

## **Estrutura Organizacional**

A estrutura organizacional é uma representação da forma como o capital humano é alocado na empresa com base nos objetivos traçados para o negócio. Isso diz respeito ao desenho de cargos, funções e departamentos, além da relação entre líderes e seus liderados.

Algo que considera ainda o estilo da empresa, seu ramo de atuação e os objetivos do negócio. A estrutura organizacional conta com uma representação gráfica, em forma de organograma, que indica qual é o sistema hierárquico adotado. Em outras palavras, indica como os departamentos se relacionam e quem responde a quem dentro da empresa.

### **Estrutura Organizacional Formal E Informal**

Sobre a compreensão do que é a estrutura organizacional das empresas, ainda precisamos falar sobre a diferença entre estrutura formal e a informal.

A forma é aquela estrutura que segue o organograma desenhado com base em análises e planejamentos que consideram hierarquia, necessidades e normas de conduta.

Ela é documentada e costuma ser apresentada quando há contratação de um novo colaborador ou em circunstâncias afins.

Por sua vez, a estrutura organizacional informal é a que surge espontaneamente a partir do convívio entre os trabalhadores que compõem os quadros da empresa.

Ainda que seja possível buscar alinhá-las da melhor forma, ambas coexistem, fazendo parte da realidade de qualquer organização.

Existem diferentes tipos de estrutura organizacional; dos mais tradicionais ou clássicos a outros considerados mais inovadores e modernos. Cada um tem seus objetivos, além de vantagens e desvantagens.

Essa avaliação deve ser única, ou seja, pensada para cada empresa entender o que pode favorecer a dinâmica interna e a conquista de objetivos.

A seguir, apresentaremos cinco que representam as principais formas de estrutura e organização usadas atualmente. Acompanhe:

#### **1. Estrutura Linear**

Também conhecida como hierárquica, vertical ou piramidal, a estrutura linear é a mais clássica de todas, justamente por ser a mais antiga.

Se baseia na organização dos antigos exércitos em que cada pessoa responde à outra que está em um nível hierárquico logo acima, sem haver sobreposição.

O desenho é de uma hierarquia bem estruturada na qual o poder tende a ser mais centralizado. E é certo que isso tem pontos positivos e negativos.

#### **Vantagens**

Essa é uma estrutura simples, de fácil entendimento e econômica. Todos conseguem entender a quem devem responder.

É também bastante comum e aceita na maioria das empresas, inclusive por indicar claramente qual o caminho possível de crescimento que um colaborador pode traçar.

Importante ressaltar que esse tipo de estrutura tende a funcionar melhor em empresas de menor porte.

#### **Desvantagens**

Em contrapartida, essa é uma estrutura mais engessada que tende a aumentar o nível de burocracia dos processos.

Isso pode frear avanços de inovação e fazer com que haja uma distância maior entre os departamentos.

Um cenário como este pode levar os colaboradores a pensarem mais nos setores dos quais participam do que na empresa como um todo. Algo que o RH precisa acompanhar com atenção.

Além do mais, esse tipo de estrutura organizacional pode ocasionar mais falhas de comunicação e desfavorece a cooperação, bem como o espírito de equipe.

## **2. Estrutura Funcional**

A estrutura funcional é a que divide a empresa em departamentos, sendo a mais comum nas organizações. Os profissionais são alocados de acordo com sua área de atuação, sendo que cada departamento tem um líder.

Se sua empresa fala em departamento de marketing, departamento de finanças e afins, é provável que já exista uma estrutura organizacional funcional aí, mesmo que esta não tenha sido conscientemente desenhada.

### **Vantagens**

Esse tipo de estrutura organizacional acaba sendo um incentivo à especialização porque só atuam em um departamento e, mais importante, só crescem nesse departamento os que aprofundam em sua área de conhecimento.

Além do mais, contribui para um maior nível de cooperação entre os membros da equipe e funciona bem para empresas de maior porte.

### **Desvantagens**

Por outro lado, esse tipo de estrutura pode dificultar a comunicação entre um departamento e outro, inclusive pela possibilidade de algum conflito ou sobreposição de lideranças.

Aliás, essa “departamentalização” tende a dificultar a sinergia entre os departamentos, prejudicando a visão sistêmica.

Por se basear em uma forma de divisão mais complexa, essa estrutura organizacional não funciona bem em empresas de menor porte.

## **3. Estrutura Matricial**

A estrutura matricial faz parte dos tipos clássicos, como as apresentadas anteriormente, mas é a mais moderna das três.

Isso porque organiza com base no departamento (função) e no projeto a ser executado.

Nesse tipo de estrutura, cada colaborador passa a ter duas lideranças: uma de linha, que é o “chefe” de departamento, e outra de projeto, e o objetivo é buscar o máximo desempenho possível.

Em outras palavras, empresas que seguem a estrutura matricial têm equipes multidisciplinares lideradas por gerentes de projetos.

Essas equipes, porém, também respondem à alta gestão.

### **Vantagens**

Entre os pontos positivos desse tipo de estrutura e organização está o fato de que equipes multidisciplinares tendem a ser mais adeptas à colaboração e podem executar seus processos e projetos mais rapidamente.

Como há pessoas de diferentes áreas de conhecimento envolvidas, é natural que os departamentos estejam mais próximos. Além do mais, é mais fácil controlar os resultados.

### **Desvantagens**

Como nem tudo são flores, a dupla liderança pode abrir margem para problemas no processo de tomada de decisão, além de deixar os colaboradores confusos quanto a quem reportar cada coisa.

Assim, é muito importante que a estrutura seja bem desenhada e explicada a todos para funcionar bem.

#### **4. Estrutura Divisional**

Por sua vez, a estrutura organizacional divisional é usada quando existem diferentes frentes de produção na empresa separadas de acordo com seu objetivo.

Essa forma de organização se aplica a empresas que trabalham com produtos variados, atendendo a diferentes públicos ou regiões.

Entende-se que, em um cenário assim, a empresa se divide em frentes independentes e autônomas. Cada uma responsável pela produção de um produto ou por um serviço.

Um exemplo é a indústria de bebidas que pode ter uma divisão inteira responsável pela produção de sucos naturais e outra para a produção de refrigerantes.

##### **Vantagens**

A independência entre as divisões permite que cada uma foque em seu mercado e na sua atuação, o que viabiliza tomadas de decisão mais rápidas.

Outro ponto positivo é que é possível evitar sobrecargas de nível estratégico, permitindo que cada divisão adote medidas condizentes com seu público e mercado sem conflitos.

##### **Desvantagens**

Por outro lado, pode haver competitividade desnecessária entre as divisões. A empresa, como um todo, pode encontrar dificuldade para manter o padrão de qualidade e para distribuir o orçamento de forma adequada.

#### **5. Estrutura Em Rede**

A estrutura em rede aparece entre as mais modernas, tendo ganhado força e novas formas graças a situações como o home office.

É uma forma de organização em que a empresa contrata profissionais que estejam em qualquer parte do mundo para trabalhar remotamente.

Assim, a comunicação, interação e entrega de resultados é feita por meio da internet.

Vale mencionar que a estrutura organizacional em rede já existia antes que o trabalho remoto se tornasse comum.

Empresas que fazem venda por catálogo com apoio de consultores já atuam dessa forma há muitos anos, desde antes de a internet ser tão presente em nossas vidas.

##### **Vantagens**

Empresas que seguem essa estrutura organizacional têm custo administrativo mais baixo e uma possibilidade mais ampla de atuação, já que podem ter colaboradores mundo afora.

Assim, podem se tornar mais competitivas e expandir seu mercado mais facilmente. Algo que tende a contar com a motivação dos trabalhadores que respondem bem à flexibilidade do trabalho remoto.

##### **Desvantagens**

A distância física pode se tornar um desafio para a gestão de pessoas, além de fazer com que a empresa seja altamente dependente de sistemas e da internet de modo geral.

Outro ponto negativo é que esse tipo de estrutura pode dificultar a aproximação entre os trabalhadores e a marca empregadora, criando uma distância emocional que pode impactar a relação e os resultados.

Quais os benefícios da estrutura organizacional?

Definir a estrutura empresarial é mais do que uma simples burocracia. Há propósitos claros e benefícios importantes também.

O desenho dessa estrutura ajuda a entender o fluxo de processos e comunicação, favorecendo a produtividade, o relacionamento com os stakeholders e a conquista de objetivos.

A seguir, vamos a alguns pontos que podem ajudar você a entender tudo isso com mais clareza:

A estrutura organizacional permite otimizar tempo

A estrutura desenhada é uma forma de organização que indica qual deve ser o fluxo dos processos na empresa.

Isso faz com que recursos valiosos como o tempo sejam melhor aplicados: há menos desperdício.

A otimização do tempo tem relação direta com produtividade. Quando conhecem melhor a dinâmica interna, com quem interagir e a quem responder, indivíduos e equipes tendem a produzir melhor também.

Além do mais, uma boa gestão do tempo aliada ao ganho de produtividade pode abrir espaço para a inovação e para a atuação mais estratégicas de diferentes setores da organização.

Melhor organização das responsabilidades

Já que falamos de produtividade, precisamos destacar alguns pontos do porquê esse fator ser tão importante.

A falta de organização e clareza quanto a quem é responsável pelo quê tende a gerar falha de comunicação, desperdício de tempo com atividades que não favorecem a conquista de metas, erros e retrabalho.

Em resumo, essa desorganização tem tudo para ser onerosa para a empresa porque torna a rotina dos colaboradores estressante e pouco proveitosa — o que também pode aumentar os índices de absenteísmo e turnover.

A atribuição de responsabilidades dá aos colaboradores a estrutura que precisam para reconhecer seu papel dentro de uma rotina bem estabelecida na organização.

Algo que favorece a motivação, as relações interpessoais e a produtividade.

### **Comunicação Mais Eficiente**

Reparou como a estrutura organizacional ajuda cada colaborador e cada departamento a entender como sua atuação se relaciona com o todo?

Um dos fatores que já mencionamos e está atrelado a isso é que o desenho da estrutura ajuda a definir melhor o fluxo da comunicação na empresa.

Isso faz com que as informações sejam transmitidas de forma efetiva, minimizando ruídos.

Além de contribuir para a dinâmica de trabalho, otimização do tempo e de recursos, uma comunicação eficiente também impacta positivamente as relações, o senso de cooperação e o clima organizacional.

Toda empresa quer evitar falhas de comunicação. Para isso, tende a avaliar essa habilidade em suas contratações.

Entretanto, mais do que esperar que os colaboradores saibam se comunicar bem, a própria organização precisa pensar em como sua estrutura favorece ou não esse fluxo.

### **Bom Controle De Performance**

Desde o começo, indicamos que a estrutura organizacional nas empresas tem relação com a conquista de objetivos. Para tanto, é importante que as métricas estejam adequadas ao departamento e aos negócios.

Uma boa organização permite que RH, lideranças e a alta gestão tenham mais clareza sobre como cada departamento atua e de como tem sido seu desempenho.

Essa mesma organização pode ajudar na promoção de ajustes que favoreçam a produtividade dos colaboradores e que alinhem melhor sua atuação às metas traçadas para a própria equipe e para a empresa como um todo.

A melhoria do controle de performance decorre da facilidade maior em tomar decisões que impactam a atuação de todo um departamento, por exemplo.

### **Melhor Identificação E Emprego De Recursos**

Outro benefício da estrutura organizacional, e que se relaciona de perto com o ponto anterior, é a identificação dos recursos da empresa.

O desenho da estrutura aliado ao controle de performance indica se há escassez ou excesso de recursos em algum departamento, permitindo uma realocação.

É bom que fique claro que, por recursos, falamos do dinheiro da organização e também do capital humano.

Entender como a empresa se organiza pode ser o ponto de partida para o recrutamento interno visando aproveitar melhor as habilidades de cada colaborador.

Quem são os responsáveis por organizar a estrutura da empresa?

Você se lembra de que apontamos a diferença entre a estrutura organizacional formal e a informal?

As duas vão se desenhar por conta própria, mesmo que ninguém da empresa tome essa iniciativa.

A questão é que a estrutura formal é a oficial e serve de norte para a dinâmica diária do negócio e, por essa razão, precisa ser bem pensada e definida com clareza.

São os gestores de uma organização que precisam fazer esse desenho. Para tanto, vale considerar os tipos de estrutura que já apresentamos, assim como suas vantagens e desvantagens.

Ainda, vale fazer uma análise da estrutura informal que já se estabeleceu porque essa pode ser um indicativo do que tem funcionado ou não na empresa.

Algo que pode ajudar a definir qual forma de organização tende a ser a mais adequada.

Como escolher a estrutura organizacional da empresa?

Já demos algumas dicas de um caminho possível para escolher a estrutura organizacional para sua empresa, mas há mais a ser dito.

Definir essa forma de organização é algo que deve ser feito com atenção estratégica.

Uma vez escolhida e implementada, há um período em que essa organização precisa funcionar para que a alta gestão tenha certeza de que fez a escolha certa.

Assim, evitar erros nessa definição é fundamental, uma vez que falamos de algo que vai nortear toda a organização, seus colaboradores e outros stakeholders e até a sua construção de marca.

Com isso, vamos há alguns pontos relevantes que precisam ser observados:

Conheça sua empresa

Ao passar pelos cinco tipos de estrutura organizacional que apresentamos, você deve ter notado que algumas combinam mais com empresas de menor porte, enquanto outras são justamente o contrário.

Isso nos leva a dizer que considerar o tamanho, o tipo de produto ou serviço oferecido e a região de atuação da organização é fundamental para entender que tipo de estrutura tende a ser a mais adequada.

Ainda, pensando no alinhamento com os objetivos de negócios, conceitos estratégicos como missão, visão e valores devem estar claros e ser considerados no processo de escolha também.

### **Considere As Necessidades E Objetivos Da Empresa**

Conhecer a empresa também passa por entender suas necessidades e traçar seus objetivos de forma clara.

É preciso saber onde se deseja chegar e o que isso demanda no dia a dia e ao longo do tempo.

Considere que a estrutura organizacional deve ser capaz de organizar processos e fluxos de comunicação para facilitar a rotina dos colaboradores, bem como sua interação.

Assim, a estrutura escolhida tem que ser condizente com a dinâmica de trabalho existente, de modo a beneficiá-la.

Não faz sentido desenhar uma forma de hierarquia diferente do que a empresa precisa só para modernizar, por exemplo.

### **Tenha O Capital Humano Da Empresa Em Mente**

As pessoas que compõem uma organização são um de seus recursos mais valiosos. Sabendo disso, a escolha da estrutura organizacional precisa considerar os colaboradores e suas expectativas.

Isso não quer dizer que são os contratados que vão definir qual estrutura hierárquica a empresa deve ter, mas faz bem saber o que eles esperam.

E uma boa forma de fazer isso é entender suas expectativas quanto à cultura organizacional, assim como analisar o perfil do grupo.

Nesse sentido, uma dica que damos a você é analisar a diversidade geracional dentro da sua empresa.

Profissionais de gerações distintas se relacionam de formas diferentes com o trabalho, mas ainda podem coexistir.

Considerar isso para encontrar um desenho que faça sentido para a realidade da empresa — sem jamais perder de vista os próprios valores e objetivos — é uma boa ideia para ter todos os benefícios esperados.

É possível criar uma estrutura organizacional personalizada?

Todas essas dicas que demos sobre o que considerar para escolher uma estrutura organizacional revelam o quão singular essa definição é.

No fim das contas, depois de fazer as devidas análises, os gestores podem concluir que nenhum dos cinco tipos de estrutura que apresentamos antes é “o mais ideal”.

Com isso em mente, saiba que é possível misturar tipos de estrutura ou criar um totalmente novo para atender às necessidades e objetivos da sua empresa.

Algo que, claro, precisa ser feito de forma muito bem pensada.

O objetivo é sempre fazer com que a forma de organização favoreça a conquista dos objetivos de negócios sem comprometer a dinâmica, dificultar processos ou criar entraves à produtividade dos colaboradores.

