**GESTÃO DE PESSOAS E O AMBIENTE DE TRABALHO**

COSTA. Maria Irene[[1]](#footnote-1). MUSSI. Lina Andrea Santarosa[[2]](#footnote-2).

O presente estudo apresenta reflexões sobre a gestão de pessoas e sua influencia no ambiente do trabalho.

Dependendo da qualidade do meio ambiente de trabalho ter-se-à maior ou menor incidência de doenças, o que legitima a sociedade como um todo a atuar diretamente em sua melhoria.

Um meio ambiente do trabalho equilibrado, além de ser um direito fundamental, deve ser visualizado pelos empresários como forma de aumento de produtividade e redução de custo na produção, pois um trabalhador que desenvolve suas atividades em

um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento, trabalha com qualidade e sua saúde é preservada.

O presente trabalho revela a importância da implementação de uma administração empresarial de forma que evidencie o desenvolvimento dos trabalhadores e a produção de um meio ambiente digno para o trabalho. Sugere a reavaliação do tema pelas empresas, uma vez que um ambiente equilibrado pode alavancar as condições necessárias ao desenvolvimento e crescimento do trabalhador, gerando inovações e produções criativas.

**Palavras-chave:** ambiente de trabalho, desenvolvimento, gestão.

**Introdução**

O tema apresentado neste trabalho foi elaborado, através de vários questionamentos, que culminaram na necessidade da construção de um ambiente de trabalho equilibrado que passa por uma modificação na forma de gerir uma empresa. Este trabalho foi elaborado utilizando método dedutivo, partindo de uma verdade geral para o particular, organizando e especificando o conhecimento já existente.

Verifica-se com as mudanças mundiais, que as pessoas estão expostas a inúmeros meios de informações, e as empresas para se manter no mercado precisam adequar-se às mudanças. Buscou-se livros, sites, revistas, textos e artigos que pudessem explicar a necessidade de se criar um ambiente de trabalho criativo nas empresas, para que o trabalhador melhor desempenhe suas atividades, com dignidade e sentindo-se valorizado. O objetivo principal deste trabalho foi o de demonstrar que a gestão de pessoas está diretamente ligada a construção de um ambiente de trabalho equilibrado. Sendo assim, a empresa deve instituir ações que propiciem um ambiente, incentivador a mudanças. O trabalho tem como público-alvo os gestores das empresas, porém visando os agentes internos e externos. Apresentou um estudo prévio sobre ambiente de trabalho e gestão de pessoas e como estão sendo hoje tratados como forma de competitividade empresarial.

**Revisão de literatura**

Segundo a melhor doutrina,(ROMITA, 2009) “ambiente de trabalho como o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja sua forma”, desta maneira o meio ambiente de trabalho equilibrado é um direito do trabalhador abraçado pela Constituição Federal em prevalência sobre os interesses do mercado eis que a valorização do trabalho humano está previsto na Constituição Federal no capitulo que trata da ordem econômica, onde o legislador de propósito o colocou em primeiro lugar em relação a livre iniciativa.

O ambiente de trabalho prazeroso, agrega aos trabalhadores vontade de progredir dentro da empresa, causam entusiasmo e motivação. Segundo Alencar (1993, p.94), “o interesse por criatividade na área organizacional se deve, sobretudo, ao fato de que para sobreviver e expandir, as empresas, muitas vezes, necessitam diversificar os seus produtos, antecipar as demandas do mercado, recrutar e reter bons empregados e melhorar a qualidade de seus produtos e serviços”.

A gestão de pessoas vem para tentar definir as necessidades dos trabalhadores que são os propulsores da empresa, é o gestor de pessoas que deve saber atrair, contratar, reter, motivar, avaliar o desempenho, desenvolver, remunerar, reconhecer emprenho e até demitir um trabalhador, sendo responsável direito pelo equilíbrio do ambiente de trabalho.

**Resultados e Discussão**

Ponto controvertido sobre a temática em estudo diz respeito que ainda hoje confunde-se gestão de pessoas com o serviços de recursos humanos e na verdade está muito além, o gestor de pessoas é o responsável direto pelo crescimento e desenvolvimento do ambiente empresarial, porque é por intermédio da forma de gestão de pessoas adotada que o ambiente de trabalho se desenvolverá de forma sadia.

Com a evolução no mercado, as empresas passam a necessitar de uma mudança organizacional, levando em consideração a gestão de pessoas que contribuirá para um desempenho melhor dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Os trabalhadores são empregados subordinados, e passam a maior parte de sua vida no ambiente de trabalho, ser produtivo é uma das principais formas de crescimento tanto pessoal como profissional. Porem, as exigências desumanas de muitas empresas, o medo de represálias, os abusos e o risco de perder o emprego são alguns dos fatores que causam problemas de saúde e psicológicos nos trabalhadores.

Não se pode olvidar que a atividade de liderança requer sabedoria e responsabilidade do administrador para que saiba respeitar os trabalhadores e estimulá-los para que estes busquem o aperfeiçoamento continuo, tornando-os ativos participantes da empresa. Propõe-se um modelo de co-gestão, onde o trabalho forma com o capital uma unidade, passando a empresa/estabelecimento a ser uma unidade funcional, assim tratada inclusive pelo legislador que agora não vai mais fazer leis para o empregador e para o empregado separadamente, mas sim para a empresa composta agora pelos dois (SILVA, 1991, p.26).

Logo, resta evidenciado que a gestão de pessoas está diretamente ligada a criação e manutenção de um ambiente de trabalho equilibrado de forma que tanto o trabalhador desenvolverá suas atividades motivado e a empresa continuará crescendo e se destacando no mercado nacional e mundial.

**Conclusões**

O ambiente de trabalho, como um direito fundamental do trabalhador, onde garantindo o seu equilíbrio, assegura a dignidade e o bem-estar para a sadia qualidade de vida.

A Gestão participativa que é uma possibilidade de intervenção consciente e criativa dos trabalhadores na produção; adquirindo conhecimentos que habilitem os trabalhadores para o exercício da democracia.

**Referências**

ALENCAR, Eunice M. L. Soriano de. & BRUNO FARIA, M. F., Estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. Revista de Administração, SP, V.31, 1996

PIOVESAN, Flavia. CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. SP, Atlas 2010 p.37 e 38

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas relações de trabalho. 3.ed., Ltr, SP, 2009 .

SILVA, Antônio Álvares da. Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa. Ltr, SP, 1991, p. 26.

1. Costa, Maria Irene. Aluna da graduação de Administração de Empresas do Instituto de Ensino Superior de Garça/UNIESP [↑](#footnote-ref-1)
2. Mussi, Lina Andrea Santarosa. Mestre em Direito pela UNIMAR – Universidade de Marilia, professora da disciplina de Direito Empresarial do Instituto de Ensino Superior de Garça/UNIESP. [↑](#footnote-ref-2)