

INTRODUÇÃO

A vida no trabalho, segundo Carvalho (2009), é um cenário composto de atitudes, emoções e sentimentos que são manifestados de diversas maneiras, reproduzindo a forma particular de cada pessoa, conforme a sua realidade.

Quanto melhor for o relacionamento de trabalho entre os profissionais, maiores serão os resultados positivos da organização e haverá uma maior satisfação no ambiente de trabalho.

Assim, surgiu o interesse em desenvolver esse estudo, focado nas relações humanas de trabalho, tendo como ponto de partida, o seguinte problema de pesquisa: como os colaboradores das Casas Bahia de Ubá-MG vêm a interação interpessoal em sua equipe de trabalho?

O objetivo geral deste estudo é verificar a interação nas relações humanas de trabalho dos profissionais das Casas Bahia, em Ubá-MG.

METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida é de natureza aplicada, a qual, de acordo com Gil (2007), tem como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos.

O tratamento dos dados se deu de forma quantitativa. Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva, a qual Vergara (2010) conceitua como aquela que descreve determinada população ou fenômeno. Quanto aos meios de investigação utilizados, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário baseado na Escala de Clima Organizacional proposta por Martins (2008, citado por POTRICH e. al., 2012). O questionário foi aplicado nas Casas Bahia Comercial e LTDA, unidade de Ubá-MG, que conta atualmente com um quadro de 29 funcionários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo teve como objetivo verificar a interação nas relações humanas de trabalho dos profissionais das Casas Bahia, em Ubá-MG. Foi aplicado um questionário baseado na Escala de Clima Organizacional - ECO, proposta por Martins (2008, citado por POTRICH *et al.*, 2012).

Na ECO, as questões são agrupadas em cinco fatores, como pode ser visto no Quadro 1.

Quadro 1: Escala de Clima Organizacional (ECO)

DENOMINAÇÕES	DEFINIÇÕES	QUESTÕES
Apoio da chefia	Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.	01 a 21
Recompensa	Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador	22 a 34
Conforto físico	Ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados.	35 a 47
Controle/pressão	Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e o desempenho dos empregados.	48 a 56
Coesão entre os colegas	União, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho.	57 a 63

Fonte: adaptado de Martins (2008).

No Quadro 2, tem-se o percentual de respostas obtido em cada uma das perguntas da dimensão “Apoio da chefia e da organização”.

Quadro 2: Apoio da chefia e da organização.

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
	%				
01. Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	0	10	0	69	21
02. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	0	0	38	48	14
03. O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas.	0	10	0	0	90
04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.	0	86	0	14	0
05. Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas.	0	0	0	100	0
06. O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho.	0	21	0	79	0
07. As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes).	0	0	7	93	0
08. As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários.	0	0	7	93	0
09. Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas.	0	0	0	100	0
10. Aqui, existe planejamento das tarefas.	0	0	0	100	0
11. O funcionário pode contar com o apoio do chefe.	0	21	0	0	79
12. As mudanças nesta empresa são planejadas.	0	0	0	0	100
13. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.	0	0	21	79	0
14. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	0	0	0	100	0
15. O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	0	7	21	0	72
16. Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças.	0	0	0	100	0
17. O chefe tem respeito pelo funcionário.	0	0	0	100	0
18. O chefe colabora com a produtividade dos funcionários.	0	0	0	100	0
19. Nesta empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa.	0	0	0	100	0
20. A empresa aceita novas formas de o funcionário realizar suas tarefas.	0	0	7	93	0
21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa.	0	0	0	100	0

Fonte: dados da pesquisa.

De uma forma geral, os dados apresentados no Quadro 2 foram muito satisfatórios, apresentando alto índice de concordância com o tema abordado. Entretanto, merece destaque a questão 04, na qual 86% dos respondentes discordam da afirmativa de que as tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.

A Questão 57 aborda as relações entre as pessoas do setor de trabalho, e as respostas revelaram que 86% concordam que é de amizade e 20% nem concordam nem discordam. Bom Sucesso (2004) deixa claro que é importante as pessoas conhecerem a si mesmas primeiro, a fim de estabelecer uma boa convivência com seus colegas de trabalho.

Este estudo serviu para mostrar como é o comportamento de cada pessoa que participou da aplicação do questionário e verificou-se o quanto eles têm uma boa dinâmica motivacional para o exercício de suas atividades, valorizando a chefia de cada setor, tendo em vista que há uma eficácia na liderança para o desenvolvimento da prática e da teoria. Também foi possível ver o quanto as relações humanas de trabalho nas Casas Bahia estão bem direcionadas, pois os funcionários têm um processo de interação muito forte e se dão bem no contato diário, e a maioria valoriza a amizade e o trabalho em equipe.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Relacionamento interpessoal:** como preservar o sujeito coletivo. Rio de Janeiro: LTC, 2009.
JACOBSEN, Alessandra de Linhares. **Gestão por resultados, produtividade e inovação.** Florianópolis, UFSC, 2009.
ROCHA, E. B. **Relações interpessoais:** uma análise empresarial e social. Disponível em: <http://www.webartigos.com.br>, 2009. Acesso em: 30 mar. 2020.