



A FALTA DE COMUNICAÇÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

Eduarda Samira Santos Fonseca¹, Euzeanne Elias de Souza Rodrigues², Nilton Ângelo de Moura³

samiraduda36@gmail.com, niltondemoura@gmail.com, euzeanne@hotmail.com

Universidade Estadual de Goiás – Câmpus Goianésia – Administração
Goianésia – GO

RESUMO – O presente resumo tem como objetivo analisar como a falta de comunicação e interação entre empregado e patrão pode afetar as relações de trabalho na organização. Muitas empresas perdem seus funcionários por falta de comunicação, um fator essencial que visa encorajar, criar confiança e solucionar problemas que possam estar acontecendo no ambiente de trabalho. Os principais problemas que levam a falta de comunicação são a desmotivação e a não interação com os funcionários. Este trabalho permite avaliar situações nas relações entre empregado e empregador, e visa buscar soluções para o aperfeiçoamento da comunicação dentro da empresa.

Palavras-Chave – *Comunicação, relação, empresa, empregado.*

LACK OF COMMUNICATION BETWEEN EMPLOYEE AND EMPLOYER

ABSTRACT – The present summary aims to analyze how the lack of communication and interaction between employee and employer can affect the work relations in the organization. Many companies lose their employees because of a lack of communication, a key factor that aims to encourage, build trust and solve problems that may be happening in the workplace. The main problems that lead to lack of communication are demotivation and non-interaction with employees. This work allows to evaluate situations in the relations between employee and employer, and aims to seek solutions for the improvement of communication within the company.

KEYWORDS – *Communication, relationship, company, employee.*

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresentará uma abordagem sobre a relação humana hierarquia dos diretores com seus subordinados de uma empresa de prestação de serviços. Mesmo a empresa em estudo ser de pequeno porte, a comunicação pode ser um empecilho para sua alavancagem no mercado, pois um problema encontrado nas relações de trabalho na empresa foi a falta de diálogo e interação entre o diretor e seus funcionários.

O objetivo principal é demonstrar que a comunicação é de fato um fator importante na empresa, uma vez que a boa comunicação é sinônimo de produtividade e motivação. O resumo será desenvolvido para dar ênfase a situações ocorrentes em várias empresas, e que às vezes passa despercebido devido a correria do dia a dia.

A falta de comunicação, afeta o rendimento da empresa, trazendo prejuízos financeiros, a interação nas relações de trabalho, queda da confiança entre o diretor e subordinado, levando ao fortalecimento dos grupos informais dentro da organização.

De modo consequente, o desafio da empresa é entender que a comunicação interna é a única forma de mostrar ao colaborador motivos pelos quais ele deve expressar tal comportamento colaborativo, mesmo às vezes com situações de pressão.

I. METODOLOGIA

Para o entendimento do assunto foram realizadas pesquisas bibliográficas, buscando em livros atualizados e com embasamento antigo na biblioteca da faculdade e em livros disponíveis pela internet, sendo possível a partir daí, entender a maneira como se tratam dentro da empresa e como dar soluções ao problema de comunicação dentro da empresa, além de agregar valor ao trabalho acadêmico.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram feitas pesquisas in loco em uma empresa de prestação de serviços na região de Goianésia, onde utilizou estratégias para observação de situações dentro da empresa. Ao realizar a análise, contou-se também com a pesquisa qualitativa, que manusearam perguntas formais para os colaboradores, sendo possível montar um relatório com essas informações. Os funcionários foram bem participativos, e não negaram esforços para responderem as perguntas, notando que assim, poderiam surgir soluções para ter um contato mais adequado com o seu chefe.

As perguntas foram feitas aleatoriamente como entrevista, utilizando um notebook para a apuração das informações. Em locais como na oficina, houve um difícil manuseio do notebook, assim, utilizou-se papel e caneta, para anotação das repostas

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E DISCUSSÕES

A partir da análise participativa, foi possível verificar que a grande rotatividade que a empresa tem de funcionários, não depende somente da época com mais demanda de serviços, mas também como é repassada a informação dentro da organização, com pouco diálogo, e isso provoca uma constante pressão para cumprir as metas, produzir

25 a 27 de outubro de 2018

mais em pouco tempo e trabalhar além do horário estabelecido, fazendo com que eles desistam do trabalho ou forcem ao máximo sua demissão.

Em uma pesquisa realizada por Project Management Institute Brasil (PMI), de 300 empresas, 76% indicaram a comunicação no ambiente de trabalho como o principal motivo de fracasso de diversas atividades propostas.

Com a fala de Morin (2011) que diz que “diálogo exige simpatia, abertura e generosidade”, toma-se por base uma tabela sobre problemas mais centrados ao tema, diante a pesquisa realizada na empresa.

Tabela 1: Problemas e Sugestões

Problemas Identificados	Sugestões de Melhorias
Falta de tempo para ouvir os funcionários	Dar prioridade as relações de trabalho, focando na comunicação entre diretoria e subordinados
Não tem local adequado para um feedback	Uma sala de reuniões seria adequada para esse tipo de conversa
Às vezes o feedback pode ser agressivo, usando palavras de baixo teor	Saber usar as palavras corretas, para não ofender um ao outro
Não ouvir a opinião alheia, sendo centrado apenas na sua questão	Escutar outras opiniões pode ser importante para a mudança da empresa em melhorias

Fonte: Autora do resumo

Após o diagnóstico, vemos que o diálogo trás confiança, e assim todos os envolvidos buscam o alcance do objetivo almejado. Arramenha, Cappellano e Mansi (2013), afirma que “é importante ouvir as pessoas, ouvir a gestão, conectar os veículos com as necessidades da empresa e ser suficientemente flexível para que eles representem o melhor das pessoas na conquista pelos objetivos corporativos”.

Para soluções de melhoria é preciso pensar em novos métodos de comunicação interna, como reforça o autor:

É possível imaginar uma comunicação interna plena em vivacidade, voltada ao bem-estar coletivo, buscando o exercício da empatia, a recuperação dos vínculos, permeada por um esforço maior na interpretação de fenômenos organizacionais subjetivos. (PROVEDEL, 2013, p. 144)

É provável que em algumas situações, a mudança pode não ocorrer, devido a empresa já se adequar a maneira de relacionar, mas foi pensando na melhora dos resultados das produções e a interação dos colaboradores com a empresa, partindo da comunicação entre o diretor e seus subordinados.

II. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho foi possível obter um conhecimento sobre como é a comunicação interna em determinadas empresas, podendo concluir que quando se trata de pequenas organizações e principalmente prestadora de serviços, a comunicação pode

25 a 27 de outubro de 2018

ser um empecilho para alcance de metas estabelecidas, devido a falta de interação e intimidações nas relações de trabalho.

Podemos assim concluir, que ao levantar soluções para os problemas encontrados, é visto que prestar atenção nos seus subordinados, ouvi-los, se interagir, pode ajudar a melhorar no rendimento da empresa, uma vez que uma boa comunicação interna estimula entre os colaboradores a confiança no seu local de trabalho, além de dar gosto ao ir trabalhar.

REFERÊNCIAS

CRISTIANE, Mara. **A comunicação interna e sua importância nas organizações.**

Disponível em: < <https://www.ebah.com.br/content/ABAAAqIsAJ/a-comunicacao-interna-sua-importancia-nas-organizacoes?part=2>>. Acesso em 10 out, 2018.

MANSI, Viviane Regina. **Comunicação, diálogo e compreensão nas organizações: as narrativas de liderança.** Dissertação de Mestrado (Faculdade Cásper Líbero). São Paulo, 2014.

MORIN, Edgar. **Ciência com consciência.** Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2008.

NETO, Belmiro Ribeiro da Silva. **Comunicação Corporativa e Reputação: construção e defesa da imagem favorável.** 1. ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

O feedback no ambiente de trabalho e sua importância para os colaboradores.

Disponível em: <<http://www.simber.com.br/erp/blog-340-feedback-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em 10 out, 2018.

SANABIO, Lucas Tavares. **5 dicas para melhorar a comunicação interna de sua empresa.** Disponível em: < <http://www.simber.com.br/erp/noticia-288-Cinco>>. Acesso em 10 out, 2018.

Por que Relações de Trabalho? Disponível em:

<<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/mapa-estrategico-da-industria/fatores-chave/relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em 02 out, 2018.

PROVEDEL, Cynthia Sganzerla. **Perspectiva teórica da comunicação compreensiva: um novo olhar interpretativo para a comunicação interna.** Revista Organicom, v. 10, n. 19, 2014, p. 144-155.