo, que se dão de maneira descentralizada, podem ser de grande interesse e valor para os mercados centralizados ou grupos de poder. Por exemplo: uma marca investe em controlar as preferências dos consumidores para induzi-los com anúncios a comprarem o seu produto em vez de outro.
- Os estados e entidades governamentais podem exercer sistemas de monitoramento e inspeção em massa, mas que implicam um controle absoluto que se afasta do conceito de descentralização. Por exemplo, algumas entidades governamentais controlam os limites das transações que os cidadãos podem realizar com o seu dinheiro a nível nacional e internacional.
- Trata-se de pessoas que trabalham para grandes marcas em troca de um emprego terceirizado e pouco remunerado, onde realizam limpeza nas bases de dados, moderam os conteúdos nas redes sociais ou avaliam o funcionamento dos aplicativos.

O trabalho colaborativo é uma experiência sem precedentes na história da humanidade que, devido às inovações tecnológicas, consegue trazer diversas vantagens para a vida nas sociedades atuais. No entanto, também apresenta desvantagens.

Da mesma forma, o trabalho em equipe pode ter as seguintes desvantagens:

- Possíveis tensões em torno da liderança ou mecanismo de trabalho.
- Risco de dispersar a energia do grupo em pequenas atividades desconectadas.
- Atraso dos processos devidos ao excessivo debate.
- A responsabilidade pode se diluir no coletivo.
- Abandono ou trabalho com relutância, quando existem tensões não resolvidas.

1.8. Os benefícios do trabalho em equipe.

Trabalhar em equipe é uma parte fundamental do sucesso em muitas empresas. Quando os membros da equipe trabalham juntos de maneira unida, eles são capazes de alcançar resultados mais eficientes e eficazes do que trabalhando sozinhos, Ruiz (2023 p. 12). Além disso, o trabalho em equipe também oferece muitos outros benefícios, incluindo

- **Comunicação eficaz:** trabalhar em equipe permite que os membros compartilhem ideias e informações. Isso ajuda a identificar soluções inovadoras e a tomar decisões informadas;
- **Divisão de tarefas:** os membros da equipe podem dividir as tarefas e responsabilidades. Torna o processo mais eficiente e aumenta a produtividade;
- **Melhoria da motivação:** trabalhar com outras pessoas pode aumentar a motivação no trabalho. As pessoas se sentem parte de algo maior que está sendo buscado;
- **Desenvolvimento pessoal e profissional:** trabalhar em equipe permite que os membros aprendam uns com os outros e desenvolvam suas capacidades de liderança na resolução de problemas;
- **Solução de conflitos:** quando os membros da equipe trabalham juntos de maneira unida, eles podem resolver conflitos de maneira mais efetiva e construtiva;
- **Maior eficiência:** vários membros trabalhando juntos podem completar tarefas mais rapidamente do que se cada um trabalhasse individualmente;
- **Diversidade de habilidades e perspectivas:** a equipe pode combinar habilidades e perspectivas diferentes para resolver problemas de maneira mais inovadora;
- **Maior satisfação no trabalho:** quando os membros da equipe se sentem envolvidos e responsáveis pelo sucesso do grupo, eles tendem a estar mais satisfeitos e dedicados à tarefa em mãos;
- **Melhor tomada de decisão:** o diálogo em grupo e a colaboração da equipe pode levar a decisões mais informadas e equilibradas para a empresa;

- **Maior responsabilidade compartilhada:** quando várias pessoas trabalham juntas, a responsabilidade por concluir tarefas é compartilhada. Isso ajuda o grupo levando a uma maior sensação de segurança e menos estresse.

1.9. Os 5 C's do trabalho em equipa

Segundo Agencia APD, (2023), existem já várias empresas, publico-privado a encorajar este método. Os especialistas crêm que a implementação destes 5 conceitos traz vantagens tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Em geral, o trabalho em equipe permite que as pessoas combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz.

A união faz a força. Sob esta premissa, as empresas líder utilizam os 5 C's do trabalho em equipa. Especialistas afirmam que, graças a eles, a rotina de trabalho torna-se melhor, pondo em prática técnicas que proporcionam um bom ambiente de trabalho. Ter objetivos comuns ou responder às necessidades da empresa são outros dos fatores que melhoram graças à implementação destas premissas.

O método inclui uma melhoria significativa na qualidade do trabalho e do serviço oferecido aos clientes. Além disso, os colaboradores estão mais envolvidos no seu trabalho, têm melhores resultados tanto em termos de trabalho como de trabalho de equipa, e o objectivo comum é mais fácil de alcançar. Outros factores a destacar são a redução de conflitos e absentismo, bem como o facto de se promover a aprendizagem e a troca de informações.

Os 5 C's correspondem a:

1. **Comunicação,**
2. **Coordenação,**
3. **Complementaridade,**
4. **Confiança,**
5. **Compromisso.**

1. Comunicação

A comunicação é, sem dúvida, um dos pilares do trabalho de equipa. Para que um grupo de pessoas possa realizar o seu trabalho de forma correta, eficiente e com um bom ambiente de trabalho, é necessário que todos os membros tenham a informação necessária para a poderem desenvolver.

É por isso que as **ambiguidades devem ser esquecidas nas equipas de trabalho**. Os canais de informação e os procedimentos devem ser claros para que não haja mal-entendidos ou para que uma pessoa não possa realizar o seu trabalho em tempo útil por não ter todas as indicações claras.

Os líderes devem ser tão transparentes quanto possível com a sua equipa e mantê-los sempre informados das mudanças que os possam afetar. Se alguém descobre através de terceiros algo novo sobre o seu trabalho ou sobre os seus objetivos, isto **pode levar a conflitos e desconfiança**.

2. Coordenação

Deve haver um líder presente em cada equipa de trabalho. Dessa forma, um líder coordena as tarefas e os membros e conhece bem cada um deles, de forma a atribuir o trabalho às pessoas que estão melhor preparadas para cada ponto.

Assim, um líder deve ser acessível aos membros da equipa e ser flexível quando se trata de coordenar de uma forma positiva. Desta forma, os melhores resultados serão obtidos a partir de cada indivíduo.

3. Complementaridade

No ponto anterior falámos sobre o líder e o seu papel na coordenação dos membros da equipa, escolhendo os mais bem preparados para cada tarefa. Bem, a complementaridade é apenas isso, ter pessoas na equipa com conhecimentos e competências particulares para poder **responder às necessidades dos clientes de uma forma global**.

A formação e experiência pessoal e profissional de cada membro da equipa irá enriquecer os resultados do trabalho comum.

Por conseguinte, sempre que possível, é importante formar equipas em que os membros da equipa se complementem uns aos outros. O conhecimento prévio de cada pessoa favorece a coordenação de tarefas. É uma boa opção criar equipas de pessoas com perfis diferentes, mesmo que a coordenação seja mais complexa, **uma vez que isso irá enriquecer os resultados.**

4. Confiança

Para facilitar o trabalho ágil, a confiança deve ser construída na equipa. E também para a ganhar. Uma comunicação transparente ou tempo para os membros se conhecerem é importante para criar essa atmosfera perfeita. É igualmente importante **continuar a construí-la diariamente.** Por conseguinte, o líder deve explicar clara e concisamente o projeto à equipa, as tarefas a realizar por cada pessoa e o objetivo final a alcançar.

5. Compromisso

Se os pontos anteriores acontecerem de forma eficiente, o empenho dos membros da equipa aumentará. O líder, conforme foi salientado, deve assegurar que estão todos conscientes do seu trabalho e dos objectivos comuns, aumentando a motivação de todos os membros. **O compromisso deve ser com o trabalho, com os colegas e com a empresa.**

Em suma, os 5 C's de trabalho em equipa são **fundamentais para obter os melhores resultados.** Assim, é uma questão de valorizar o talento de cada membro para a realização positiva do objectivo final. Se estes conceitos não forem tidos em conta, é difícil para a equipa funcionar como deveria.

Os desafios do trabalho em equipe.

Nem só de maravilhas vive o trabalho em equipe. Muitas vezes não nos atentamos a detalhes que podem impactar negativamente o grupo, e acabamos nos dando conta somente quando o projeto já está em andamento. Por isso, é importante entender quais são esses pontos e como evitá-los.

Líder sem liderança

Todo trabalho em equipe precisa de um líder. Ele ficará responsável por garantir que os colaboradores trabalhem de forma unida e entreguem suas tarefas nos prazos estipulados.

Quando o líder não se atenta aos detalhes, não une a equipe, não questiona como estão as atividades a serem realizadas, e se mostra despreparado para liderar, a execução do projeto pode ir por água abaixo rapidamente.

Por isso é importante escolher um líder que tenha tato, que saiba identificar e solucionar problemas dentro da equipe.

Individualismo

Se um líder despreparado pode mandar tudo pelos ares, o individualismo dos colaboradores pode fazer com que o projeto nem chegue a sair do papel.

Para que o objetivo central da equipe seja concluído, é importante que os envolvidos discutam suas ideias e entrem em consenso sobre a estratégia que será traçada. Quando isso não acontece, dificilmente o objetivo será alcançado.

Objetivos não traçados

A falta de objetivos é um dos maiores motivos para a desordem no trabalho em equipe. Sem isso, é fácil ficar perdido no que deve ser feito e quais são os entregáveis daquele projeto.

Além disso, não traçar objetivos acaba desmotivando os colaboradores e diminuindo o rendimento da equipe. Sendo assim, é importante que os objetivos estejam devidamente traçados e alinhados com toda a equipe.

3. CAPÍTULO II. METODOLOGIA DE PESQUISA

2.1. Tipo de Pesquisa.

Para elaboração deste trabalho optou-se na pesquisa **Descritiva**.

Segundo França (2007, p. 78): Pesquisas descritiva “consiste em estudar as propriedades do objeto ou fenômeno. Ela visa comparar ou analisar aspectos, dimensões, componentes de um determinado objecto.” Nela os fenômenos são observados registrados e interpretados, mas não se manipulam as variáveis”.

O estudo terá como único propósito descrever condições existentes e na possibilidade de levantamento de dados, coadjuvado com análise documental.

2.2. Modelo de abordagem.

Quanto à abordagem, tratar-se-á da abordagem **Quali-quantitativa**.

❖ Pesquisa Quali-quantitativa

Segundo, (França, 2007). “Entende que este tipo de abordagem usa tanto os métodos quantitativos quanto qualitativos, esta categoria de pesquisa possibilita um cruzamento muito maior dos dados e o peso da pesquisa”.

Escolhemos este modelo de abordagem na intenção de apresentar uma pesquisa Subjetiva que envolve descrição de dados, análise documental com opiniões diversas e o estudo de campo opiniões, de forma intender os fenômenos sócias e humanas. E por outra, através da quantificação dos resultados objetivos e palpáveis tendo em conta a população e amostra que envolve a pesquisa.

2.3. Métodos de Estudo

a) Métodos Teóricos

- ❖ **Histórico**, No método histórico, o foco está na investigação de acontecimentos ou instituições do passado, para verificar sua influência na sociedade de hoje; “as instituições alcançaram sua forma atual através de alterações de suas partes componentes, ao longo do tempo, influenciadas pelo contexto cultural particular de cada época.” Lakatos e Marconi (2007, p. 107).

O método Histórico nesta pesquisa, permitirá fazer uma incursão histórica sobre a dinâmica e a evolução do Trabalho em equipa no desenvolvimento dos Recursos Humanos da da Administração do Tomboco.

Hipotético – Dedutivo, Fazendo o uso deste método, um investigador propõe uma hipótese como consequência das suas inferências do conjunto de dados empíricos ou de princípios ou leis que partem do geral e, a seguir, desce ao particular. (Ramos, 2014, p. 115).

b) Método Estatístico

Conforme afirma o Ramos (2014, p. 17), “este método se fundamenta na aplicação da teoria estatística da probabilidade e constitui importante auxílio para a investigação em ciências sociais”.

Devemos considerar, no entanto, que as explicações obtidas mediante a utilização do método estatístico não devem ser consideradas absolutamente verdadeiras, mas portadoras de boa probabilidade de serem verdadeiras.

c) Métodos Empíricos

Bibliográfico: “Visa a busca de informações bibliográficas, permitindo navegar nos pensamentos dos mais variados autores” Para Marconi e Lakatos (2008, p. 47)

Com este tema foi possível consultar diversas escrituras que fundamentam a Importância do Trabalho Colaborativo no desenvolvimento dos Recursos Humanos da mesma.

2.4. Técnica e Instrumento

Técnica

A técnica de recolha de dados será por Questionário, esta técnica nos permitirá entender e recolher os dados sobre o tema em estudo.

Instrumento de Pesquisa

O **Questionário** é o instrumento que será aplicado sob forma escrita com perguntas fechadas.

2.5. Procedimentos para a recolha de dados

Os nossos dados serão recolhidos através das respostas dos questionários obtidos, apresentados em Tabelas e Gráficos configurados a partir do Microsoft Excel e Word, para melhor esclarecimento. No que tange as citações, normas e referências bibliográficas utilizaremos a Norma **APA** (Associação dos Psicólogos Americanos). Em conformidade como regulamento Interno do ISA.

2.6. População e Amostra

População

População (ou Universo) é o conjunto de todos os elementos (pessoas ou objetos) cuja o pesquisador está interessado em estudar. Segundo, (Vasconcellos, 2012).

A população da nossa investigação será constituída de 30 Indivíduos.

Amostra

Segundo (Freitas, 2013) amostra é um subconjunto representativo da população em estudo. Essa representatividade da amostra, ocorre quando ela apresenta as mesmas características gerais da população da qual foi extraída.

A nossa Amostra será composta de 20 Trabalhadores número este equivalente a 66,6 % da População, e a mesma será constituída de forma Probabilística simples.

Tabela 1. Demonstração da população e Amostra.

Indicadores	Masculino		Feminino		Total	Percentagem
População	70	70%	30	30%	100	100%
Amostra	30	60%	20	40%	50	100%

Fonte: Elaboração própria

4– CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

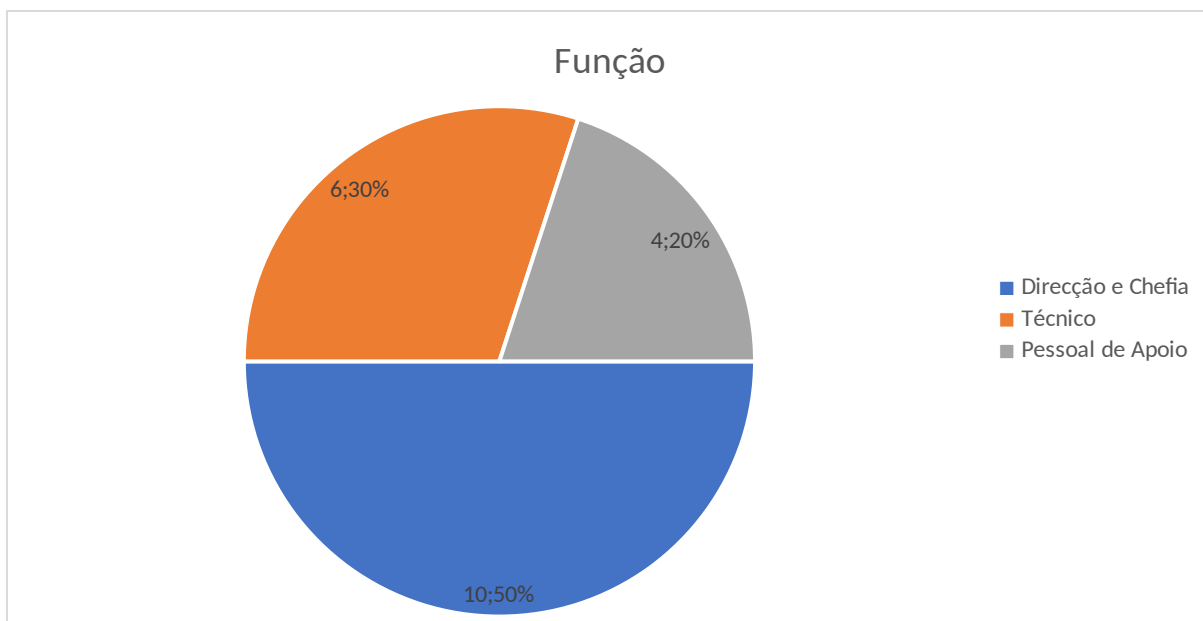
3.1. Apresentação.

Tabela nº 01 - Função

Descrição	Frequência	Percentagem
Director e Chefia	10	50%
Técnico	6	30%
Pessoa de Apoio	4	20%
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 01 - Função



Fonte: Elaboração Própria

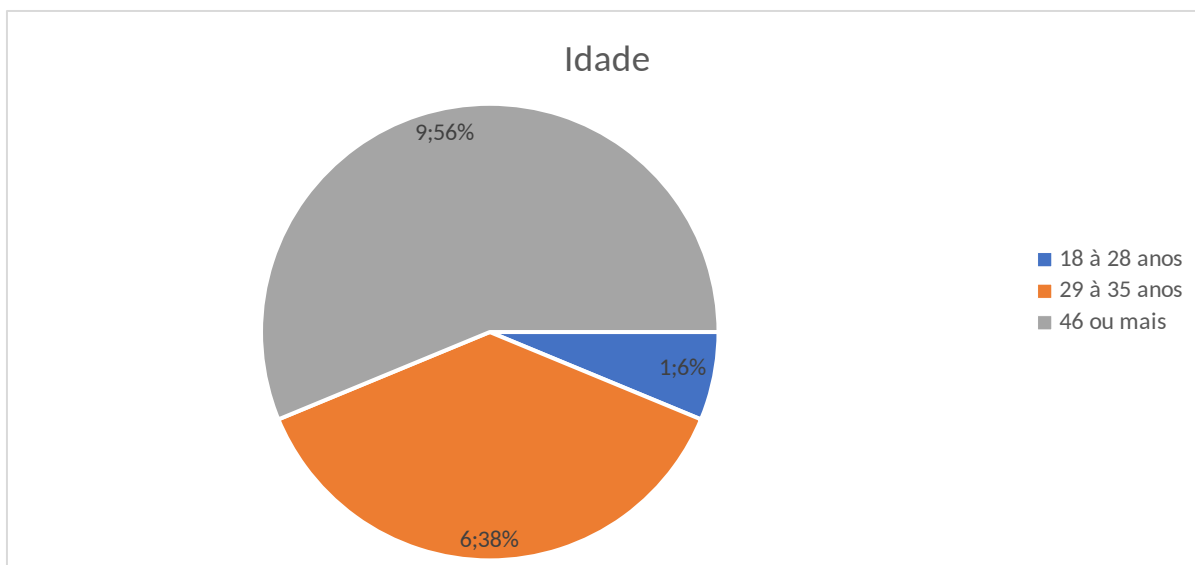
Interpretação: No seu quadro de pessoal a Administração Municipal têm mais trabalhadores na função de categoria de Direção e Chefia, a mesma teve a percentagem de 50%, da nossa amostra.

Tabela nº 02 Idade

Descrição	Frequência	Percentagem
18 à 28 anos	1	6%
29 à 35 anos	6	38%
36 à 45 anos	9	56%
46 ou mais	4	---
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 02



Fonte: Elaboração Própria

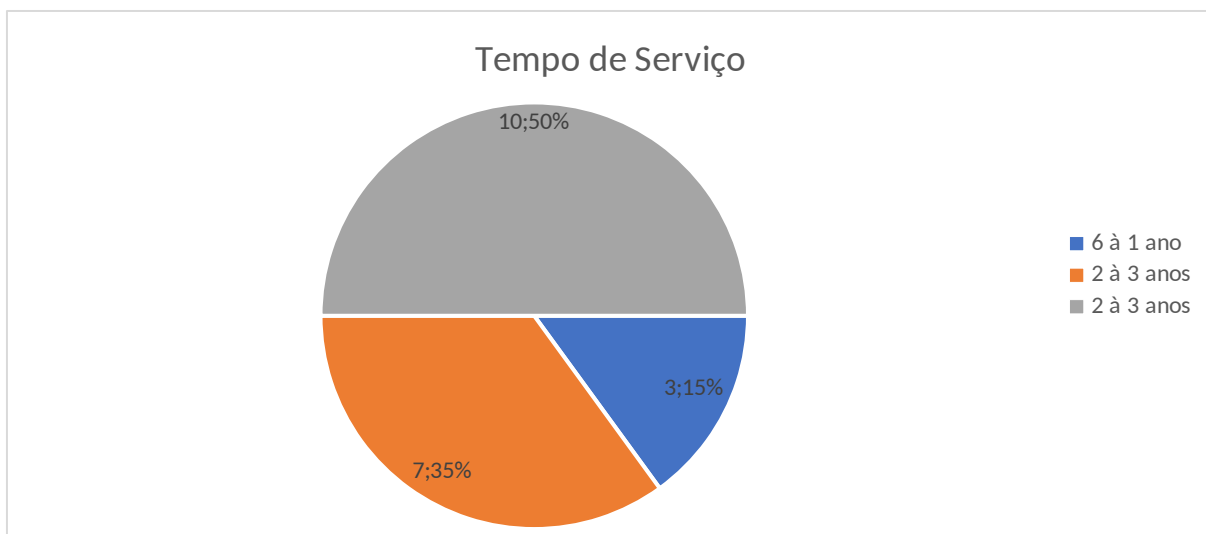
Interpretação: Quanto a idade, os funcionários estão na faixa etária de 46 em diante anos de idade, a seguir-se de 29 à 35 anos. Facto que, não nos levou muitas interrogações, certo que os concursos na administração obedecem aos critérios de contratação pública, e pelo tempo que se espera acaba levando muito tempo.

Tabela nº 03 Tempo de Serviço

Descrição	Frequência	Porcentagem
6 a 1 ano	3	15%
2 a 3 anos	7	35%
4 a 7 anos ou mais	10	50%
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 03 Gênero



Fonte: Elaboração Própria

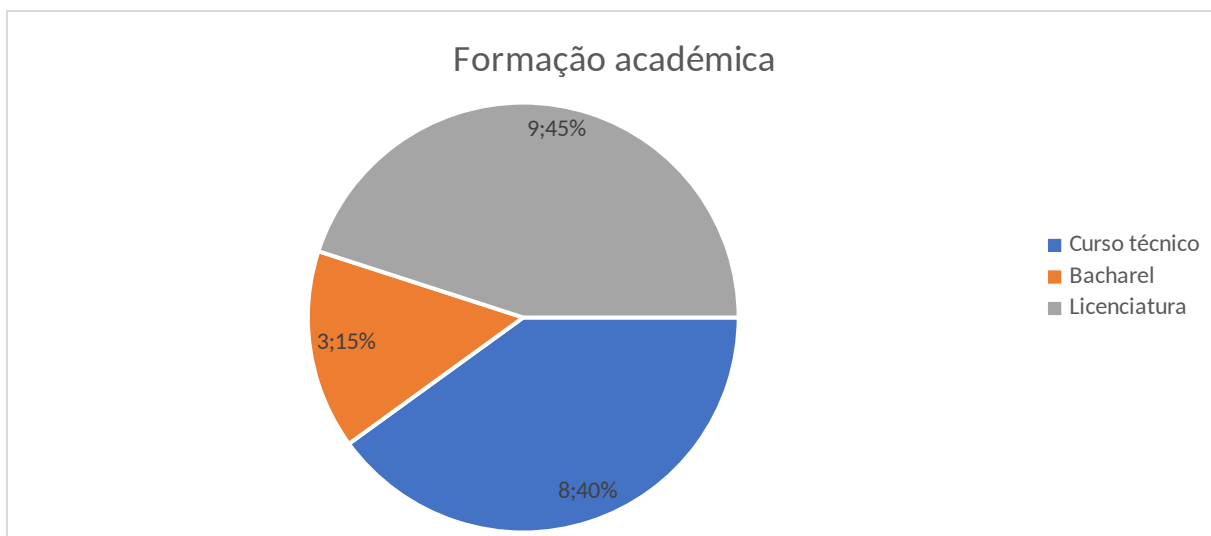
Interpretação: De acordo o gráfico ilustrado, percebemos que, os funcionários da Administração do Tomboco, têm o tempo de serviço de 4 à 7 anos, correspondente a 60%. Seguir-se de 2 à 3 anos.

Tabela nº 04 - Formação acadêmica

Descrição	Frequência	Porcentagem
Curso técnico	8	8%
Bacharel	3	15%
Licenciado	9	40%
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 04 Formação acadêmico



Fonte: Elaboração Própria

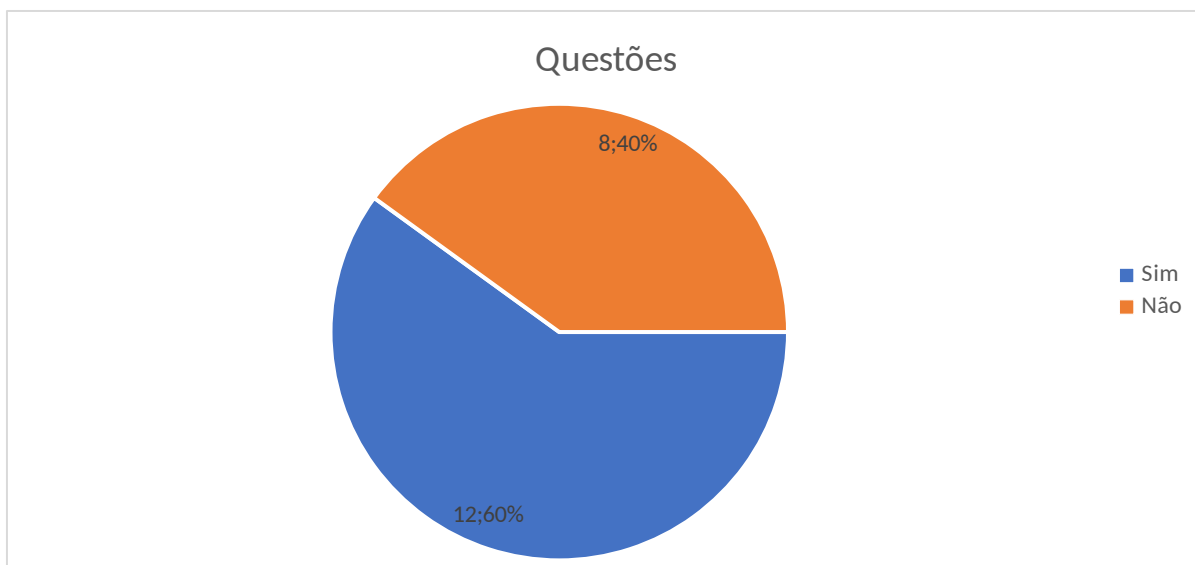
Interpretação: Com a margem 45% percebemos que, os trabalhadores Administração, tem mais formação de Licenciatura, a seguir-se de Ensino Médio com 40%, este facto foi registado porque, as instituições de ensino superior estão muito distantes dos munícipes, este facto até um certo ponto cria constrangimentos para aquisição do acadêmico, os que tem estudo fazem com muito sacrifício.

Tabela nº 05 – Existe um plano de Gestão de Carreira de Equipa na Administração Municipal.

Descrição	Frequência	Percentagem
Sim	12	60%
Não	8	40%
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 05 – Existe um plano de Gestão de Carreira de Equipa na Administração Municipal.



Fonte: Elaboração Própria

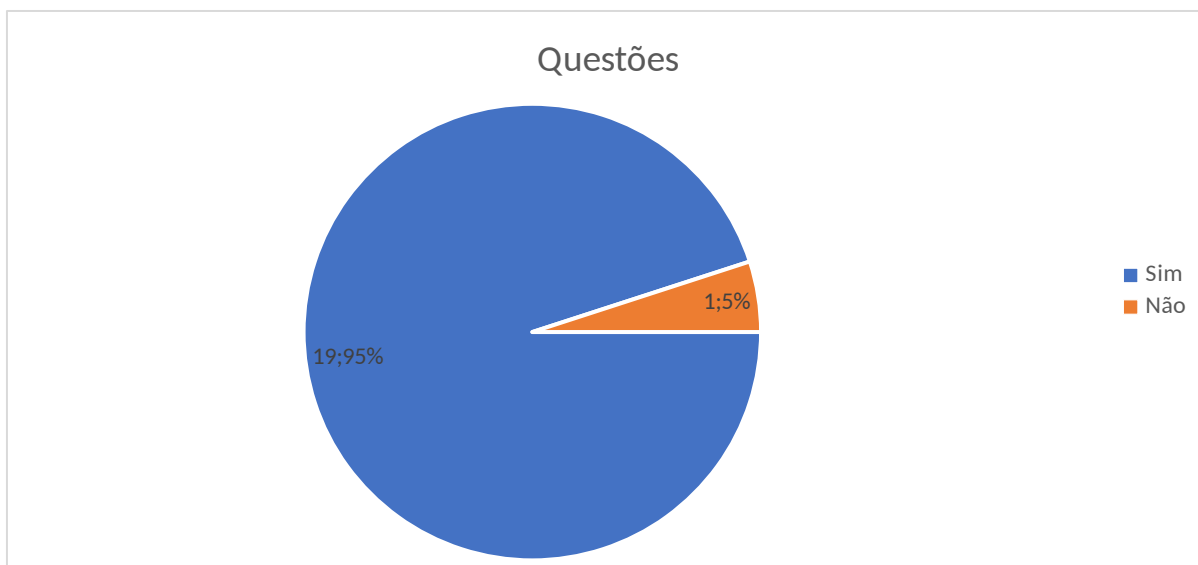
Interpretação: Na Administração Municipal, existe um plano de Gestão de Carreira de Equipa, conforme o grafo acima, 60% dos mesmos concordo que sim, e 40% afirmam não. “A gestão de equipes se refere a um conjunto de práticas adotadas por líderes e gestores de equipes para assegurar o bom desempenho dos colaboradores. Essas práticas têm como foco melhorar a produtividade e performance dos funcionários, já que isso se reflete nos resultados alcançados pelo time, Pereira (2015 p. 115).

Tabela nº 06 – O trabalho em equipa permite um impacto positivo na Administração Tomboco.

Descrição	Frequência	Porcentagem
Sim	19	95%
Não	1	5%
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 06



Fonte: Elaboração Própria

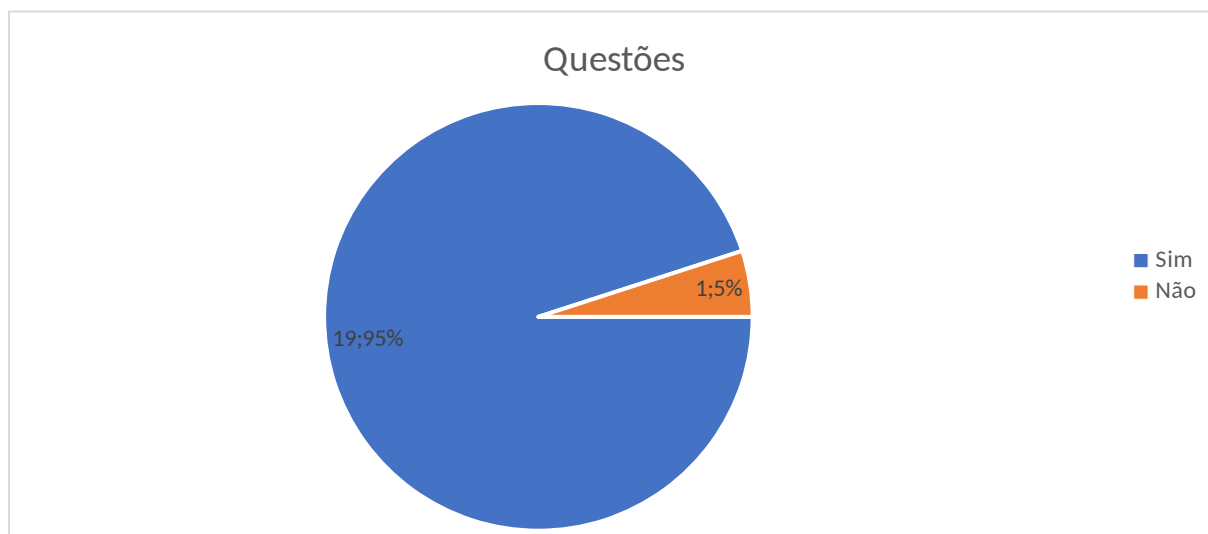
Interpretação: Foi possível perceber, também que, o trabalho em equipa permite um impacto positivo na Administração Tomboco, facto que (19) questionados concordaram com 95%, e 5%. Facto que, os trabalhos feitos em espírito de equipa tem resultado positivamente. Ficamos em unanime com Sadhana (2006 p. 86) que afirmou “o trabalho em equipe é importante para as empresas, pois reúne profissionais com diferentes talentos e habilidades, o que permite uma visão mais ampla dos negócios, além de diferentes formas de pensar e agir”

Tabela nº 07 - O trabalho em equipe faz com que, os funcionários combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz.

Descrição	Frequência	Porcentagem
Sim	19	95%
Não	1	5%
Total	20	100

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 07



Fonte: Elaboração Própria

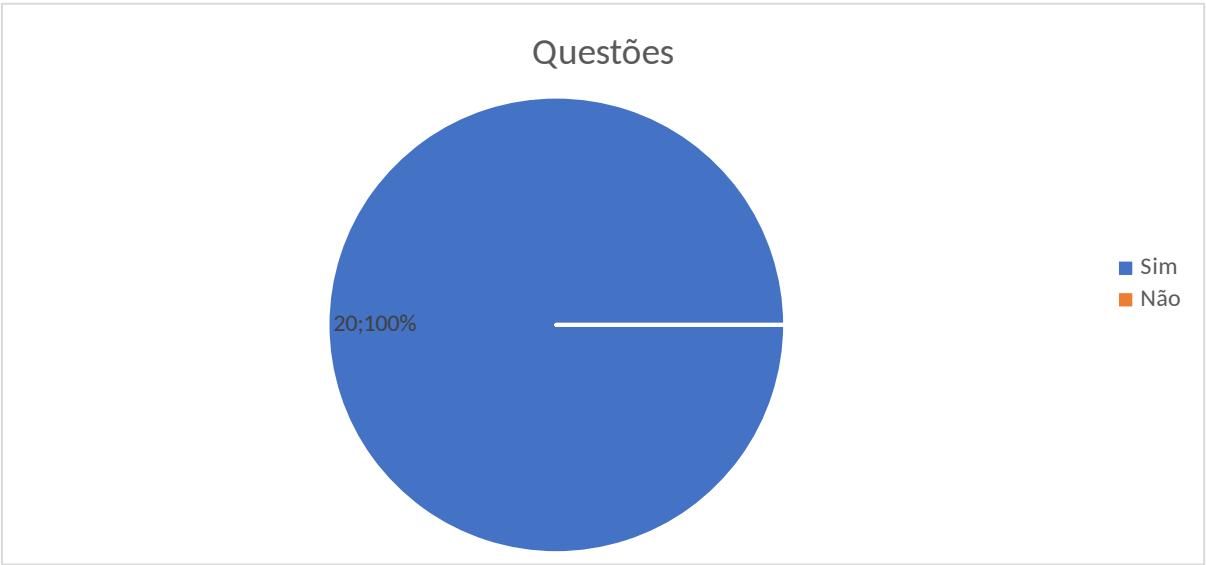
Interpretação: Sobre esta questão 95%, dos indivíduos concordam também que, o trabalho em equipe faz com que, os funcionários combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz. Concordamos assim com Milkovich G., Boudreau, (2010) Qualquer tarefa se torna mais fácil e rápida quando realizada com trabalho em equipe. No momento em que um grupo de pessoas se une para alcançar um objetivo comum, agregando diferentes habilidades, forças, talentos e conhecimento, não apenas os resultados são melhores, como a caminhada se torna mais prazerosa.

Tabela nº 08 - A falta de espírito de equipa pode desencadear a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo.

Descrição	Frequência	Percentagem
Sim	20	100%
Não	0	0
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 08 - A falta de espírito de equipa pode desencadear a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo.



Fonte: Elaboração Própria

Interpretação: Com total absoluto 20 indivíduos, foi possível entender que, a falta de espírito de equipa desencadeia a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo, com percentagem de 100%. No entanto, trabalhar em equipe promove o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo que cada membro aprenda com os outros e aprimore suas próprias habilidades. A importância do trabalho em equipe também se reflete na eficiência e na produtividade.

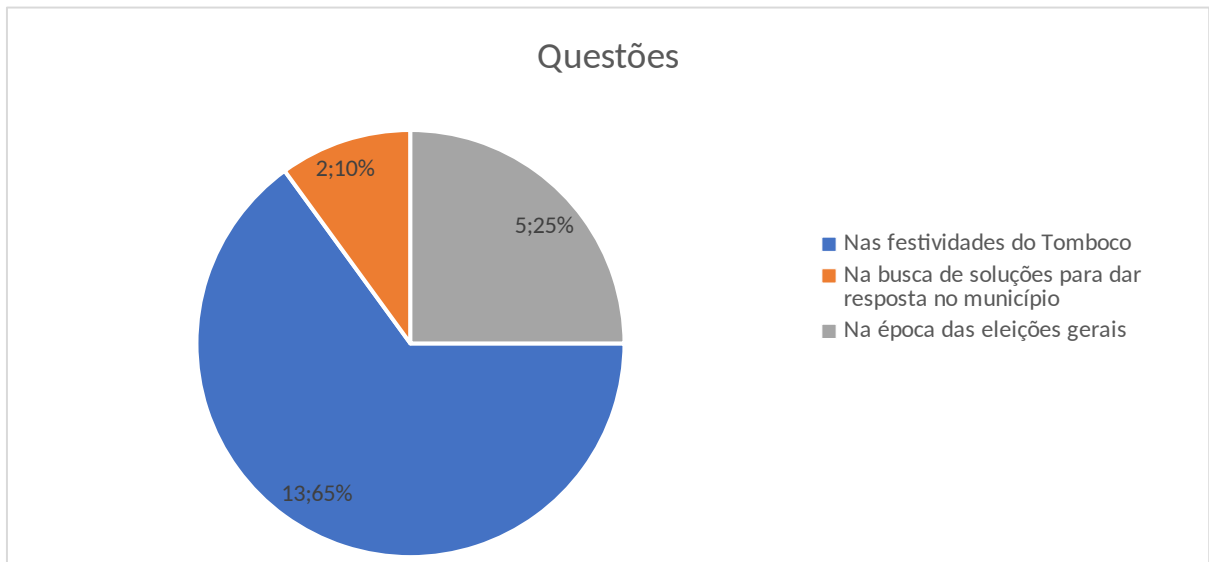
Tabela nº 9 - Em que circunstâncias acontecem mais trabalhos em equipa na administração do Tomboco.

Descrição	Frequência	Percentagem
Nas festividades da vila do Tomboco.	13	65%
Na busca de soluções para dar resposta aos problemas do município.	2	10%
Na época das eleições gerais.	5	25%
Total	20	100%

--	--	--

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 09 - Em que circunstâncias acontecem mais trabalhos em equipa na administração do Tomboco.



Fonte: Elaboração Própria

Interpretação: Bem, foi obvio perceber, e de acordo o gráfico acima, as circunstâncias que precisam de trabalhos em equipa na administração do Tomboco.

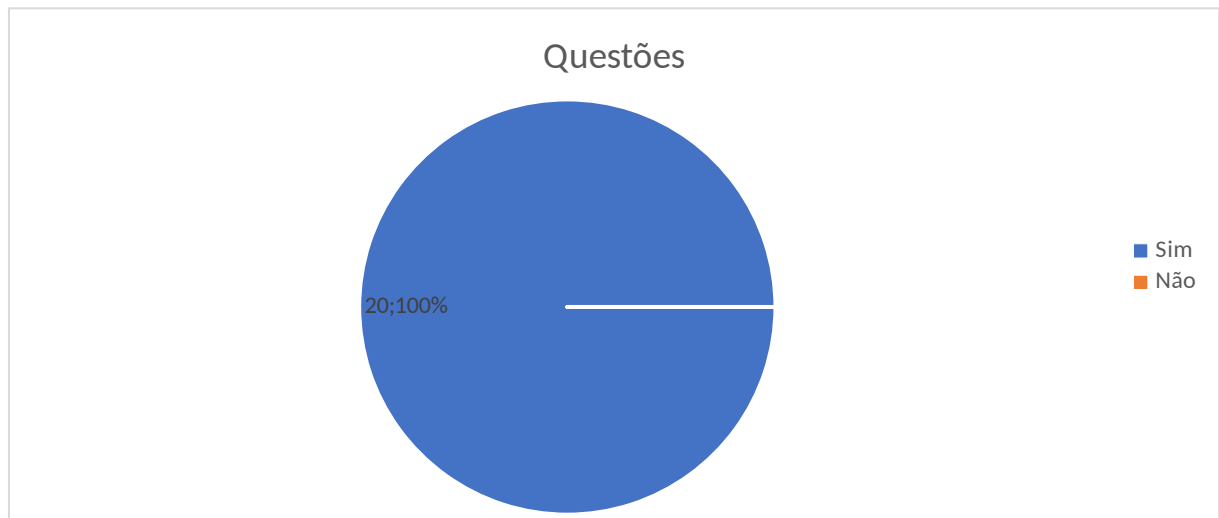
1. Nas festividades da vila do Tomboco, 65%
2. Na época das eleições gerais, 25%
3. Na busca de soluções para dar respostas aos problemas do município, 10%.

Tabela nº 10 - O trabalho em equipe gera mais produtividade do que o trabalho individual.

Descrição	Frequência	Percentagem
Sim	20	100%
Não	0	
Total	20	100%

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 10 - O trabalho em equipe gera mais produtividade do que o trabalho individual.



Fonte: Elaboração Própria

Interpretação: Com maior número absoluto, o trabalho em equipe gera mais produtividade do que o trabalho individual, foi nos confirmado com a margem de 100%, Melhores resultados do que ao trabalhar individualmente, promover a integração das pessoas em uma equipe, Desenvolvimento de habilidades sociais. De certeza, trabalhar em equipe promove o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo que cada membro aprenda com os outros e aprimore suas próprias habilidades. A importância do trabalho em equipe também se reflete na eficiência e na produtividade. De acordo, Chiavenato (2010).

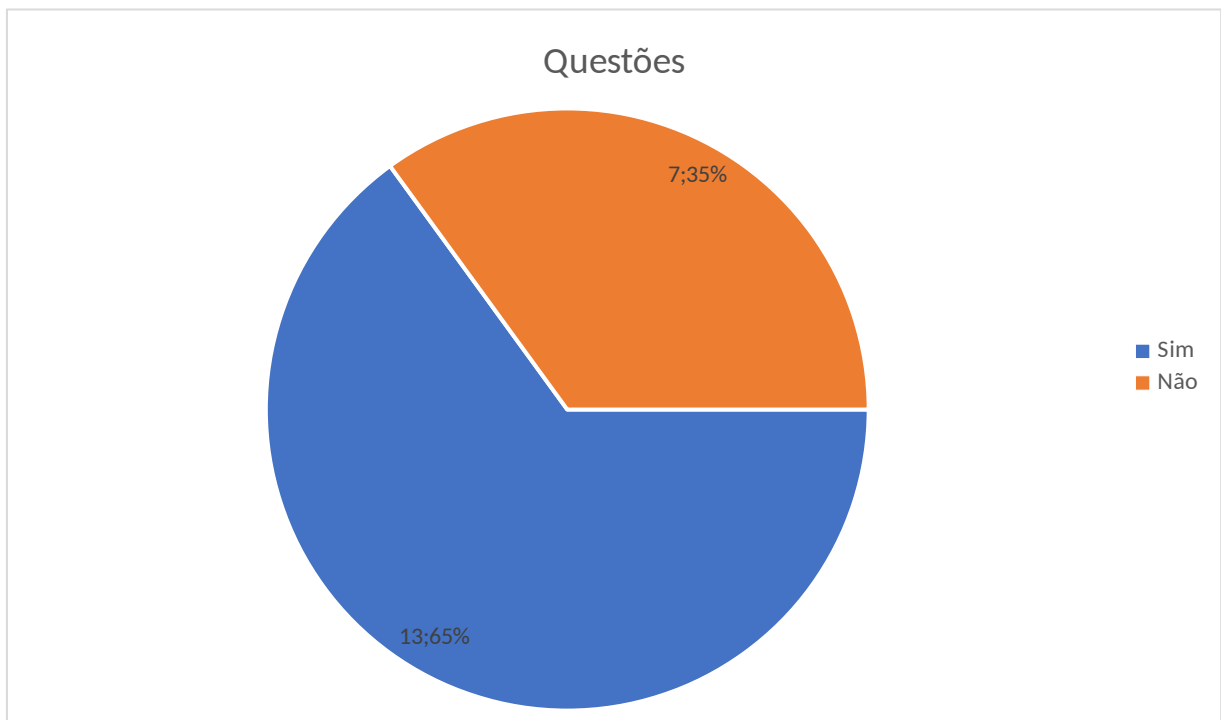
Tabela nº 11 - Quais das Situação negativas frequentes na gestão de equipa na administração do Tomboco.

Descrição	Frequência	Porcentagem
Falta de boa relação no trabalho	13	65%
Falta de comunicação	7	35%
Total	20	100%

--	--	--

Fonte: Elaboração Própria

Gráfico nº 11 - Quais das Situação negativas frequentes na gestão de equipa na administração do Tomboco.



Fonte: Elaboração Própria

Interpretação: No entanto, no sentido de identificar as algumas situações negativas frequentes na gestão de equipa na administração do Tomboco. Foi registada com maior percentagem. A falta de boa relação no trabalho com 65% e a falta de comunicação com a percentagem de 35%.

CONCLUSÕES

Em suma, feitas a investigação e depois da profunda interpretação dos dados foi possível concluir que, o trabalho em equipe na Administração municipal do Tomboco é considerado uma habilidade necessária para que todos os membros atinjam um objetivo comum. Ainda assim, é uma das características mais exigidas pelas empresas hoje, bem como uma habilidade necessária para facilitar o cumprimento das metas pré-definidas.

Na Administração Municipal existe um plano de Gestão de Carreira de Equipa, conforme o grado acima, 60% dos mesmos concordo que sim, e 40% afirmam não. “A gestão de equipas se refere a um conjunto de práticas adotadas por líderes e gestores de equipas para assegurar o bom desempenho dos colaboradores.

Foi possível perceber, também que, o trabalho em equipa permite um impacto positivo na Administração Tomboco, facto que (19) questionados concordaram com 95% sim, e 5% com não.

Concordam na mesma ideia que, o trabalho em equipa faz com que, os funcionários combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz, com 95%.

Com total absoluto 20 indivíduos, foi possível entender que, a falta de espírito de equipa desencadeia a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo, com percentagem de 100%. No entanto, trabalhar em equipa promove o desenvolvimento pessoal e profissional.

O trabalho em equipa gera mais produtividade do que o trabalho individual, foi nos confirmado com a margem de 100%, assim sendo, melhores resultados do que ao trabalhar individual ainda sim promove a integração das pessoas em um só.

As circunstâncias que precisam de trabalhos em equipa na administração do Tomboco. Primeiro é nas festividades da vila do Tomboco, 65%, em seguida, na

época das eleições gerais, 25% e por fim na busca de soluções para dar respostas aos problemas do município, 10%.

Entre as situações que mais desanima o conjunto de colaborador primeiro é a falta de boa relação no trabalho levou 65% e a falta de comunicação com a percentagem de 35%.

SUGESTÕES

Certo que, o trabalhar em equipe promove o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo que cada membro aprenda com os outros e aprimore suas próprias habilidades. A importância do trabalho em equipe também se reflete na eficiência e na produtividade.

Para dirimir os problemas identificados na Administração Municipal do Tomboco, somos com toda vênua sugerir o seguinte:

- Que se cria planos estratégicos e específicos de trabalho em equipa para dar suporte as festividades da vila do Tomboco, na época das eleições gerais e na busca de soluções para dar respostas aos problemas do município.
- De forma continua e conjunta que se intensifique os métodos de partilha de informação, e a boa colaboração entre os funcionários. Através de reuniões específicos, actividades recreativas.

No entanto, o momento em que um grupo de pessoas se une para alcançar um objetivo comum, agregando diferentes habilidades, forças, talentos e conhecimento, não apenas os resultados são melhores, como a caminhada se torna mais prazerosa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, M. M. (2006). *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 6ª Edição. Portugal: Editora Atlas.

Agencia APD (2023) Trabalho em equipa: os 5C's para ter sucesso, Blog, disponível em: <https://www.apd.pt/5c-do-trabalho-em-equipa-para-ter-sucesso/>

Cunha, F. L. (2001). *Alfabetização e Dificuldades de aprendizagem*. Brasília. (mimeo).

Equipe editorial de Conceito.de. (2012) *Funcionário público - O que é, conceito e definição*. Atualizado em 20 de Janeiro de 2021. Disponível em: Conceito.de.

Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas*

Chiavenato, I. (2014). Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos

França, L; Vasconcellos, A. (2007). *Manual para normalização de publicações técnico-científicas*. 8. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: UFMG.

Freitas, C. C. (2013). *Trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2ª Edição. Novo Hamburgo-Rio Grande do Sul-Brasil.

Milkovich G., Boudreau J. W., (2000) *Administração de recursos humanos*, Atlas: São Paulo.

Milkovich G., Boudreau J. W., (2010) *Administração de recursos humanos*, Atlas: São Paulo, 2º edição.

Marconi E.M . Lakatos M. (2007) *Fundamentos Metodológicos Científicos*. São Paulo.

Pereira C.C (2015). *Gestão de Recursos Humanos*. disponível por *Angola2learn. Luanda-Talatona*.

Quissua, A. (2019). *Introdução à Metodologia de Investigação Científica*.

Editora: Carlos Francisco, 1ª ed. Luanda.

Ramos. 2014 *Metodologia de Investigação*. Ed. Altas-editora, Portugal.

Sadhana N. (2006). *In quest of Indian folktales: Pandit Ram Gharib Chaube and William Crooke*. Indiana University Press.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO DE RECOLHA DE DADOS.

Este Questionário serve como Instrumento Metodológico que enquadra-se numa investigação no âmbito de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, a fim de produzir a respetiva monografia no Instituto Superior de Angola, como tema, **IMPACTO DO TRABALHO EM EQUIPA NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS, ESTUDO DE CASO ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL DO TOMBOCO 2022/2023**. Os indivíduos questionados exercem actividade profissional na *Administração Municipal do Tomboco*. Enquanto os dados de Identificação pessoal servem apenas para efeito de Interpretação das restantes questões, no entanto, todas as informações recolhidas são estritamente confidenciais.

Função:

- () Direcção e Chefia administrativo; () Pessoal de apoio;
() Técnicos;

Idade: () 18 a 28; () 29 a 35 anos; () 36 a 45 anos; () 46 ou mais.

Género: () Masculino; () Feminino

Tempos de Serviço:

() 6 mês à 1 ano; () 2 à 3 anos; () 4 a 7 anos; () 7 ou mais anos.

Nível de Ensino Frequentado:

- () Curso Técnico - Profissional () Bacharelato

() Licenciatura

() Pós-Graduação

() Doutorado

Situação Profissional:

() Contratado;

() Efetivo;

() Trabalho Temporário;

Questões:

1. Existe um plano de Gestão de Equipa na Administração municipal do Tomboco?

a) Sim ()

b) Não ()

2. O trabalho em equipa permite um Impacto positivo na Administração Municipal do Tomboco?

a) Sim ()

b) Não ()

3. O trabalho em equipe permite que os funcionários combinem seus conhecimentos, habilidades e energias para alcançar metas comuns de maneira mais eficiente e eficaz?

a) Sim ()

b) Não ()

a) As Vezes ()

4. A falta de espírito de equipa pode desencadear a morosidade de trabalho e resultados a longo prazo?

a) Sim ()

b) Não ()

b) Nem sempre ()

5. Em que circunstâncias acontecem mais trabalhos em equipa na administração do Tomboco?

a) _____ / _____

6. O trabalho em equipa gera mais produtividade do que o trabalho individual?

a) Sim ()

b) Não ()

7. Quais das Situação negativas frequentes na gestão de equipa na administração do Tomboco?

a) _____ / _____

Grato pela Atenção dispensada,

ANEXOS