

REVISTA TÓPICOS

ANÁLISE DE UMA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA ÁREA DE EVENTOS: ESTUDO DE CASO, EMPRESA GARDEN PARTY

DOI: 10.5281/zenodo.13358016

Ricardo Nascimento Ferreira¹

Breno Dutra Rodrigues²

Clayton Ferreira Francisco³

Daniella Luisa Araujo Lobão⁴

Gabriel Daniel Peçanha Pino Dezone⁵

Pedro Luiz Pereira de Azevedo⁶

RESUMO

Ao longo das últimas décadas, o avanço da tecnologia, o aumento da competitividade e a busca incessante pela qualidade têm transformado significativamente o cenário organizacional e, com ele, os processos de Recursos Humanos. Compreender esses processos, como treinamento, desenvolvimento, contratação, comunicação retenção de talentos e gestão do desempenho, é essencial para o funcionamento eficaz das organizações. No entanto, a mera compreensão não é suficiente para gerar resultados eficazes; a prática desses processos está intrinsecamente ligada à qualidade da comunicação interna.

Este estudo tem como objetivo analisar as variáveis existentes para uma

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

comunicação interna eficiente na empresa Garden Party, identificando assim as falhas e oportunidades de melhoria, e desenvolver estratégias eficazes para proporcionar uma melhor execução dos diversos processos de Recursos Humanos. A pesquisa inclui a aplicação de questionários aos funcionários, análise das ferramentas de comunicação existentes e a implementação de novas metodologias para otimizar o fluxo de informações dentro da empresa. Os resultados esperados incluem um aumento na satisfação dos funcionários, maior eficiência operacional e um ambiente de trabalho mais coeso e produtivo.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Comunicação Interna; Satisfação dos Colaboradores; Recursos Humanos

ABSTRACT

Over the last few decades, advances in technology, increased competitiveness and the relentless pursuit of quality have significantly transformed the organizational landscape and, with it, Human Resources processes. Understanding these processes, such as training, development, hiring, communication, talent retention and performance management, is essential for organizations to function effectively. However, mere understanding is not enough to generate effective results; the practice of these processes is intrinsically linked to the quality of internal communication.

The aim of this study is to analyze the existing variables for efficient internal communication in the Garden Party company, thus identifying shortcomings and opportunities for improvement, and to develop effective strategies to provide better execution of the various Human Resources

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

processes. The research includes the application of questionnaires to employees, analysis of existing communication tools and the implementation of new methodologies to optimize the flow of information within the company. The expected results include an increase in employee satisfaction, greater operational efficiency and a more cohesive and productive working environment.

Keywords: People management; Internal communication; Employee Satisfaction; Human Resources.

1. Introdução

No contexto contemporâneo das organizações, o avanço acelerado da tecnologia, o aumento da competitividade global e a incessante busca pela excelência têm transformado significativamente o ambiente corporativo. Este cenário dinâmico exige que as empresas se adaptem continuamente e melhorem seus processos internos para manterem-se competitivas e sustentáveis. Entre os diversos processos organizacionais que precisam ser aprimorados, destaca-se a gestão de pessoas, que abrange atividades fundamentais como recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, comunicação, avaliação de desempenho, retenção de talentos, entre outras.

A gestão de pessoas é um pilar essencial para o sucesso de qualquer organização, pois o capital humano é considerado o ativo mais valioso. Para que as práticas de gestão de pessoas sejam eficazes, é imprescindível que haja uma comunicação interna eficiente. A comunicação interna desempenha um papel crucial na disseminação de informações importantes,

REVISTA TÓPICOS

na promoção da colaboração entre equipes e departamentos, na motivação dos funcionários e no fortalecimento da cultura organizacional.

No entanto, muitas organizações enfrentam desafios significativos em suas práticas de comunicação interna, o que pode resultar em problemas como desinformação, baixa moral dos funcionários, conflitos internos e redução da produtividade. A empresa Garden Party, objeto deste estudo, não é exceção. Identificar e abordar as lacunas na comunicação interna podem levar as melhorias substanciais na execução dos processos de recursos humanos, promovendo um ambiente de trabalho mais eficaz e eficiente.

Ao abordar a comunicação interna de maneira sistemática e estratégica, tendo a empresa Garden Party como referência para esse estudo, pode não apenas melhorar a execução dos processos de recursos humanos, mas também fomentar um ambiente organizacional mais colaborativo e inovador. A melhoria na comunicação interna pode levar a um aumento na satisfação e no engajamento dos funcionários, resultando em uma maior retenção de talentos e uma melhor performance organizacional. Portanto, este estudo não apenas contribui para a compreensão dos desafios e oportunidades na comunicação interna da Garden Party, mas também oferece insights valiosos para outras organizações que buscam aprimorar suas práticas de gestão de pessoas.

2. Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é essencial para administrar o capital humano das empresas, integrando os objetivos dos colaboradores com as metas

REVISTA TÓPICOS

organizacionais. Isso envolve estar em sintonia com as equipes e identificar perfis adequados à cultura da empresa, focando em engajamento, desenvolvimento e motivação alinhados ao planejamento estratégico. Os objetivos da gestão de pessoas incluem:

Apoiar a organização no alcance de metas através de ações de RH alinhadas à estratégia de negócios.

Desenvolver uma cultura de alto desempenho.

Garantir que a empresa tenha talentos qualificados e engajados.

Promover uma relação positiva entre gerência e funcionários, criando um clima de confiança mútua.

Adotar uma abordagem ética na gestão de pessoas.

2.1 Pilares da Gestão de Pessoas

Para uma gestão eficiente, é fundamental diagnosticar as necessidades dos colaboradores e da organização, embasando-se em pilares estratégicos:

Motivação: Pessoas motivadas são mais produtivas. É crucial combater fatores de desmotivação e engajar colaboradores para evitar absenteísmo e perda de talentos.

Comunicação: Uma comunicação clara e transparente é vital. O RH deve trabalhar para eliminar barreiras comunicacionais e promover uma comunicação inclusiva.

REVISTA TÓPICOS

Cooperação: Incentivar um ambiente colaborativo é fundamental. O team building ajuda na integração e parceria, promovendo confiança e inovação.

Capacitação: Investir no desenvolvimento dos profissionais é crucial para garantir que eles continuem na empresa e contribuam com resultados inovadores.

Trabalho em Equipe: Fortalecer a interação entre membros do time para alcançar melhores resultados coletivos.

Conhecimento: Incentivar a busca contínua por conhecimento técnico e intelectual.

Treinamento e Desenvolvimento: Implementar treinamentos contínuos, utilizando métodos modernos como cursos online e gamificação.

Competência: Avaliar e desenvolver competências individuais e coletivas para alcançar resultados satisfatórios.

Participação: Envolver funcionários nas decisões, aumentando produtividade e rentabilidade.

Envolvimento: Despertar o desejo de contribuição nos funcionários, promovendo um ambiente de trabalho produtivo e de qualidade de vida.

2.2 Gestão Estratégica de Pessoas e Importância da Gestão de Pessoas

O RH moderno deve atuar de forma estratégica, desenvolvendo pessoas e sugerindo melhorias. Priorizar a valorização do capital humano é essencial

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

para se destacar no mercado e garantir uma experiência satisfatória para os colaboradores.

Pessoas são o maior bem de uma empresa. Uma gestão de pessoas eficiente engaja, dá senso de propósito, atrai e retém talentos, estimula colaboração, inovação, promove satisfação e apoia os líderes. Além disso, aumenta a produtividade e auxilia no alcance de metas.

3. Comunicação

3.1 Conceito: Comunicação Organizacional

A Comunicação Organizacional pode ser vista sob dois ângulos principais: a comunicação interna, direcionada aos públicos e intervenientes no processo de criação, desenvolvimento e crescimento da organização; e a comunicação externa, voltada para o público externo e a apresentação da organização para o exterior.

Segundo Putnam, Philips e Chapman (2004), dois interesses principais definiram o campo de estudos da comunicação organizacional: um voltado para as habilidades que tornam os indivíduos mais eficientes na comunicação e no trabalho, e outro relacionado aos fatores que influenciam a eficiência da comunicação em toda a organização. De acordo com Marchiori (2011), a Comunicação das Organizações abrange vários aspectos, desde sociológicos (interpessoais, sociais) a logísticos (processos, mensagens, significados). Diferentes autores tratam a comunicação de maneiras variadas. Deetz (2010) considera a comunicação como uma

REVISTA TÓPICOS

ferramenta fundamental para as atividades organizacionais, necessária para a transmissão de significados e informações, além da geração de efeitos das mensagens. Por outro lado, Curvello (2009) vê a comunicação como um fenômeno que constitui e reconstitui a organização. Para Kreps (1990), a comunicação organizacional é o processo pelo qual os membros de uma organização obtêm informações relevantes sobre a mesma e sobre as mudanças internas, disseminando essas informações interna e externamente. Ele afirma que a comunicação permite a criação e o compartilhamento de informações, possibilitando a cooperação e a organização dos membros. Kreps também destaca que as duas funções básicas da comunicação organizacional são fornecer aos membros informações sobre a cultura da organização e integrá-los nessa cultura. A comunicação nas organizações é complexa devido à quantidade e diversidade de intervenientes e às várias dimensões associadas à relação entre comunicação e organização. Kunsch (2006) menciona as observações de Dominique Wolton (2004) sobre a "visão instrumental dominada pela técnica e por interesses econômicos" que prevaleceram sobre a dimensão normativa e humanista da comunicação. Wolton propõe a valorização da comunicação humana e fundamenta três dimensões da comunicação organizacional: a dimensão instrumental, focada no controle da produção e na eficácia dos indivíduos nas organizações; a dimensão estratégica, que visa a adaptação ao ambiente por meio da delimitação de estratégias adequadas para alcançar objetivos ao longo do tempo; e a dimensão humana, considerada a mais importante por Kunsch (2010) e também a mais negligenciada na literatura e nas práticas cotidianas. Scroferneker (2009) destaca três modelos para a comunicação organizacional, após

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

revisão de literatura de autores como Daniels, Spiker e Papa, citados por Lima e Abbud em 2015: o modelo tradicional, no qual a comunicação pode ser medida, padronizada e classificada, estando intrinsecamente relacionado à eficiência das organizações; o modelo interpretativo, que se concentra no processo simbólico e na realidade das organizações como um espaço onde significados são compartilhados; e o modelo crítico, onde a comunicação é percebida pelos intervenientes como um instrumento de dominação e opressão. A análise desses três modelos demonstra que a comunicação organizacional deve ser ordenada e estratégica para ser eficaz. Isso não significa que a comunicação deve ter como objetivo principal a persuasão para mudanças de comportamento que beneficiem apenas a empresa, mas sim que deve envolver a definição de estratégias com objetivos comuns, levando em conta a identidade, visão, missão e valores da empresa.

3.2 Aspectos da Comunicação Interna

A comunicação interna é um componente da comunicação integrada que se concentra em ações direcionadas aos colaboradores de uma empresa. Envolve a transmissão e o compartilhamento de informações relevantes e estratégicas dentro do ambiente corporativo. Essa troca pode ocorrer de forma vertical (entre superiores e subordinados) ou horizontal (entre funcionários do mesmo nível hierárquico).

As informações compartilhadas variam desde mensagens amplas, como valores, missão, visão, estratégias de mercado e objetivos organizacionais, até comunicações mais segmentadas e específicas para determinados

REVISTA TÓPICOS

grupos, como feedbacks e metas por departamento. O principal objetivo da comunicação interna é alinhar e engajar os colaboradores com os objetivos, causas e discursos da organização, estabelecendo condutas que estejam em consonância com os princípios da empresa. Para isso, é fundamental manter um relacionamento transparente, constante, empático e simples com os profissionais.

3.2.1 Importância da Comunicação Interna para a Empresa

Melhora o Clima Organizacional: A comunicação interna estimula o desenvolvimento de relacionamentos interpessoais e o espírito de cooperação, reduzindo as distâncias entre departamentos e promovendo um ambiente de trabalho mais leve, respeitoso e produtivo.

Aumenta a Produtividade Interna: Colaboradores engajados com os objetivos da empresa tendem a se esforçar mais, entendendo melhor seu papel e a importância de seu trabalho, o que aumenta a motivação e o foco, resultando em maior produtividade.

Diminui a Taxa de Rotatividade: Funcionários motivados e reconhecidos, que trabalham em um ambiente agradável, têm menos motivos para deixar a empresa, resultando em maior permanência na organização.

Facilita a Integração de Novos Funcionários: Novos contratados que conhecem a história da empresa e são bem recebidos pelos colegas se adaptam mais facilmente, sem barreiras, sentindo-se à vontade para tirar dúvidas e fazer sugestões.

REVISTA TÓPICOS

Minimiza Boatos e Fofocas: Informações escondidas e mal distribuídas geram rumores e especulações. Uma comunicação interna transparente evita esses problemas, mantendo os colaboradores bem informados.

Reduz os Efeitos de uma Crise: Em momentos difíceis, compartilhar a situação real e as estratégias projetadas reforça a união entre os funcionários. A abertura para a participação dos colaboradores nas decisões estratégicas aumenta as chances de encontrar soluções eficazes.

4. Formulação da situação problema

4.1 Sobre a Empresa

Localizado em Jacarepaguá, na Zona Oeste do Rio de Janeiro, o Garden Party é um espaço para eventos com 50.000m² cercado pela natureza. Com quase duas décadas de experiência, a empresa é reconhecida como a casa de festas mais completa da cidade

.A infraestrutura inclui três salões modernos que acomodam de 150 a 2.000 pessoas, todos climatizados e com vista para a Mata Atlântica. As instalações também oferecem piscina panorâmica, campo de futebol, quiosque com bar, trilhas e cachoeiras.

Com uma equipe de 28 funcionários em regime CLT, o Garden Party cuida de todos os detalhes para garantir eventos perfeitos, proporcionando uma experiência única e inesquecível para os clientes.

4.2 Situação problema

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A Garden Party, uma renomada empresa especializada em organização de festas e eventos, enfrenta desafios significativos relacionados à comunicação interna. A falta de clareza na transmissão de informações, o atraso na comunicação de mudanças de planos ou instruções e a ausência de feedbacks regulares entre os níveis hierárquicos estão entre os principais problemas observados.

Essas falhas comunicativas têm várias consequências negativas. Primeiramente, elas causam desentendimentos entre os colaboradores, o que pode levar a conflitos e um ambiente de trabalho estressante. Em segundo lugar, a comunicação ineficaz resulta em retrabalho, pois as tarefas não são realizadas conforme o esperado na primeira tentativa, aumentando os custos operacionais e o tempo necessário para a conclusão dos eventos. Por fim, a qualidade dos serviços prestados aos clientes é comprometida, afetando a reputação da empresa e a satisfação dos clientes.

Para abordar e resolver esses problemas, estamos realizando uma pesquisa interna na Garden Party. O objetivo é identificar os principais pontos de falha na comunicação e desenvolver estratégias para melhorar a comunicação interna, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente.

5. Objetivos

O objetivo principal de implementar melhorias na comunicação interna de uma empresa é criar um ambiente de trabalho mais eficaz, colaborativo e transparente, onde todos os funcionários se sintam bem informados e

REVISTA TÓPICOS

engajados. A comunicação eficiente é a espinha dorsal de qualquer organização bem-sucedida, pois ela facilita a troca de informações importantes, promove a coesão entre as equipes e departamentos, e fortalece a cultura organizacional.

Uma comunicação interna robusta garante que todos os membros da empresa tenham acesso às informações necessárias para desempenharem suas funções de maneira eficaz. Isso inclui atualizações sobre mudanças na empresa, novas políticas, objetivos estratégicos e oportunidades de desenvolvimento. Quando os funcionários estão bem informados, eles são mais capazes de alinhar seus esforços com as metas da organização, o que resulta em uma maior produtividade e eficiência.

Além disso, melhorar a comunicação interna é crucial para aumentar o engajamento e a satisfação dos funcionários. Quando os colaboradores se sentem ouvidos e valorizados, eles tendem a ser mais motivados e comprometidos com seu trabalho. Ferramentas e canais eficazes para feedback e sugestões permitem que os funcionários expressem suas opiniões e preocupações, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e participativo.

Outro objetivo importante é a redução de conflitos internos e mal-entendidos. Uma comunicação clara e direta minimiza as chances de desinformação e boatos, que podem causar desconfiança e frustração entre os funcionários. Ao garantir que todos recebam a mesma mensagem de maneira uniforme, a empresa promove um ambiente de confiança e respeito mútuo.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A implementação de reuniões regulares e setorizadas também faz parte desse objetivo, pois permite que as equipes discutam questões específicas, compartilhem informações relevantes e colaborem de forma mais eficaz. Essas reuniões proporcionam uma plataforma para resolver problemas rapidamente, tomar decisões informadas e manter todos os membros da equipe atualizados sobre o progresso e os desafios enfrentados.

Finalmente, ao melhorar a comunicação interna, a empresa pode reforçar sua cultura organizacional e seus valores. A transparência, a clareza e a consistência na comunicação ajudam a construir uma cultura de confiança e integridade, onde os funcionários se sentem parte integrante da organização e estão alinhados com seus objetivos estratégicos.

Em resumo, o objetivo de implementar melhorias na comunicação interna é criar um ambiente de trabalho onde a informação flua de maneira eficiente, onde os funcionários se sintam valorizados e engajados, e onde a colaboração e a produtividade sejam maximamente incentivadas. Essas melhorias não só beneficiam a operação diária da empresa, mas também contribuem para o seu crescimento sustentável e para a retenção de talentos a longo prazo.

6. Metodologia

A pesquisa, realizada no dia 21 de maio de 2024, é classificada como descritiva, pois tem o objetivo de descrever e analisar características e fenômenos relacionados ao tema em questão. Ela ficou disponível para que os funcionários respondessem durante 3 semanas.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Para a coleta de dados, foi utilizado um formulário de pesquisa no Google Forms, com perguntas estruturadas. Os respondentes do formulário constituem a fonte primária de dados. O formulário foi disponibilizado online, permitindo que os participantes o acessassem e respondessem às perguntas de forma conveniente.

Embora o formulário tenha sido disponibilizado para 28 pessoas, apenas 12 responderam. Após a coleta, os dados foram analisados quantitativamente para extrair informações estatísticas. Os resultados foram interpretados à luz da revisão bibliográfica e das teorias relevantes.

Este procedimento segue o modelo de pesquisa descritiva, que envolve a coleta de dados por meio de questionários para analisar e descrever as características e padrões relacionados ao tópico de pesquisa. A abordagem quantitativa permitiu identificar tendências e percepções dos funcionários sobre a comunicação interna na Garden Party, fornecendo uma base sólida para o desenvolvimento de estratégias de melhoria.

7. Resultados e Discussão

7.1 Resultado da pesquisa

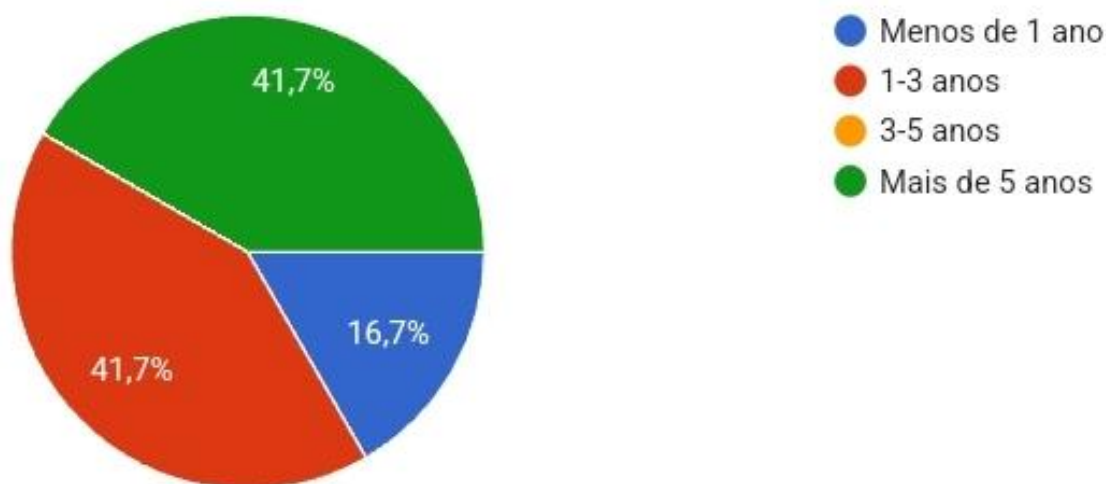
Ao ingressarmos na seção de Resultados e Discussões, desvendamos o panorama revelado pela pesquisa descritiva em questão. Desse modo, foi realizada uma pesquisa detalhada na empresa Garden Party para avaliar a eficácia da comunicação interna e identificar áreas de melhoria. A pesquisa foi respondida por 12 funcionários, proporcionando uma visão abrangente

REVISTA TÓPICOS

das percepções e experiências dos colaboradores em relação aos processos de comunicação da empresa.

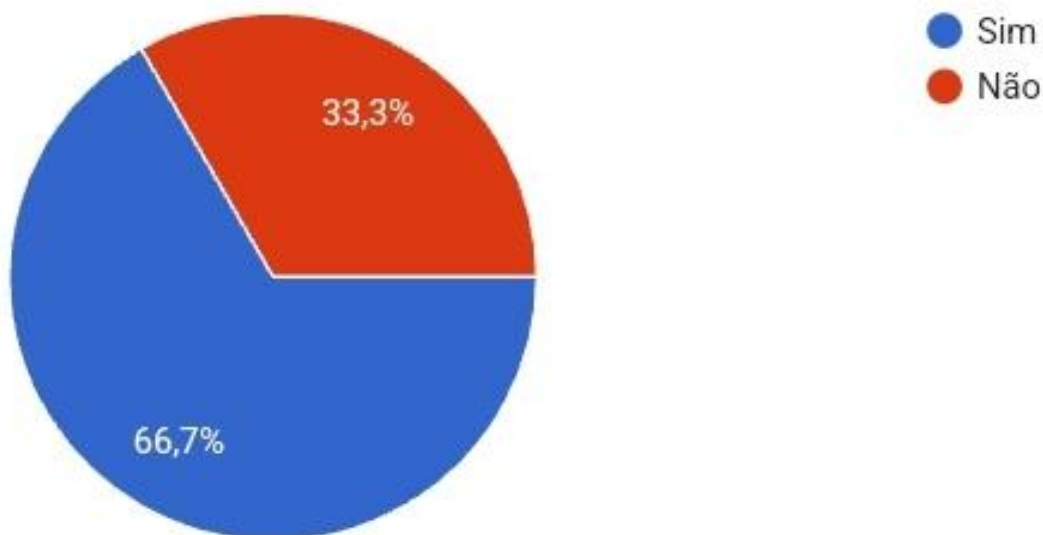
A análise destes resultados não apenas arremessa luz sobre as nuances da investigação, mas também fornece um substrato essencial para a posterior deliberação e reflexão acerca das descobertas, consolidando assim o alicerce para as discussões que se seguem. As perguntas utilizadas que foram relevantes para analisar os padrões e vertentes ligadas ao tema são as seguintes:

Há quanto tempo você trabalha na empresa Garden Party?



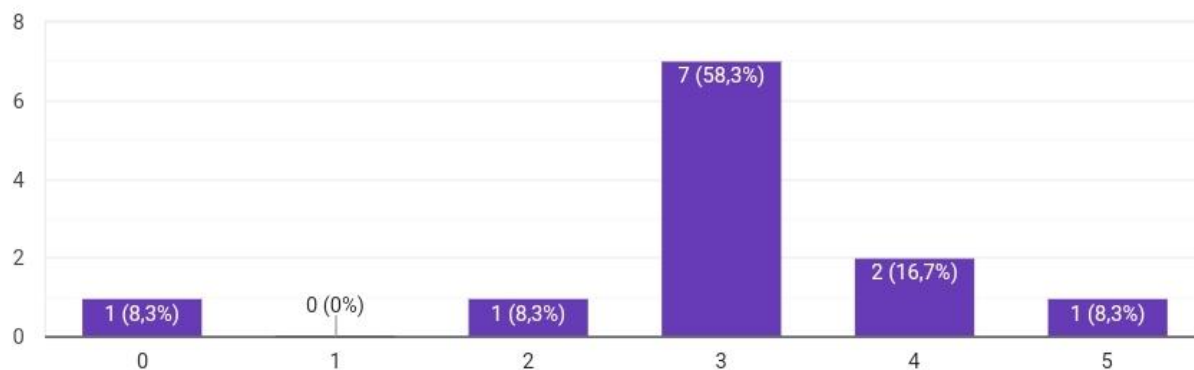
Você se sente bem informado sobre as atividades e mudanças na empresa?

REVISTA TÓPICOS



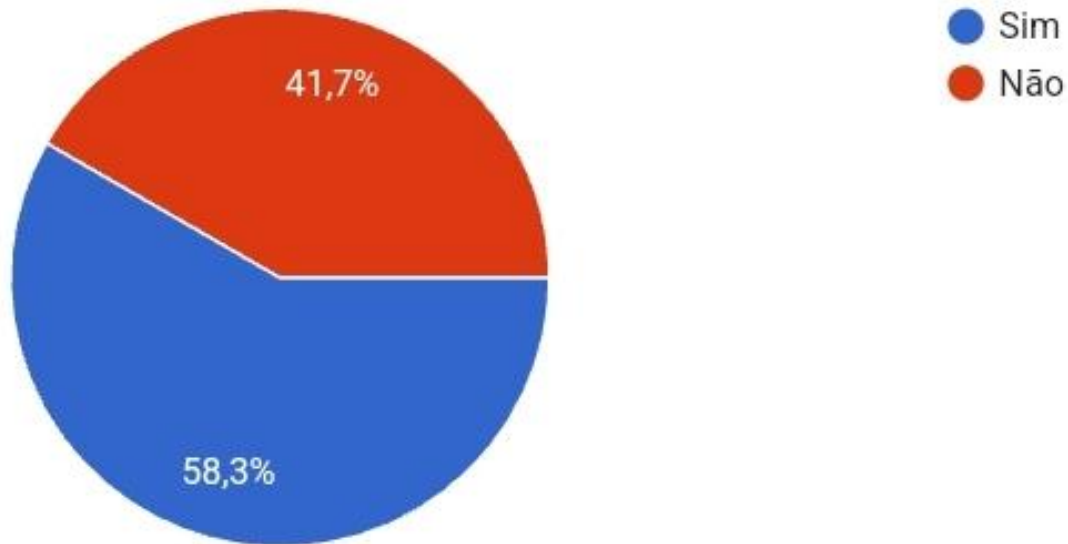
Em uma escala de 0 a 5, onde 0 = Nada eficiente e 5 = Muito eficiente, avalie o seguinte aspecto da comunicação interna:

"Comunicação entre departamentos"

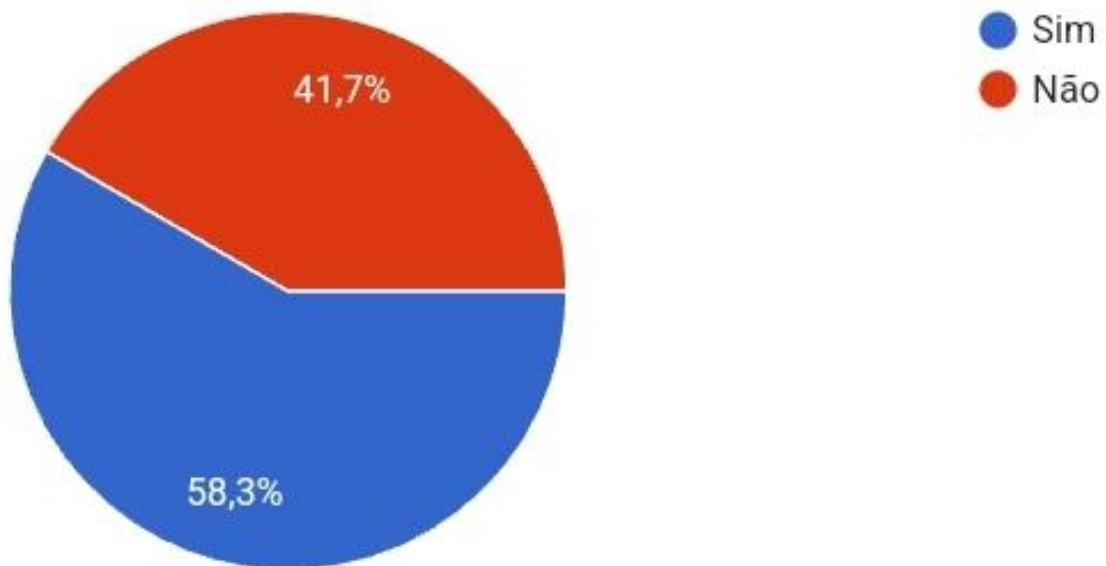


Você tem acesso fácil às informações necessárias para realizar seu trabalho?

REVISTA TÓPICOS

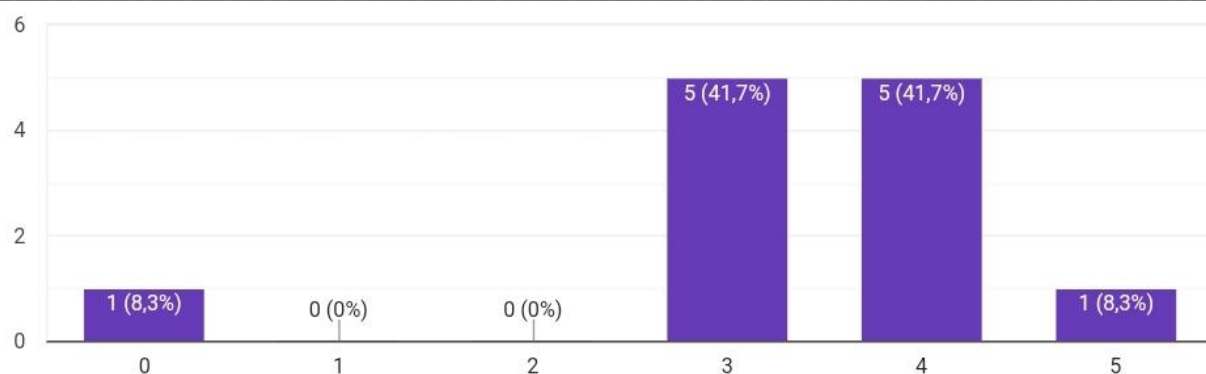


A empresa oferece canais suficientes para feedback e sugestões?

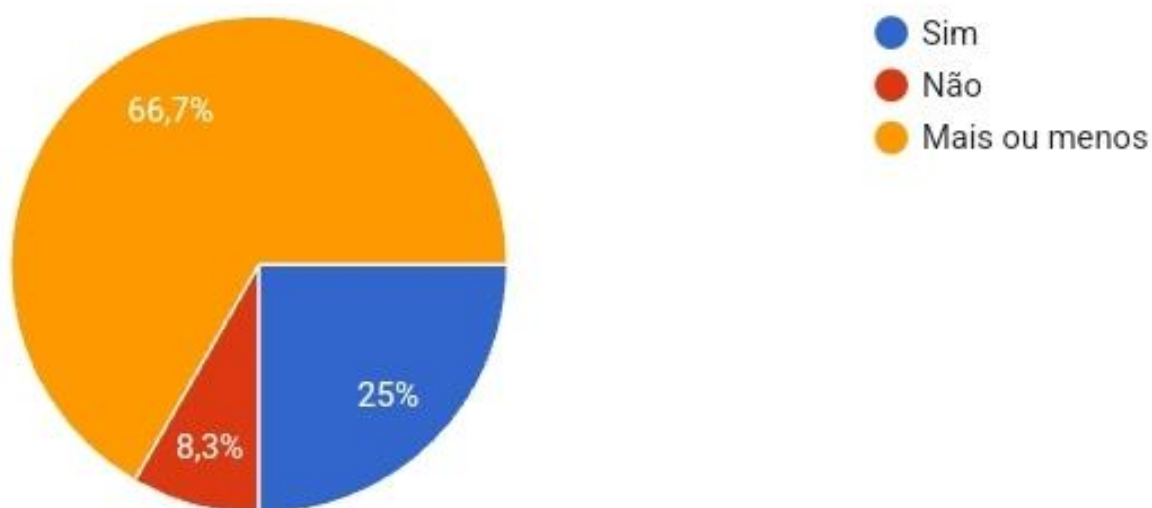


Qual a sua satisfação com as reuniões de equipe?

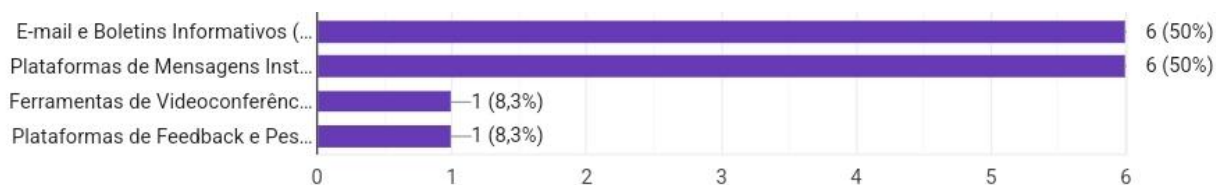
REVISTA TÓPICOS



Você sente que suas opiniões são ouvidas e consideradas?



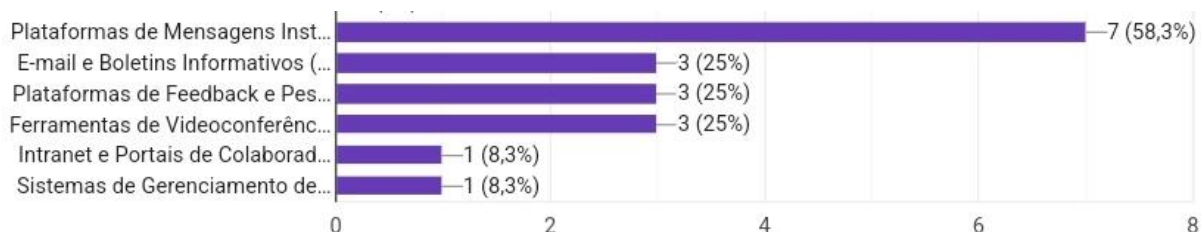
Quais são as ferramentas utilizadas para manter a comunicação?



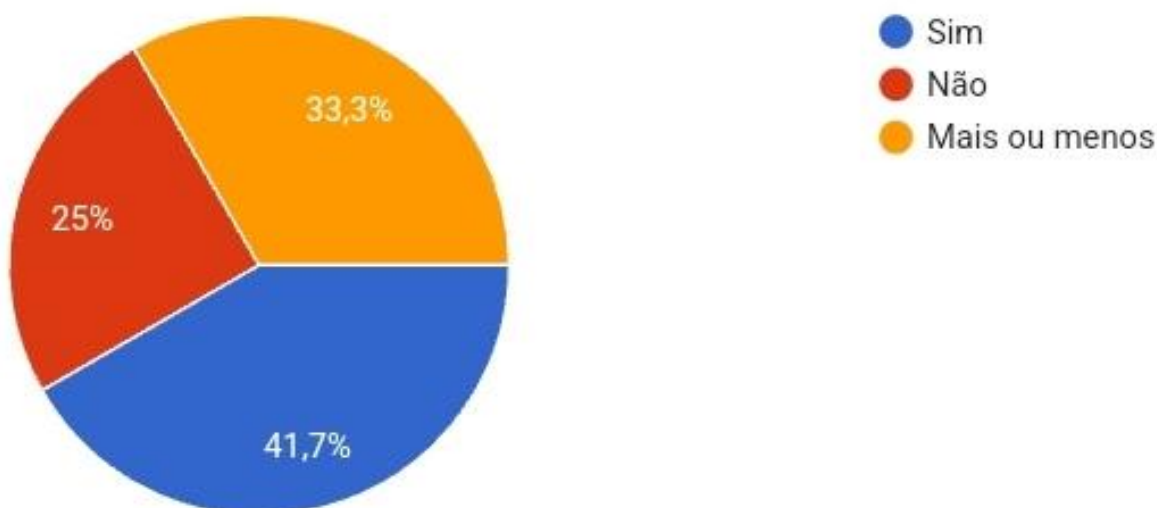
REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Qual o seu tipo preferido de comunicação para receber atualizações da empresa?

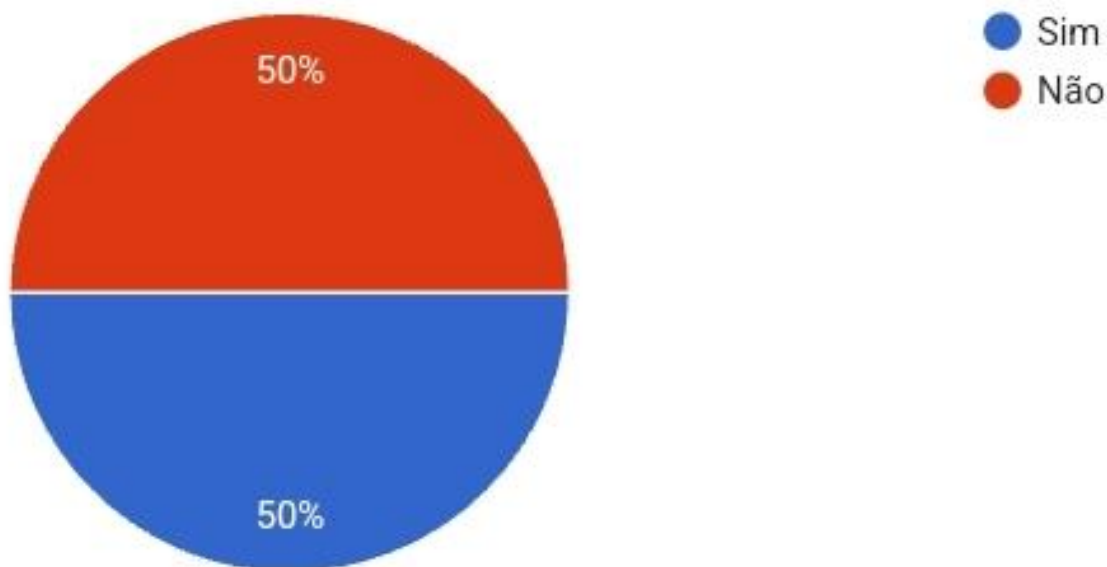


Você se sente confortável em expressar suas ideias e preocupações?



Você tem conhecimento sobre os objetivos estratégicos da empresa?

REVISTA TÓPICOS



Quais sugestões você tem para melhorar a comunicação interna na Garden Party?

A pesquisa realizada na Garden Party incluiu uma pergunta aberta sobre sugestões para melhorar a comunicação interna na empresa. As respostas fornecidas pelos funcionários oferecem insights valiosos e práticos que podem orientar o desenvolvimento de estratégias eficazes. Aqui está uma análise detalhada das sugestões apresentadas:

1) Realizar Reuniões Regulares e Utilizar Ferramentas de Comunicação Melhores: Os funcionários destacaram a necessidade de reuniões regulares para manter todos informados e alinhados. Além disso, a melhoria das ferramentas de comunicação pode facilitar a troca de informações de maneira mais eficaz e eficiente.

REVISTA TÓPICOS

2) Reuniões Setorizadas e Reuniões Mensais: A sugestão de realizar reuniões setorizadas a cada 15 dias e reuniões mensais com todo o grupo sugere que os funcionários veem valor na comunicação estruturada e frequente. Manter reuniões mensais de líderes também foi mencionado, indicando que, embora útil, essa prática ainda não é suficiente para atender às necessidades de comunicação da empresa.

3) Compromisso e Confiança: A menção ao compromisso e à confiança ressalta a importância de construir um ambiente onde os funcionários se sintam seguros para compartilhar informações e opiniões. Isso sugere que a comunicação interna não é apenas uma questão de ferramentas, mas também de cultura organizacional.

4) Direcionar Informações Específicas para os Responsáveis: A sugestão de direcionar informações específicas diretamente aos responsáveis em vez de compartilhar em grupos gerais indica uma preocupação com a eficiência e a precisão na disseminação de informações. Essa prática pode ajudar a garantir que as mensagens cheguem aos destinatários corretos de maneira oportuna.

5) Feedback Personalizado e Elogios Públicos: Dar feedback individualmente e elogiar em público pode fortalecer o reconhecimento e o desenvolvimento individual, enquanto ao mesmo tempo promove um ambiente de respeito e valorização. Não expor quem relata problemas e ouvir mais as pessoas são práticas que podem aumentar a confiança e o engajamento dos funcionários.

REVISTA TÓPICOS

6) Clareza na Comunicação e Planejamento: A necessidade de clareza nas falas e de um bom planejamento e organização reflete a importância de uma comunicação transparente e bem estruturada. Isso é essencial para evitar mal-entendidos e garantir que todos estejam na mesma página.

7) Atualizações Constantes no WhatsApp: A sugestão de tornar as atualizações em grupo de WhatsApp mais constantes aponta para a popularidade e a eficácia percebida dessa plataforma entre os funcionários. A frequência e a consistência das atualizações podem manter todos informados e engajados.

7.2 Análise Geral

As sugestões fornecidas pelos funcionários da Garden Party revelam uma série de áreas onde a comunicação interna pode ser aprimorada. A ênfase em reuniões regulares e setorizadas sugere uma necessidade de mais estrutura e frequência na comunicação. A utilização de melhores ferramentas de comunicação e o direcionamento correto das informações são vistos como formas de aumentar a eficiência e a precisão da comunicação.

Além disso, a importância do compromisso, confiança e feedback personalizado destaca que a comunicação interna eficaz vai além das ferramentas e processos; ela está profundamente enraizada na cultura e nos valores da organização. A clareza, a organização e a consistência são fundamentais para garantir que a comunicação seja compreendida e valorizada por todos os funcionários.

REVISTA TÓPICOS

Implementar essas sugestões pode levar a uma comunicação interna mais robusta e eficaz, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e produtivo. Essas melhorias não só beneficiarão a execução dos processos de recursos humanos, mas também contribuirão para a satisfação e o engajamento dos funcionários, resultando em uma performance organizacional aprimorada.

8. Sugestões de melhorias

8.1 Melhorias

Com base nas análises e resultados obtidos, algumas sugestões de melhorias podem ser implementadas para otimizar a comunicação interna na Garden Party. Estas sugestões são baseadas tanto nas respostas dos funcionários quanto em boas práticas de gestão de comunicação interna.

Realização de Reuniões Regulares e Setorizadas: Instituir reuniões quinzenais por setor e reuniões mensais com toda a equipe. Reuniões mensais específicas para líderes também devem ser mantidas para assegurar a disseminação de informações estratégicas.

Melhoria das Ferramentas de Comunicação: Investir em ferramentas de comunicação mais eficazes, como plataformas de colaboração online e intranet, para facilitar a troca de informações e melhorar a acessibilidade.

Utilização de uma Intranet: Implementar uma intranet corporativa pode centralizar informações importantes, documentos, atualizações e notícias, tornando o acesso mais fácil e organizado para todos os funcionários.

REVISTA TÓPICOS

Compromisso e Confiança: Fomentar uma cultura de confiança e compromisso, onde os funcionários se sintam seguros para compartilhar informações e opiniões. Isso pode ser alcançado através de programas de engajamento e iniciativas de bem-estar.

Direcionamento de Informações Específicas: Direcionar informações específicas diretamente aos responsáveis em vez de compartilhá-las em grupos gerais, para garantir que as mensagens cheguem aos destinatários corretos de maneira oportuna e precisa.

Feedback Personalizado e Elogios Públicos: Instituir a prática de dar feedback individualmente e elogiar em público para fortalecer o reconhecimento e desenvolvimento individual, promovendo um ambiente de respeito e valorização.

Clareza na Comunicação e Planejamento: Garantir que todas as comunicações sejam claras, bem planejadas e organizadas para evitar mal-entendidos e garantir que todos estejam alinhados com os objetivos e estratégias da empresa.

Atualizações Constantes no WhatsApp: Tornar as atualizações no grupo de WhatsApp mais constantes para manter todos informados de forma rápida e acessível.

8.2 Planejamento de ações

Para implementar as melhorias sugeridas, um planejamento de custos detalhado é necessário. Abaixo está uma estimativa inicial dos possíveis

REVISTA TÓPICOS

custos envolvidos:

1) Reuniões Regulares e Setorizadas:

- Custo adicional de horas extras para reuniões fora do horário de trabalho.
- Aluguel de salas de reunião (se necessário).
- Custo de materiais de apresentação e lanches.

2) Ferramentas de Comunicação e Intranet:

- Aquisição de software de colaboração e comunicação interna (por exemplo, Microsoft Teams, Slack, ou plataforma intranet).
- Treinamento para os funcionários sobre como utilizar as novas ferramentas.
- Manutenção e suporte técnico.

3) Programas de Compromisso e Confiança:

- Desenvolvimento e implementação de programas de engajamento e bem-estar.
- Workshops e treinamentos para desenvolver uma cultura de confiança.

4) Feedback Personalizado e Elogios Públicos:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

- Programas de reconhecimento e recompensa.
- Eventos para celebração de conquistas e premiações.

A comunicação interna eficaz é um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização. No caso da empresa, a implementação das sugestões propostas pode transformar a forma como a empresa se comunica internamente, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e colaborativo. As melhorias na comunicação interna não só facilitarão a execução eficiente dos processos de recursos humanos, mas também aumentarão a satisfação e o engajamento dos funcionários, resultando em uma performance organizacional superior.

9. Conclusão

9.1 Considerações Finais

A melhoria da comunicação interna na Garden Party é um passo crucial para garantir a eficiência e a coesão organizacional. A pesquisa revelou que, apesar dos desafios existentes, há um forte desejo entre os funcionários de ver mudanças positivas na maneira como as informações são compartilhadas e gerenciadas dentro da empresa. Implementar as sugestões discutidas neste estudo não apenas resolverá problemas imediatos, mas também criará uma base sólida para o crescimento sustentável e o fortalecimento da cultura organizacional. Ao longo deste estudo, ficou claro que a comunicação interna eficaz vai além do simples intercâmbio de informações. Ela envolve a construção de relacionamentos

REVISTA TÓPICOS

de confiança, a promoção de um ambiente de transparência e o reconhecimento do valor individual de cada colaborador. Esses elementos são fundamentais para engajar os funcionários e alavancar seu desempenho. Adotar ferramentas de comunicação modernas e práticas estratégicas, como a intranet e reuniões regulares, permitirá que a Garden Party mantenha seus funcionários bem informados e alinhados com os objetivos da empresa. Isso, por sua vez, reduzirá a ocorrência de mal-entendidos, aumentará a produtividade e fortalecerá a colaboração entre as equipes. Além disso, a implementação de uma cultura de feedback contínuo e reconhecimento contribuirá significativamente para a motivação dos colaboradores. Quando os funcionários sentem que suas opiniões são valorizadas e que suas contribuições são reconhecidas, eles se tornam mais engajados e comprometidos com o sucesso da empresa.

A empresa Garden Party, com quase duas décadas de experiência no mercado de eventos, tem a oportunidade de se destacar ainda mais ao investir em comunicação interna de qualidade. Esse investimento não só beneficiará os processos de recursos humanos, mas também impactará positivamente a experiência dos clientes e a reputação da empresa. Em última análise, a melhoria na comunicação interna é um investimento no futuro da organização, promovendo um ambiente de trabalho mais coeso, inovador e produtivo.

9.2 Sugestões de temas para estudos futuros

Para expandir o conhecimento e as práticas em comunicação interna e gestão de pessoas, sugerimos os seguintes temas para artigos futuros:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

- A Importância da Comunicação Interna em Tempos de Crise: Estudo de caso sobre como empresas podem manter uma comunicação eficaz durante crises e mudanças significativas.
- O Impacto da Transformação Digital na Comunicação Interna: Análise das tecnologias emergentes e suas influências na forma como as empresas se comunicam internamente.
- Estratégias de Engajamento dos Funcionários através da Comunicação Interna: Como utilizar a comunicação interna para aumentar o engajamento e a motivação dos colaboradores.
- A Relação entre Cultura Organizacional e Comunicação Interna: Explorando como a cultura organizacional influencia e é influenciada pela comunicação interna.
- Estudos Comparativos de Ferramentas de Comunicação Interna: Avaliação de diferentes ferramentas de comunicação interna e suas eficácias em diversos tipos de organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração – Edição Compacta. 5. ed. [S. l.: s. n.], 2021.

SIQUEIRA, Sabrina. Gestão de Pessoas: o que é, pilares, exemplos e cursos gratuitos: Gestão de pessoas é o conjunto de medidas aplicadas para administrar o capital humano. Entenda os pilares e tudo sobre nesse guia

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

completo!. [S. l.], 17 maio 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/guia-completo-de-gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 23 maio 2024.

RIGON, Renata. Gestão de Pessoas: o que é, principais pilares e sua importância. [S. l.], 28 ago. 2023. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/gestao-de-pessoas/>. Acesso em: 22 maio 2024.

BEAUVALLET, G.; HOUY, T. Research on HRM and lean management: a literature survey. *The International Journal of Human Resources Development and Management*, v. 10, n. 1, p. 14-33, Jan./Mar. 2010.

PFEFFER, J. Building sustainable organizations: the human factor. *The Academy of Management Perspectives*, v. 24, n. 1, p. 34-45, Feb. 2010.

Kreps, G. (1990). *Organizational Communications: Theory and Practice* (2nd ed.). Northern Illinois University.

MARQUES, José Roberto. A importância da comunicação eficaz nas organizações. [S. l.], 21 jan. 2022. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/importancia-comunicacao-eficaz-organizacoes/>. Acesso em: 23 maio 2024.

KUNSCH, Margarida Maria Khroling. Planejamento de relações públicas na comunicação interna. 2º Edição. São Paulo: Editora Summus. 2003. P. 70.

REVISTA TÓPICOS

SCROFERNEKER, C. M. A. Perspectivas Teóricas da Comunicação Organizacional. Boletín Temático ALAIC - Comunicación para Latinoamérica, a.3, n. 11, jun. 2003.

RIBEIRO, E. P. Micronarrativas como estratégia de comunicação interna. 2014. 189 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

ARAÚJO FILHO, A. A. de. A Comunicação Interna do Lançamento do “Programa de Segmentação Comportamental e Marketing de Relacionamento Pessoa Física do Banco do Brasil”: um estudo de caso. 2003. 271 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

ARGENTI, Paul. Comunicação interna. 2015. Acesso em: 01 de Julho de 2024

Ventura, Maria Manuela Gonçalves. Estratégias de comunicação interna. MS thesis. Instituto Politecnico do Porto (Portugal), 2012.

r

²CEFET-RJ – Campus Maracanã. breno.dutra@aluno.cefet-rj.br.

³CEFET-RJ – Campus Maracanã. clayton.francisco@aluno.cefet-rj.br.

⁴CEFET-RJ – Campus Maracanã. daniella.lobao@aluno.cefet-rj.br.

⁵CEFET-RJ – Campus Maracanã. gabriel.dezonne@aluno.cefet-rj.br.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

⁶CEFET-RJ – Campus Maracanã. pedro.azevedo.1@aluno.cefet-rj.br.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672