

● REVISTA

INOVA Ciência & Tecnologia

● CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
ADMINISTRAÇÃO

OS IMPACTOS QUE O AMBIENTE METALÚRGICO PROVOCA NAS EMOÇÕES: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE LUCAS DO RIO VERDE-MT, BRASIL

**Nádia Ligianara Dewes Nyari*¹, *Carla Babinski*¹, *Kaira Mazzutti*¹,
*Geverson Tobias Bohm*², *Sandra Ines Horn Bohm*³

¹ Centro Universitário La Salle (UniLaSalle). Lucas do Rio Verde, Mato Grosso, Brasil.

² Faculdade Estácio de Macapá. Macapá, Amapá, Brasil.

³ Instituto Federal do Amapá (IFAP). Macapá, Amapá, Brasil

* **Autor correspondente:**
nadialigianara@hotmail.com

Recebido: 08/10/2020.
Aprovado: 19/05/2021.

Como citar: Nyari, N. L. D., Babinski, C., Mazzutti, K., Bohm, G. T., & Bohm, S. I. H. (2022). Os impactos que o ambiente metalúrgico provoca nas emoções: estudo de caso em uma empresa de Lucas do Rio Verde-MT, Brasil. *Revista Inova Ciência & Tecnologia / Innovative Science & Technology Journal*, Uberaba, v. 8, 2022.: e0221072. doi.org/10.46921.riict2022-1072

Editores:

Dr. Adelar Jose Fabian
Dr. Antenor Roberto Pedroso da Silva

Copyright: este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença de atribuição Creative Commons, que permite uso irrestrito, distribuição, e reprodução em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.



RESUMO: Quando nos referirmos a emoções no ambiente corporativo, estamos no especialmente as dificuldades enfrentadas para atingir nossos objetivos e metas, fazendo que administremos de forma positiva as relações a partir dos sentimentos, toleramos frustrações e tudo aquilo que foge ao nosso controle. Nesse sentido o objetivo desse estudo foi verificar a forma que as emoções impactam nas atividades do cotidiano dos colaboradores dentro de um ambiente organizacional. Tendo como objeto, uma empresa do ramo metalúrgico localizada na cidade de Lucas do Rio Verde – MT. A coleta de dados foi realizada através de um questionário composto de 28 (vinte e oito) questões abertas e fechadas e aplicado a equipe composta de 25 (vinte e cinco) pessoas nos mais diversos setores, no segundo semestre de 2018. Os principais resultados encontrados foram de que as emoções possuem grande impacto sobre as atividades do dia a dia nas organizações, entretendo os profissionais são contratados por habilidades técnicas e não por inabilidades comportamentais. Na organização pesquisada os colaboradores estão no geral satisfeitos com o que a corporação lhes proporciona, com 96% dos colaboradores responderam que as emoções não interferem nas necessidades já que todas as necessidades são supridas. A gestão das emoções está se tornando um diferencial, no qual muito não sabem trabalhar em equipe e levam problema de casa para a empresa.

Palavras chave: Sentimentos. Ambiente organizacional. Colaboradores. Cotidiano. Relações.

THE IMPACTS THAT THE METALLURGICAL ENVIRONMENT CAUSES IN EMOTIONS: CASE STUDY IN A LUCAS COMPANY IN VERDE-MT, BRASIL

ABSTRACT: When we refer to emotions in the corporate environment, we are particularly concerned with the difficulties we face in achieving our goals and objectives, making us positively manage relationships from feelings, tolerate frustrations, and anything beyond our control. In this sense, the objective of this study was to verify the way that emotions impact on employees' daily activities within an organizational environment. Having as object, a company of the metallurgical branch located in the city of Lucas do Rio Verde - MT. Data collection was performed through a questionnaire composed of 28 (twenty-eight) open and closed questions and applied to a team composed of 25 (twenty-five) people in various sectors, from September to October 2018. The main results found were that emotions have a great impact on daily activities in organizations, while professionals are hired for technical skills and not for behavioral disabilities. In the surveyed organization employees are generally satisfied with what the corporation provides them, with 96% of employees responding that emotions do not interfere with needs as all needs are met. The management of emotions is becoming a differential, in which much do not know how to work in teams and take domestic problems to the company.

Keywords: Feelings. Organizational environment. Contributors. Daily. Relations.

INTRODUÇÃO

A cada ano as organizações estão mais empenhas em buscar entender e valorizar o comportamento organizacional de seus colaboradores, visando sempre maior originalidade, inovação e rendimento de produtividade, além do bem-estar do seu colaborador, a fim de gerar resultados satisfatórios e positivos à organização.

Sendo assim, entende-se que, comportamento organizacional visa aprofundar os conhecimentos adotados por cada corporação a fim de solucionar ou esclarecer questões relacionadas às dificuldades encontradas no cotidiano, procurando sempre compreender o comportamento dos colaboradores com um objetivo em comum, de crescimento pessoal e profissional de todos os envolvidos.

De acordo com estudos de Soto (2002) o comportamento organizacional se relaciona com um conjunto de conceitos fundamentais que giram em torno da natureza das pessoas e das organizações. Buscando compreender a forma que seus colaboradores administram sua vida pessoal e profissional, e como a cultura ou costumes vivenciados impactam nos sentimentos do cotidiano (ROBBINS, 2002; NASCIMENTO, 2016; JOHANN, 2017; LACOMBE, 2017).

Essas relações foram influenciadas pelo avanço tecnológico das últimas décadas, juntamente com a exigência de competitividade ligada a qualidade, de envolvimento com as metas e a intensificação do ritmo de trabalho, determinaram mudanças significativas no mundo do trabalho (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2006). Segundo Ribeiro, Martins e Neta, (2017) atualmente a sobrevivência e o êxito de uma empresa dependem exclusivamente da sua capacidade de estimular seus colaboradores, estabelecendo ou superando metas, contribuindo para que, por meio de bonificações, a emergência de uma concorrência excessiva, insegurança e hostilidade entre colegas e o mundo corporativo (WAGNER, 2017).

Tais consequências foram igualmente percebidas em produtos e processos, juntamente com a exigência de competitividade ligada à qualidade e a intensificação do ritmo de trabalho, determinando mudanças nas tradicionais doenças do mundo do trabalho (ARAÚJO; OLIVEIRA, 2006). Entretanto, em uma corporação do ramo metalúrgico que saiba de antemão do desgaste físico e mental de seus colaboradores, advindos das longas de trabalho e da pressão sofrida pelas organizações na satisfação e sobretudo na manutenção de clientes, somente por meio de capacitação e comprometimento de seu pessoal interno pode obter, de modo natural, um ambiente de trabalho satisfatório.

Segundo Luz (2001) o clima organizacional influencia diretamente no comportamento, na motivação e na produtividade de todas as pessoas envolvidas com a organização. Sendo este último reflexo das motivações, comportamentos e relações estabelecidas entre os agentes organizacionais, a comunicação influencia diretamente no trabalho em equipe (ANDRADE *et al.*, 2017; SCARPIM; BRITO, 2019). Nesse aspecto as emoções se sobressaem, não variando apenas em tipos, mas em intensidade, sendo o componente principal das vidas das pessoas (MADRIGAL, 2003).

Dessa forma, o objetivo do presente estudo é verificar o perfil dos colaboradores e como as emoções impactam no cotidiano no ambiente organizacional de empresa do ramo metalúrgico, localizada na cidade de Lucas do Rio Verde – MT.

MATERIAL E MÉTODOS

O método científico empregado para a realização desse estudo primeiramente se deu por meio de uma pesquisa descritiva na qual a partir da problemática apresentada tentou-se detalhar de forma mais precisa as particularidades sobre o tema, caracterizando com maior precisão os objetos de investigação e os fenômenos ocasionados.

Posteriormente empregou-se o método indutivo, no qual segundo Richardson (2011) define como sendo um processo, partindo de dados ou observações, para se chegar a proposições reais. Com uma abordagem qualitativa, a fim de investigar a maneira como os fenômenos ocorrem e, de acordo com Silva; Menezes (2001), procurou-se destacar a relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, ou seja, entre o mundo objetivo e o subjetivo do sujeito, levando a interpretação dos fenômenos e a atribuição dos significados.

O objeto de pesquisa é uma empresa do ramo metalúrgico, localizada na cidade de Lucas do Rio Verde, no estado do Mato Grosso. O principal objetivo da coleta de dados foi identificar, analisar e apresentar em todos os aspectos e a forma como as emoções influenciam na vida profissional dos colaboradores.

Para isso, foi elaborado um questionário composto de 28 (vinte e oito) questões abertas e fechadas referentes ao tema motivacional, elaborado por meio da plataforma on-line de pesquisa (denominada *Google Forms*) e aplicado à equipe de colaboradores composta de 25 (vinte e cinco) pessoas nos mais diversos setores, no segundo semestre de 2018.

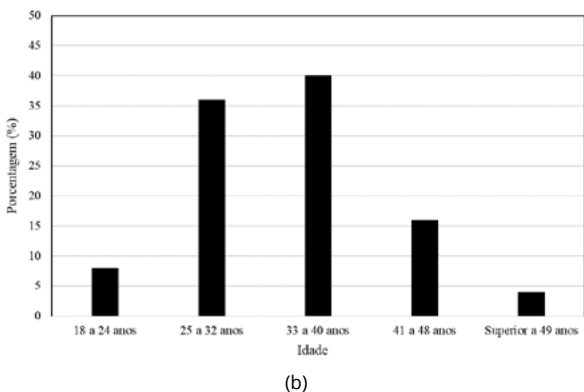
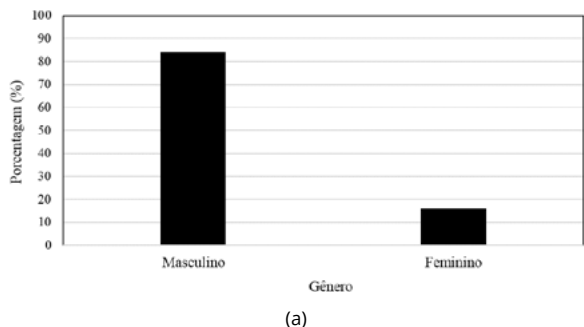
RESULTADOS E DISCUSSÕES

A fim de responder a problemática do presente estudo foi realizada primeiramente uma visita à empresa metalúrgica localizada na cidade de Lucas do Rio Verde – MT, onde foi possível coletar as primeiras informações sobre o ambiente organizacional, identificando as principais demandas e destacando os elementos mais importantes levantados pela equipe de colaboradores. Posteriormente, para a coleta de dados foi elaborado um questionário por meio da plataforma on-line de pesquisa (*Google Forms*) e aplicado a equipe de colaboradores composta de 25 (vinte e cinco) pessoas nos mais diversos setores, no segundo semestre de 2018.

Para a coleta de dados foram elaboradas questões abertas e fechadas, a fim de produzir a reflexão sobre os aspectos abordados no estudo e assegurar a veracidade das informações. As questões foram divididas conforme o objetivo a ser estudado, em que primeiramente buscou-se identificar as características da equipe de colaboradores; em seguida o intuito foi conhecer e observar de maneira mais aprofundada o ambiente, a estrutura e a segurança

da organizacional, destacando o bem-estar e as relações interpessoais e, por último, a finalidade foi observar, analisar e apresentar os diferentes tipos de sentimentos ou emoções que ocorrem ou surgem no ambiente corporativo. Na Figura 1 (a) é possível identificar o gênero e na Figura 1 (b) a idade dos colaboradores.

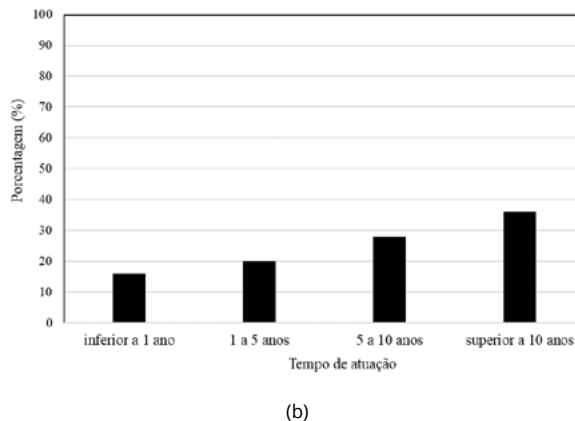
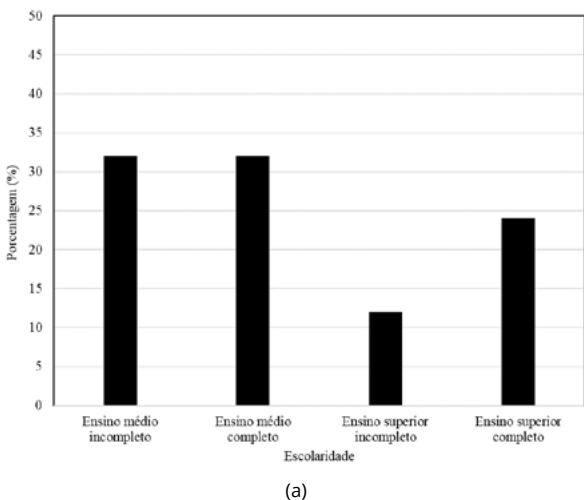
Figura 1: Resultados em relação ao gênero (a) e idade (b) da equipe de colaboradores.



Fonte: elaborado pelos autores.

Através das informações coletadas e mencionadas identificamos o perfil dos colaboradores, no quais 84% são homens e 16% são mulheres, nas faixas etárias de 25 a 40 anos. Na Figura 2 (a) apresenta a escolaridade e tempo de atuação (b) da equipe de colaboradores.

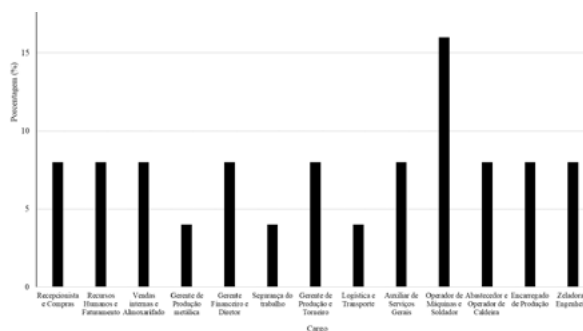
Figura 2: Resultados em relação a escolaridade (a) e tempo de atuação (b) da equipe de colaboradores.



Fonte: elaborado pelos autores.

Foi observado que 36% dos colaboradores possuem ensino médio completo ou incompleto e trabalham a empresa há mais de dez anos com 35%. Na Figura 3 apresenta os resultados referentes ao cargo exercido dos colaboradores.

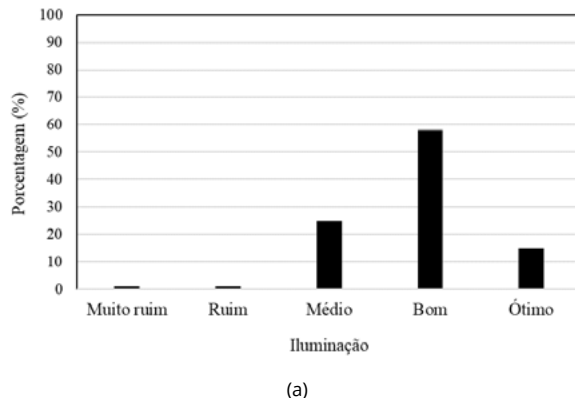
Figura 3: Resultados em relação a cargo exercido pela equipe de colaboradores.

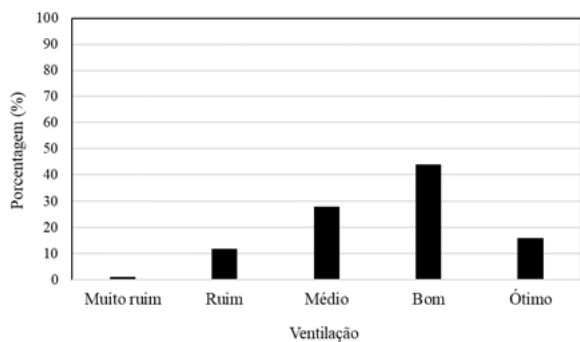


Fonte: elaborado pelos autores

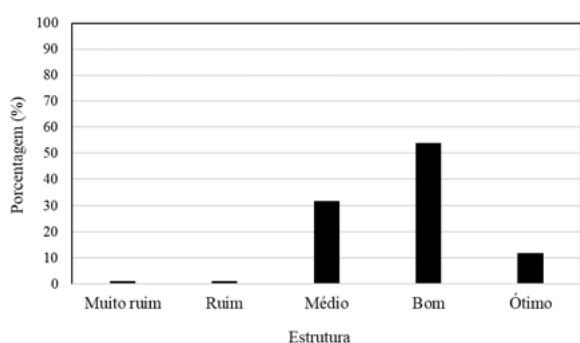
Posteriormente foi avaliado o ambiente organizacional, como a estrutura e a segurança, destacando o bem-estar e as relações interpessoais. Na Figura 4 refere-se à iluminação (a), ventilação (b), estrutura (c), ruídos (d) e temperatura (e) do ambiente organizacional.

Figura 4: Resultados em relação a iluminação (a), ventilação (b), estrutura (c), ruídos (d) e temperatura (e) do ambiente organizacional.

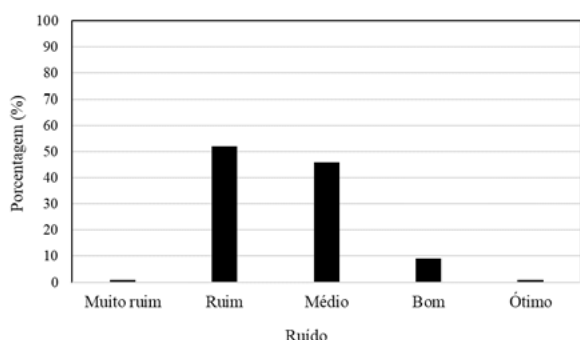




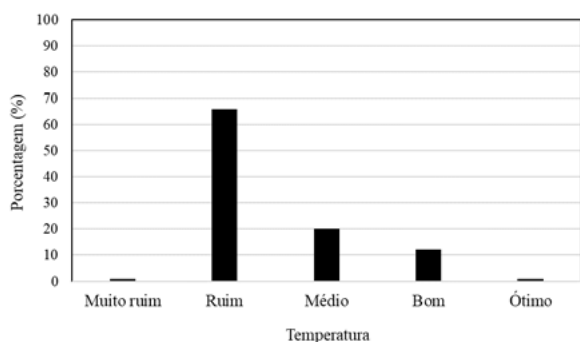
(b)



(c)



(d)



(e)

Fonte: elaborado pelos autores

Com as informações coletadas, entende-se que a maioria dos colaboradores está satisfeita com a estrutura que a empresa apresenta, como a iluminação, ventilação, estrutura, ruídos e temperatura. 57%

destes consideraram que a variável iluminação como boa, 25% consideraram média e 15% consideraram ótima. Uma boa iluminação reflete clareza e bem-estar, proporcionando emoções de aconchego. Em relação à ventilação, 44% dos colaboradores a qualificam como boa, para 28% a ventilação é média, 15% ótima e 12% ruim. Verifica-se assim que um ambiente com ventilação adequada influencia diretamente nos sentimentos, pois um ambiente que não atende a esta necessidade gera desconforto aos colaboradores.

Quanto à estrutura organizacional, 32% dos colaboradores consideram-na média, 56% boa e 12% ótima, sendo assim é considerada adequada para os colaboradores realizarem suas atividades. Os resultados mostram que a estrutura não interfere nas emoções, e os colaboradores se sentem seguros para desenvolverem suas atividades do dia a dia. Os resultados referentes aos ruídos estão parcialmente divididos entre ruim e médio, apresentando 52% e 48% respectivamente. Essa divisão ocorre devido ao fato que os colaboradores que exercem suas funções na parte externa da empresa, onde os ruídos são mais elevados. Já a temperatura é uma variável que apresentou respostas negativas consideráveis, pois 68% dos respondentes a consideram ruim, 20% média e somente 12% consideram boa. Isso se deve ao fato que a maioria dos colaboradores trabalha com mão de obra pesada o que não proporciona uma temperatura muito agradável.

Segundo Chiavenato (2008) os aspectos físicos são muito relevantes e proporcionam uma qualidade de vida relacionada também à saúde física do colaborador, a partir do momento que o ambiente de trabalho apresenta condições adequadas de ventilação temperatura, ergonomia e outros fatores. Esses fatores estão interligados com a qualidade de vida quando se refere ao ambiente físico de trabalho, como o tamanho dos espaços, iluminação, temperatura, ventilação e acústica.

O bem-estar no trabalho proporciona um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelos colaboradores na execução das tarefas, podendo ser coletivamente ou individualmente, como pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, como alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia (FIGUEIRA, 2014).

A maioria dos colaboradores tendem a passar a maior parte do seu dia no ambiente de trabalho, sendo assim é de fundamental importância que esse local esteja em condições ideais a fim de suprir as necessidades básicas de acordo com cada função. Como iluminação, ventilação e temperatura são fatores que influenciam diretamente no sentimento do colaborador, Tavares (*apud* BEE CORP, 2016) explica que uma iluminação insuficiente interfere nos níveis de desempenho do indivíduo e, conseqüentemente, a diminuição do ritmo de trabalho, menor percepção de detalhes, aumento de erros ao executar determinados trabalhos e elevação dos índices de acidentes.

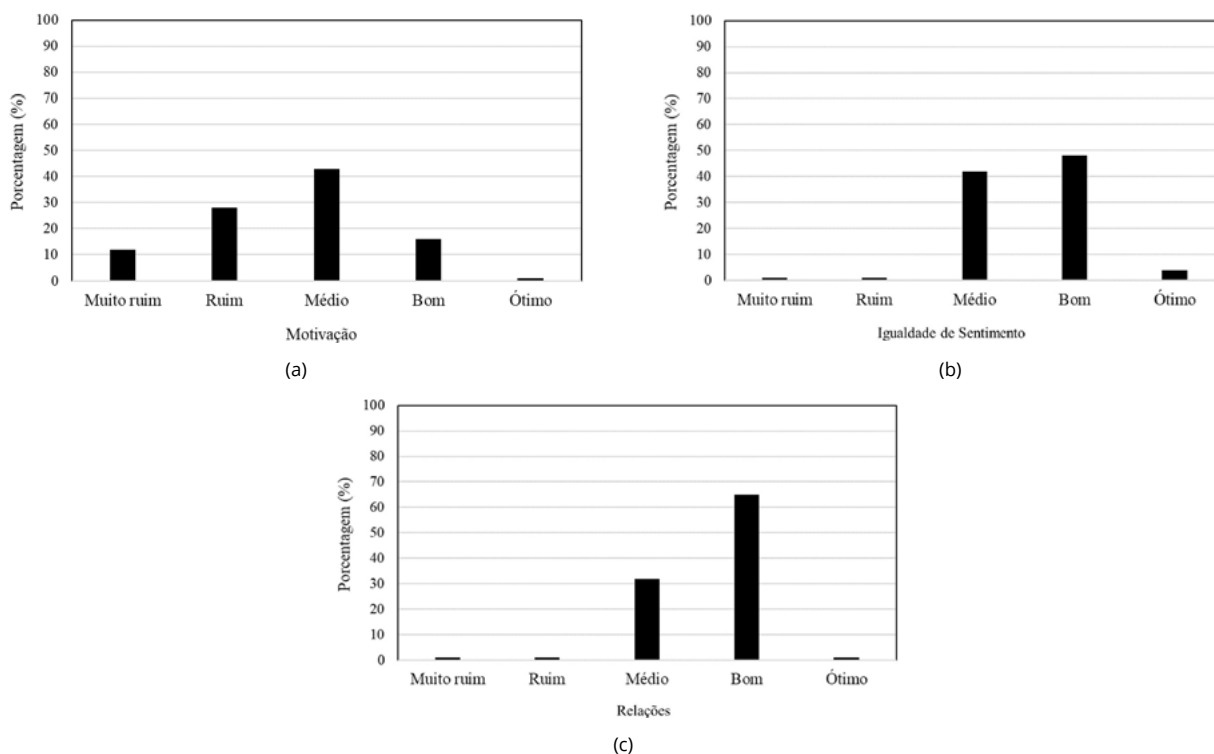
Seguindo esse conceito, tais fatores interferem diretamente no desenvolvimento do cooperador,

gerando sobretudo um desconforto visível, afetando de modo direto as emoções e trazendo, dessa maneira, resultados negativos a empresa. Conforme Chiavenato (2003) os fatores higiênicos estão relacionados às condições dentro das quais o colaborador desempenha sua função na organização.

Apesar da existência de ruído no ambiente de trabalho ser considerada um dos principais fatores de risco na gênese da perda auditiva ocupacional, outros agentes causais de naturezas diversas podem ocasionar déficit auditivo, ao interagir com o ruído, potencializando seus efeitos sobre a audição segundo Guerra *et al.* (2005).

Para Filho (2001), além dos aspectos físicos que influenciam diretamente na qualidade de vida, o controle do ruído pode causar alterações gastrointestinais, na visão, cardiocirculatórias, ansiedade, irritação, redução do rendimento, aumento do número de erros e possibilidade de acidentes. A temperatura e o conforto térmico do ambiente de trabalho, com o controle da umidade e da ventilação, também influenciam (AMORIN, 2010). A Figura 5 apresenta os resultados quanto aos tipos de sentimentos ou emoções que ocorrem ou surgem em um ambiente corporativo, como motivação (a), igualdade de tratamento entre si (b) e com os superiores (c).

Figura 5: Resultados em relação aos sentimentos ou emoções que ocorrem no ambiente organizacional, como motivação (a) igualdade de tratamento entre si (b) e com os superiores (c).



Fonte: elaborado pelos autores

O estudo do comportamento organizacional surgiu para tentar explicar as nossas pressuposições em relação ao que acontece dentro da organização. Visando substituir a intuição humana por evidências científicas que comprovem diversos fenômenos praticados no ambiente de trabalho. A motivação é um fator que está ligado à emoção do colaborador, é de suma importância que o mesmo esteja motivado para atingir os objetivos que a corporação espera, nessa pesquisa observamos que a maioria se sente motivado para realizar suas atividades, sendo 28% médio, 44% bom, 16% ótimo, estando apenas 12% ao sentimento de desmotivação.

A motivação refere-se aos fatores que provocam, canalizam e sustentam o comportamento do indivíduo e reflete no tempo gasto e dedicado para a realização de suas atividades, na qual cada pessoa é diferente quando se refere aos fatores motivacionais (STONER; FREEMAN, 1985). Para Chiavenato (1999) a motivação no trabalho pode ser decorrente do horário de trabalho,

intervalo de descanso, conforto físico, permanência no emprego, remuneração e benefícios, trabalho seguro, chefe amigável, interação com clientes, amizade dos colegas, promoções, orgulho e reconhecimento, responsabilidade, reconhecimento, crescimento profissional, participação nas decisões, diversidade e autonomia e trabalho desafiante.

Gil (2009) postula que a motivação é a força que estimula as pessoas a agir. Odyedele (2012) destaca que a motivação não estimulada pode causar a desmotivação e provocar danos ao indivíduo e a corporação, como a baixa de produtividades, problemas de relacionamento entre colegas, remuneração, falta de reconhecimento, ambiente de trabalho ruim, insegurança no trabalho, liderança ruim, entre outros (GIACOMELLI; DA ROSA BORGES; DOS SANTOS, 2016).

Para Gil (2007) destaca ainda que os motivos da desmotivação variam de pessoa para pessoa, sendo influenciada, segundo Furtado; Junior (2010) e Aydin

(2012) pelo fato de muitas pessoas não terem o conhecimento necessário para a execução das tarefas e pelas más condições de trabalho, ocasionando estresse excessivo, insatisfação, baixo rendimento, insegurança, frustração, agressividade, baixa autoestima, desconfiança, desânimo, pessimismo, resistência a novidades e consequentemente produzem menos (DUARTE, TEIXEIRA; DE SOUSA, 2019; SCARPIM; BRITO, 2019).

Robbins (1999) enfatiza que as organizações bem-sucedidas são aquelas que colocam as pessoas em primeiro lugar, destacando que a satisfação se refere a um conjunto de sentimentos que um indivíduo nutre em relação ao seu trabalho (ROBBINS, 2009; da SILVA *et al.*, 2016). Assim, o excesso de atenção ao trabalho pode levar a tensões em outros patamares da vida do trabalhador gerando insatisfação em alguma dimensão da vida pessoal (AMORIM, 2010).

O clima organizacional influencia direta e indiretamente nos comportamentos, na motivação, na produtividade do trabalho e também na satisfação das pessoas envolvidas com a organização, em que pessoas trabalham mais felizes, mais motivadas, são capazes de dar o melhor de si. Entre as principais variáveis que determinam a satisfação no ambiente corporativo, podemos citar: remuneração justa, condições de trabalho adequadas e uma equipe colaborativa. Ademais, relaciona-se com os objetivos e influenciam diretamente na capacidade do colaborador em dar o melhor de si, ou seja, de estar estimulado e encorajado a se doar ao máximo em prol de um propósito organizacional.

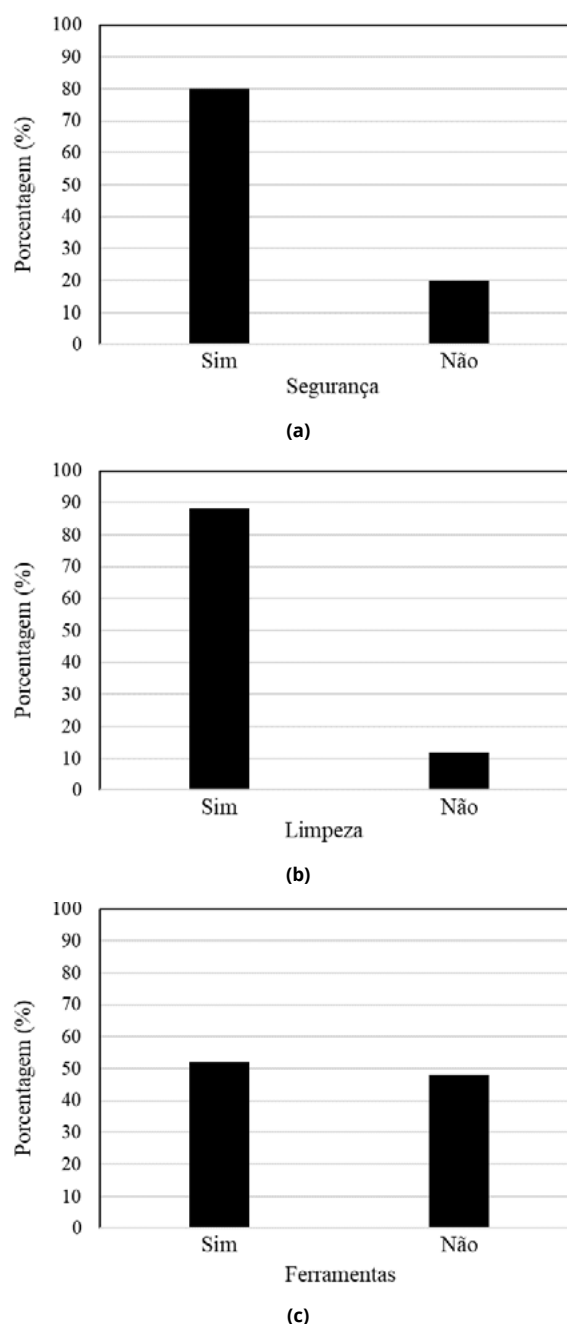
Ainda buscando avaliar as emoções de igualdade, verificou-se que 44% responderam que a relação de igualdade entre os colaboradores é média, 48% responderam que existe uma boa relação e 4% responderam que é ótima. Observa-se que os resultados mostram que parcialmente os colaboradores não se sentem indiferentes em relação à igualdade no ambiente de trabalho. O sentimento de igualdade está diretamente ligado às emoções. Para Damásio (1996, 2000) há dois níveis de emoções, as emoções primárias, que denominaremos emoções básicas. São elas: alegria, tristeza, medo, raiva, surpresa e repugnância; as emoções secundárias ou sociais incluem embaraço, ciúme, culpa, orgulho etc. (BARZOTTO, 2018).

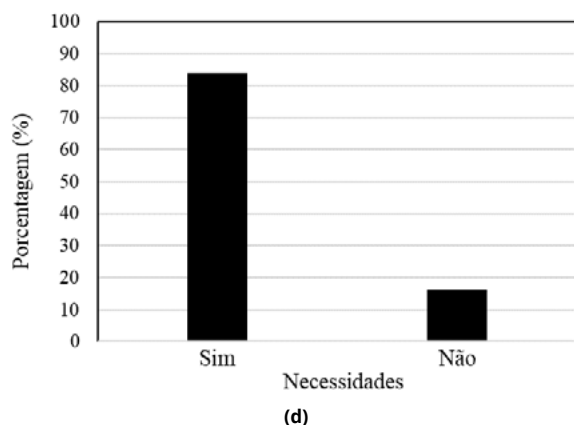
Alguns fatores podem atuar tanto como determinantes como o relacionamento com os colegas de trabalho que em determinada situação, quanto podem ter um aspecto negativo de insatisfação no trabalho, gerando problemas de relacionamento e no ambiente de trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2015). Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido e segundo Lima (1997) uma desigualdade pode não justificar um tratamento diferenciado numa situação, e justificando - a em outra (MARTA; ALVES, 2016).

Buscou-se avaliar as relações com seus superiores ou subordinados, 32% afirmaram ter uma relação classificada como média e 68% afirmaram ser boa. Neste ponto, identificou-se que grande parte dos colaboradores têm uma boa relação com seus superiores.

Com isso, sabe-se que há um equilíbrio emocional, pois, os colaboradores têm facilidade para expor suas necessidades e ideias. A Figura 6 apresenta os resultados quanto a segurança (a) e limpeza (b) no ambiente organizacional, uso das ferramentas de trabalho e se estas atendem às suas necessidades (c) e quanto a realização de acordo com a função que exerce (d) no ambiente organizacional, quanto ao recebimento de críticas ou sugestões (e) no ambiente organizacional e que tipo de sentimento ocasiona (f).

Figura 6: Resultados em relação à segurança (a), limpeza (b), uso das ferramentas de trabalho e se estas atendem às suas necessidades (c) e quanto a realização de acordo com a função que exerce (d) no ambiente organizacional, quanto ao recebimento de críticas ou sugestões (e) no ambiente organizacional e que tipo de sentimento ocasiona (f).





Fonte: elaborado pelos autores

Os resultados apontam que 80% dos colaboradores se sentem seguros e apenas 20% não possuem esse sentimento, fator que faz com que os colaboradores se sintam na maioria das vezes confortáveis, causando pouca preocupação em relação à sua segurança. No quesito limpeza, 88% dos colaboradores mencionaram que a limpeza do ambiente é adequada, enquanto que para 12% ela poderia melhorar. A importância de um ambiente de trabalho limpo está ligada às emoções, pois um ambiente de trabalho sujo gera sensações de desordem e desconforto.

Os resultados referentes às ferramentas de trabalho mostraram que 52% possuem as ferramentas adequadas para a realização de seu trabalho e 48% não possuem. Alegou-se que a empresa disponibiliza matérias, ferramentas adequadas para a realização de atividades. A falta de materiais impacta nas emoções, pois os colaboradores não conseguem desempenhar, podendo ter um grau de dificuldade maior ao praticar suas funções.

Questionaram-se também, como os colaboradores se comportam em relação a críticas e sugestões de melhoria 92% afirmaram que as aceitam e apenas 8% declararam não as aceitar. Costuma-se dizer que as críticas são sempre bem-vindas, porém, elas abalam as emoções de quem as recebe, pois se trata de um ponto de vista, se algo está dando certo ou errado.

Para Sneed; Herman (1990) há uma associação estatística entre satisfação no trabalho e concessão de benefícios, como um bom relacionamento social no trabalho, envolvendo chefia e colegas, gerando perspectivas de crescimento profissional dentro da organização, estabilidade no emprego, benefícios e oportunidade de desenvolvimento profissional (MARQUEZE; MORENO, 2015).

Para Chiavenato (2006) as necessidades humanas, de Maslow (1943) e dividida em duas classes, as necessidades fisiológicas (alimentação, água, lazer, remuneração, entre outros) e de segurança (abrigo, liberdade, segurança no trabalho, estabilidade etc.) e sociais, autoestima e de realização. Scarpim e Brito (2019) descrevem que são vários os fatores que influenciam no ambiente de trabalho da organização, dentre eles podemos destacar a falta de comando que gera inseguranças e incertezas com relação ao papel e meta de cada um, falta de organização gerando retrabalho e improdutividade, ineficiência na comunicação, entre outros.

Segundo Piza (1997), de acordo com a Norma Regulamentadora 5, Lei 6.514, a CIPA é responsável por reconhecer os riscos à segurança e saúde no ambiente de trabalho, como também negociar com os representantes dos empregadores, a fim de pleitear as mudanças que considerem ser necessárias para tornar as condições de trabalho mais saudáveis e seguras.

Depois de analisados os dados sobre a satisfação dos entrevistados com relação a função que desempenham dentro da empresa, identificaram-se que 84% se sentem realizados e 16% não se sentem dessa maneira. Para Chiavenato (1999) os principais itens relacionados a esse tema são: ambiente físico de trabalho (iluminação, ventilação, temperatura e ruídos), ambiente psicológico de trabalho (relacionamentos humanos agradáveis, tipo de atividade agradável e motivadora, estilo de gerência democrático e participativo e eliminação de possíveis fontes de estresse) e a aplicação de princípios de ergonomia, envolvendo (máquinas e equipamentos adequados às características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano).

Locke (1969) destaca que as necessidades podem ser referir à sobrevivência e ao bem-estar do indivíduo, sendo essas inatas e comuns a todos, e os valores são diferentes de pessoa para pessoa, em cada indivíduo deseja ou percebe como benéfico algo único (MARQUEZE; MORENO, 2015). Segundo o autor a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo e pode gerar dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação) (AMORIM, 2010).

O termo criticar (aceitar, rejeitar, fazer) para Carnegie (2015) refere -se a um colaborador que reconhece o feedback, não apenas nas observações que são passadas, mas, contudo, através da linguagem corporal, possui um diferencial. Os indivíduos que aplicam e aceitam as críticas construtivas são pessoas mais fáceis para trabalhar e treinar (FONSECA *et al.*, 2016).

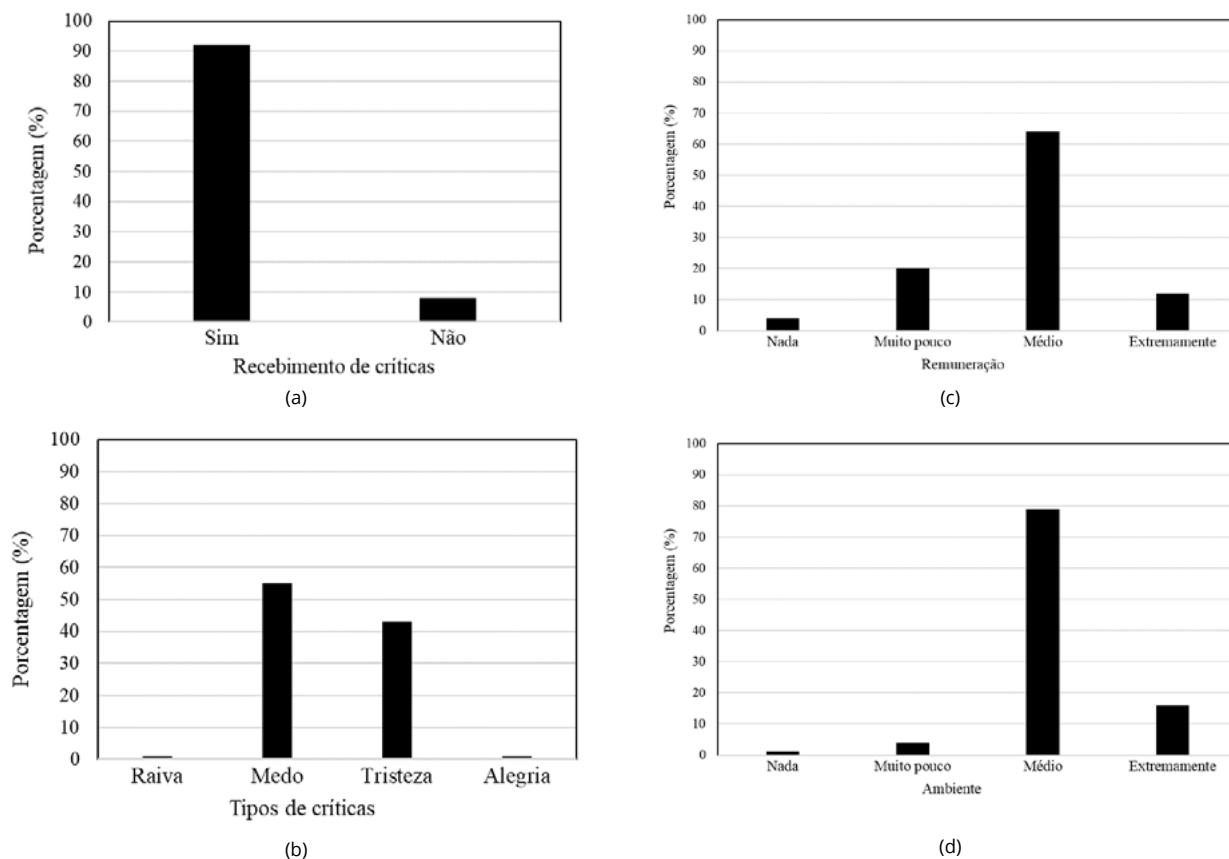
O aceitar e saber desenvolver as críticas são o que Peter Senge (1990) classificou como as cinco disciplinas, sendo a primeira delas o domínio de si, onde o domínio de si reside na capacidade de rir de si mesmo, aprender com seus erros e trabalhar de forma positiva com as críticas recebidas, tornando-as construtivas. Quanto aos sentimentos que mais aparecem quando uma crítica é recebida de forma construtiva, identificou-se com 56% diz sentir medo e 44% diz se sentir triste. Podendo assim destacar e observar que as críticas se manifestam de forma negativa no ambiente de trabalho e impactam nas emoções dos colaboradores, que podem não conseguir desempenhar suas tarefas com total eficiência.

A crítica pode ser positiva, onde se expressa uma opinião sobre algo ou alguém com o objetivo de incentivar melhorias, já a crítica negativa é aquela que foca apenas no lado negativo da situação e, assim como o elogio, tem como objetivo apenas expressar uma opinião. A crítica construtiva, por sua vez, é quase que uma mistura das anteriores, dando a ela uma intenção por trás da opinião.

Também buscamos identificar se os respondentes conheciam o significado de cada emoção apresentada, e pode-se perceber certo padrão nas respostas, o que nos leva a acreditar que os mesmos conhecem e sabem como as emoções podem impactar no ambiente de trabalho. Assim, se torna mais fácil a administração desses sentimentos para que eles só sejam demonstrados nos momentos oportunos. Depois de analisadas as emoções que surgem no ambiente,

verificamos se os respondentes percebem a mudança de suas emoções. Diante das respostas analisadas, foi constatado que todos eles percebem a mudança de suas emoções durante o dia-a-dia. Na Figura 7 apresenta os resultados sobre as necessidades em relação a remuneração – Salário (a) e ao ambiente organizacional (b), sobre o sentimento de reconhecimento de habilidades (c) e ajuda dos colegas (d) dentro do ambiente organizacional.

Figura 7: Resultados sobre as necessidades em relação a remuneração (a) e ao ambiente organizacional (b), sobre o sentimento de reconhecimento de habilidades (c) e ajuda dos colegas (d) dentro do ambiente organizacional.



Fonte: elaborado pelos autores

Em relação a remuneração, podemos observar que 64% responderam estar com a satisfação média, 20% muito pouca, 4% destacou estar nada satisfeito, e 12% extremamente satisfeito com o salário proporcionado. Com essa divisão de respostas conclui-se que 36% dos funcionários tende a sofrer emoções no ambiente de trabalho.

Os resultados de habilidade mostram que os funcionários não estão satisfeitos com o reconhecimento de suas funções. Onde 68% responderam que raramente são reconhecidos, 24% respondeu que é um pouco reconhecido e 8% bastante reconhecido. Esses dados mostram que as emoções podem interferir no desenvolvimento de suas habilidades, gerando desmotivação aos colaboradores.

Também foi questionado quando um colaborador o procurasse agindo com agressividade ou até mesmo chorando, se iria acalmá-lo. As respostas foram

de 24% raramente, 60% um pouco e 16% bastante. As pessoas não respondem ao ambiente tal como ele é, mas como elas o sentem. Assim sendo os resultados apresentados e evidenciados demonstram que os colaboradores não têm muita intimidade uns com os outros, pois não costumam dividir suas emoções, o que pode provocar um abalo em suas tarefas do dia-a-dia.

Contudo os principais argumentos apresentados estão relacionados pelos colaboradores, estão ligados ao tipo de remuneração aplicado diretamente aos benefícios sociais apresentados, como nos cargos de supervisão, gerência ou chefia dentro do ambiente corporativo, além de estarem ligados às condições físicas e ambientais de trabalho, como a relação entre o ambiente interno e externo da organização e o seu colaborador.

Chiavenato (2004) descreve que é muito provável que funcionários motivados, capacitados, bem remunerados e bem cuidados na saúde física e mental

passem a ter um desempenho acima da média, reduzindo custo, apresentando melhores soluções aos clientes e gerando como desdobramento maior vitalidade financeira, que, mais do que nunca, pode significar a sobrevivência da empresa.

Para Marqueze; Moreno (2015) a remuneração e o resultado do trabalho, e sua definição está centrada no cargo ocupado e é considerada uma forma de reconhecimento do esforço demandado por suas funções e oferecido pelo colaborador (PERRARO *et al.*, 2016). Segundo França (2009) a remuneração surge de diversos aspectos, tais como sociais, econômicos, organizacionais, éticos, entre outros, e principalmente necessita gerar um bom relacionamento entre a empresa e o funcionário, para que este se sinta motivado. Estando diretamente relacionado ao processo de recompensar pessoas e podem estar associadas a benefícios ou incentivos, como uma remuneração indireta.

De acordo com Francisco *et al.* (2012), os benefícios também podem ser analisados como uma forma de manter as pessoas na empresa, diminuindo o índice de absenteísmo e rotatividade e pode ser classificado conforme a exigibilidade (legais ou espontâneos), natureza (monetários ou não monetários) e objetivos (assistenciais, recreativos e supletivos) (CHIAVENATO, 2002). Entretanto pessoas que recebem mal ou não ganham benefícios se sentem desmotivadas e isto interfere no rendimento dele na empresa, além de poder estar associada a sobrecarga de atividades, sendo causador doenças, como o estresse (OLIVEIRA, 2009; AYDIN, 2012).

Quanto às necessidades no ambiente de trabalho, 4% estão muito pouco satisfeitos, 80% estão médios e 16% extremamente satisfeito. Podemos observar que as emoções não interferem nas necessidades dos colaboradores, pois 96% responderam que as necessidades são supridas. As necessidades podem estar relacionadas a qualidade de vida no trabalho, onde à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas, a qual tem sido empregada como indicador das experiências humanas no meio organizacional e do grau de satisfação dos indivíduos que desempenham suas funções.

Conforme Franco (2003) a qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho (CHIAVETO, 2004). Percebe-se que o ser humano sofre influências em seu ambiente de organizacional, e que a conquista de vantagens competitivas em um mercado de rápidas e complexas transformações, faz com que os gestores estejam cada vez mais atentos às suas equipes de trabalho. O clima organizacional influencia direta e indiretamente nos comportamentos, na motivação, na produtividade do trabalho e também na satisfação das pessoas envolvidas com a organização.

Segundo Scarpim; Brito (2019) o clima organizacional influencia na produtividade dos colaboradores, quando este está bom as pessoas trabalham mais felizes, mais motivadas e são capazes de dar o melhor de si. Se estiver ruim, as pessoas ficam irritadas, desconfiadas, desanimadas, e, conseqüentemente,

produzem menos (FONSECA *et al.*, 2016). Segundo Carvalho (2009) o relacionamento interpessoal entre o líder e os membros da equipe é um dos fatores mais relevantes na facilitação ou bloqueio de um clima de confiança, respeito e afeto, que possibilite relações de harmonia e cooperação, afetando diretamente às pessoas.

Assim o comportamento organizacional está diretamente interligado com os sentimentos de entusiasmo, satisfação, bem-estar e motivação no ambiente institucional, podendo vir a afetar diretamente a vida dos colaboradores. Davis; Newstrom (2004) acreditam que o comportamento organizacional é o estudo e a aplicação do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro da organização (ROBBINS, 2009).

Para uma vida corporativa próspera é preciso um bom relacionamento humano, pois é ele que facilitará a convivência entre os indivíduos e proporcionará de forma efetiva o aumento nos negócios (FONSECA *et al.*, 2016). Albuquerque (2012) enfatiza que nem sempre é fácil ter um bom relacionamento e diálogo entre os colaboradores, já que lidar com as diferenças, sobretudo as de incompatibilidade que resultam em desentendimentos, é tarefa bastante desgastante.

Assim, o reconhecimento das emoções e sentimentos contribui para a boa relação com outros membros da equipe, fazendo com que se estabeleça uma comunicação favorável a todos, facilitando a resolução dos conflitos surgidos (FONSECA *et al.*, 2016). Desse modo, observa-se que num ambiente de trabalho as pessoas adquirem vários tipos de comportamentos e despertam sentimentos, como respeito, empatia, cooperação, laços de amizade, que acabam por refletir na interação entre os indivíduos que passam a maior parte do dia convivendo, gerando vínculos positivos ou negativos.

CONCLUSÕES

Após a realização e análise da pesquisa que teve como intuito principal verificar o impacto que as emoções têm sobre a atividade metalúrgica em uma empresa de Lucas do Rio Verde - MT descobriu-se que os colaboradores entrevistados estão satisfeitos com o ambiente de trabalho que possuem. Foi possível identificar níveis elevados de domínio emocional por parte dos colaboradores analisados, que demonstraram capacidade de lidar positivamente com os sentimentos que aparecem no dia a dia da organização, conseguindo praticar a inteligência emocional.

Os principais estudos apontam que a atividade metalúrgica influencia diretamente no equilíbrio emocional que, por sua vez, encontra-se ligado ao ambiente de trabalho e desenvolvimento do colaborador. Nas perguntas analisadas pode-se identificar que as emoções, assim como os fatores de necessidades fisiológicas, impactam no ambiente e comportamento dos colaboradores. Desta maneira, é de suma importância que os gestores da empresa consigam praticar uma gestão voltada aos colaboradores, que os incentive a buscar o controle sobre este assunto para que seja mantido um ambiente adequado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Jamil. **A arte de lidar com pessoas: a inteligência interpessoal aplicada**. 2. ed. São Paulo: Planeta, 2012.
- MARTA, M. A. *et al.* Igualdade de tratamento nas relações de trabalho e gênero: espaço e território. In: ENCONTRO NACIONAL DE GEÓGRAFOS, 18., 2016, São Luis (MA). Anais [...]. São Luís: MA, 2016. Disponível em http://www.eng2016.agb.org.br/resources/anais/7/1467647952_ARQUIVO_IGUALDADEDETRATAMENTONASRELACOESDETRABALHOEGENEROESPACOETERRITORIO.pdf. Acesso em: nov. 2019.
- AMORIM, Tania Gonçalves Ferreira Nobre. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 35-48, mar. 2010. ISSN 1677-7387. Disponível em: <http://periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465>. Acesso em: nov. 2019. Doi: <https://doi.org/10.5329/RECADM.20100901003>.
- ANDRADE, L. T. D.; COSTA, V. F.; ESTIVALETE, V. D. F. B.; LENGLER, L. Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 19, n. 64, p. 236-262, 2017.
- ARAÚJO, A. M. C.; OLIVEIRA, E. M. D. Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 21, n. 1, p. 133-168, jan./abr. 2006.
- AYDIN, S. Factors Causing Demotivation in EFL Teaching Process: A Case Study. **Qualitative Report**, v. 17, n. 51, p. 2012.
- BARZOTTO, L. C. **Trabalho e Igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Belo Horizonte: Livraria do Advogado Editora, 2018.
- CARNEGIE, D. **Como ser um grande líder e influenciar pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2015.
- CARVALHO, I. M. V.; DA COSTA LEITE, L. A. M.; DE OLIVEIRA, J. L. C. R.; ROHM, R. H. D. **Consultoria em gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- _____. **Recursos Humanos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.
- _____. **Gestão de Pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: [s.l.], 2008.
- _____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- DUARTE, R. L.; TEIXEIRA, A.; DE SOUSA, L. G. A relação entre a motivação e a satisfação no trabalho dos servidores públicos. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 2237-1427, 2019.
- FIGUEIRA, Tânia Gomes. **Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma Instituição Pública Brasileira**. 2014, 148 f., il., Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <https://repositorio.un.br/handle/10482/16074>. Acesso em: nov. 2019.
- FILHO R. G. I.; LOPES M. C. **Qualidade de vida no trabalho: a empresa holística e a ecologia empresarial**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 36, n. 3, 2001.
- FONSECA, L.; REIS, R., MESQUITA, K.; ALCANTARA, A. O. Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe: impactos num ambiente organizacional. IN: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA, INOVARCE, 12, 23, Niterói. **Anais [...]**. Niterói: UFF, 2016.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FRANCISCO, F. X.; COSTA, S. M.; PEREIRA, T. M.; BAZOLI, T. N. Sistema de remuneração estratégica da empresa Toyopar. **FIPAR Revista Eletrônica da Faculdade de Tecnologia Inesul do Paraná**, v. 15, n. 1. 2012. Disponível em http://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-ivdov16_1329422986.pdf. Acesso em nov. de 2019.
- FRANCO, D. **As pessoas em primeiro lugar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- FURTADO, B. M. A. S. M.; DE ARAÚJO JÚNIOR, J. L. C. Percepção de enfermeiros sobre condições de trabalho em setor de emergência de um hospital. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 23, n. 2, v. 169-174, 2010.

- GARDNER, H. **Estruturas da Mente**. Porto Alegre, RS: Artes Médicas, 2005.
- GIACOMELLI, DA W.; ROSA BORGES G.; DOS SANTOS, E. G. Determinantes da Desmotivação no Trabalho: uma investigação teórica e empírica. **Revista de Administração de Roraima-RARR**, v. 6, n. 1, p. 4-17, 2016.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GUERRA, M. R.; LOURENÇO, P. M. C.; BUSTAMANTE-TEIXEIRA, M. T. & ALVES, M. J. M. Prevalência de perda auditiva induzida por ruído em empresa metalúrgica. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, p. 238-244, 2005.
- JOHANN, S. L. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2017.
- LACOMBE, F. J. M. **Comportamento Organizacional Fácil**. São Paulo: Saraiva, 2017.
- LIMA, F. G. M. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.
- LOCKE, E. A. What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE M. D. (ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1297-1349.
- LUZ, J. P. D. **Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina**. 2001, 198 f., il. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br>. Acesso em: nov. 2019.
- MARQUEZE E. C.; MORENO, C. R. D. C. Satisfação no trabalho: uma breve revisão, 2005, **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s.l.], v. 30, n. 112, Dez. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007> Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/1005/100517107007.pdf>. Acesso em nov. 2019.
- NASCIMENTO, E. **Comportamento organizacional**. Curitiba (PR): IESDE BRASIL SA., 2016.
- OYEDELE, L. O. **Analysis of architects' demotivating factors in design firms**. Reino Unido: [s.n.], 2013.
- DE OLIVEIRA FILHO, A., NETTO-OLIVEIRA, E. R.; DE OLIVEIRA, A. A. B. Qualidade de vida e fatores de risco de professores universitários. **Journal of Physical Education**, v. 23, n. 1, p. 57-67, 2012.
- PERRARO S. J. VIEIRA, A. C. P., FREIRE, P. S., ZILLI, J. C. & VOLPATO, D. Gestão de pessoas e o processo de recom-pensar a motivação dos funcionários: Estudo de caso do setor metalúrgico. **Pensamento & Realidade**, v. 31, n. 2, p. 51, 2016.
- SENGE, P. M. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. Rio de Janeiro: Best Seller, 1990.
- PIZA, F. de T. **Informações básicas sobre saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: CIPA, 1997.
- REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psic.: Teor. e Pesq.** (online), v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000200004>. Disponível em <http://www.scielo.br>. Acesso em: nov. 2019.
- Ribeiro, A. R. S., Martins, P. L. & Neta, M. D. C. S. Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em uma instituição financeira. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 7, n. 2, p. 2017.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento organizacional**. 7. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.
- ROBBINS, STEPHEN PAUL **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 1999.
- SCARPIM, C. N. B. & BRITO, O. P. Diagnóstico de clima organizacional para a empresa MDL metalúrgica. **Revista Eletrônica**, Londrina. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_12_1295379122.pdf. Acesso em: nov. 2019.
- SILVA, E. L. dá & MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.
- SNEED, J. & HERMAN, C. M. Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. **Journal of the American Dietetic Association**, v. 90, n. 8, p. 1072-1076, 1990.
- SOTO, E. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- WAGNER, J. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2017.