



ADMINISTRAÇÃO



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

REGINA RODRIGUES OLIVEIRA

RESUMO

Programas de Qualidade no Trabalho trazem benefícios à empresa, aos empregados e dependentes, pois uma força de trabalho saudável gera resultados positivos em todos os sentidos

São Paulo, 24 agosto de 2007. Nesta próxima quinta-feira (30/08), a partir das 19 horas, Regina Rodrigues, gerente de negócios das Organizações Gelre da unidade de Taubaté (SP), faz palestra sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), durante o Congresso Vida, Sociedade e Futuro, na sede das Faculdades Integradas Teresa D`Ávila (Fatea), em Lorena, São Paulo. Regina destacará temas como as transformações e as fontes de pressão no trabalho, aspectos de manifestação de estresse, evolução do conceito de qualidade de vida, elementos organizacionais e desafios e perspectivas da QVT.

“Vamos analisar os fatores relacionados à síndrome do estresse, que são muitos, entre eles a pressão, insatisfação, medo, o isolamento, enfim são muitas as causas que estressam o profissional e trazem graves conseqüências de desgaste físico/emocional”, observa Regina, que é Bacharel em Administração de Empre-

sas pelo Instituto Taubaté de Ensino Superior (Ites) e possui especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, pelas Faculdades Bagozzi. Atua na área de treinamento e desenvolvimento de pessoas.

ALTERNATIVAS BÁSICAS

A palestrante destacará as técnicas para gerenciar o estresse e dará dicas para se obter uma melhor qualidade de vida no trabalho. “Para vencer o estresse diante das pressões, é necessário adotar algumas alternativas básicas, tais como, manter um estilo de vida saudável, realizar tratamentos específicos, reduzir as pressões, adequar a percepção estressante e aumentar a capacidade de relaxamento”, sugere.

Segundo Regina, muitas empresas, preocupadas com o bem-estar de seus empregados e com a qualidade dos serviços, passaram a desenvolver e a implantar programas de Qualidade de Vida. "Além de beneficiar seus empregados e dependentes, essa iniciativa traz benefícios à empresa, pois uma força de trabalho saudável gera resultados positivos", raciocina a executiva.

Ao longo de sua trajetória, de mais de cinquenta anos, a Fatea já realizou diversos eventos culturais e científicos com diferentes temáticas, tais como: exposições de arte, cine-clube, lançamentos de livros e revistas, fóruns, seminários, jornadas. A característica principal deste Congresso - Vida, Sociedade e Futuro - será a abertura de espaço para a troca de experiências e para a reflexão sobre amplitude do conhecimento em seus aspectos inter e multidisciplinares aplicados no espaço escolar formal e na vida social e econômica.

Líder e pioneira no seu mercado de atuação, a Gelre é constituída por 14 empresas e conta com mais de 102 unidades de atendimento em todo o território nacional. Na Argentina, a empresa atua desde 1995, com 12 unidades, em diferentes cidades, e administra uma carteira de mais de mil pessoas empregadas. São mais de 2 milhões de currículos em banco de dados, 4,5 mil clientes e 22 mil trabalhadores na folha de pagamento mensal. Desde sua fundação e

até final de 2006, a Gelre já empregou mais de 3,5 milhões de pessoas.

REFERÊNCIAS

- PEIXOTO, Antônio Carlos Gomes. **Mapa da Qualidade de Vida ou uma pequena viagem ao mundo dos seus sonhos**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1999.
- ALBERT, Eric; URURAHY, Gilberto. **Como tornar-se um bom estressado**. Rio de Janeiro, Salamandra, 1997,
- BACCARO, Archimedes. **Vencendo o estresse: como detectá-lo e superá-lo**. 6.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1989.
- LIPP, Marilda. **O Stress está dentro de você**. São Paulo: Contexto, 2000.
- COMO enfrentar o Stress. 4.ed. São Paulo: Cone, 1998,
- NOVAES, Lúcia Emanuel. **Stress; conhecer e enfrentar o stress**, São Paulo: Contexto, 2000,
- MASLACH, Cristina; LEITER, Michael P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** São Paulo: Papirus, 1999.
- SILVA, Marco Aurélio Dias da. **Quem ama não adoce**, 16.ed. São Paulo: Best Seller, 1998.

Informações para a imprensa

CL-A Comunicações

Fone: (11) 3082-3977 Fax: (11) 3082-4066

Iracema de Carvalho (ramal 30) / iracema.carvalho@cl-a.com

Fernanda Demichelli (ramal 37) / fernanda.demichelli@cl-a.com

Karla Mamona (ramal 46) / karla.mamona@cl-a.com

OS PRINCIPAIS FATORES QUE CONTRIBUÍRAM PARA A EVOLUÇÃO LOGÍSTICA

ALFREDO JOSÉ DA SILVA NETO

RESUMO

O escopo principal, é o de dar uma noção básica sobre o que é a Cadeia de Suprimentos (SCM - Supply Chain Management), desde os seus primórdios, suas Premissas Básicas, as Considerações Logísticas em Suprimentos, as Pertinências de uma Política Competitiva na Administração Interna de Materiais, a Distribuição Racional de Produtos e Serviços, as Novas Facetas da Logística e seus Novos Relacionamentos Interdepartamentais e Status nas Orientações Decisórias das Empresas, Disseminação da Filosofia "The Best Practices" e das Melhorias Contínuas, a prática da Qualidade Assegurada e a Garantia dos Lotes de Encomenda pelo sistema "JIT", em Consonância às Aspirações de Marketing.

DEFINIÇÕES

Existem muitas formas de compreender a abrangência da Logística, e esta condicionante implica diretamente nas várias definições aceitas pelo Mercado.

Dentre as mais difundidas e consideradas pelos profissionais de Logística, podemos considerar: "o produto correto, no lugar certo, na qualidade e quantias acordadas, no menor tempo possível e ao melhor custo global".

Já, há uma corrente muito forte no que tange a inserir nesta definição os fatores ligados ao Aquecimento Global, ao atendimento às normas da ISO 14.000, ao controle da emissão de Carbono na atmosfera e a preocupação com a Logística Reversa e a Preservação do Meio Ambiente.

Caso ocorra a assinatura do Protocolo de Kyoto

pelos grandes poluidores mundiais (USA, China, Índia, Rússia, Japão, Alemanha, Brasil, etc), seguramente haverá novos rumos nos fluxos e nos "modus operandi" de produtos e modificações estruturais nos mercados produtores e consumidores em todo o Globo Terrestre.

UTILIZAÇÃO

O sumário ora apresentado, proporciona ao acadêmico em vias de formação e também aos profissionais que se definam pela área de Logística, indicações de ferramentas factíveis e o entendimento num sentido lato sobre a abrangência da Cadeia de Abastecimento, e de nuances até então não consideradas, mas que permitem aquilatar as atuais tarefas das Áreas de Suprimentos, até então Operacionais, para as suas futuras atuações cada vez mais Estratégicas.

LOCALIZAÇÃO

Não é o caso de abordagem o assunto de número quatro, pois, não se trata de uma monografia, mas o roteiro apresentado em destaque, logo abaixo do título do trabalho, pode ser considerado como um indicador coerente de real utilidade, pois aborda os esquemas principais dos pilares logísticos, responsáveis por mais de 63% dos gastos de uma companhia, e que condicionam em muitos casos as tomadas de decisão Presidenciais, em função de " pay-back " previstos, e até pela análise da fotografia real da organização, verificando os níveis de estoques e seus balanceamentos, que podem implicar diretamente nas possibilidades de solvência e os verdadeiros recursos do "cash flow".

REDAÇÃO E ESTILO

Ainda invocando as características diferentes de uma monografia, faz-se mister reforçar a idéia central de facilitação na busca da compreensão em sentido global e a importância do sequencial da cadeia de suprimentos, que vai do fornecedor ao fornecedor, passando por todos os fluxos de in-bound e out-bound (in-


terna) de Manufatura, até o cliente do cliente; mensurando seu grau de ECR (Efficient Consumer Response) e o Grau de Satisfação do Mercado com o produto ou dos serviços, fatores determinantes na Fidelização da Clientela.

OBSERVAÇÕES

Embora subentenda-se que os participantes que optaram por esta parte do evento devam ser profissionais dedicados ou almejam trabalhar em áreas correlatas à Logística, à Administração de Materiais ou mesmo em Suprimentos; fato que não é um pré-requisito, pois existem excelentes profissionais que militam neste Segmento Econômico, oriundos das mais diferentes formações acadêmicas.

Seria de bom alvitre considerar que terão contatos com algumas fórmulas e gráficos, os quais são na maioria das vezes indutivos e trazem aglutinadas legendas explicativas.

Por outro lado, acompanharão as apostilas, em sua última contra-página, um Glossário sobre as palavras usuais no meio Logístico e os seus significados práticos.



LIDERANÇA PARA O SÉCULO XXI: MUDANÇAS DE PARADIGMA E MUITO MAIS

EDUARDO DE PAIVA REIS


RESUMO

Há muito tempo vem se falando em mudanças de paradigma na área da liderança. Mas nenhuma mudança significativa na área de gestão de pessoas aconteceu, entre a era industrial e a era da informação, que merecesse destaque especial. Muito pelo contrário, o que temos observado são mudanças tímidas e inoperantes, impostas por modismos de épocas. Com a era da informação, mudanças de paradigma começam a aparecer. O exemplo mais recente é a substituição gradativa do arquétipo empresarial masculino pelo feminino, no perfil do líder do século XXI, que está apenas começando. Eu disse arquétipo e não biótipo, pois independe de sexo.

Durante quanto tempo mudanças contingenciais acontecerão no cenário empresarial, sem a participação efetiva do homem, é difícil de precisar. Mas que presenciaremos mudanças profundas na era da informação, não temos dúvida alguma. É o que dizem gurus, futurólogos e estudiosos do comportamento humano, de grande prestígio no meio empresarial. Enquanto a era industrial, caracterizada pela especialização e produção em série, primou pela estabilidade, centralização de poder e tomada de decisão, estruturas hierarquizadas, áreas estanques, controles rígidos, manutenção do emprego e do 'status quo', a era da informação vem despertando a atenção por causa de mudanças profundas e de grande impacto no comportamento das pessoas e das organizações, através da valorização do espírito empreendedor, da intuição, da sensibilidade, da liberdade de ação, da inovação, da autonomia para tomada de decisão, da atuação generalista, da diplomacia no relacionamento com as pessoas e da valorização do potencial humano.

Práticas seculares que responderam pelo sucesso das empresas no passado, a cada dia que passa, vêm sendo substituídas por práticas modernas que valorizam o capital intelectual e a competência das pessoas, em vez do esforço físico. É evidente para todos nós: se a força de trabalho mudou, será uma tendência natural que o estilo de liderança também passe por transformações profundas. E é exatamente o que vem acontecendo na era da informação.

A cada ano que passa, pesquisas têm revelado um aumento significativo da participação das mulheres em funções estratégicas nas empresas, inclusive de liderança. O motivo? Tem a ver com a adequação funcional. Paradoxalmente, da mesma forma que o mercado de trabalho, na era industrial, preferiu a mulher, privilegiando a mão de obra masculina; na era da informação, o arquétipo empresarial feminino tem sido a preferência do mercado. Eu disse arquétipo e não biótipo, pois diferentemente da era industrial, a era da informação não fará qualquer distinção



de sexo, principalmente na liderança. Mas como as mulheres dispõem, naturalmente, dos melhores atributos para atender a demanda da era da informação, elas estarão em vantagens sobre os homens na nova economia.

E agora, José? Como os homens reagirão diante da situação? Embora a ficha não tenha caído para a grande maioria, eu diria que a reação será de desafio ou ameaça. Aqueles que optarem e investirem em mudanças comportamentais compatíveis com a era da informação, sem dúvida alguma poderão compartilhar com as mulheres, postos estratégicos e de gestão. Já, aqueles que se sentirem ameaçados e persistirem nos velhos paradigmas da era industrial, além de perderem espaço para as mulheres, em funções de liderança, terão dificuldade de se posicionar no mercado de trabalho, que diferentemente do passado contará com pessoas auto-gerenciáveis, em vez de dependentes.

Apesar da tendência natural do arquétipo empresarial feminino na liderança, os conflitos serão inevitáveis durante a fase de transição. Afinal de conta, a situação além de envolver mudanças de paradigma, envolve mudança de papéis. Da mesma forma que os homens estabeleceram a regra do jogo na era industrial, as mulheres o farão na era da informação. Mas com uma diferença, as mulheres delegarão poderes ao liderados, em vez de exercer o poder sobre eles, como faziam os líderes da era industrial e continuam fazendo até hoje os líderes tradicionais.

Finalizando a matéria, gostaria de chamar a atenção para um assunto muito importante que diz respeito a líderes e liderados, e que tem a ver com o perfil empreendedor. Na nova economia, as pessoas deverão se comportar como prestadoras de serviços e não empregados. E as pesquisas revelam que apenas uma minoria absoluta da população é dotada do perfil empreendedor. E o novo paradigma de mercado, compatível com a era da informação, exige que as pessoas tenham uma visão estratégica, em vez de visão cartesiana ou operacional, como aconteceu durante a era industrial. O que fazer então diante desta situação? Este é, no meu entender, um dos maiores desafios a ser enfrentado pelo líder neste século. E não será tarefa muito fácil, pois esbarrará em fatores culturais que incluem valores, costumes, tradições e propósitos.

REFERÊNCIAS

- DAVIDOW, William H.; UTTAU, Bro. **Serviço Total ao Cliente**: a arma decisiva. Rio de Janeiro: Campus, 1991.
- NAISBITT, John; ABURDENE, Patrícia. **Megatrends 2000**. São Paulo: Amana-Key, 1990.
- RIBEIRO, Jorge Cláudio. **Platão**: ousar a utopia. São Paulo: FTD, 1988.