

# Comportamento Organizacional

Sérgio Santos

12 de Abril de 2020

# ROQ

- 1 Introduction
- 2 Organização e sua Cultura
- 3 Modelo Ogbonna & Harris
- 4 Cultura Organizacional
- 5 Conclusões

## S. Roque e sua História



- Indústria de estamparia têxtil e embalagem
- Produção, comercialização e assistência
- 41 anos de atividade

## 1979-1983

Sr. Manuel Sá se estabeleceu por conta própria, ocupando a garagem de uma habitação de um familiar, no Lugar de S.Roque (Freguesia de Riba de Ave, Concelho de Vila Nova de Famalicão), deu início a uma empresa vocacionada para a prestação de todo o tipo de serviços relativos à serralharia mecânica. Centrou desde logo a sua atividade nas empresas têxteis da região, onde a manutenção dos equipamentos, quase na sua totalidade importados, proporcionavam um mercado de trabalho com inúmeras oportunidades.

## 1983-1984

Entrada do Sr. Joaquim Sá é constituída uma sociedade por quotas, com capital social de 1 milhão de escudos e dois postos de trabalho, sendo atribuída a denominação de Serralharia Mecânica S.Roque, Lda.

## 1984-2001

A empresa criou a sua primeira máquina automática de estampar artigos têxteis com formato circular. Desde então dedicou-se à criação do fabrico destas máquinas, marcando definitivamente a evolução da empresa. Na mesma época também iniciou o fabrico de Estufas de Termofixação e de Rámulas. O seu crescimento levou ano após ano a um aumento progressivo do número de colaboradores, bem como à necessidade de a empresa procurar um espaço mais adequado à nova realidade.

## 2001-2004

Surge a divisão do laser, com a designação de "Roqlaser" cujo objectivo é o fabrico de peças metálicas, através da utilização de tecnologia de vanguarda na área do corte a laser, quinagem e soldadura.

## 2004 até Hoje

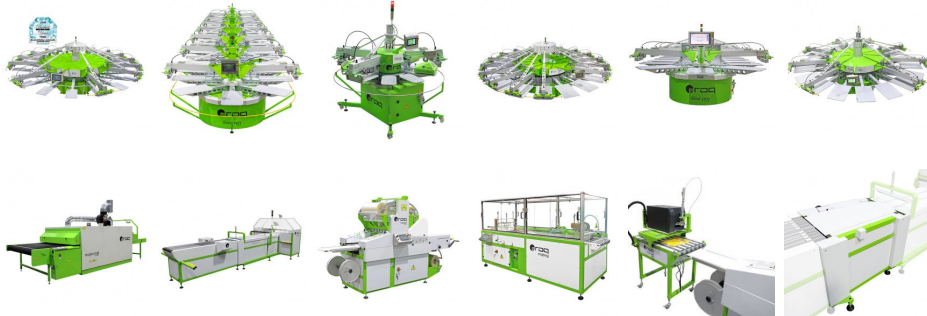
S.Roque tem vindo a ter uma evolução acentuada a nível financeiro, tecnológico e humano, para poder atuar num mercado cada vez mais competitivo. Investiu na construção de novos pavilhões, aquisição de novas máquinas e contratação de mão-de-obra profissional, de modo a poder continuar a acompanhar um mercado cada vez mais exigente.



2015

S.roque transformou-se em ROQ. Atendendo às necessidades do século XXI reconhecemos a necessidade de criar uma marca verdadeiramente global que consiga de uma forma eficaz transmitir mais de 30 anos de história, inovação, internacionalização e conhecimento.

# Produtos



# ROQ

- 1 Introduction
- 2 Organização e sua Cultura
- 3 Modelo Ogbonna & Harris
- 4 Cultura Organizacional
- 5 Conclusões

# Suas Características

- Organização Privada com fins lucrativos
- Hierarquia achatada
- Departamento de suporte e produção
- Desenvolvimento e montagem de maquinas
- Prestadora de serviços
- Implementação por produto
- Divisão de trabalho
- Ferramentas mais recentes **Solid Works**

# Sua Identidade

## Missão

A S.Roque tem como missão a constante inovação e criação de produtos de excelência na área da estamparia têxtil à peça. Para tal, aposta em múltiplos vetores complementares: tecnologia, qualidade e recursos humanos especializados. Estimula de forma persistente a sua veia empreendedora e internacional, promovendo para isso o contínuo aperfeiçoamento do seu serviço, em qualquer parte do mundo, mantendo-se fiel aos princípios éticos e de sustentabilidade.

## Visão

Trilhar um percurso sustentável de inovação, de expansão internacional, de excelência em todas as soluções que lançamos para o mercado, de qualidade absoluta, para nos mantermos como líder na nossa área de negócio

# Sua Identidade

## Valores

- Ação dentro dos princípios morais e éticos da empresa para com os seus stakeholders.
- Atuação sempre no interesse dos nossos parceiros de forma a promover a sua satisfação e fidelização.
- Excelência conseguida através de trabalho de equipa, competência e responsabilidade.
- Qualidade absoluta.
- Inovação promovida pelo ADN empreendedor da S. Roque.
- Sustentabilidade ambiental e segurança.

# ROQ

- 1 Introduction
- 2 Organização e sua Cultura
- 3 Modelo Ogbonna & Harris**
- 4 Cultura Organizacional
- 5 Conclusões

# Estudo Ogbonna & Harris

## Estudo da relação entre as variáveis abaixo descritos:

### Estilos de Liderança:

- Participativo
- Orientado as pessoas
- Orientado as tarefas

### Tipos de Cultura:

- Inovadora
- Competitiva
- Burocrática
- Comunitária

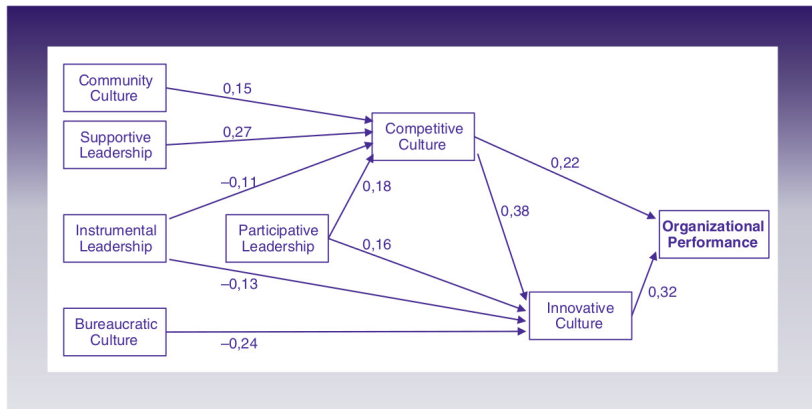
### Sucesso:

- Satisfação dos Clientes
- Taxa crescimento vendas
- Cotação no mercado
- Vantagens Competitivas
- Volume de vendas



# Modelo Ogbonna & Harris

Estudo feito a 322 Empresas na Inglaterra através de inquéritos deu este resultado:



# ROQ

- 1 Introduction
- 2 Organização e sua Cultura
- 3 Modelo Ogbonna & Harris
- 4 Cultura Organizacional**
- 5 Conclusões

## ROQ

Nº	Inquérito para Determinar a Cultura Organizacional	Resp 1 - 7
1.	A organização preocupa-se com o crescimento e a aquisição de novos recursos, e procura responder a novos desafios.	
2.	A organização é dinâmica e empreendedora. As pessoas estão dispostas a correr riscos.	
3.	Existe um elevado empenho na inovação e no desenvolvimento. Procuramos ser os primeiros.	
4.	Consideram-se os melhores gestores os que são empreendedores, inovadores e tomadores de riscos.	
5.	Existe uma elevada ênfase nas tarefas e no alcance de objetivos.	
6.	Considera-se que os melhores gestores são produtores e técnicos.	
7.	A organização valoriza as ações competitivas, o sucesso e o alcance de objetivos mensuráveis.	
8.	A organização é orientada para a produção. Uma das maiores preocupações é fazer o que tem que ser feito. Os empregados não estão muito envolvidos do ponto de vista pessoal.	
9.	A organização valoriza muito as regras e as políticas formais.	
10.	A organização é muito formalizada e estruturada. Os procedimentos estabelecidos orientam o que as pessoas devem fazer.	
11.	Os melhores gestores são considerados os que são coordenadores ou organizadores.	
12.	Na organização valoriza-se a permanência, a estabilidade e a eficiência.	
13.	Valoriza-se muito a lealdade, a tradição e o empenhamento na organização.	
14.	A organização é uma espécie de grande família.	
15.	Valoriza-se muito a coesão e os recursos humanos.	
16.	Considera-se que os melhores gestores são os que atuam como mentores, sábios ou figuras paternos/maternos.	

	Média do Inquerito	Ogbonna & Harris (2000)
Cultura de inovação [1-4]	4,9	4,6
Cultura de Competição [5-8]	5,4	4,2
Cultura Burocrática [9-12]	4,9	4,3
Cultura de Comunidade [13-16]	5	4,6

# ROQ

- 1 Introduction
- 2 Organização e sua Cultura
- 3 Modelo Ogbonna & Harris
- 4 Cultura Organizacional
- 5 Conclusões

## ROQ

Pelo resultado do inquérito feito pode-se dizer que a S.Roque aponta para uma cultura predominantemente **competitiva**, com um grau elevado de incerteza devido ter muito poucas amostras. Com este inquérito, deu para perceber que cada indivíduo tem uma perceção diferente da organização, o que leva a crer que a S.Roque não tem uma cultura forte. O estilo de liderança é mais orientado às tarefas, ou seja, uma liderança transaccional ou instrumental.

## ROQ

A S.Roque tem orgulho em afirmar que é o primeiro no nosso mercado interno e destaca-se internacionalmente. O seu sucesso poderá ser medido recorrendo ao [benchmarking](#) que o confirma. Ao nível de satisfação dos seus clientes o [scorecard management](#) não foi possível obter nenhuma informação, e seu site não tem indicações de tal. O [Banco de Portugal](#) também é outra fonte onde é possível verificar o sucesso da organização quanto ao histórico do seu capital. O desempenho da organização pode no fim ser demonstrado através da sua eficácia e eficiência.

# FIM