



# ConBRepro

XIII CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



IA nas Engenharias

29 nov. a 01 de dezembro 2023

## Fatores presentes no ambiente de trabalho que influenciam a produtividade

**Pedro Felipe De Oliveira Máximo**

Centro Universitário Da Fundação Educacional De Guaxupé-UNIFEG

**Marcos Ribeiro**

Centro Universitário Da Fundação Educacional De Guaxupé-UNIFEG

**Resumo:** As relações presentes no ambiente de trabalho nas organizações, incluindo as interações pessoais, é algo notório que influencia o desempenho produtivo na empresa. Por esta razão, as empresas passam a investir na construção de ambientes de trabalho que estimulem a criatividade e a interação entre seus membros. O objetivo deste trabalho é mostrar por meio de uma pesquisa bibliográfica, evidências e aspectos relacionados ao ambiente de trabalho organizacional e as influências sofridas neste que interferem na produtividade. Estar a parte destes fatores permite às organizações a gerir melhor seu capital humano, ampliar sua estratégia competitiva a fim aumentando sua lucratividade destaque no mercado competitivo. Por outro lado, os colaboradores podem conviver em um espaço de trabalho mais dinâmico que permite o desenvolvimento real de suas capacidades, além de promover o seu bem-estar.

**Palavras-chave:** Ambiente De Trabalho. Pessoas. Produtividade.

## Factors present in the work environment that influence productivity

**Abstract:** The relationships present in the workplace in organizations, including personal interactions, are something that influence productive performance in the company. For this reason, companies are starting to invest in building work environments that encourage creativity and interaction among their members. The objective of this work is to show, through bibliographical research, evidence and aspects related to the organizational work environment and the influences suffered in it that interfere with productivity. Being apart of these factors allows organizations to better manage their human capital, expand their competitive strategy in order to increase their profitability and stand out in the competitive market. On the other hand, employees can coexist in a more dynamic workspace that allows the real development of their capabilities, in addition to promoting their well-being.

**Keywords:** People; Desktop; Productivity.

### 1. Introdução

A relação entre o ambiente físico organizacional e as interações pessoais é percebida como uma forma de aumentar o desempenho e as inovações das organizações. Para Waber *et. al.* (2014) por esta razão, as empresas passam a investir na construção de ambientes de trabalho que estimulem a criatividade e a interação entre seus membros. Sabe-se que o ser humano no contexto organizacional é movido por realização, reconhecimento, remuneração, crescimento e aprendizado. Assim, alinhar e relacionar estas expectativas com o resultado das organizações buscando a máxima cooperação dos funcionários é o grande desafio das empresas atuais. Alguns fatores influenciam a relação de trabalho, impactando diretamente na produtividade da empresa. Na era atual, o avanço tecnológico promove a adoção de novos meios de produção, alterando os paradigmas das relações de trabalho. A tecnologia favorece a produção com seu alto fluxo de informações e otimização de processos. Por outro lado, pode gerar desqualificação profissional.

Neste contexto, a satisfação com o ambiente de trabalho acarreta no melhor desempenho dos funcionários, fator importante para o sucesso das organizações. O ambiente construído está diretamente relacionado com a satisfação dos trabalhadores, com sua produtividade e com o nível de competitividade das empresas (HESKETT *et al.*, 1994) e indiretamente relacionado ao compromisso com a organização e a troca de emprego (CARLOPIO, 1996). A questão elaborada por esta pesquisa se estabelece em identificar a influência do ambiente de trabalho na produtividade em uma organização.

O objetivo geral deste trabalho é realizar uma pesquisa bibliográfica a fim de transparecer aspectos voltados à produtividade relacionados ao ambiente de trabalho. Através do objetivo geral, será possível estabelecer o objetivo específico, que se solidifica em discutir os principais pontos existentes entre a relação da produtividade e o ambiente organizacional.

Justifica-se a escolha deste tema pela importância desenvolvimento de um sistema de trabalho organizado e produtivo, colaboração e respeito, um layout organizado e um fluxo produtivo em que não haja retrabalhos e erros e também um fator importante para os colaboradores, que é metas e estímulos. Sendo assim, este trabalho visa destacar a importância do tema de ambiente organizacional associado a produtividade e os seus impactos dentro de um contexto organizacional, mostrando a motivação que causa aos colaboradores da empresa.

## **2. Referencial Teórico**

### **2.1 A Conceituação de Trabalho e Produtividade.**

O homem desenvolve mecanismos para adaptar-se ao meio em que vive em prol da garantia de sua sobrevivência desde os primórdios de sua história. O trabalho é oriundo da produção e nasceu da necessidade de atingi-la. Segundo Pereira (2010) é nesse sentido que o processo de trabalho ganha centralidade na história da existência humana, pois é através dele que se busca reproduzir e transformar os meios de vida, adequados às necessidades humanas que estão sempre em transformações. O fator dominante dessa conceituação são os meios de produção, que irão atribuir às atividades características de complexidade.

A produtividade alavanca a competitividade englobando estratégias para obtenções de produtos sem erros, entregas rápidas ao consumidor, cumprimento de prazos de entregas, colocação de novos produtos no mercado dentro do prazo preestabelecido e baixos custos. A produtividade não deve ser restrita apenas à produção de bens, pois a

produção de trabalho dever ser eficiente e econômica, pois é através dele que a empresa atinge suas metas organizacionais. O aumento da produtividade significa realizar uma tarefa mais eficiente com menos recursos e aptidões (FIGUEIREDO, 2006).

Para Pereira (2010) o processo de trabalho determina a produção social da vida, a relação entre os homens, mediado pelas condições materiais de produção. Em uma organização, o trabalho é um instrumento de desenvolvimento da capacidade humana, permitindo o progresso à medida que tenta suprir as necessidades impostas. Ao mesmo tempo, permite ter contato com diferentes percepções e este pode usá-las para melhorar o seu empenho em uma determinada tarefa que compõe sua ocupação nesta organização.

Para Borges (1999) a ideia significativa do trabalho se fragmenta em concepções de acordo com o contexto político, econômico e social que estão inseridos: Apesar da necessidade primária de produção; o ser humano busca através do trabalho contemplar necessidades vinculadas a si próprio. O trabalho como instrumento de socialização remete ao fato de que em um ambiente composto por mais de um indivíduo desenvolverá relações entre estes.

## **2.2 Metas e estímulos no ambiente de trabalho**

Os estímulos e as barreiras à criatividade constituem um dos temas mais frequentes na literatura sobre criatividade organizacional. Segundo Moscovici (1994), nas empresas, um clima satisfatório e seguro gera sentimentos positivos, e o nível da tarefa é agradável e se torna um padrão de trabalho. Esse interesse parece se vincular à ideia de que a criatividade contribuiria substancialmente para a inovação, efetividade e sobrevivência das organizações, conforme citado anteriormente. Entretanto, reconhece-se que o potencial criativo da organização repousa na mente dos seus membros. Assim, a expressão da criatividade organizacional estaria sujeita a uma complexa relação, na qual interagem os indivíduos, os grupos e o respectivo contexto de trabalho (MUMFORD; *et.al.* 2012). Katzenbach e Smith (1994) consideram que as equipes devem ter um implacável foco em resultados e se os gerentes falharem em dar persistente atenção a esta relação entre equipes e resultados, a organização torna-se convencida que "este ano nós estamos fazendo equipes".

Melhoria nos resultados não é única contribuição que as equipes podem prestar as organizações. Elas também têm um grande potencial para aumentar o nível de satisfação dos funcionários, pois no desenvolvimento de tarefas em grupo há uma maior possibilidade de se encontrar um trabalho significativo, que desenvolva a responsabilidade e ao mesmo tempo permite uma maior satisfação das necessidades humanas (LANNES, 1999). Assim, o trabalho em equipe tem recebido grande atenção nos últimos anos como a grande saída para a produtividade e satisfação das pessoas (LANNES, 1999).

## **2.3 O impacto da tecnologia no ambiente de trabalho**

Para Turbino (2000) a tecnologia virtual permite armazenar, processar e analisar as informações baseadas em parâmetros pré-estabelecidos, tornando assim processos mais flexíveis e adaptáveis com as variações das demandas. Para os autores, a tecnologia gera vantagens como o monitoramento em tempo real dos processos, além de verificações de qualidade mais precisa, tornando assim ajustes mais rápidos, garantindo e mantendo um fluxo constante com o mínimo de falhas possíveis, ganhando competitividade à frente das outras empresas.

Mediante isso, é inegável que a tecnologia gere impacto no ambiente de trabalho. Para Kanan e Arruda (2012), com a adoção das novas tecnologias virtuais e digitais altera-se a organização do trabalho. A Internet permite ações e decisões pessoais e profissionais mais criativas e o desenvolvimento de habilidades para os novos processos que impactam a organização do trabalho. Para os autores, em pouco tempo, o trabalho e sua organização passaram por reformulações profundas que favoreceram a configuração de um novo paradigma respaldado na desmaterialização da produção e da prestação de serviços. A globalização instou a necessidade de administrar e conviver no trabalho com a tecnologia um fluxo de informações mais intenso.

Para Cappelozza *et. al.* (2017) a distração causada pelos meios digitais é um problema potencial que deve ser monitorado nos ambientes organizacionais. Os profissionais que utilizam seus dispositivos móveis durante o expediente de trabalho, com intuítos pessoais podendo atrapalhar sua tarefa e deixando de ser produtivo.

Para Pinto e Sousa (2017) a organização deve ter ciência do impacto da tecnologia nas relações de trabalho. O computador, a Internet e as redes são tecnologias da inteligência que, ao ampliar a cognição humana, passam a demandar a ampliação da base do conhecimento, pois a informação transmite-se, renova-se, constrói-se exigindo a elaboração de novos critérios de confiabilidade e segurança, assim como o conhecimento via rede mundial de comunicação. Nesse sentido, segundo os autores, o avanço tecnológico permite a empresa uma possibilidade de controlar o ritmo, a intensidade do trabalho e organizá-lo da maneira que melhor lhe convier. Por outro lado, as inovações tecnológicas desqualificam funções que antes exigiam operários altamente qualificados detentores de habilidades, destrezas e conhecimentos específicos, elas também qualificam as ocupações dos trabalhadores, exigindo-lhes mais escolaridade formal e instrução técnica. Desse modo, a propagação de novas tecnologias reduz as oportunidades de emprego e renda para os trabalhadores de baixa qualificação que desempenham tarefas repetitivas ou rotineiras na produção de bens e serviços.

## **2.4 Fatores presentes no ambiente de trabalho que afetam a produtividade.**

Segundo Cavassani *et. al* (2006) a organização percebe a importância do ser humano para o alcance de resultados. Pois a capacidade de raciocínio, de criatividade, de solucionar problemas, está presente nas pessoas e não nas máquinas. Desta forma, a organização passa a se preocupar em oferecer um ambiente que traga ao indivíduo: conforto, respeito, segurança e bem-estar, o tornando um local propício e que favoreça o uso de suas capacidades

Investir na qualidade de vida, e no bem estar das pessoas não representa prejuízo para a empresa ao contrário, o aumento de produtividade implica em um aumento da satisfação dos funcionários, evitando custos e perda de tempo com treinamento de substitutos, não se esquecendo da redução no número de acidentes de trabalho (TERTULIANO, 2003). A produção abrange os processos que modificam em bens de uso e consumo ou de primeira ordem. A produtividade pode ser definida como a relação entre a quantidade de produto alcançada e a quantidade do fator indispensável à sua obtenção. Para que haja um aumento da produtividade de uma empresa, é necessário que se agregue o máximo de valor ao menor custo. Considerando os colaboradores, o conhecimento pode ser utilizado como fator para aumento da produtividade, através do recrutamento de pessoas, pelo treinamento no trabalho (BECKOUICHE, 1998).

De acordo com Carvalho e Silva (2017), a gestão de pessoas dentro de uma organização é um processo de planejamento, organização, controle e direcionamento dos

indivíduos dentro da empresa, propiciando o desempenho eficiente das pessoas para concluírem seus objetivos organizacionais e individuais, relacionados com a empresa direta ou indiretamente. Para Pires (1994) a empresa deve ter conhecimento e administrar os comportamentos internos e desenvolver o capital humano, com intuito de obter uma mão de obra qualificada no mercado. Diante dos avanços tecnológicos e as transformações rápidas na sociedade, a utilização desse método passou a ser vital na busca de talentos para as empresas.

Para Carvalho e Silva (2017) a pessoa no ambiente de trabalho traz consigo conhecimentos, características, preconceitos e experiências, ou seja, fatos que se for ignorado pela organização, acarretará no não aproveitamento correto de seus colaboradores. Não se pode negar o impacto dessas concepções no plano organizacional. À medida que os membros de uma organização desenvolvem seus papéis, cria-se uma rede de interação no qual o indivíduo busca no trabalho atingir objetivos pessoais e profissionais. Por sua vez, a organização busca atingir as metas com o desempenho de seus trabalhadores (CARVALHO, SILVA, 2017).

Para Santos e Filho (2019) a produtividade corresponde aos recursos empregados no processo produtivo como matéria-prima, equipamentos e trabalho e outros e os resultados do processo produtivo são obtidos através desses recursos. O layout traz benefícios ligados à segurança dentro da organização, pois o arranjo físico estabelece os locais de riscos. Além disso, gera benefícios, como a melhoria do fluxo interno de pessoas, otimização do espaço e bom controle e gerenciamento das atividades.

O arranjo físico organizacional também exerce influência na produtividade. De acordo com Chiavenato (2005) o arranjo físico, ou ainda layout, de uma empresa ou de apenas um departamento, nada mais é do que a distribuição física de máquinas e equipamentos dentro da organização onde, através de cálculos e definições estabelecidas de acordo com o produto a ser fabricado, se organiza os mesmos para que o trabalho possa ser desenvolvido da melhor forma possível e com o menor desperdício de tempo (CHIAVENATO, 2009).

Para Tam e Li (1991) ressaltam que por mais que o ramo de atividade principal da organização há qual está se desenvolvendo um estudo para implantação de um novo layout padronizado seja uma boa escolha para cumprimento de metas, busca por solução e também, minimizar custos, maximizar qualidade de trabalho, melhorar o fluxo da produção dentre outros (TAM, LI, 1991). As empresas que possuem um layout definido a partir de cálculos bem formulados e fatores baseado na produção, com certeza agregam em sua linha de fabricação uma vantagem de larga escala onde se ganha tempo e organização. Escolher meticulosamente a posição de cada máquina ou ferramenta, a sequência lógica de produção, o número de pessoas envolvidas em cada processo e a quantidade a ser produzida faz parte do desenvolvimento de um bom layout (IIDA, 2005).

### **3. Materiais e Métodos**

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa bibliográfica. Deste modo, buscaram-se pesquisas relacionadas ao tema e posteriormente foi feita a leitura dos trabalhos selecionados e a definição dos tópicos mais importantes para contextualização do tema. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002). A pesquisa bibliografia é uma importante metodologia no âmbito da educação, a partir de conhecimentos já estudados, o pesquisador busca analisá-los para responder seu problema do objeto de estudar ou comprovar suas

hipóteses, adquirindo novos conhecimentos sobre o assunto pesquisado (ANDRADE, 2010).

As características de uma pesquisa bibliográfica de qualidade refere-se a utilização de fontes confiáveis e concretas que a fundamentam. As fontes podem ser primárias, que são informações do próprio pesquisador como artigos, teses, dissertações, periódicos e outros e fontes secundárias, que são bibliografias complementares como enciclopédias e dicionários, facilitando o uso do conhecimento desordenado, o organizando (GIL, 2002). Para a confecção desta pesquisa utilizou-se fontes presentes em livros, dissertações e artigos. As fontes online foram acessadas pelo site Scielo, Google Acadêmico e Biblioteca Digital da ACM Portal. O critério de qualidade utilizado foi análise crítica, focando no e na busca de soluções e compreensão, na exploração do material bibliográfico. As publicações utilizadas foram do período de 40 anos, priorizando as obras mais recentes, devido à evolução de muitos conceitos abrangidos. Porém, a maioria das obras são de autores renomados, como forma de dar um embasamento melhor à construção da linha de raciocínio da pesquisa

#### **4. Resultados**

De acordo com os trabalhos de Pereira (2016) e Borges (1999) as concepções sobre o trabalho variam de acordo com a cultura organizacional. As relações sociais no trabalho se originam do fato de várias pessoas estarem organizadas visando uma finalidade comum. Assim, um conjunto de indivíduos se inter-relaciona e cria vínculos entre si e como o ambiente em que estão. É inegável a influencia que o trabalho exerce sobre a personalidade um individuo. O princípio de que a junção dos esforços individuais cria uma força produtiva superior à simples soma das unidades que a integram, considerando as relações de trabalho estruturadas em elementos que se inter-relacionam em sistema produtivo, para que haja efetividade na execução das tarefas, demonstram a capacidade da desse fator em fornecer um atributo positivo à produtividade de uma empresa.

Para Figueiredo (2006) a melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o seu conceito vai além da boa produção ou de eficiência no trabalho, mas tem conexão com o dinamismo humano e qualidade de vida de cada funcionário. Os colaboradores precisam estar envolvidos com o processo de produção. Os benefícios gerados pelo trabalho para o colaborador também são considerados importantes fatores para a motivação e produtividade. A produtividade é, portanto, considerada como processo que motiva o empregado a desenvolver sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço.

A tecnologia influencia o ambiente de trabalho e conseqüentemente a produtividade. Como visto nos trabalhos de Pinto e Souza (2017) a virtualização da tecnologia permitiu u fluxo melhor de informações, assim como o aperfeiçoamento de processos resultando em uma melhor elaboração de estratégia competitiva. Por outro lado, a tecnologia pode afetar o capital humano, visto que automatiza algumas funções, tonando a qualificação profissional um requisito grandioso. O uso de aparelhos móveis no ambiente de trabalho pelos colaboradores também pode influenciar a produtividade, visto que estão com sua atenção em outro cenário.

O layout é algo de precisão par as organizações. Os maquinários, operadores e área administrativa devem atuar de forma harmônica cumprindo o mesmo objetivo. Um layout bem definido proporciona uma melhor visualização e identificação de problemas que podem atrapalhar a produtividade. Assim, é capaz de incentivar os profissionais na

prática, lhe garantindo um ambiente dinâmico e competente, transformando as vantagens do layout em ferramentas que apresentam reais resultados.

O ambiente físico do trabalho influencia na produtividade. Tam e Li (1991) em seus estudos, afirmam que o espaço físico empresarial deve ser propício ao desenvolvimento das atividades de trabalho, proporcionando segurança e bem estar ao trabalhador. Um ambiente bem planejado exige investimento. Transformar o ambiente em algo motivador trará melhores relações interpessoais dentro da empresa, resultando em uma melhora na produtividade e atingimentos dos objetivos organizacionais. Se ao contrário, um ambiente desgastante e sem padronização, o clima de trabalho tende a ser ruim e mais provável a erros. A padronização tem sido vista como um importante instrumento para a melhoria da qualidade e do desempenho de processos produtivos.

Santos e Filho (2019) em seu trabalho salienta que quando se fala em produtividade remete a ideia de produzir sem a interferência de altos custos combinando os recursos envolvidos que resulte um aumento da eficiência em gerar um bem ou serviço. Algumas variáveis utilizadas na mensuração da produtividade podem ser relacionadas ao layout, pautado na economia no tempo gasto com movimentos, fluxo progressivo de produção e uma linha contínua e flexibilidade que permita que alterações possam ser feitas de forma rápida.

Em seu estudo de caso, Tertuliano (2003) destaca que os fatores psicológicos como depressão, ansiedade e estresse afetam a produtividade humana em seu ambiente de trabalho. Os resultados derivam de três meses de observações e aplicação de questionários, levando a crer que a qualidade de vida e no bem no ambiente de trabalho não representa prejuízo para a empresa ao contrário, o aumento de produtividade implica em um aumento da satisfação dos funcionários, promovendo baixos índices de absenteísmos e menores custos e perda de tempo com treinamento de substitutos.

## **5. Conclusões**

O comportamento humano tem sido priorizado pelas organizações, sendo esse comportamento capaz de interferir nos resultados organizacionais. A organização deve gerir os recursos humanos, sendo responsável por fornecer o suporte necessário para melhorar o capital intelectual. Esses fatores impulsionam as organizações na busca do conhecimento e entendimento das relações estabelecidas essenciais para o trabalho. A maneira de lidar com esses problemas é obter vantagem competitiva ajudando e motivando os funcionários a utilizar suas redes para se complementarem e desempenhar suas funções de forma satisfatória.

O objetivo geral e específico do trabalho foram atingidos. A produtividade pode se entendida como o processo elaborado pela empresa para atingir seus objetivos de forma satisfatórios, os quais os recursos são otimizados e os custos reduzidos. Neste sentido, a produtividade será alcançada através dos esforços empresariais, e a força de trabalho é seu principal aval. Fatores como a disposição do layout interferem a produtividade. A disposição do espaço físico quando combinada de forma harmônica, permite o atingimento da produtividade, visto que irá economizar tempo em movimentos desnecessários e também custos com alocações avulsas. O espaço físico no ambiente de trabalho contempla as ações para promover os valores agregados ao que o ambiente, além de favorecer a melhoria da comunicação empresarial entre setores e bem estar dos colaboradores.

Através da pesquisa bibliográfica foi possível verificar e compreender a relevância das relações humanas no ambiente de trabalho, possibilitando enxergar estratégias como os estímulos, que favorecem a produtividade. A tecnologia é um fator determinante no

ambiente de trabalho, pois modifica os meios de produção, gerando uma nova realidade ao ambiente de trabalho. A relação intersubjetiva estabelecida nesse ambiente é uma forma que eles adquirirem de se expressar de acordo com suas ações. Tais ações não tratam apenas da noção de relacionamento, sendo inerentes ao contexto de socialização humana, responsáveis por influenciar a produtividade organizacional. A gestão desses recursos humanos busca promover a expansão organizacional. Sua área de limitação é, portanto ampla, podendo atuar em diversas áreas organizacionais.

Compreender os fatores que influenciam a produtividade de uma empresa possibilita a adaptação em frente a eventuais mudanças ocorridas ao longo da sua trajetória. O capital humano é o que move uma organização. Logo então, sua importância reflete no uso de técnicas gerais de gerenciamento como retorno de investimento nos colaboradores voltados ao único propósito de garantir a boa alocação destes dentro do ambiente de trabalho. Para tornar esse estudo viável, o mesmo foi delimitado ao tema referente sobre os aspectos voltados à produtividade relacionados ao ambiente de trabalho, focando em seus principais aspectos. Sendo assim, sugere-se para estudos posteriores, uma imersão específica nos processos do gerenciamento de pessoas, assim como sua aplicação em um estudo prático.

## Referências

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

BARBIERI, J.C. **Gestão ambiental empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BECKOUCHE, P. **Indústria: Um só mundo**. 1 ed. São Paulo: Atica, 1998.

BORGES, L. O. As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 3, 1999.

CAPPELLOZZA, A. Uso Pessoal das Tecnologias no Trabalho: Motivadores e Efeitos à Distração Profissional. **RAC**. v. 21, n. 5, Rio de Janeiro, 2017.

CARLOPIO, J. R. Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, n. 3, p. 330-344, 1996.

CARVALHO, A. D. SILVA, B. A. R. A Gestão de Pessoas e o Relacionamento Interpessoal no Cooperativismo. **Revista Careiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, Mococa, 2017.

CAVASSANI, A. P. *et. al.* **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP, Bauru, 2006. Disponível em: [https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/784.pdf](https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf). Acesso em 20 de Junho de 2023.

CHIAVENATO. I. **Gestão de Pessoas**, 2 ed. Campus LTDA, 2009.

DOLE, C.; SCHUROEDER, R. G. **The impact of various factors on the personality, job satisfaction with the office environment**. WINEMAN, J. D. (Ed.). Behavioral issues in office design New York: Van Nostrand Reinhold, 2001.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, SP: Atlas, 2002.
- HESKETT *et al.* Putting a service profit chain to work. **Harvard Business Review**, v. 72, n. 2, 1994.
- IIDA, I. **Ergonomia, projeto e produção**. 2 ed São Paulo: Editora Edgar Blucher, 2005.
- KANAN, L. A. ARRUDA, M. P. **Organização do Trabalho na era digital**. Campinas, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/RJcLVpKBksMkFjHxSVCM8Mh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 10 de Agosto de 2023.
- KATZENBACH, J. R.; SMITH, D. K. **A Força e o Poder das Equipes**. São Paulo: Makron, 1994.
- LANNES, L. S. **Equipes auto-gerenciáveis e a forma de organização do trabalho adequada à sua implantação**. São Paulo: Semead, 1999.
- MOSCOVICI, S. **Equipes que dão certo: a multiplicação do talento humano**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994.
- MUMFORD, D. M, *et. al.*. Creativity in organizations: importance and approaches. In: MUMFORD, D. M. **Handbook of organizational creativity**. San Diego: Academic Press, 2012.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, Amsterdam, 1983.
- PEREIRA, L.C. Mudanças no processo de trabalho: repercussões e significados das reestruturações produtivas. **Espaço de Diálogo e Desconexão**, Araraquara, v.3, n.1, 2010.
- PINTO, S. L. A. SOUZA, L. C. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Scientia Iuris, Londrina**, v. 21, n. 3, Londrina, 2017.
- PIRES, S.R.I. **Integração do planejamento e controle da produção a uma estratégia de manufatura**. 223 f. Tese (Doutorado) - Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 1994.
- SANTOS, A. L. V. FILHO, R. R. R.. Importância Do Layout Para As Empresas. **Interface Tecnológica** , v. 16, n. 2, São Paulo, 2019.
- SANTOS, F. C. A. **Integration of human resource management and competitive priorities of manufacturing strategy**. International Journal of Operations & Production Management, n.5, p.612-628, 2000.
- TAM, K. Y e LI, S.G., A hierarchical approach to the facility layout problem, International **Journal of Production research**. v.29, n.1, 1991.
- TERTULIANO, K. L. **Fatores Externos Que Afetam A Produtividade Humana Em Seu Ambiente De Trabalho**. 156f. Dissertação. (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

TUBINO, D. F. **Manual de planejamento e controle da produção**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VILAS, B, **Gestão estratégica de pessoas**. 1ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2009.

WABER, B.; *et. al.* Workspace That Move People. **Harvard Business Review** , v. 92, n 10, 2014.