

**IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA****IMPORTANCE OF COMMUNICATION IN THE ORGANIZACIONAL CONTEXT: PRATICAL CASE OF THE COMPANY SAIPEM LUXEMBOURG BRANCH OF ANGOLA****IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDIO DE CASO DE LA EMPRESA SAIPEM LUXEMBOURG ANGOLA BRANCH**Maria Isabel dos Santos Rodrigues António¹

e483859

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i8.3859>

PUBLICADO: 08/2023

RESUMO

A comunicação eficaz é um pilar fundamental para o sucesso organizacional. Ela promove o alinhamento de metas, a colaboração, a tomada de decisões informadas e a construção de relacionamentos sólidos. Investir em uma comunicação clara, aberta e consistente é essencial para melhorar o desempenho, a produtividade e a satisfação dos colaboradores, bem como alcançar os objetivos da organização de forma eficiente. No contexto actual, com o avanço da tecnologia e a globalização dos mercados, a comunicação organizacional enfrenta novos desafios e oportunidades. A adoção de ferramentas de comunicação digital, como correio electrónico, mensagens instantâneas e videoconferências, possibilita a comunicação em tempo real, independentemente da localização geográfica dos envolvidos. No entanto, é importante equilibrar o uso dessas tecnologias com a comunicação face a face, que permite uma interação mais pessoal e empática. A comunicação no contexto organizacional é essencial para estabelecer um ambiente de trabalho saudável, promover a colaboração, evitar conflitos, tomar decisões eficazes e fortalecer os relacionamentos com clientes e parceiros. Investir na melhoria da comunicação interna e externa é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade de uma organização no cenário empresarial actual. Entretanto, consideramos que a comunicação interna aberta e transparente produz resultados desejados, os canais de comunicação facilitam o compartilhamento de conhecimentos e informações entre os colaboradores; quando a comunicação é utilizada de forma eficaz e realizada de maneira oportuna, permite resolver os conflitos internos.

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação. Clima organizacional. Organização. Comunicações.**ABSTRACT**

Effective communication is a fundamental pillar for organizational success. It promotes goal alignment, collaboration, informed decision-making, and building strong relationships. Investing in clear, open and consistent communication is essential to improve performance, productivity and employee satisfaction, as well as efficiently achieve the organization's objectives. In the current context, with the advancement of technology and the globalization of markets, organizational communication faces new challenges and opportunities. The adoption of digital communication tools, such as email, instant messaging and videoconferencing, enables real-time communication, regardless of the geographic location of those involved. However, it is important to balance the use of these technologies with face-to-face communication, which allows for a more personal and empathetic interaction. Communication in the organizational context is essential to establish a healthy work environment, promote collaboration, avoid conflicts, make effective decisions and strengthen relationships with customers and partners. Investing in improving internal and external communication is essential for the success and sustainability of an organization in today's business scenario. However, we believe that open and transparent internal communication produces the desired results, the communication channels facilitate the sharing of knowledge and information among employees;

¹ Licenciada em Gestão dos Recursos Humanos pela Universidade Lusíada de Angola, estudante de Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos pela Universidade Lusíada de Angola.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

when communication is used effectively and carried out in a timely manner, it allows internal conflicts to be resolved.

KEYWORDS: *Communication. Organizational climat. Organization. Communications.*

RESUMEN

La comunicación efectiva es un pilar fundamental para el éxito organizacional. Promueve la alineación de objetivos, la colaboración, la toma de decisiones informada y la construcción de relaciones sólidas. Invertir en una comunicación clara, abierta y consistente es esencial para mejorar el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los empleados, así como para lograr los objetivos de la organización de manera eficiente. En el contexto actual, con el avance de la tecnología y la globalización de los mercados, la comunicación organizacional enfrenta nuevos desafíos y oportunidades. La adopción de herramientas de comunicación digital, como el correo electrónico, la mensajería instantánea y la videoconferencia, permite la comunicación en tiempo real, independientemente de la ubicación geográfica de los involucrados. Sin embargo, es importante equilibrar el uso de estas tecnologías con la comunicación cara a cara, lo que permite una interacción más personal y empática. La comunicación en el contexto organizacional es esencial para establecer un ambiente de trabajo saludable, promover la colaboración, evitar conflictos, tomar decisiones efectivas y fortalecer las relaciones con clientes y socios. Invertir en mejorar la comunicación interna y externa es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de una organización en el escenario empresarial actual. Sin embargo, consideramos que la comunicación interna abierta y transparente produce los resultados deseados, los canales de comunicación facilitan el intercambio de conocimientos e información entre los empleados; Cuando la comunicación se utiliza de manera efectiva y se lleva a cabo de manera oportuna, permite resolver conflictos internos.

PALABRAS CLAVE: *Comunicación. Clima organizacional. Organización. Comunicaciones.*

INTRODUÇÃO

A comunicação desempenha um papel fundamental no contexto organizacional, sendo um elemento essencial para o bom desempenho da empresa. Ela é responsável pela transmissão de informações, ideias, metas e diretrizes para que se possa alcançar as metas preconizadas, ajuda a empresa a promover e coordenar todas atividades, bem como no processo de tomada de decisões quer na resolução de conflitos e no estabelecimento nos relacionamentos efetivos entre os membros da organização.

No ambiente de trabalho, um líder comunicólogo ajuda a estabelecer, manter um clima de trabalho saudável, promover a predisposição psicológica no seio dos colaboradores e garantir a compreensão mútua. Quando a comunicação é deficiente ou falha, podem surgir conflitos, erros, mal-entendidos e falta de alinhamento, o que pode prejudicar a produtividade, a eficiência e a moral dos funcionários.

Além disso, a comunicação efectiva também desempenha um papel crucial na construção da imagem e reputação de uma organização. Uma comunicação clara, transparente e consistente com os clientes, fornecedores, parceiros e outras partes interessadas fortalece a confiança e o relacionamento com essas partes, contribuindo para o sucesso e a sustentabilidade do negócio.

No contexto actual, com o avanço da tecnologia e a globalização dos mercados, a comunicação organizacional enfrenta novos desafios e oportunidades. A adoção de ferramentas de



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

comunicação digital, como correio electrónico, mensagens instantâneas e videoconferências, possibilita a comunicação em tempo real, independentemente da localização geográfica dos envolvidos. No entanto, é importante equilibrar o uso dessas tecnologias com a comunicação face a face, que permite uma interação mais pessoal e empática.

1. DEFINIÇÃO DE TERMOS E CONCEITOS

a) Comunicação:

Provém do latim “*communicare*”, que significa pôr em comum, conviver. Entre as diversas definições mais correntes nos dicionários.

Verificamos que, de acordo com Braga (2001), citada por Davesa (2016), o objecto da comunicação é tudo aquilo que necessita de diálogo, conversação e troca (simbólica e interativa) nas diversas instâncias e situações da vida social, como toda a ação que solicite a coparticipação.

b) Conflito:

Do latim *conflictus*, que significa choque entre duas coisas, embates de pessoas, ou grupos opostos que lutam entre si, ou seja, supõe o choque de duas forças contrárias. Na visão Chiavenato (2004), pode-se definir conflitos interpessoais como incompatibilidade entre indivíduos, interesses incompatíveis e divergentes que causam insatisfação entre ambas as partes, derivada de diversos fatores, tais como diferenças culturais, luta pelo poder, partilha de recursos escassos, desacordos de personalidade ou opiniões.

Segundo Berg (2012, p. 18), “o conflito nos tempos actuais é inevitável e sempre evidente. Entretanto, compreendê-lo, e saber lidar com ele, é fundamental para o seu sucesso pessoal e profissional”.

c) Liderança:

A palavra liderança tem a sua origem no termo em inglês *leader*, que significa líder, guia. Liderar significa comandar pessoas, atrair seguidores de forma positiva, podendo influenciar nas suas mentalidades e comportamentos.

Segundo Robbins (2005, p. 258), a liderança pode ser conceituada como a capacidade de influenciar pessoas para o alcance das metas e objectivos, sendo esta pode ser formal, conferida pela organização, ou mesmo informal, definida como aquela exercida no grupo sem o cargo formal.

d) Clima Organizacional:

Diz respeito à percepção dos efeitos subjectivos dos sistemas formais, estilos de liderança e outros factores como atitudes, crença e motivação das pessoas que trabalham numa particular organização (Rocha, 2009).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

e) Comunicação Organizacional:

Comporta consigo diversas abordagens teóricas, engloba todas as formas de comunicação possíveis de existir numa organização, para que possa interagir com os seus públicos internos e externos e seja responsável pela gestão de comportamentos e ações dirigidos a esses mesmos públicos (Torres, 2017).

2. BARREIRAS À COMUNICAÇÃO

Vários factores podem influenciar as barreiras que existem na comunicação dentro das organizações. Esses fatores podem variar de acordo com a cultura organizacional, a estrutura hierárquica, o ambiente de trabalho e outros elementos contextuais (Torres, 2017). Entretanto, destacamos as seguintes:

- a) *Ruído de comunicação*: o ruído refere-se a qualquer interferência ou distorção que afete a transmissão ou a recepção das mensagens. Pode ser causado por problemas técnicos, como problemas de conexão ou qualidade de áudio em videoconferências, ou por factores externos, como barulhos no ambiente de trabalho;
- b) *Barreiras linguísticas*: diferenças de idioma, jargões técnicos ou terminologias específicas podem dificultar a compreensão mútua. Se a comunicação não for adaptada às diferentes habilidades linguísticas dos colaboradores, podem ocorrer mal-entendidos e falta de clareza;
- c) *Sobrecarga de informações*: Em um ambiente de trabalho com muitas informações sendo transmitidas, é possível que os colaboradores se sintam sobrecarregados, tornando difícil processar e absorver todas as mensagens relevantes;
- d) *Falta de feedback*: A ausência de feedback adequado pode limitar a comunicação eficaz. Quando os colaboradores não têm oportunidades para fornecer retorno ou quando o feedback é ignorado ou não valorizado, a comunicação pode se tornar unidirecional e limitada;
- e) *Cultura organizacional*: A cultura organizacional pode influenciar a comunicação de diversas maneiras. Se uma organização possui uma cultura hierárquica e autoritária, por exemplo, os colaboradores podem ter medo de expressar suas opiniões ou ideias. Da mesma forma, se uma cultura valoriza a comunicação aberta e transparente, é mais provável que os canais de comunicação sejam eficazes;
- f) *Barreiras físicas e geográficas*: A comunicação pode ser afetada por barreiras físicas, como escritórios separados ou localizações geográficas diferentes. A distância física ou fusos horários podem dificultar a comunicação em tempo real e a interação face a face;
- g) *Falta de clareza e comunicação inadequada*: Mensagens mal formuladas, falta de clareza ou falta de especificidade podem levar a mal-entendidos e interpretações equivocadas.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Uma comunicação ineficiente também pode ocorrer quando as informações não são compartilhadas de maneira adequada ou quando as mensagens são transmitidas de forma inconsistente.

É importante reconhecer esses factores que influenciam as barreiras de comunicação para identificar possíveis pontos de melhoria. Ao superar essas barreiras, as organizações podem promover uma comunicação mais eficaz, melhorar a compreensão mútua e facilitar a colaboração e o trabalho em equipe.

3. ESTRUTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

A estrutura organizacional consiste no padrão de relações que une todos os recursos da empresa na prossecução da estratégia. O conceito de estrutura surge nas empresas como instrumento de coordenação de actividades de controlo de atuação dos seus membros, é normalmente definida como a forma de gerir a cumplicidade, a formalização e a centralização existentes numa organização (Câmara *et al.*, 2001, citada por Davesa, 2016).

Assim, após a criação de estratégias, que visam perspectivar o futuro da empresa, urge a necessidade de pensar na estrutura organizacional que melhor se adequa à concretização dos objectivos da empresa, de que envolve componentes formais e informais. Todavia, compreende-se que a componente formal deriva do organograma e segue um regulamento interno, ou seja, coletividades orientadas para a procura de objetivos específicos, as quais exibem estruturas sociais com uma formalização relativamente elevada.

Segundo Moreira (2008, p.58), é essencial que as pessoas da organização, que formam o corpo funcional, contribuam para a instalação de um clima organizacional favorável que conduz a resultados, incluindo resultados nos negócios, ou qualquer que seja a actividade da organização, com ênfase ao capital humano que serve de combustível e faz a máquina, ou seja, a organização andar e chegar ao destino. Porém, o capital humano é um dos instrumentos mais importantes da organização.

Todavia, o clima da organização é um importante conceito para um gestor, porque é através do estabelecimento de um clima organizacional adequado que o gerente pode estabelecer as condições motivadoras no ambiente de trabalho. A eficácia da organização pode ser aumentada criando-se um clima organizacional que satisfaça às necessidades dos membros da organização (Moreira, 2008).

O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas executam o seu trabalho. Praticamente, o clima organizacional depende das condições económicas da empresa, da estrutura organizacional, da cultura organizacional, das oportunidades de participação pessoal, do significado do trabalho, da escolha da equipe, do preparo de treinamento da equipe, do estilo de liderança, da avaliação e remuneração da equipe, e influencia a motivação, desempenho humano e a satisfação do trabalho (Chiavenato, 2000).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

4. COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A comunicação organizacional reflecte uma componente fundamental para a eficiência e eficácia, sendo que a eficácia é considerada a capacidade de um indivíduo para produzir resultados responsabilmente e a eficiência capacidade potencial que têm os sistemas, simples ou complexos, para produzir resultados (Torres, 2017).

Na visão do autor mencionado acima, a compreensão da comunicação organizacional comporta consigo diversas abordagens teóricas, engloba todas as formas de comunicação possíveis de existir numa organização, para que possa interagir com os seus públicos internos e externos e seja responsável pela gestão de comportamentos e acções dirigidos a esses mesmos públicos, isto é feita de uma maneira eficaz e capaz de gerar resultados.

Na perspectiva de Robbins (2002), a comunicação possui quatro (4) funções básicas no seio de uma organização ou de um grupo, a saber:

- Controlo: a comunicação atua no controlo do comportamento das pessoas das mais diversas formas, determina quem comunica em primeiro lugar uma informação ou acontecimento;
- Motivação: a comunicação facilita a motivação na medida em que esclarece os colaboradores sobre o que deve ser feito, avalia a qualidade do seu desempenho e orienta sobre o que fazer para melhorar;
- Expressão emocional: é através da comunicação que os colaboradores expressam os seus sentimentos de satisfação e ou frustrações;
- Informação: a comunicação facilita a tomada de decisões, já que proporciona à pessoa ou ao grupo as informações que eles necessitam.

Phaneuf (2005), citada por Davesa (2016), compreende a comunicação não-verbal como uma troca sem palavras, cobrindo um largo espectro de expressões corporais e de comportamentos que sustentam as relações verbais entre as pessoas, e contribuem para a sua interpretação. Muitas vezes, a linguagem não-verbal, que acompanha a linguagem verbal, consegue transmitir um resultado mais verdadeiro do que a verbal.

Sem embargo, a comunicação e a liderança configuram-se como um dos principais factores que garantem a satisfação no trabalho. As pessoas não vivem isoladas e também não são autossuficientes, elas precisam de se relacionar com outras pessoas, e para ocorrer essa relação, a comunicação é muito importante (Lanzer, 2003).

Chiavenato (2002), entende que o conceito de comunicação está sujeito a complicações adicionais quando se trata de comunicação humana. É que cada pessoa tem seu próprio sistema cognitivo, suas percepções, seus valores pessoais e suas motivações, constituindo um padrão pessoal de referência que torna bastante pessoal e singular sua interpretação das coisas.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Esse padrão pessoal de referência age como um filtro codificador, de modo a condicionar a aceitação e o processamento de qualquer informação. Ainda no pensamento de Chiavenato (2002), esse filtro escolhe e recusa toda informação que discorda desse sistema ou que possa ameaçá-lo.

As falhas na comunicação podem ter consequências fatais. Porém, a boa comunicação é essencial para a eficácia de qualquer organização ou grupo. O autor sustenta ainda que nenhum grupo pode existir sem comunicação, pois é apenas através da transferência de significados de uma pessoa para outra que as informações e as ideias conseguem ser transmitidas (Robbins, 2002).

A comunicação, contudo, é mais do que simplesmente transmitir um significado. Ela precisa ser compreendida. Em um grupo em que um indivíduo fala apenas alemão e os demais não sabem o idioma, ele não conseguirá ser bem compreendido. Portanto, a comunicação precisa incluir a transferência e a compreensão da mensagem.

A comunicação desempenha várias funções, tais como: age no controle do comportamento das pessoas; facilita a motivação por esclarecer aos colaboradores o que deve ser feito; avalia a qualidade do desempenho e orienta sobre o que fazer; é um mecanismo que fornece meios para a expressão emocional de sentimentos e de atendimento das necessidades sociais de um grupo; é uma facilitadora de tomada de decisões.

Sempre que comunicamos com alguém, temos um objectivo para cumprir, nesse mesmo objectivo são utilizados vários códigos. A comunicação empresarial evoluiu de seu estágio embrionário, em que se definia como mero acessório, para assumir, agora, uma função relevante na política negocial das empresas. Deixa, portanto, de ser atividade que se descarta, ou seja, relegada a segundo plano, em momentos de crise e de carência de recursos, para se afirmar como ferramenta estratégica, de que uma empresa ou entidade lança mão para idealizar clientes, sensibilizar multiplicadores de opinião ou interagir com a comunidade (Barichello, 2000).

Em todo o processo comunicacional é importante que todo o contexto esteja em consonância com a mensagem, ou seja, o tom, as posturas e os sentimentos. As teorias e abordagens da comunicação estão na origem do conhecido esquema, abaixo, neste processo o emissor é aquele que transmite a mensagem, essa mensagem para ser detonadora de significado deverá ser perceptível pelo recetor, este deve estar sintonizado com o emissor para compreender a mensagem, que corresponde ao conteúdo da comunicação, esta é feita através de um canal que serve de suporte e veículo a uma mensagem.

A comunicação deve promover a proatividade. Ora, em quando a pessoa que recebe a mensagem depende apenas do que ouve, não há muito proveito naquilo que foi transmitido, porque o receptor poderá compreender pouco (Torquato, 2014).

As pessoas envolvidas num diálogo, tanto emitem, como recebem mensagens. Assim, o mesmo indivíduo pode desempenhar a função de emissor ou de recetor, da mesma forma, que a função de recetor ou emissor pode não ser representada por uma única pessoa, por vezes, pode ser por um grupo, por uma empresa ou por uma comunidade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Uma comunicação interna eficaz é considerada como uma ferramenta essencial para o sucesso organizacional, é através desta que são conhecidos os objetivos a atingir, corrigidos os desvios e dada relevância aos interesses e integração dos membros.

4.1 Benefícios da comunicação dentro do contexto organizacional

A comunicação eficaz dentro de uma organização oferece diversas vantagens que contribuem para o seu bom funcionamento e sucesso. Na sua abordagem sobre as implicações da comunicação eficiente na gestão organizacional, Almeida (2000), com base em um documento da equipa Spectrum (2022), aponta os benefícios seguintes:

- a) *Alinhamento de metas e objectivos*: a comunicação adequada ajuda a garantir que todos os membros da organização compreendam as metas, objetivos e diretrizes da empresa. Isso promove a coesão e o trabalho em equipe, permitindo que todos estejam alinhados em relação ao propósito e direção da organização;
- b) *Melhoria do desempenho e produtividade*: Uma comunicação clara e eficaz evita mal-entendidos, erros e retrabalho. Ao transmitir informações de forma adequada, os colaboradores podem executar suas tarefas de maneira eficiente, o que leva a um aumento da produtividade e do desempenho organizacional como um todo;
- c) *Tomada de decisões informadas*: a comunicação adequada fornece as informações necessárias para a tomada de decisões informadas.
- d) *Fortalecimento das relações e colaboração*: A comunicação eficaz facilita a colaboração entre os membros da equipe;
- e) *Construção de relacionamentos sólidos*: Uma comunicação clara e consistente fortalece os relacionamentos dentro da organização;
- f) *Engajamento dos colaboradores*: A comunicação aberta e transparente contribui para o engajamento dos colaboradores;
- g) *Resolução de conflitos*: A comunicação eficaz facilita a resolução de conflitos de maneira construtiva.
- h) *Melhoria da cultura organizacional*: uma comunicação eficaz ajuda a estabelecer uma cultura organizacional saudável.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

5.1 Breve caracterização da empresa Saipem Angola

A Empresa “**Saipem Luxembourg Sucursal de Angola**, tem a sua sede na Via AO1 S/N – Talatona, Condomínio Belas Business Park, Edifício Namibe, província de Luanda, Angola, registada na Conservatória do Registo Comercial de Luanda sob o número 2012.161 com o número de identificação fiscal n.º 5402160554, tem por objecto social a execução de projectos para a indústria petrolífera e seus associados. Desde o início da sua actividade a empresa dedica-se a fabricação e



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

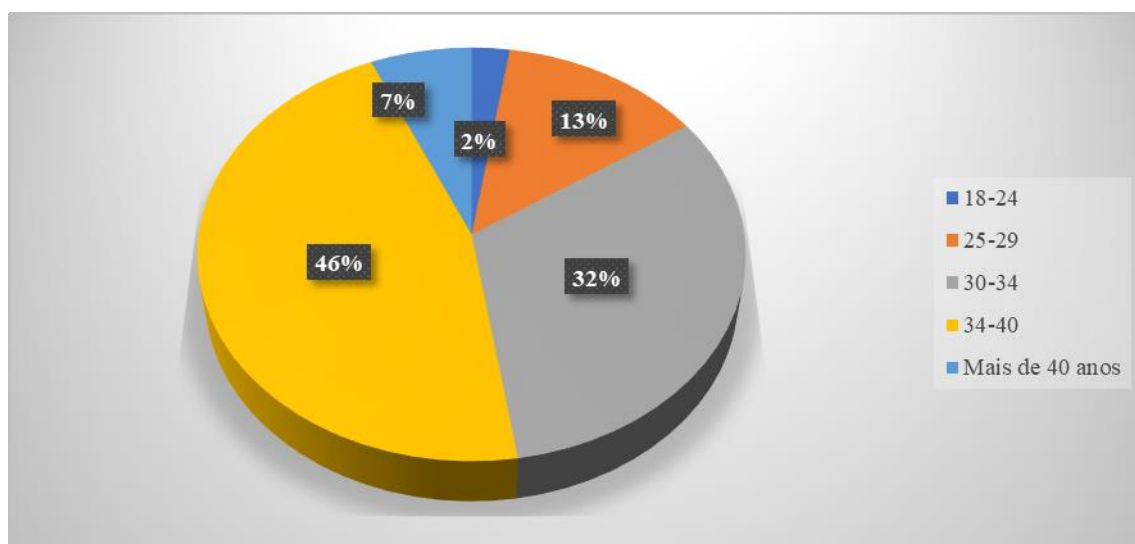
IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

montagem das estruturas de base para assentamento das sondas e noivos marítimos, multijunção de tubos, apoio e fornecimento à actividade marítima, armazenamento, serviços de logística, assistência de reboque e locação e apetrechamento de barças.

Tabela nº 01. Referente a idade dos inqueridos

Idades	Frequência	Percentagem
18-----24	3	2
25-----29	16	13
30-----34	39	32
35-----40	56	46
Mais de 40 anos	8	7
Total	122	100

Gráfico nº 01. Referente a idade dos inqueridos



Fonte: Própria autora, 2023

Constatou-se que 2% dos inquiridos têm idades compreendidas entre 18 aos 24 anos; 13% têm entre 25 aos 29 anos; 32% dos 30 aos 34 anos; 46% dos 35 aos 40 anos; ao passo que 7% têm mais de 40 anos.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

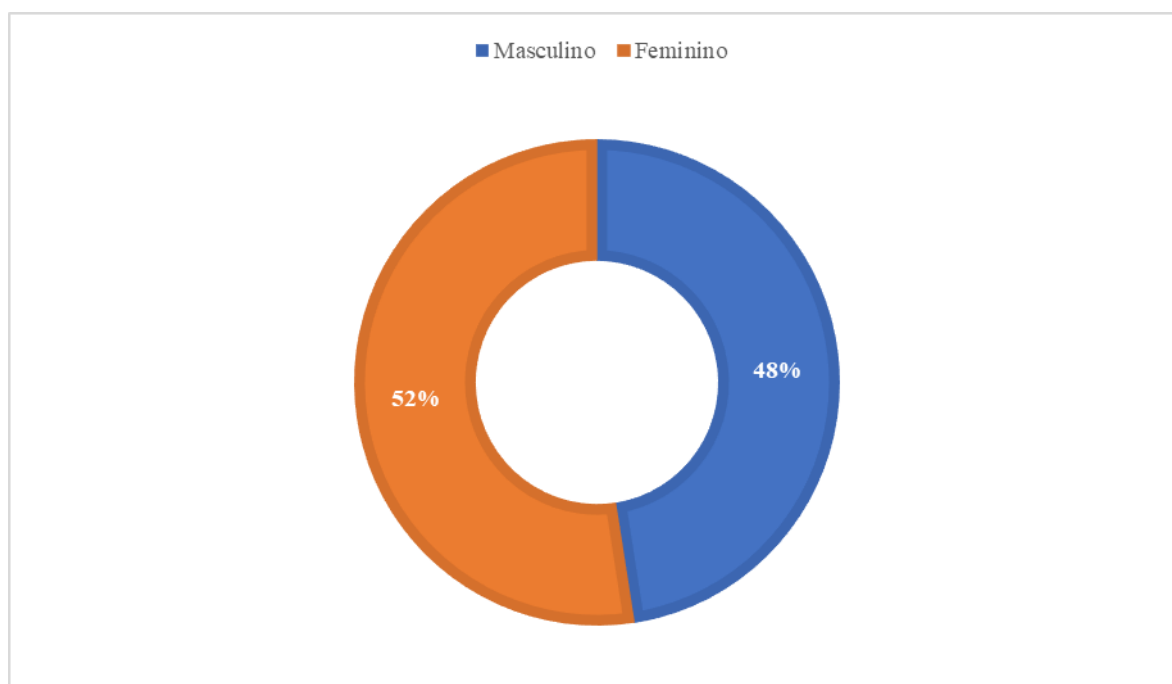
ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Tabela nº 02. Referente ao sexo dos inqueridos

Género	Frequência	Percentagem
Masculino	98	80
Feminino	24	20
Total	122	100

Gráfico nº 02. Referente ao sexo dos inqueridos



Fonte: Própria autora, 2023

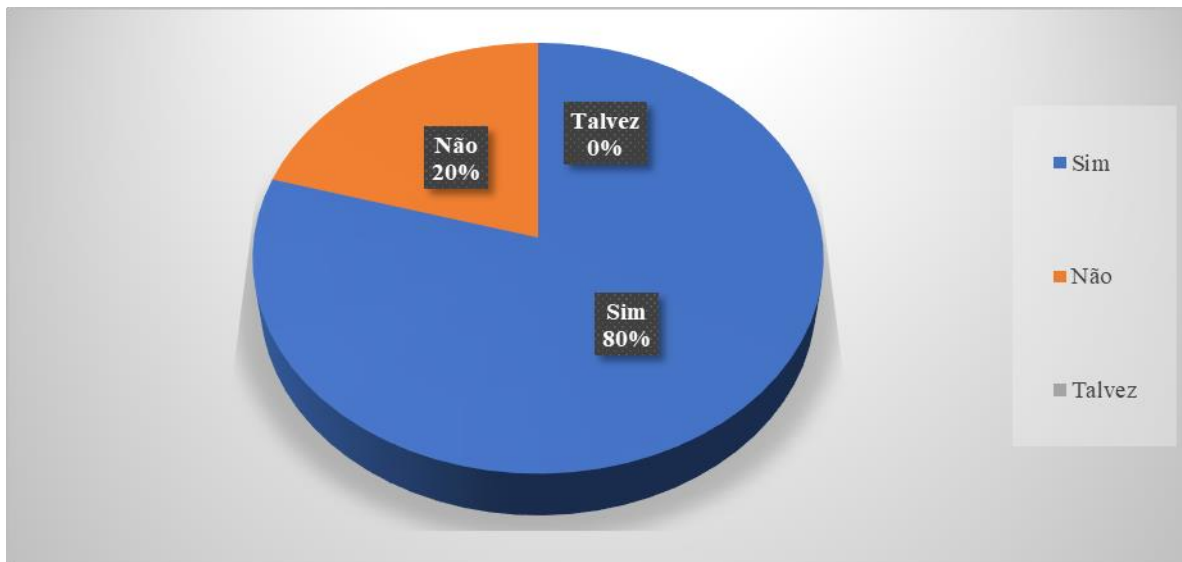
Verificou-se que 80% dos inqueridos são do sexo masculino, e 20% do sexo feminino.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
 EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
 Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

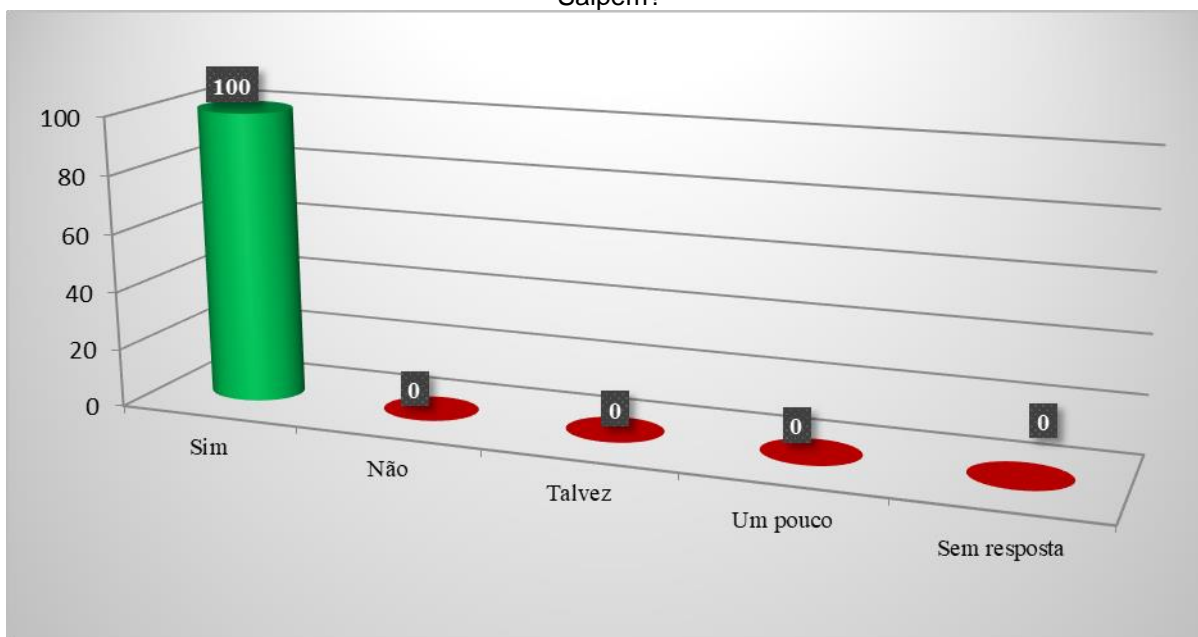
Gráfico nº 03. Os canais de comunicação existentes na empresa facilitam o compartilhamento de conhecimentos e informações entre os colaboradores?



Fonte: Própria autora, 2023

No que tange a partilha de conhecimentos e informações e trabalhadores, 80% responderam Sim; e 20% responderam Não.

Gráfico nº 04. Será que a boa comunicação pode contribuir no alcance dos objectivos da empresa Saipem?



Fonte: Própria autora, 2023



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
Maria Isabel dos Santos Rodrigues António

Relativamente a questão, 122 indivíduos (que corresponde a 100%), responderam que a comunicação assertiva pode contribuir no alcance dos objectivos da empresa em referência.

6. CONSIDERAÇÕES

A comunicação desempenha um papel fundamental no contexto organizacional, sendo um fator chave para o sucesso e a eficiência de uma empresa. Uma comunicação eficaz promove o alinhamento de metas, a colaboração, a resolução de problemas e a tomada de decisões adequadas. Ela também fortalece os relacionamentos com clientes, fornecedores e outras partes interessadas, contribuindo para a construção de uma reputação sólida.

Ao longo deste tema, exploramos a importância da comunicação interna e externa nas organizações, destacando os impactos positivos que uma comunicação eficaz pode ter na produtividade, desempenho e clima organizacional. Identificamos os principais elementos e processos envolvidos na comunicação, como a codificação e decodificação das mensagens, canais de comunicação utilizados e a importância do feedback.

Também analisamos os desafios e oportunidades apresentados pelas ferramentas de comunicação digital, reconhecendo a importância de equilibrar a comunicação virtual e presencial. Abordamos a necessidade de uma cultura de comunicação aberta e transparente, que encoraje a troca de ideias, a colaboração e o engajamento dos colaboradores.

Compreender a importância da comunicação no contexto organizacional permite implementar estratégias e práticas que aprimorem a eficácia da comunicação interna e externa. Ao promover uma comunicação clara, transparente e consistente, as organizações podem melhorar a produtividade, a satisfação dos colaboradores e o alcance dos objetivos organizacionais.

Em um ambiente de trabalho em constante mudança e avanço tecnológico, aprimorar a comunicação se torna ainda mais crucial. A adaptação às novas ferramentas e tecnologias de comunicação, sem perder de vista a importância da comunicação face a face, é essencial para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que surgem nesse cenário.

Em suma, a comunicação eficaz é um pilar fundamental para o sucesso organizacional. Ao reconhecer sua importância e implementar práticas e estratégias que a promovam, as organizações podem alcançar maior eficiência, colaboração e resultados positivos tanto internamente quanto externamente. Entretanto, foram alcançados todos os objetivos, e as hipóteses foram testadas e consideradas verdadeiras. Partindo dos resultados obtidos, existe uma comunicação eficaz no local de estudo, e os líderes têm procurado transmitir a informação de forma clara e transparente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, V. **A Comunicação Interna na Empresa**. Lisboa: Práxis, 2000.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: CASO PRÁTICO DA
 EMPRESA SAIPEM LUXEMBURGO SUCURSAL DE ANGOLA
 Maria Isabel dos Santos Rodrigues Ant3nio

ASPECTRUM. 7 Benefícios de uma boa comunicação interna na empresa. **Blog Aspectrum**, 2022. Disponível em: <http://aspectrum.com.br/blog/beneficios-comunicacao-interna-na-empresa>. Acesso em: 27 jul. 2023.

BARICHELO, E. **Gestão da Comunicação**: Guia para a Comunicação Corporativa. São Paulo: Atlas, 2016.

BERG, E. **Administração de conflitos: As abordagens práticas para o dia-a-dia**. Curitiba: Juruá, 2012.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, I. **Gestão do talento humano**. São Paulo: Mc Graw-Hill, 2002.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: A dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

DAVESSA, Laura Davesa. **A importância da comunicação no contexto organizacional**: a comunicação organizacional como ferramenta de desenvolvimento e eficácia de uma organização. Setúbal: IPS, 2016.

LANZER, F. **Clima e cultura organizacional**. Rio de Janeiro: Quality Mark, 2003.

MOREIRA, E. **Clima Organizacional**. Curitiba: IESDE, 2003.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

ROBBINS, Stephen, P. **Comportamento Organizacional**. Tradução Técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, E. B. Relações interpessoais: uma análise empresarial e social. **Webartigos**, 22 out. 2009. Disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/26749/1/relacoes--interpessoais>. Acesso em: 24 jul. 2023

TORRES, C. V. **Comunicação Empresarial**: Teoria e Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2017.

TORQUATO, G. **Tratado de Comunicação Organizacional e Política**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2014.