

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA NA MAXIMIZAÇÃO DA PRODUTIVIDADE

Viviane Cristine Barbosa de Barros*

Isabel Maria Caldas Câmara Noblat**

Resumo

Considerando o mercado globalizado que vivenciamos atualmente, se faz necessário para organizações a obtenção da Vantagem Competitiva, isso é buscado principalmente através da prática da qualidade total agregada do aumento da produtividade. Em resposta a esse novo mercado, as pessoas estão cada vez mais comprometidas com seu futuro profissional, passando mais tempo no trabalho e/ou em academias de ensino, o que ocasiona a falta de tempo ou cansaço para prática de atividades que causem bem estar, abrindo mão da Qualidade de Vida. Neste artigo pretendemos mostrar a importância da Qualidade de Vida no trabalho e a sua relevância para o aumento da produtividade organizacional. Para tanto, utilizamos no artigo presente, metodologia quanto aos fins e quanto aos meios, mostrando que fatores envolvidos na Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho interferem significativamente na maximização da produtividade possibilitando vantagem competitiva para organização.

Palavras chave: Globalização. Vantagem Competitiva. Qualidade. Produtividade e Qualidade de Vida no Trabalho.

* Graduando do curso de Administração Geral da Faculdade Maurício de Nassau, funcionário do SESI - Serviço Social da Indústria.

e-mail: hbeviviane@hotmail.com

** Professora/Orientadora da Faculdade Maurício de Nassau, graduada em psicologia, pós-graduada em Planejamento e administração de Recursos Humanos também em consultoria interna em treinamento e desenvolvimento de pessoal e em Gestão em Qualidade de serviço e mestranda em Gestão Educacional. Analista em educação empresarial há 23 anos no SEBRAE de Pernambuco. E-mail inoblat@pe.sebrae.br

INTRODUÇÃO

Desde o início da Revolução Industrial no século XVIII, tivemos diversos profissionais estudando os funcionários, suas tarefas e atribuições dentro da organização. Taylor, considerado pai da Administração Científica, focado em seus estudos nos tempos e movimentos relatou que: “a melhoria da eficiência de cada operário conduz à melhoria em toda a empresa” (CHIAVENATO, 2003, p. 56). Já Fayol, pioneiro da Administração Clássica, deu ênfase na Estrutura Organizacional apostando no poder, “A abordagem Clássica mostra-se rígida, inflexível e conservadora” (CHIAVENATO, 2003, p. 90).

Apenas em 1927, com o resultado do estudo da “relação entre a produtividade e iluminação no local de trabalho” (CHIAVENATO, 2003, p. 102), conhecida como a experiência de Hawthorne, surgiram os primeiros entendimentos e preocupação dos administradores para com os funcionários relacionados à sua produtividade e condições do ambiente de trabalho, dando origem a Teoria das Relações Humanas, a qual trouxe uma nova linguagem administrativa: “fala-se agora em motivação, liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo etc.” (CHIAVENATO, 2003, p.116).

Em seguida foram desenvolvidos diversos outros estudos relacionados ao homem, condições do local de trabalho e sua produtividade, os quais foram fundamentais na possível preparação e conscientização dos administradores para o mercado globalizado que vivenciamos atualmente.

Com a intensa prática da Globalização no Brasil agravando o aumento da concorrência, as organizações buscam vantagem competitiva através da gestão da qualidade total, qualidade essa que depende exclusivamente da conscientização e capacitação dos colaboradores, mesmo que seja na simples operação de uma máquina qualquer.

Segundo Chiavenato (2004, p. 448) “A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano”, após esse entendimento inicia-se uma busca incansável das empresas por mão de obra qualificada e sucessivamente profissionais competentes.

Em resposta a esse mercado globalizado, as pessoas tentam adentrar e manterem-se competitivas no mercado de trabalho buscando novas informações e conhecimentos, dando início a era do conhecimento.

Em meio a era do conhecimento, vivemos num mundo mais exigente, os problemas organizacionais estão cada vez mais presente em nossas vidas. Tentando evitar, antecipar-se e resolver tantos problemas, as pessoas se dedicam muito mais aos estudos e ao trabalho do que a própria família, o objetivo é errar menos, contribuindo para o aumento da produtividade gerando diferencial competitivo para a organização.

Segundo Ogata e Marchi (2008, p. 9) “estamos freqüentemente envolvidos com as atividades do dia-a-dia, com os compromissos, com a preocupação do futuro” com o objetivo de aumentar a produtividade e uso da tecnologia, nossa vida ficou ainda mais corrida. Atualmente temos notebook, internet, celular, e-mail, site e etc., em fim, tudo foi criado para aquecer a economia de todas as formas, com isso, as pessoas não param de trabalhar nem em suas próprias casas. Será que essas pessoas, enquanto funcionários, têm qualidade de vida no ambiente de trabalho? “Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho” (CHIAVENATO, 2004, P.448).

A Qualidade de vida no ambiente de trabalho evoluiu bastante. Hoje temos ações e programas coercivos que refletem positivamente na qualidade de vida do trabalhador, esses são cobrados, fiscalizados e punidos pela DRT – Delegacia Regional do Trabalho, através das NR’s - Normas Regulamentadoras, o que preocupa os gestores direcionando suas ações na tentativa de proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro e um cuidado mais propício com a saúde ocupacional de seus colaboradores, ambos são realizados através de programas, tais como: PPRA Programa Preventivo de Riscos Ambientais, PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, ergonomia, entre outros.

Além de ações e programas coercivos envolvidos na QVT existem muitos outros que não são obrigatórios, mas que interferem significativamente na produtividade do trabalhador, principalmente no que diz respeito às práticas da qualidade total, possibilitando ou não a vantagem competitiva organizacional. “A competitividade organizacional - e obviamente, a qualidade e produtividade – passa obrigatoriamente pela Qualidade de Vida no Trabalho” (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

Para tanto, se faz necessário uma gestão da qualidade de vida no trabalho, ofertando condições de vida ao trabalhador, pelo menos, em seu ambiente de trabalho. “Condição de vida através da gestão da qualidade de vida no trabalho significa: boas ações laborais, remuneração e

benefícios custos, tarefas desafiadoras e um estilo de gestão que garanta a necessidade de participação e desenvolvimento das pessoas”. (ZAIMA e BOOG, 2002, p. 404).

Diante do exposto, até que ponto a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho influencia na maximização da produtividade?

O objetivo do artigo presente é mostrar que a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho exerce influência significativa na maximização da produtividade.

Quanto aos fins e quanto aos meios, serão adotados os critérios de taxionomias apresentados por Vergara (2007):

Quanto aos fins – A pesquisa utilizada será descritiva e explicativa.

Quanto aos meios – Será abordada pesquisa bibliográfica, através de obras publicadas de vários autores, tais como: CHIAVENATO, Idalberto; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; OGATA, Alberto e MARCHI, Ricardo; VERGARA, Sylvia Constant, entre outros.

FUNDAMENTAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO SOB A PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES

1 ESTUDO PIONEIRO ENTRE PRODUTIVIDADE E O AMBIENTE DE TRABALHO

Após a Revolução Industrial, tivemos grandes estudiosos que fizeram histórias buscando entender e opinar sobre trabalhadores e sua administração, organização e sua estrutura, seguido de estudos relacionados à importância das pessoas e grupos sociais. Entre muitos, podemos destacar Frederick Winslow Taylor, engenheiro formado e curiosidade aguçada que resolveu estudar a produção industrial num momento em que os patrões baixavam os preços dos serviços contratados, enquanto os trabalhadores, para compensar o baixo valor pago pelos serviços, minimizavam suas produtividades.

Para Chiavenato (2003) Taylor percebeu que os funcionários mais produtivos terminavam se acomodando, isso porque era do conhecimento de todos que os empregados

menos produtivos recebiam igual remuneração dos mais produtivos. Taylor decidiu então dar início a Administração Científica, um estudo mais aprofundado com ênfase nas tarefas, focado nos tempos e movimentos necessários para execução de cada tarefa, a partir desse momento, de forma errônea, o objetivo passou a ser eliminar desperdícios e aumentar os níveis de produtividade.

Taylor considerava o operário irresponsável, vadio e negligente, porém, o guru, mesmo com seu pensamento negativo da natureza humana e a força de trabalho, reconheceu que: “a melhoria da eficiência de cada operário conduz à melhoria em toda a empresa” (CHIAVENATO, 2003, p. 56).

De acordo com Chiavenato (2003) seguido dos estudos de Taylor tivemos o estudo pioneiro da Teoria Clássica, também conhecida como Teoria da Máquina, por fazer uma congruência entre a organização e o comportamento mecânico de uma máquina.

Henry Fayol, engenheiro de carreira sólida numa indústria metalúrgica, enfatizou seus estudos na estrutura organizacional, definiu as funções básicas da empresa e os princípios gerais da Administração, dando origem a Teoria Clássica. “A abordagem Clássica mostra-se rígida, inflexível e conservadora” (CHIAVENATO, 2003, p. 90), contudo, ninguém se preocupava ou não relacionava o trabalhador com seu ambiente produtivo.

Segundo Chiavenato (2003) só em 1930, após a grande depressão econômica de 1929, com o estudo pioneiro da correlação entre a produtividade e intensidade da luz constante e variável no local de trabalho, chamada de experiência de Hawthorne, realizada por Elton Mayo, a partir de 1927 resultou que:

[...] os operários reagem à experiência de acordo com suas suposições pessoais, ou seja, eles se julgavam na obrigação produzir mais quando a intensidade da iluminação aumentava e, o contrário, quando diminuía. Comprovou-se a preponderância do fator psicológico sobre o fator fisiológico: a eficiência dos operários é afetada por condições psicológicas. (CHIAVENATO, 2003, p. 103)

A partir desse momento, empresas de sucesso passaram a ter uma preocupação mais enfática com relação aos funcionários e seu ambiente produtivo. Segundo Chiavenato (2003) a indústria de equipamentos e componentes eletrônicos que passava pela experiência apresentada, já praticava atividades que causavam o bem estar nos funcionários, tais como:

salários satisfatórios e condições de trabalho, o que era bastante estarecedor e motivacional para época.

De acordo com Chiavenato (2003) o resultado da experiência de Hawthorne deu origem a Teoria das relações humanas, a qual revolucionou os conceitos das Teorias Administrativas apresentadas anteriormente, caracterizando-a como democrática, deixando um pouco de lado a ênfase nas tarefas e na estrutura organizacional passando a focar mais os funcionários e seu bem estar no ambiente de trabalho, objetivando o aumento da produtividade.

O fato é que a preocupação com o psicológico das pessoas relacionado às condições do ambiente de trabalho e sua produtividade estavam presentes através da Abordagem Humanística, o que desencadeou novos estudos relacionados ao bem estar dos funcionários.

Estudos como esse, vêm provando cada vez mais o quanto é importante a prática de ações e programas de bem estar que gerem Qualidade de Vida no ambiente organizacional, serviram também como uma preparação, adaptação da vida moderna diante das novas exigências do mercado globalizado.

2 GLOBALIZAÇÃO: NOVAS EXIGÊNCIAS DO MERCADO

A prática da globalização intensificou o mercado mundial, desde a abertura da economia no Brasil na década de 90, empresas e produtos adentram em nosso país numa velocidade impressionante. As organizações nacionais logo sentiram o impacto negativo da globalização, enquanto as multinacionais enxergam a oportunidade e aproveitam o momento.

Contudo, as empresas nacionais de grande porte passam a pensar na possibilidade de abrir filiais em outros países e/ou no fato de se fundirem às organizações internacionais, enquanto, boa parte das empresas de pequeno e médio porte do país, objetivando sobrevivência e crescimento, opta pela exportação de seus produtos, em fim, o fato é que a barreira geográfica entre organizações, produtos e pessoas estava totalmente eliminada.

Segundo Wood (2004) as principais conseqüências da globalização no Brasil foi o fechamento de algumas empresas nacionais, a desnacionalização de numerosas indústrias e certa quantidade de fusão entre empresas nacionais e internacionais.

No decorrer do tempo a concorrência empresarial aumenta significativamente, obrigando as empresas buscarem um diferencial competitivo a fim de destacar-se no mercado globalizado, ou seja, as organizações buscam novos caminhos que possam levá-las a ter, sob os concorrentes, a tão almejada vantagem competitiva.

“A vantagem competitiva surge fundamentalmente do valor que uma empresa consegue criar para seus compradores e que ultrapassa o custo de fabricação pela empresa” (POTER, 1989, p. 2), o mesmo relata ainda que, existem cinco forças competitivas que determinam a rentabilidade da indústria, são elas: concorrentes, novos entrantes, produtos substitutos, compradores, fornecedores e clientes.

O aumento da oferta de diferentes produtos ocasionou mudança no perfil dos consumidores, os mesmos passam a exigir mais das empresas e seus produtos, tudo tem que estar perfeito sob sua ótica. Segundo Wood (2004) nesse momento as empresas estavam mais receptivas a novas idéias administrativas, uma das mais influentes foi a TQM - Gerenciamento da Qualidade Total.

Pouco tempo depois a gestão da qualidade total no ambiente organizacional passou a ser questão de sobrevivência para as empresas, logo, “As empresas que não têm a preocupação com a qualidade entre seus objetivos organizacionais correm sério risco de desaparecer do mercado” (ZAIMA e BOOG, 2002, p. 408).

2.1 GESTÃO DA QUALIDADE TOTAL

De acordo com Paladine (2008) a qualidade é requisito básico para funcionamento de uma empresa, é considerada também a falta de defeitos nos produtos ou nos serviços ofertados, portanto, identifica-se com a capacidade de fabricação, o mesmo afirma ainda que “[...] o conceito corrente da qualidade traduz valores que os consumidores associam com os produtos ou serviços”, apesar disso, boa parte das organizações se voltam para obtenção da garantia de qualidade através da certificação ISO.

A “qualidade prevê mudanças, porém a alavanca dessas mudanças está nas pessoas, nos colaboradores que compõe a organização” (ZAIMA e BOOG, 2002, p. 408), portanto, para

implantação e prática adequada da qualidade total na empresa é preciso de uma séria e responsável gestão e participação de todos, que vá de encontro aos objetivos organizacionais.

Para conquistar um ambiente de qualidade total,

[...] é de capital importância satisfazer totalmente seus clientes externos como, também, os internos, pois pessoas insatisfeitas com suas condições e ambientes de trabalho, com pouca valorização profissional e com baixa auto-estima não têm condições de gerar bens e serviços de informação que atendam às necessidades e excedam às expectativas dos clientes. (LONGO e VERGUEIRO 2003, p. 46)

“A gestão da qualidade total nas organizações depende fundamentalmente da otimização do potencial humano” (CHIAVENATO, 2004, p. 448).

Diante do exposto, é fato que as pessoas são peças chave nas práticas da qualidade total, pois, apenas colaboradores competentes, capacitados, habilidosos, satisfeitos, motivados e com boas condições no ambiente de trabalho são capazes de praticar qualidade na organização, passando a realizar os processos com perfeição, evitando e/ou antecipando-se a resolução dos problemas organizacionais, reduzindo desperdício de matéria prima, tempo utilizado na execução das tarefas e retrabalho, aumentando sucessivamente a produtividade.

De acordo com Wood (2004, p. 149) em 1993, 61% das empresas brasileiras já investia em programas de qualidade e produtividade.

Visando o alcance da vantagem competitiva através da prática da qualidade total e aumento da produtividade, as empresas iniciaram uma busca incessante por profissionais qualificados. Em resposta, a fim de adentrar e manterem-se competitivas nesse novo mercado de trabalho, as pessoas buscam novas informações e conhecimentos através da elevação de escolaridade, cursos profissionalizantes, especializações, pós-graduação, MBA, mestrado, entre outros, a este modo, impulsionados pela globalização, demos início a era do conhecimento.

“Sem dúvida, a era do conhecimento altera e muito a percepção ou o senso comum sobre a produtividade” (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 52), logo, objetivando serem continuamente produtivas, as pessoas passam mais tempo na escola e no trabalho do que em casa com a família, em contrapartida, as empresas empregam mais mão de obra local, capacitam e remuneram melhor seus colaboradores, almejando o aumento da produtividade.

2.2 AUMENTO DA PRODUTIVIDADE

“O aumento da concorrência tem levado as empresas a uma busca incessante por melhores níveis de qualidade e produtividade” (SANTOS, 2007, p. 175).

Segundo Limongi-França (2009) a produtividade não é o resultado do trabalho das máquinas, mas sim do trabalho físico ou mental do colaborador. Com a demanda por profissionais capacitados e, escassez da mão de obra qualificada, os funcionários competentes passam a ser mais valorizado no âmbito organizacional, causando a satisfação dos mesmos e conseqüentemente o aumento da produtividade.

A produtividade tem sido definida como o grau de aproveitamento dos meios utilizados para produzir bens e serviços. Em geral, a perspectiva é aproveitar ao máximo os recursos disponíveis para chegar a resultados cada vez mais competitivos. (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 44)

Podemos citar a tecnologia da informação (TI) como uma alinhada ao aumento da produtividade, segundo Limong-França (2009) a Tecnologia da informação e comunicação está elevando o nível de produtividade e crescimento organizacional.

Atualmente temos máquinas e equipamentos de última geração, câmeras de longo alcance e alta resolução, notebook, celular 3G, e-mail, twitter, second life, Orkut, MSN, entre outros, em fim, tudo auxilia no aumento da produtividade e aquece a economia, seja, pela compras dos equipamentos eletrônicos, pelo pagamento da prestação do serviço de comunicação ou pelo fechamento de novos negócios através do uso da TI.

A tecnologia possibilita aos gestores o contato visual e/ou auditivo constante com seus colaboradores, geralmente é utilizada de forma a aumentar a produtividade, minimizando a ociosidade dos funcionários, porém, quando utilizada de forma inadequada, o objetivo passa a ser monitorar as ações do trabalhador, invadindo bruscamente seu senso de privacidade, causando desconforto psicológico e emocional.

Alguns profissionais recebem aparelhos eletrônicos como notebook, celular corporativo, palm e etc. da empresa que trabalha, esses são praticamente obrigados a estarem acessíveis 24 horas por dia, portanto, assumem naturalmente uma sobrecarga de trabalho maior e passam a ser mais cobrados por seus gestores, causando a si mesmo, um alto nível de estresse que reflete negativamente em sua qualidade de vida e produtividade.

Como observado anteriormente, a abertura da economia gerou novas oportunidades de emprego, em contra partida, a concorrência organizacional aumenta significativamente, fazendo com que as empresas, objetivando vantagem competitiva, implantem novas práticas de gestão, inclusive a qualidade total agregada ao aumento da produtividade, o que elevou o nível de pressão por parte das chefias referente a produção do produto perfeito, a redução de custos, redução dos prazos de entrega, aumento das metas, entre tantos outros.

Na busca de novos conhecimentos para maximizar sua produtividade e garantir seu emprego, os profissionais passam a maior parte do dia no trabalho e em academias de ensino, ficando sem tempo ou cansados para cuidar do bem estar do corpo, da mente, do social e do espírito, considerados indicadores da qualidade de vida, segundo Zaima e Boog (2002) o impacto nos indicadores de qualidade de vida traz ameaças ao aumento da produtividade do trabalhador.

Para Wood (2003) o mercado globalizado, que é considerado ótimo sob a ótica das pessoas quanto consumidoras, ao mesmo tempo as sufoca quanto profissionais, pois, na última década o poder de compra vem aumentando devido a geração de novos empregos, produtos e serviços estão mais acessíveis, porém, os colaboradores estão cada vez ocupados e comprometidos com sua carreira profissional canalizada aos objetivos organizacionais, abrindo mão da prática de atividades que gerem bem estar, ou seja, da qualidade de vida.

2.3 NECESSIDADE DA QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

“No Brasil, durante a última década, motivadas por pressões para aumentar a produtividade, as empresas empregam esforços consideráveis para atualizar suas práticas gerenciais” (WOOD, 2003, p. 162), inclusive a Gestão da Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho.

Em cenários mais avançados, pode-se afirmar que a condição básica para o ambiente produtivo da empresa é criar modelos gerenciais efetivos de Qualidade de Vida no Trabalho aderentes a ambientes altamente competitivos, nos quais a busca da produtividade representa uma política decisiva. (LIMONGI-FRANÇA, 2009, p. 45)

Segundo Ogata e Marchi (2008) a qualidade de vida envolve todas as dimensões que compõe o ser humano, tais como: físico, emocional, social e espiritual, as quais devem ser cultivadas e desenvolvidas no dia a dia.

Para Chiavenato (2004) a Qualidade de Vida no Trabalho envolve os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho, o mesmo afirma ainda que, a QVT representa o grau que os colaboradores são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através do desenvolvimento das atividades organizacionais, utilizando-se das condições básicas de um ambiente produtivo.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi cunhado por Louis Davis,³³ na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Para ele, conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades. (CHIAVENATO, 2004, p. 448)

A gestão da qualidade de vida no ambiente de trabalho evolui a cada dia, porém, em alguns casos só funciona de forma coerciva.

“De acordo com a legislação brasileira, é obrigação das empresas adotar medidas de prevenção e controle de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho” (COSTA e COSTA, 2004, p. 3).

As empresas regidas pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho são legalmente fiscalizadas pela Delegacia Regional do Trabalho – DRT, responsável pelas leis trabalhistas regidas através das 33 NR’s - Normas Regulamentadoras, entre elas podemos destacar a NR-7 que trata do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, tendo como objetivo diagnosticar precocemente o desencadeamento de doenças ocupacionais, a NR-9 que trata do Programa Preventivo de Riscos Ambientais - PPRA, esta tem como objetivo proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro e a NR-17 referente a ergonomia e tem como objetivo prevenir o desencadeamento de doenças ergonômicas, tais como: Lesão por Esforço Repetitivo – LER, Distúrbios Osteoarticulares Relacionados ao Trabalho – DORT, problemas de coluna, entre outros.

Contudo, boa parte dos empresários e administradores direciona seus esforços para o cumprimento das leis vigentes, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro, diagnosticando e prevenindo o desencadeamento de doenças ocupacionais. Em fim, todas

NR's são cunho coercivo e tentam garantir a integridade física e psicológica dos trabalhadores no desenvolver de suas atividades diárias, refletindo significativamente nos indicadores da qualidade de vida, os quais referem-se ao bem estar físico e mental, além do social e espiritual.

Segundo Zaima e Boog (2002) além das ações e programas obrigatórios, citados acima, os quais envolvem indicadores da qualidade de vida no ambiente de trabalho, existem muitos outros que não coercivos, por isso, não podem ser cobrados nem fiscalizados pela Delegacia Regional do Trabalho, mas que interfere significativamente na qualidade de vida e motivação do trabalhador, refletindo em sua produtividade no ambiente de trabalho, tais como: alimentação saudável, programa de ginástica laboral, clima organizacional favorável, remuneração e benefícios, tarefas desafiadoras, desenvolvimento profissional dentro da organização, abertura para participação nas decisões da empresa etc.

O fato é que com a satisfação aguçada e qualidade de vida, os colaboradores estão aptos e motivados a aumentarem sua produtividade, possibilitando a prática da qualidade total e sucessivamente vantagem competitiva organizacional.

Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a qualidade e produtividade – passa obrigatoriamente pela Qualidade de Vida no Trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p. 448)

3 METODOLOGIA UTILIZADA

Quanto aos fins e aos meios, foram adotados os critérios de taxionomias apresentados por Vergara (2007):

A pesquisa quanto aos fins foi descritiva e explicativa, pois, venho no decorrer de todo o trabalho, descrevendo e explicando claramente desde o estudo pioneiro entre produtividade e o ambiente de trabalho, dando origem a Teoria das Relações Humanas, passando pelo início da globalização no Brasil até os dias atuais, inclusive o aumento da concorrência, seguido das

novas exigências do mercado, entre essas, a adoção de novas práticas gerenciais agregada ao aumento da produtividade para a obtenção da vantagem competitiva organizacional.

Para tanto, observa-se que a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho exerce influencia significativa na maximização da produtividade e sucessivamente na vantagem competitiva organizacional.

Quanto aos meios foi utilizada pesquisa bibliográfica, porque buscamos embasamentos teóricos em materiais publicados por estudiosos referenciais no contexto abordado, dentre eles: CHIAVENATO, Idalberto; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; OGATA, Alberto e MARCHI, Ricardo; PALADINE, Edson Pacheco; POTER, Michael E; VERGARA, Sylvia Constant; ZAIMA, Gustavo e BOOG, Madalena, entre outros.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo proposto, foi possível mostrar que a concorrência vem aumentando a cada dia devido à abertura econômica no Brasil, desde década de 90, pois, multinacionais se instalam ou se fundem com empresas locais para ganhar força nesse novo mercado, buscando incansavelmente a obtenção da Vantagem Competitiva, através de novas práticas de gestão, tais como: qualidade total agregada ao aumento da produtividade.

Porém, para prática da qualidade total e sucessivamente o aumento da produtividade, ou seja, para realização dos processos com menos recursos e perfeição, as empresas precisam atrair colaboradores capacitados. Objetivando adentrar e manter-se competitiva nesse novo mercado, as pessoas passaram a buscar novos conhecimentos através da elevação de escolaridade.

Com colaboradores capacitados agregados ao uso da tecnologia as empresas tentam pressionar seus funcionários a serem mais produtivos, porém, muitas vezes passam do limite, causando situações de mal estar nos colaboradores, chegando a interferir em sua qualidade de vida e produtividade.

Impulsionados a serem mais produtivos, os profissionais passam mais tempo preocupados com seu futuro do que cuidando de si mesmo, além de muitas vezes

direcionarem seus objetivos individuais aos objetivos da organização, afetando indicadores da qualidade de vida, tais como: o bem estar do social, do corpo, da mente e do espírito.

As Normas Regulamentadoras trabalham fatores coercivos relevantes na qualidade de vida no trabalho, porém, existem muitos outros fatores no ambiente organizacional que não são obrigatórios, mas que interfere na qualidade de vida do trabalhador e conseqüentemente em sua produtividade.

É preciso investimentos organizacionais que proporcione o bem estar dos colaboradores (Qualidade de Vida), causando satisfação e os motivando a maximização da produtividade.

Contudo, fica claro que a qualidade de vida no ambiente de trabalho interfere significativamente na produtividade dos colaboradores, portanto, investimentos em ações e programas baseado na melhoria da qualidade de vida dos clientes internos são fundamentais para que as empresas obtenham êxito na minimização da ociosidade de homens e máquinas e maximização da produtividade, possibilitando vantagem competitiva para organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria Geral da Administração** - 7. Ed. Rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

COSTA, Marco Antonio F. da e COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Segurança e saúde no trabalho: cidadania, competitividade e produtividade** - Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial** – 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LONGO, R. M. J. e VERGUEIRO, W. **Gestão da qualidade em serviços de informação no setor público: características e dificuldades para sua implantação**. Rev. Dig. Bibliotecon. Ci. Inf., Campinas, v.1., n.1, 2003.

OGATA, Alberto e MARCHI, Ricardo. **Wellness: seu guia de bem estar e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PALADINE, Edson Pacheco. **Gestão da Qualidade: teoria e prática** – 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

POTER, Michael E. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1989.

SANTOS, Rubens da Costa (organizador) e vários autores. **Manual de Gestão Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisas em administração** - 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WOOD, Thomas Jr.(coordenador) e vários autores. **Mudança Organizacional** – 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ZAIMA, Gustavo e BOOG, Madalena (coordenadores) e vários autores. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipe: Estratégias e tendências** – Volume 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.