

Cultura organizacional: Trabalho em grupo de no máximo 5 componentes
Valor do trabalho até: t20pontos



O grupo deve utilizar como referência para resolver este caso, o aprendizado da aula passada e a bibliografia:

Capítulo 2 (páginas 23 a 36) do livro: **Gestão do Fator Humano – Uma Visão baseada em Stakeholders**

Autor: HANASHIRO, Darcy Mikito & Maria Luiza
react-text: 1239 ISBN: /react-text react-text: 1240 978850208897

Este livro está disponível na biblioteca digital
Para o link abrir via qr code ao lado, você deve
Estar logado na biblioteca digital

O caso a seguir é real e trata-se de uma empresa brasileira. A Antunnys Máquinas Flex Ltda. (AMF) é uma indústria de máquinas injetoras (que fabrica objetos de polietileno-plástico, tais como brinquedos, utilidades domésticas, embalagens, pet etc.). De médio porte, apesar de pouco conhecida no mercado, a indústria vem crescendo rapidamente, pois suas máquinas possuem uma tecnologia bastante sofisticada em relação às concorrentes.

Em 1995, quando foi criada por seus quatro sócios, seu quadro de funcionários era 207; e, hoje, conta com 543 empregados. Há quatro áreas: financeira, administrativa, recursos humanos e de vendas. Cada um dos sócios é responsável por uma área específica, embora todos “opinem” nas quatro áreas. Os sócios contrataram uma consultoria externa, visando a realização de um diagnóstico organizacional, pois, nos dois últimos anos, o seu turn-over está por volta de 50% anuais.

O diagnóstico revelou que, apesar do notável crescimento, é uma empresa “engessada pela burocracia”. Negociar um projeto de construção de uma máquina pode durar até dois meses. O sócio responsável pela área de vendas está muito aborrecido e preocupado com os concorrentes, que podem ser mais ágeis em suas decisões e, com isso, a AMF pode perder importantes clientes. Ele afirma que seus sócios revisam várias vezes as cláusulas dos contratos a serem fechados. A consultoria identificou também que a área de RH da empresa possui políticas e ações muito mais orientadas para a área operacional que para a estratégica, por determinação dos sócios. O estilo gerencial que predomina na empresa é centralizador e não há tempo para reuniões ou “discussões informais” na hora do cafezinho...

Obs: turn-over: um conceito frequentemente utilizado na área de Recursos Humanos (RH) para designar a rotatividade de pessoal em uma organização, ou seja, as entradas e saídas de funcionários em determinado período de tempo.

Pedimos que o grupo discuta e proponha ações concretas, para que a que a AMF consiga reestruturar sua cultura visando torná-la estratégica, de modo a ficar compatível com a demanda competitiva do mercado.

Além do material citado, o grupo deverá procurar exemplos de ações adotadas com sucesso por empresas reais que vivenciaram uma situação parecida com a da AMF.

Todos os grupos devem realizar a atividade em folhas manuscritas, na primeira página deverão constar o nome, ra e turma de todos os componentes com do grupo.

Os grupos podem ser compostos por elementos de várias turmas, ex: comex, economia, rh etc.

Este projeto visa o desenvolvimento contínuo, portanto, os grupos deverão apresentar seus trabalhos fora do horário de aula, para que o professor possa avaliar o desenvolvimento, conforme cronograma:

1ª apresentação: semana do dia 16/04

2ª apresentação: semana do dia 23/04

entrega final do trabalho: até dia 04/05 na sala dos professores diretamente ao professor ou a Giovanna.