



Septiembre 2019 - ISSN: 2254-7630

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA O FUNCIONÁRIO DE DEPARTAMENTO PESSOAL

Samya Maria De Sousa Lima Paiva ¹

Marcio André Cavalcante Silva²

Prof. Dr. Rickardo Léo Ramos Gomes³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Samya Maria De Sousa Lima Paiva, Marcio André Cavalcante Silva y Rickardo Léo Ramos Gomes (2019): "A importância da qualidade de vida no trabalho para o funcionário de departamento pessoal", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (septiembre 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/09/qualidade-vida-trabalho.html>

RESUMO

O presente estudo visa observar a importância que a qualidade de vida no trabalho tem dentro do departamento pessoal, estudando através da visão de estudiosos da área e dos próprios autores deste, como pode uma boa qualidade de vida influenciar na melhoria da prestação de serviços de DP. Através de uma pesquisa de natureza bibliográfica pôde-se obter informações através de autores reconhecidos, sites e artigos, assim como as ideias pré-formadas dos autores deste e de seus conhecimentos sobre o departamento para fundamentar as ideias que embasaram este. Como resultados obteve-se a conclusão de que melhorar a vida do funcionário dentro da empresa é de suma importância, não só para o bem estar do mesmo como também para a melhoria na qualidade de seus serviços. Por tal concluímos que o ambiente de trabalho influencia sim e fortemente na qualidade dos serviços de um departamento pessoal, sendo então necessário se produzir bem estar e qualidade de vida para o colaborador deste setor, diminuindo dessa forma o absenteísmo e as LERs (lesões por esforço repetitivos), assim como outros problemas de saúde física e mental que podem acometer o colaborador deste departamento.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Importância. Departamento Pessoal.

1 Graduada em RH pelo Centro Universitário UniAteneu; Pós-graduanda em Direito Aplicado ao Setor Pessoal pelo Centro Universitário UniAteneu.

2 Graduado em RH pelo Centro Universitário UniAteneu; Pós-graduando em Direito Aplicado ao Setor Pessoal pelo Centro Universitário UniAteneu.

3 Professor da Disciplina de Metodologia do Trabalho Científico (Orientador) – Centro Universitário UNIATENEU; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE); Instituto Euvaldo Lodi (IEL); Centro Universitário Farias Brito (FBUNI); Dr. (Tít. Cult.) em Ciências Biológicas pela FICL; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Metodologia do Ensino de Ciências pela Universidade Estadual do Ceará (UECE); Spec. (Tít. Cult.) em Paleontologia Internacional pela Faculdade Internacional de Cursos Livres (FICL). Graduado em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Licenciado nas disciplinas da Área de Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos. Conveniado com a ABNT.

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo observar la importancia que tiene la calidad de vida en el trabajo dentro del departamento personal, estudiando a través de la opinión de académicos del área y sus autores, cómo una buena calidad de vida puede influir en la mejora de la provisión de servicios de DP. A través de una investigación bibliográfica, fue posible obtener información a través de autores, sitios web y artículos reconocidos, así como las ideas preformadas de los autores de esto y su conocimiento sobre el departamento para respaldar las ideas que subyacen en esto. Como resultado, se concluyó que mejorar la vida del empleado dentro de la empresa es de suma importancia, no solo por su bienestar sino también por la mejora de la calidad de sus servicios. Por lo tanto, concluimos que el ambiente de trabajo influye fuertemente en la calidad de los servicios de un departamento personal, por lo que es necesario producir bienestar y calidad de vida para el empleado de este sector, reduciendo el absentismo y el RSI (lesiones por estrés). repetitivo), así como otros problemas de salud física y mental que pueden afectar al empleado de este departamento.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Importancia Departamento Personal.

ABSTRACT

The present study aims to observe the importance that quality of life in the work has within the personal department, studying through the view of scholars of the area and the authors of the same, how can a good quality of life influence the improvement of the provision of DP services. Through the research of a bibliographical nature, it was possible to obtain information through recognized authors, websites and articles, as well as the preformed ideas of the authors of this and their knowledge about the department to substantiate the ideas that underpinned this one. As a result, the conclusion was reached that improving the employee's life within the company is of paramount importance, not only for the well being of the employee but also for the improvement in the quality of its services. Therefore, we conclude that the work environment influences yes and strongly the quality of the services of a personnel department, so it is necessary to produce welfare and quality of life for the employee in this sector, thus reducing absenteeism and RSI repetitive), as well as other physical and mental health problems that may affect the employee of this department.

Keyword: Quality of life at work. Importance. Personal department.

1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento da área administrativa nas empresas viu-se a necessidade da divisão de tarefas nos setores, a fim de assim obter-se um melhor desempenho e organização empresarial.

Através dessa nova visão observou-se crescente necessidade de setores como recursos humanos e departamento pessoal.

Buscando um melhor desenvolvimento desses setores exige-se uma qualificação cada vez maior.

Com isso surgiu à visão de que uma boa qualidade de vida no trabalho contribui no rendimento dos funcionários e no resultado final do seu trabalho.

O trabalho tem como objetivo geral: ressaltar a importância da qualidade de vida no trabalho para o funcionário de departamento pessoal.

Por tal, este busca verificar o quão importante é a necessidade de um ambiente de qualidade para que o departamento pessoal funcione melhor.

Sobretudo, o mesmo procura através de seus objetivos específicos, discernir qualidade de vida e Trabalho, o quanto a motivação é significativa para uma qualidade de vida no trabalho e a importância de um departamento pessoal com uma boa QVT.

Através de pesquisa bibliográfica, busca-se encontrar a importância de se produzir um ambiente melhor para o funcionário de DP (departamento pessoal) poder exercer suas atividades.

Para tanto se vê necessário um estudo para identificar as necessidades dos funcionários de DP para produzir esse ambiente de clima satisfatório, onde haverá condições plenas de trabalho e desenvolvimento humano para ambas as partes, organização e colaborador.

Este artigo está disposto em introdução, fundamentação teórica, estratégias metodológicas e considerações finais. Através desta disposição deseja-se fundamentar de forma clara todos os

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Essa fundamentação foi organizada em tópicos nos quais se pode compreender o surgimento da qualidade de vida no trabalho e os pontos de vista de como o departamento pessoal necessita de um grande investimento em sua qualidade de vida para poder ter seu trabalho otimizado, porém não visando apenas o desempenho do profissional, mais seu bem estar dentro da organização.

Através dessa forma podemos apresentar e fundamentar de forma clara as ideias que fomentaram esse estudo.

Sendo assim, está esta fundamentação teórica dividida em: 2.1 Qualidade de vida no trabalho, onde pode ter uma breve história do surgimento das ideias de QVT (qualidade de vida no trabalho). 2.2 Departamento pessoal e a necessidade de um ambiente de qualidade para funcionar melhor, que está dividido em três subtópicos nos quais foi descrito ideias sobre Qualidade de vida x trabalho, Motivação para se chegar à QVT e Departamento Pessoal x Qualidade de vida no trabalho.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A busca por esse desempenho qualificado dentro das organizações vem crescendo em conjunto com a necessidade de oferecer não apenas serviços de qualidade como também oferecer ao colaborador um ambiente mais produtivo e cheio de motivação.

Com isso melhorar o ambiente no qual o funcionário de DP trabalha acaba por estar ligado diretamente com o resultado do que ele faz.

A origem da ideia de qualidade de vida no trabalho teve início em 1950, com o surgimento do questionamento sociotécnico, que se trata de um questionamento sobre a organização do trabalho que enxerga uma relação entre o funcionário e as tecnologias de seu ambiente de trabalho.



Figura 1 – Trabalho infantil na Revolução Industrial

Fonte: <<https://clonainternet.files.wordpress.com/2012/06/childrenindustrialrevolution.jpg>>

Porém apenas na década de 60, houve um impulso na busca de melhorar as formas de organizar o trabalho com a finalidade de reduzir os efeitos negativos do trabalho na saúde e no bem estar dos colaboradores.

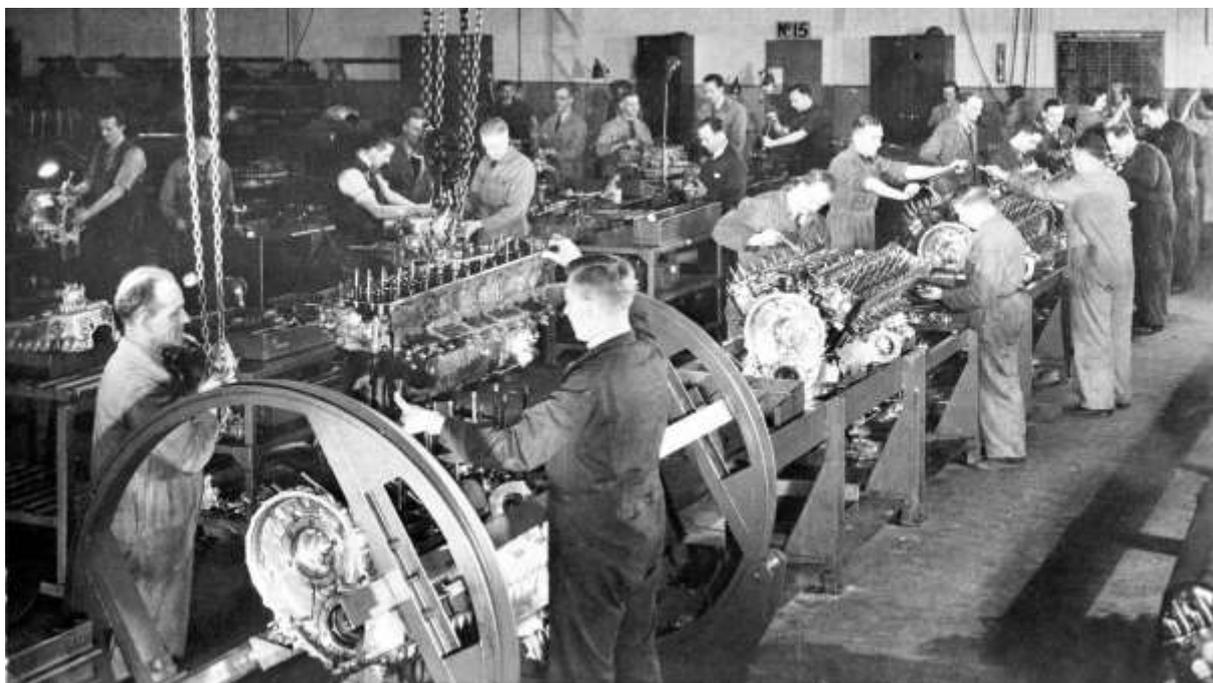


Figura 2 – Revolução Industrial – Fábrica

Fonte: <<http://www.historiadetudo.com/wp-content/uploads/2015/03/revolucao-industrial-1.jpg>>

Sampaio (1999 apud Massolla; Calderari, 2015, p. 03) destaca que a Escola de Relações Humanas, tinha uma preocupação voltada para os aspectos psicossociais do trabalho. Pode-se afirmar que esta Escola foi a que apresentou a maior identificação com o movimento de Qualidade de Vida no Trabalho. Inclusive, são dela, estas contribuições:

a) Elton Mayo, o iniciador da Escola de Relações Humanas, descobriu a importância das relações sociais do trabalhador, observando que a produtividade aumenta quando acontecem determinados fenômenos de grupo; b) os estudos de Maslow e de Herzberg sobre a motivação humana apresentaram uma fundamentação teórica para o tema. O primeiro desses teóricos desenvolveu uma teoria sobre a hierarquia das motivações, segundo a qual uma vez satisfeitos os motivos primários ou fisiológicos, aparecem os motivos secundários ou psicossociais. Herzberg, por sua vez, apresentou uma teoria segundo a qual os motivos se agrupavam em dois blocos: os fatores higiênicos, indispensáveis para manter o estado de equilíbrio necessário ao trabalho e os fatores motivacionais, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho; c) os estudos de Dinâmica de Grupo iniciados por Kurt Lewin e desenvolvidos por seus discípulos e seguidores focalizaram os fenômenos de grupo, mostrando que a convivência e a participação tendem a aumentar a rentabilidade no trabalho.

Porém só na década de 70, o termo qualidade de vida no trabalho chegou ao conhecimento público.

Surgindo então o movimento pela QVT (qualidade de vida no trabalho), causado pelo aumento na competitividade e exigências na qualidade produtiva, porém considerando os modelos e resultados japonês na área.

Na opinião da grande especialista na área de qualidade de vida no trabalho Eda Fernandes (1996, p. 03) “Não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”.

Esta prática apresenta assim um esforço para melhorar as condições de trabalho e de vida no trabalho.

2.2 Departamento Pessoal e a Necessidade de um Ambiente de Qualidade para Funcionar Melhor

2.2.1 Qualidade de vida x trabalho

Notou-se que a qualidade de vida tem sido uma questão muito importante para as empresas, isso está ligado diretamente com a necessidade que as mesmas encontram em aumentar diariamente seus lucros e obterem destaque em meio a crescente concorrência no mercado.

De acordo com o ponto de vista de Araújo (2006, p. 202),

A saúde do trabalho apresenta como formação e complementação de seus objetivos três conceitos. São eles: a promoção adequada das condições

ambientais, o controle dos fatores causadores das doenças e a prevenção, redução e eliminação das causas nocivas.

Observe-se agora, sob a ótica criteriosa dos autores no quadro a seguir, os diferentes modelos de QVT:

MODELOS	ENFOQUE	DIMENSÕES/CATEGORIAS
Walton	Walton criou as oito dimensões, com o intuito de fornecer estrutura adequada para analisar as características notáveis da Qualidade de Vida no Trabalho.	Compensação Justa e Adequada; Condições de Trabalho; Uso e desenvolvimento das capacidades; Oportunidades de crescimento; Integração Social; Constitucionalismo; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social do trabalho (Chiavenato, 2014).
Nadler e Lawler	O modelo fundamenta-se em quatro aspectos, que na medida em que são incrementados, haverá uma melhoria na qualidade de vida no trabalho.	Percepção da necessidade; Focar o problema e destacá-lo na organização; Estruturar a identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento de participantes; Compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; Envolvimento amplo da organização na realização do projeto (Bergamini, 2008).
Hackman e Oldhan	Propõem um modelo das características da tarefa, baseado na ideia de que as dimensões envolvidas podem criar estados psicológicos críticos que podem, por sua vez, gerar resultados positivos tanto para o trabalhador quanto para a organização. A avaliação da QVT, nesta proposta, se dá em termos de: dimensões da tarefa; estados psicológicos do trabalhador; e, resultados pessoais e de trabalho. Para estes autores, com este modelo é possível sistematizar as dimensões ou características do cargo determinantes para a QVT, por meio do potencial motivacional de uma tarefa (Búrigo, 1997).	Variedade de habilidades; Identidade da tarefa; Significado da tarefa; Autonomia; Retroação do próprio trabalho; Retroação extrínseca; Inter-relacionamento (Búrigo, 1997).

Quadro 1 – Modelos de QVT.

Fonte: Tomaz et al (2013)

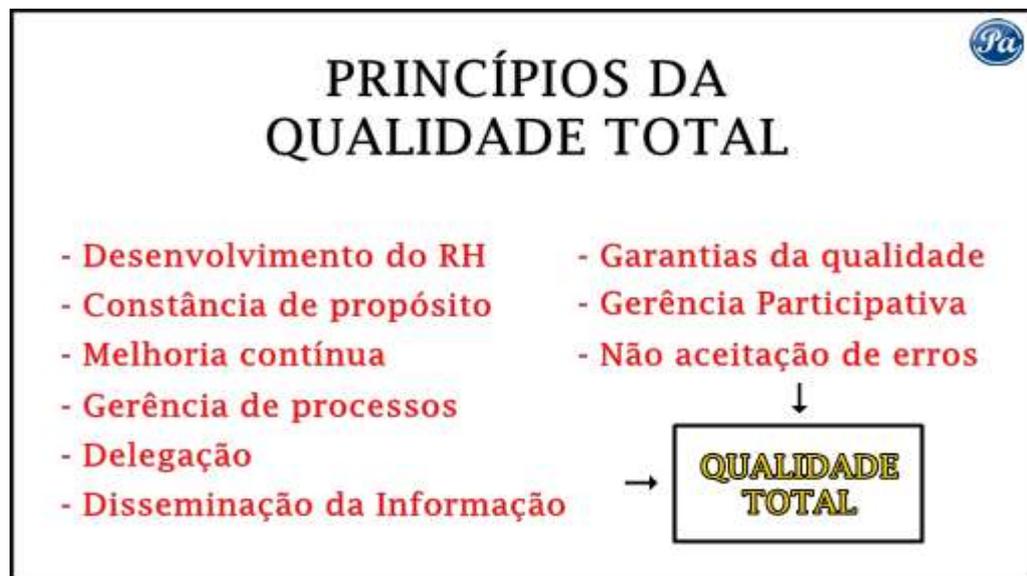
Atualmente a visão de que um funcionário satisfeito influencia de forma definitiva na qualidade dos serviços prestados por ele traz a tona a necessidade de melhorar a relação empresa x funcionário de forma a satisfazer às expectativas de ambas as partes, produzindo assim um bem estar organizacional que resultará em uma melhor produtividade e uma maior qualidade do serviço final prestado ao consumidor.

Pôde-se entender claramente segundo a percepção de Chiavenato (2014, p. 401-402) que,

O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais. Ambas intimamente relacionadas. De um lado os aspectos ambientais que impressionam os sentidos e que podem afetar de maneira positiva ou negativa o bem-estar físico, a saúde e a integridade física das pessoas. De outro lado, os aspectos ambientais que podem afetar o bem-estar físico e psicológico, a saúde física e mental e a integridade moral das pessoas.

Essas condições influenciam fortemente no ambiente de trabalho e que depende de cada individuo em particular, tendo em vista que cada ser humano é único e possui interesses e influências externas diferentes, tendo assim cada um sua própria visão do que é bom ou ruim em seu local de trabalho.

Por tal uma boa QVT, dependerá também das relações pessoais de cada um, pois os mesmos trazem de fora os reflexos de suas vidas pessoais para dentro do ambiente corporativo.



Figura

3 – Princípios da Qualidade Total

Fonte: Bezerra (2012)

Assim a organização terá que saber criar um ambiente acolhedor e amigável para que seu colaborador possa deixar fora do local de trabalho suas insatisfações da vida exterior, focando apenas no ambiente no qual acaba se inserir, podendo então realizar suas tarefas com esmero e satisfação, separando o seu bem estar no trabalho do bem estar familiar.

De acordo com Rodrigues, (2000, p. 93), “Entendemos que a satisfação no trabalho não pode estar isolada da vida do individuo como um todo”.

Sendo assim, poder oferecer uma QVT para que o indivíduo possa se sentir acolhido em seu ambiente de trabalho é essencial para que ele consiga lidar com sua vida pessoal e corporativa de forma que uma não intervenha tão fortemente na outra.

2.2.2 Motivação para se chegar à QVT

Não existe uma fórmula mágica para se conseguir um ambiente com QVT que realmente funcione, porém o que se deve é trabalhar de todas as formas possíveis para se conseguir alcançar esse ambiente tão desejado e importante para os colaboradores e as organizações.

Podemos perceber que um ponto de forte impacto é a forma como as empresas trabalham a motivação de seus funcionários.

Todo ser humano necessita da confirmação de que está exercendo um bom trabalho para se sentir valorizado, ou seja, necessitamos nos sentir valorizados.

Na visão de Schermerhorn, Hunt e Osborn (2002, p. 34),

Um elemento fundamental em qualquer comprometimento com a ética no trabalho e a responsabilidade social da organização é o tratamento dado aos funcionários. Todas as organizações devem ser administradas ao sucesso, mas também à satisfação das pessoas que fazem o trabalho.

Assim cabe salientar que para o individuo saber que exerce um papel importante dentro da organização influencia na motivação que o levará a desejar ser sempre mais produtivo, porém se sentir importante não é o bastante, saber que oportunidades de melhoria em sua carreira por causa de seu trabalho bem feito podem surgir, soma positivamente na sensação de bem estar.

Identificar em cada colaborador suas aspirações e necessidades é uma boa forma de trabalhar para a obtenção de um ambiente de trabalho de qualidade. Com isso uma avaliação de desempenho periódica contribuirá bastante.

Como diz Ribeiro (2006, p. 295), “O funcionário tem interesse em saber como tem sido sua atuação, seu desempenho e sua contribuição”.

Ao se sentir valorizado, encorajado e tendo sempre um *feedback* sobre seu desempenho onde ele também poderá dar e pedir sugestões, o colaborador poderá sentir-se mais confiante e motivado, produzindo assim um ambiente mais produtivo e com uma qualidade de vida melhor.

2.2.3 Departamento Pessoal x Qualidade de vida no trabalho

Quando se trata de um departamento extremamente estratégico como o DP, conquistar um clima de QVT acaba por se tornar uma missão complicada posto que o mesmo trabalha com prazos e exigências extremamente estressantes.

Articular estratégias para organizar e produzir bem estar dentro do setor é de suma importância para que o mesmo trabalhe de forma organizada e sem erros.

A busca por um bom clima organizacional é de suma importância para que se possa melhorar o QVT em um setor como o DP, como um o CO (clima organizacional) se baseia na visão que o colaborador tem da organização, diz Gil (2014, p. 46) que, “Os empregados conseqüentemente, passam a querer trabalhar em lugares mais agradáveis.

Assim, as empresas são desafiadas a investir no ambiente, tanto para atrair talentos quanto para melhorar a produtividade do trabalho”.

Uma boa divisão dos trabalhos de acordo com o que cada um é capaz de realizar com destreza é muito interessante para desestressar o setor e criar um ambiente leve e otimizado, gerando maior produtividade e satisfação.

Investir em *feedbacks* para os funcionários saberem sobre seus desempenhos também influenciará a visão dos mesmos em relação ao local de trabalho.

Na busca por um departamento pessoal com uma boa QVT, podemos perceber que o ambiente de trabalho deve estar em conformidade com as necessidades não apenas psicológicas, mas também físicas das pessoas, posto que é no trabalho que elas passam a maior parte de seu dia.

Com isso podemos encontrar alguns fatores favoráveis ao bem estar do funcionário, como os fatores ergonômicos e a ginástica laboral.

2.2.3.1 Fatores Ergonômicos

Ergonômico ou ergonomia, segundo o Dicionário on-line Michaelis (2019, p. 01), é a “Adequação da tecnologia, da arquitetura e do desenho industrial em benefício do trabalhador e de suas condições ideais de trabalho”.

Podemos perceber então que os fatores ergonômicos dentro de um DP influenciará no quesito, limitação física e até mental dos colaboradores, colaborando na agilidade e praticidade na realização das tarefas do setor.



Figura 1: Análise Ergonômica do Trabalho

Fonte: <http://www.ergocompany.com.br/4>

Na figura 1, podemos observar alguns fatores ergonômicos que interferem nas habilidades dos trabalhadores, ao se fazer as devidas modificações, físicas, cognitivas e organizacionais no ambiente de DP, os colaboradores poderão ter garantidas a saúde e a segurança no ambiente de trabalho, refletindo assim na estabilidade produtiva da organização.



Figura 2: A influência positiva da ergonomia

Fonte: <http://www.calldaniel.com.br/5>

Observando a Figura 2 é possível analisar como é importante o auxílio ergonômico para a sensação de bem estar e redução de doenças e dores causadoras de estresse e cansaço.

2.2.3.2 Ginástica Laboral

Segundo Barbara Galan (2019, p. 01),

A ginástica laboral é a atividade física destinada aos funcionários durante o expediente de trabalho. Com intervenções entre 10 e 15 minutos, é baseada em técnicas de alongamento, respiração, percepção corporal, reeducação postural e compensação dos músculos.

Atuando de forma positiva principalmente com alongamentos, essa atividade visa amenizar o estresse físico causado pelos movimentos repetitivos, auxiliando no relaxamento. Tornando-se de grande valia para uma qualidade de vida maior no DP.

4 Disponível em: <<http://www.ergocompany.com.br/>>. Acesso em 15 jul. 2019.

5 Disponível em: <<http://www.calldaniel.com.br/>>. Acesso em 15 jul. 2019.

Os benefícios que esses alongamentos podem oferecer são inúmeros, e podem facilitar o dia a dia dos funcionários de DP quando se diz respeito à diminuição do estresse físico e mental produzido dentro deste setor que trabalha diariamente com as exigências de um mercado sempre mudando, mas nunca deixando de lado as exigências dos prazos extremamente apertados.



Figura 3: Ginástica Laboral

Fonte: <http://alessandrogoncalves.com.br>⁶

Como benefícios da ginástica laboral podemos enumerar alguns de acordo com Gonçalves (2016. p.01),

1. Reduz o risco de lesões musculares ou entorses articulares – torcicolos, câimbras etc.;
2. Reduz as tensões musculares, relaxando a musculatura;
3. Aumenta a flexibilidade e amplitude dos movimentos, melhorando o desempenho esportivo;
4. Torna mais fáceis algumas atividades físicas desgastantes, como corrida, natação etc., preparando a musculatura para o exercício;
5. Reduz o encurtamento muscular;
6. Melhora a circulação sanguínea, prevenindo contra problemas articulares nos braços, pernas ou costas;
7. Melhora a coordenação motora;
8. Previne problemas posturais;
9. Auxilia no relaxamento mental, diminuindo o estresse;
10. Contribui para a cicatrização óssea, em casos de fratura;
11. Desenvolve a propriocepção (consciência corporal), à medida que a pessoa concentra-se na parte que está sendo alongada;
12. Reduz as cólicas menstruais, nas mulheres;
13. Ajuda no aquecimento, à medida que eleva a temperatura corporal.

⁶ Disponível em: < <http://alessandrogoncalves.com.br> >. Acesso em 15 jul. 2019.

Observando tais detalhes percebe-se que o ambiente de trabalho pode sim influenciar fortemente na qualidade dos serviços de DP, sabe-se que esse departamento é bastante importante e exerce um papel bastante delicado junto ao colaborador e a organização.

Por tal produzir uma boa qualidade de vida dentro do setor é necessário, não só para um melhor rendimento como para o cuidado com o profissional da área que precisa sentir-se satisfeito para a execução de seus afazeres diários, reduzindo o estresse e proporcionando um ambiente mais leve e agradável.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa possui natureza bibliográfica, que segundo Rodrigues (2007, p.43), “Dispensa a busca de fontes primárias, pelo que afasta a preocupação com a escolha de informantes e a elaboração de instrumentos de coleta de informações, como entrevista e questionários”.

Esta forma de pesquisa facilitou bastante a produção de uma opinião sobre o assunto pesquisado, assim como a conclusão das dúvidas geradas ao início da pesquisa, aumentando, exponencialmente, a visão dos autores deste, sobre todas as possibilidades possíveis de melhorar a vida do ser humano dentro de sua organização.

Os principais autores que fundamentaram esse artigo foram: Araújo (2006), Chiavenato (2014), Rodrigues (2000), Schermerhorn, Hunt e Osborn (2002), Ribeiro (2006), Gil (2014).

Tendo como base informações através de conhecimentos e de pesquisas retiradas de livros e outras formas de pesquisa, para fundamentar todas as conclusões obtidas neste, chegou-se através de estudo minucioso a observações e conclusões sobre o tema que enaltecem o aprendizado e a visão da importância da implantação de um projeto de Qualidade de Vida no Trabalho, voltado ao departamento pessoal.

Vale também ressaltar que as observações e descrições das vivências dentro do DP foram de grande valia para o aumento dos conhecimentos e ideias deste.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da pesquisa realizada foi observado que dentro de um DP, ter um ambiente de qualidade e sem estresse é mais do importante, por isso um projeto de qualidade de vida no trabalho é algo essencial para o bem estar físico e mental dos seus colaboradores.

Trabalhar diariamente com as mudanças nas legislações vigentes e as formas de utilizá-las de forma correta é muito estressante, principalmente quando se trata de um setor com grande capital humano como o DP.

Produzir um ambiente adequado influenciará na qualidade produtiva dos funcionários e, por conseguinte, na qualidade dos serviços prestados.

Nos dias atuais a necessidade de mudar as organizações e torná-las competitivas nos põe de cara com a busca por qualidade, deixando de ser apenas um diferencial competitivo, para transformar-se em um requisito de sobrevivência.

Portanto, é importante direcionar esforços para o engajamento humano, na busca pela qualidade de vida.

Sabendo-se da importância de uma QVT dentro do ambiente de trabalho, e dos serviços prestados pelo DP, pôde-se concluir que ter motivação, e a sensação de segurança e bem estar dentro do setor é uma forma visionária de se melhorar a produtividade.

Um funcionário que se sente bem em seu local de trabalho, produz mais e melhor, pois para ele seu trabalho será realmente sua segunda casa.

Ao se compreendendo que ter um trabalho é vital ao ser humano, transformar o ambiente corporativo mais participativo, utilizando melhor os talentos, dando-lhes condições de trabalho adequadas, terá como efeito a melhoria na saúde mental e física dos colaboradores.

É bem claro que nem todos os problemas de rendimento das organizações, e nem todos os descontentamentos dos colaboradores, serão resolvidos pela QVT.

Entretanto, sua execução acarreta, sem dúvidas, os melhores resultados, enquanto evita desperdícios, diminuindo os custos operacionais.

Por tal concluímos que o ambiente de trabalho influencia sim e fortemente na qualidade dos serviços de um departamento pessoal, sendo então necessário se produzir bem estar e qualidade de vida para o colaborador deste setor, diminuindo dessa forma o absenteísmo e as LERs (lesões por esforço repetitivos), dentre outros problemas de saúde física e mental para o funcionário de DP.

Isso colaborará com um ambiente de departamento pessoal de clima mais leve, onde os colaboradores exercerão funções para as quais estão preparados, com um maior entrosamento da equipe, que trabalhará em conjunto, colaborando uns com os outros reduzindo o estresse e agilizando as demandas dos serviços produzidos pelo setor.

REFERÊNCIAS

Araújo, Luís César G de. (2006). *Gestão de Pessoas. Estratégias e Integração Organizacional*. São Paulo: Atlas. ISBN: 85-224-4202-9

Bergamini, C. W. (2008). *Motivação nas Organizações*. 5. Ed. São Paulo: Editora Atlas.

Bezerra, Felipe. (2012). *Qualidade Total: Conceitos e princípios*. São Paulo: Portal Administração.

Búrigo, C. C. D. (1997). *Qualidade de Vida no Trabalho: Dilemas e Perspectivas*. Florianópolis: Insular.

Chiavenato, Idalberto. (2014). *Gestão de Pessoas. O novo papel do recursos humanos nas organizações*. 4ª ed. Barueri: Manole. ISBN: 973-85-204-4549-5

_____. (2014). *Gestão de Pessoas. Introdução à Teoria da Administração*. 9ª ed. Barueri: Manole. ISBN: 978-85-204-3792-6

Galan, Barbara. (2019). *Ginástica Laboral Pode Ajudar na Melhora do Desempenho da Equipe*. Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/ginastica-laboral-pode-ajudar-na-melhora-do-desempenho-da-equipe/> Acesso em: 11 jul. 19

Fernandes, Eda. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho Como Medir para Melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda. ISBN 85-85651-13-X 1.

Gil, Antônio Carlos. (2014). *Gestão de Pessoas. Enfoque nos Papéis Profissionais*. São Paulo: Atlas. ISBN: 978-85224-2952-3

Gonçalves, Alessandro. (2016). *Alongamento nas Aulas de Ginástica Laboral*. Disponível em: <http://alessandrogoncalves.com.br/2016/12/02/alongamento-nas-aulas-de-ginastica-laboral/> Acesso em: 18 de jul. 2019

Massolla, Milena Ferraz; Calderari, Patrícia. (2011). *Qualidade De Vida No Trabalho*. III ENCONTRO CIENTÍFICO E SIMPÓSIO DE EDUCAÇÃO UNISALESIANO Educação e Pesquisa: a produção do conhecimento e a formação de pesquisadores. Lins.

Michaelis, Dicionário. (2019). *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ergonomia/> Acesso em: 10 jul. 19

Ribeiro, Antônio de Lima. (2006). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Saraiva. ISBN: 85-02-04985-2

Rodrigues, Marcos Vinícius Carvalho. (2000). *Qual Qualidade de Vida no Trabalho. Evolução e Análise no Nível Gerencial*. Petrópolis: Vozes. ISBN: 85-326-1172-9

Rodrigues, Rui Martinho. (2007). *Pesquisa Acadêmica, Como Facilitar o Processo de Preparação de suas Etapas*. São Paulo: Atlas. ISBN: 978-85-224-4820-3

Sampaio, J. R. (1999). *Qualidade de Vida, Saúde Mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos II*.

Schermerhorn, John R.; Hunt, James G.; Osborn, Richard N. (1999). *Fundamentos de Comportamento Organizacional*. 2ª Ed. Porto Alegre: Bookman. ISBN: 85-7307-539-2

Tomaz, Washington Luiz et al. (2013). *A Importância Da Qualidade De Vida No Trabalho: Um Estudo De Caso Em Uma Empresa Do Ramo De Seguros Da Cidade De Bauru/SP*. Bauru: ETEC Cidade do Livro.