

Qualidade de Vida no Trabalho:

Um estudo realizado em uma organização de coleta de resíduos não perigosos

Quality of Life at Work:

A study conducted in an organization of waste collection not dangerous

Grasiele Cabral Pereira

Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

E-mail: grasicp@hotmail.com

Leandro Nunes Romão

Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

E-mail: leandronunesromão@outlook.com

Recebido: 04/03/2018 – Aceito: 12/04/2018

Resumo

O artigo visa elaborar um diagnóstico de uma organização de coleta de resíduos não perigosos, onde se busca analisar quais os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho para os colaboradores da organização. Nadler e Lawler (1983) afirmam que a Qualidade de Vida no Trabalho é uma maneira de pensar nos indivíduos, no trabalho e na própria empresa. Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, descritiva e quantitativa, com o uso de estatística e aplicação de um questionário objetivando identificar a Qualidade de Vida no Trabalho da empresa em questão. O questionário aplicado foi criado por meio da interpretação e análise das oito dimensões de QVT apresentadas por Walton (1973). Quanto à população, utilizou-se uma amostra intencional compreendendo os funcionários do setor administrativo. Quanto às análises realizadas a partir dos gráficos, constatou-se que a organização transmite aos seus funcionários uma boa qualidade de vida, pois se obteve um pequeno percentual de respondentes que não concordavam em parte, ou não concordavam com algumas das afirmativas indagadas.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Satisfação; Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho.

Abstract

Incluir o resumo em inglês. This article aims to elaborate a diagnosis of a not dangerous waste collection organization, that seeks to analyze which factors determine the quality of life of the employees of the organization. Nadler and Lawler (1983) affirm that Quality of Life at Work

is a way of thinking about individuals, work and the company itself. This research is characterized as exploratory, descriptive and quantitative with the use of statistics and application of a questionnaire aiming to identify the Quality of Life at Work of this specific company. The questionnaire applied was created through the interpretation and analysis of the eight dimensions of QWL presented by Walton (1973). As for the population, an intentional sample was used, comprising the employees of the administrative sector. As for the analysis carried out from the graphs, it was verified that the organization provides a good quality of life to its employees, since just a small percentages of respondents did not agree in part or did not agree with some of the affirmative questions obtained.

Keywords: Quality of Life at Work. Satisfaction. Quality of Life at Work factors.

1. Introdução

É notório que as organizações vivem passando por modificações e desenvolvimento a todo momento, principalmente relacionados à tecnologia. Inúmeras organizações crescem, e conseqüentemente, aumentam a sua produção, focando na qualidade dos produtos e serviços prestados, porém deixam de focar na maioria das vezes nos aspectos relacionados à satisfação dos seus funcionários no ambiente empresarial, que resulta em uma qualidade de vida no trabalho hostil e o descontentamento dos seus colaboradores. Por conta disso, a organização acaba sofrendo algumas conseqüências, tais como: o aumento do absenteísmo, *turnover*, baixa produtividade, funcionários desmotivados.

As organizações devem focar os seus esforços também na questão do relacionamento com seus funcionários e rever a sua política de remuneração, premiação, horário de trabalho, oportunidade de crescimento internamente, dentre outros. Visto que o elemento principal das empresas são os seus funcionários, ela deve proporcionar aos mesmos um ambiente de trabalho agradável.

A partir do momento em que as organizações valorizam os seus colaboradores, elas passam a investir mais na área de recursos humanos, focando desta maneira no desenvolvimento da organização como um todo, não somente dos seus produtos e/ou serviços, mas também de seus funcionários, aplicando práticas de treinamento, desenvolvimento, qualidade de vida no trabalho, satisfação, motivação, dentre diversos outros aspectos. Segundo Fernandes (1996, p.13), “mensurar os níveis de satisfação dos empregados sobre suas condições de trabalho é também uma questão-chave para o sucesso empresarial”.

Os níveis de satisfação dos funcionários são mensurados por meio do estudo da

qualidade de vida no trabalho (QVT), que por sua vez tem como objetivo um amplo estudo das variáveis que compõem as condições físicas, ambientais e psicológicas dos seus colaboradores e da empresa, proporcionando um ambiente comunicativo, com uma boa relação hierárquica e interpessoal entre os setores (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

O presente artigo tem como objetivo identificar os fatores determinantes da QVT da empresa de coleta de resíduos não perigosos.

Esta organização realiza serviços ambientais, no qual, a filial estudada é identificada como um aterro sanitário, ou seja, local onde são encaminhados os resíduos sólidos (lixos) das residências e organizações.

2. Referencial teórico

Neste tópico será apresentada uma revisão da literatura com o intuito de proporcionar conhecimento sobre os elementos de estudo. Primeiramente, é apresentada a qualidade de vida no trabalho, bem como a sua origem e a necessidade de sua aplicação nas organizações. Em seguida, serão apresentados os fatores e as variáveis da qualidade de vida no trabalho.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

O tema qualidade de vida no trabalho está presente no cotidiano das organizações, bem como na vida dos indivíduos desde as primeiras civilizações, onde já existia a busca por equipamentos que possibilitassem a redução do esforço físico, e que proporcionasse aos colaboradores um grau de satisfação ao efetuar o trabalho (ABREU; MORAES, 2012).

Desta maneira, é difícil determinar a data exata do início e do afloramento da utilização das práticas de QVT no cenário trabalhista. Segundo Vasconcelos (2001), pela visão das condições trabalhistas, temos indícios de QVT nos ensinamentos de Euclides (300 a.C) sobre as convicções da geometria, assim como a Lei das Alavancas de Arquimedes (287 a.C).

No século XX, diversos pesquisadores colaboraram com o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho, como: o Estudo de Hawthorne, desempenhado por Elton Mayo em 1927; a Pirâmide de Maslow em 1979; as teorias X e Y de McGregor em 1980; e os fatores Higiênicos e Motivacionais indicados por Herzberg (VASCONCELOS, 2001; FEITOSA et al., 2016).

Fagundes, Costa e Moreira (2017, p. 112) salientam que “a busca pelo bem-estar foi motivo de preocupação do homem desde sua existência até os dias atuais”. Os autores

ênfatisam ainda que a Qualidade de Vida no Trabalho é estudada há muito tempo, mas utilizavam outros nomes e em situações e circunstâncias diferentes, mas sempre foi orientada para auxiliar e promover deleite e bem-estar aos funcionários na realização de seus afazeres (FAGUNDES; COSTA; MOREIRA, 2017).

A qualidade de vida no trabalho vem sendo abordada, modificada e reajustada a cada ano. Há uma evolução tanto na prática de QVT como na teoria, como pode ser visto no quadro a seguir:

Quadro 1: Evolução dos conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho.

ANOS	CONCEPÇÕES	CARACTERÍSTICA
1959 a 1972	QVT como uma variável	Analisava-se qual a melhor maneira para melhorar a qualidade de vida no trabalho para as pessoas.
1969 a 1974	QVT como uma abordagem	Primeiramente possuía foco no colaborador, deixando os resultados organizacionais em segundo plano.
1972 a 1975	QVT como um método	Aglomerado de métodos e técnicas utilizados para otimizar a natureza de trabalho, tornando-o produtivo e satisfatório.
1975 a 1980	QVT como um movimento	Princípios que relacionavam o ambiente de trabalho com vínculo dos funcionários à organização.
1979 a 1982	QVT como tudo	Utilizado no momento da “crise”, devido a competição estrangeira, dificuldade na qualidade e diversos dilemas enfrentados pelas organizações.
Futuro	QVT como nada	QVT considerado um modismo passageiro no futuro, caso ocorra frustrações/fracassos em alguns estudos.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Vasconcelos (2001).

No quadro apresentado, não se obtinha certeza sobre a utilização nos anos seguintes (futuro) da prática e da inserção definitiva da qualidade de vida no trabalho nas organizações. O futuro por sua vez, é incerto, mas vê-se uma crescente utilização das práticas de QVT dentro das instituições. Segundo Limongi-França (2007), a gestão de QVT vem obtendo cada vez mais destaque, tanto no espaço empresarial como no acadêmico. A qualidade de vida no trabalho torna-se uma estratégia organizacional fundamental para a sobrevivência das organizações.

Corroborando, Fernandes (1996, p. 11) ênfatisa que QVT é “uma preocupação crescente e fundamentada, de todas as empresas que buscam ser altamente competitivas, em mercados cada vez mais globalizados”.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada com a maneira com que a organização trata seus funcionários e de como a mesma busca estar sempre atualizada, procurando proporcionar o melhor ambiente de trabalho aos seus colaboradores. Segundo Fernandes (1996, p. 11), “hoje, há uma unanimidade na certeza que o homem é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio”.

Desta maneira, ao possuímos um funcionário contente com seu trabalho, por decorrência teremos sucesso na organização.

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como as situações boas ou ruins enfrentadas pelos colaboradores nas organizações, assim como, é uma ferramenta utilizada pelas organizações com o intuito de humanizar o ambiente de trabalho (FEITOSA et al., 1979). Em complemento, Fagundes, Costa e Moreira (2017) enfatizam que, possuir uma política para subsidiar a QVT de uma organização é primordial para ter uma harmonia entre os interesses da empresa e de seus colaboradores.

Segundo Limongi-França (1997, p. 80),

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo.

Werther e Davis (1983) acreditam que a QVT está relacionada à procura pela satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho, mas ressaltam que o principal fator para a QVT está ligado a uma reformulação dos cargos da organização. Já Nadler e Lawler (1983) afirmam que a QVT é uma maneira de pensar nos indivíduos, no trabalho e na própria empresa.

Atualmente, a Qualidade de Vida no Trabalho tem ganhado força por meio da reestruturação trabalhista nas políticas das organizações, que buscam gradativamente por colaboradores que se identifiquem com as tarefas realizadas e que consigam realizá-las em grupos (FAGUNDES; COSTA; MOREIRA, 2017). Desta maneira, é perceptível que surgiram novos conceitos e interpretações com relação aos conhecimentos sobre a QVT, expandindo a maneira como as pessoas, as empresas e as ocupações profissionais são vistas (FAGUNDES; COSTA; MOREIRA, 2017).

2.2 Fatores e variáveis da qualidade de vida no trabalho

Há uma multiplicidade de variáveis e fatores utilizados para analisar a qualidade de vida do trabalho dentro das organizações.

Como visto anteriormente, a qualidade de vida é trabalhada desde a teoria das necessidades humanas de Maslow. Alguns autores como Walton (1973), Belanger (1973), Westley (1979) e Werther e Davis (1983), criaram modelos que identificam os principais

elementos da QVT nas empresas (FERNANDES, 1996).

Walton (1973, apud FERNANDES, 1996) propõe oito categorias conceituais de QVT, sendo elas:

1. **Compensação Justa e Adequada:** aquela que busca determinar a qualidade de vida do trabalho em relação à remuneração auferida pela atividade exercida;
2. **Condições de Trabalho:** analisa o QVT em relação às situações presentes no ambiente de trabalho, ou seja, a maneira com que o funcionário se sente tanto em relação ao seu trabalho, quanto ao ambiente empresarial;
3. **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** visa mensurar a QVT em relação à autonomia que o funcionário dispõe dentro da organização, assim como, sobre o estímulo por parte da organização para que este mesmo desenvolva diversas habilidades;
4. **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** busca determinar a QVT em relação às oportunidades de crescimento dentro da organização, sendo salarial, funcional e até mesmo pessoal;
5. **Integração Social na Organização:** tem como intuito mensurar a QVT em relação ao grau de integração social dentro da organização, inexistindo qualquer tipo de preconceito;
6. **Constitucionalismo:** categoria onde é medido o grau de cumprimento dos direitos dos trabalhadores (trabalhistas, privacidade pessoal, normas etc.);
7. **Trabalho e Espaço Total de Vida:** visa mensurar o equilíbrio da vida pessoal e profissional do colaborador;
8. **Relevância Social da Vida no Trabalho:** diz respeito à representação das práticas e ações de responsabilidade social que a organização tem aos seus funcionários;

Westley (1979, apud REZENDE; LIMA, 2016) indica que a qualidade de vida nas organizações pode ser examinada por meio de quatro fatores. O primeiro fator é o Indicador Econômico, cujo qual, busca a igualdade salarial e a igualdade no tratamento oferecido aos seus funcionários. O segundo fator é o Indicador Político, que está diretamente relacionado à estabilidade dos colaboradores. O terceiro fator é o Indicador Psicológico, que basicamente, é a auto realização do colaborador dentro da organização. Por fim, o quarto fator é o Indicador Sociológico, caracterizada como a cooperação dos colaboradores nas tomadas de decisões ligadas ao seu processo de trabalho dentro da organização.

O modelo de Werther e Davis (1983, apud FERNANDES, 1996) indica que alguns elementos organizacionais podem influenciar a qualidade de vida no trabalho, sendo estes:

- Elementos Organizacionais: abordagem mecanicista, fluxo de trabalho, técnicas e hábitos de trabalho;
- Elementos Ambientais: capacidade e disponibilidade dos colaboradores, expectativas sociais;
- Elementos Comportamentais: independência, diversidade, feedback.

Outro modelo que tem sido citado pela literatura é o de Belanger (1973, apud FERNANDES, 1996), onde é apresentado quatro aspectos para analisar a qualidade de vida no trabalho. O primeiro aspecto é o de Trabalho em si, que são todas as variáveis relacionadas ao crescimento, autonomia, desenvolvimento e ao feedback realizado com os colaboradores em geral da organização. O segundo aspecto é o de Crescimento Pessoal e Profissional, que engloba todos os princípios de treinamento, oportunidade de crescimento dentro das empresas, relacionamento interpessoal, e aos papéis organizacionais. O terceiro aspecto é o de Tarefas com Significado, que são basicamente as tarefas concluídas pelos funcionários, sendo o aumento da responsabilidade e o oferecimento de recompensas (sendo elas financeiras ou não). O quarto aspecto é o de Funções e Estruturas Abertas, cujo qual evidência e proporciona um clima de criatividade e de colaboração para a obtenção dos objetivos.

3. Metodologia

A pesquisa foi realizada em uma empresa líder na questão da preservação do meio ambiente, disponibilizando serviços inteligentes acerca da água, resíduos e energia. No Brasil, a empresa vem atuando em algumas áreas, como: alimentícia, mineradora, automotiva, farmacêutica, dentre outras. No mundo, a empresa tem um grande papel quando se trata em soluções de problemas ambientais.

A empresa estudada atua no setor público de serviços ambientais e possui como objetivo, a preservação do meio ambiente, utilizando os processos e a tecnologia eficiente para garantir um serviço de qualidade ao cliente final.

A pesquisa foi realizada com os colaboradores do setor administrativo da organização de coleta de resíduos não perigosos. Este estudo foi realizado com o intuito de propor um diagnóstico da qualidade de vida dos funcionários da empresa.

Considera-se uma pesquisa exploratória, pois parte-se da pesquisa bibliográfica do assunto abordado no presente artigo, com o intuito de fornecer conhecimento e compreensão do assunto (BASTOS, 2009).

Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva. Segundo Cervo e Bervian (1996), a

pesquisa descritiva procura observar, descrever, assimilar, investigar e relacionar as informações. Corroborando, Malhotra et al. (2005, p. 57) relatam que a pesquisa descritiva é “um tipo de pesquisa conclusiva que tem como principal objetivo a descrição de algo, normalmente características ou funções do mercado”. Trata-se de uma pesquisa de levantamento que, segundo Gil (1999, p. 70) “procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes aos dados coletados”.

É considerada uma pesquisa de abordagem quantitativa, visto que os dados coletados serão quantificados e também serão utilizadas ferramentas estatísticas para a análise dos resultados. Segundo Reis (2008, p. 58), “a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação na coleta e no tratamento das informações por meio de técnicas estatísticas”. Corroborando, Rampazzo (2005) enfatiza que a pesquisa quantitativa mensura os dados utilizando constantemente ferramentas estatísticas.

Com relação à população, utilizou-se uma amostra não probabilística intencional, que segundo Gil (2008), é a seleção de um subgrupo representativo da população. Esta amostra foi constituída pelos colaboradores que pertencem ao setor administrativo da organização, totalizando 12 pessoas.

Foi utilizado um questionário para pesquisar a percepção dos funcionários sobre os fatores de qualidade de vida no trabalho. O questionário é composto por três perguntas sobre o perfil dos colaboradores (Gênero; Idade; Tempo de Empresa), e por trinta e uma sentenças voltadas para os aspectos da qualidade de vida no trabalho. Este questionário foi aplicado no mês de junho de 2017.

O questionário foi elaborado a partir da interpretação e análise dos oito fatores e das vinte e quatro dimensões que compõem os mesmos, apresentados por Walton (1973), para analisar a percepção dos funcionários em relação à tais fatores de QVT.

A seguir, apresentam-se os fatores que foram analisados com as respectivas afirmativas que compõem o questionário:

Quadro 2: Fatores de Walton.

- **Compensação justa e adequada:**
 1. Existe equilíbrio entre a remuneração de seu cargo (seu salário), com a remuneração do mesmo cargo no mercado de trabalho (outras empresas).
 2. Além do salário, a empresa oferece outros benefícios extras, como assistência médica, odontológica, bolsa de estudos, creche, convênios e vale-alimentação.
 3. Comparando sua função com as atividades que realiza, sua remuneração é adequada.
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:**
 4. A empresa oferece intervalo de almoço (e lanche) suficiente para o seu descanso.
 5. A empresa oferece condições de trabalho adequadas às necessidades de sua função (iluminação, higiene, ventilação e organização).
 6. Existe disponibilidade de equipamentos e materiais de trabalho de qualidade e compatíveis com as necessidades de sua função.
 7. A empresa atende às suas reivindicações.
 8. Sua carga horária de serviço diário é adequada.
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:**
 9. Você tem autonomia para decidir sobre assuntos importantes que afetam sua atividade no trabalho.
 10. Você recebe retorno sobre o desempenho de seu trabalho.
 11. A empresa reconhece e valoriza o seu trabalho.
 12. A empresa exige que você desempenhe outras funções.
- **Oportunidades de crescimento e segurança:**
 13. A empresa investe em sua capacitação através de treinamentos e cursos.
 14. A empresa oferece oportunidade de crescimento profissional dentro da empresa.
 15. A empresa incentiva você a continuar seus estudos.
- **Integração social na organização:**
 16. Você tem um bom relacionamento com os colegas de trabalho.
 17. Existe na empresa um clima harmonioso e cooperativo.
 18. A empresa proporciona integração entre os funcionários fora do local de trabalho.
 19. O tratamento do seu superior é justo e de respeito.
- **Garantias constitucionais:**
 20. Todos os direitos são respeitados e cumpridos pela empresa (férias, 13º salário, carteira de trabalho assinada).
 21. Existe liberdade para expor suas opiniões, dar sugestões, no sentido de melhoria da empresa e do seu trabalho.
 22. Você se sente seguro quanto ao seu emprego (ou seja, tem baixa possibilidade de ser despedido).
- **Trabalho e espaço total de vida:**
 23. O horário de trabalho permite conciliar trabalho e lazer.
 24. Existe equilíbrio entre o seu trabalho, sua vida pessoal, seu lazer e sua família.
 25. Sua família o apoia em seu trabalho.
- **Relevância social da vida no trabalho:**
 26. A imagem de sua empresa na comunidade local é positiva.
 27. Você tem orgulho de trabalhar nesta empresa.
 28. Você indicaria esta empresa a outras pessoas para trabalhar nela.
 29. A empresa se preocupa em prestar atendimentos de campo com agilidade e qualidade aos clientes.
 30. Os produtos e serviços ofertados pela empresa aos clientes são de boa qualidade.
 31. A empresa não exige que você trabalhe fora do seu horário normal de expediente.

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Quadro 3: Afirmativas do questionário em relação aos oito fatores de Walton.

FATOR	AFIRMATIVA					
Compensação justa e adequada	1	2	3			
Condições de segurança e saúde no trabalho	4	5	6	7	8	
Utilização e desenvolvimento de capacidades	9	10	11	12		
Oportunidades de crescimento e segurança	13	14	15			
Integração social na organização	16	17	18	19		
Garantias constitucionais	20	21	22			
Trabalho e espaço total de vida	23	24	25			
Relevância social da vida no trabalho	26	27	28	29	30	31

Fonte: Dados primários (2017).

4. Resultados do estudo

Neste tópico será apresentada a análise dos dados referentes à aplicação do questionário para alcançar-se o objetivo deste trabalho. Na seção 4.1 foi identificado o perfil dos respondentes, apresentando o gênero, tempo em que trabalha na organização e a faixa etária. Na seção 4.2 foram analisados os dados relacionados à qualidade de vida no trabalho, sendo os oito fatores, constituídos pelas vinte e quatro dimensões de Walton (1973).

4.1 Perfil dos pesquisados

Constatou-se que na amostra intencional estudada dos colaboradores da área Administrativa, 67% dos respondentes são do gênero masculino e 33% do gênero feminino.

Com relação à faixa etária dos respondentes, observou-se que a organização possui uma maior concentração de colaboradores com a faixa etária entre 36 e 45 anos (50%). Em sequência, 25% possuem a faixa etária entre 46 a 55 anos. Por fim, os que apresentam menor representatividade, são os colaboradores com a idade entre 26 a 35 anos (17%), e entre 18 a 25 anos (8%).

Observa-se que os resultados da pesquisa mostram que a maior parte dos colaboradores trabalham na organização entre 3 e 4 anos, sendo um total de 34%. Em relação aos funcionários que trabalham entre 1 e 2 anos e acima de 6 anos, alcançou-se um percentual de 25% para cada. Por fim, constatou-se que 8% dos colaboradores trabalham a menos de 1 ano na empresa e que 8% trabalham entre 5 a 6 anos.

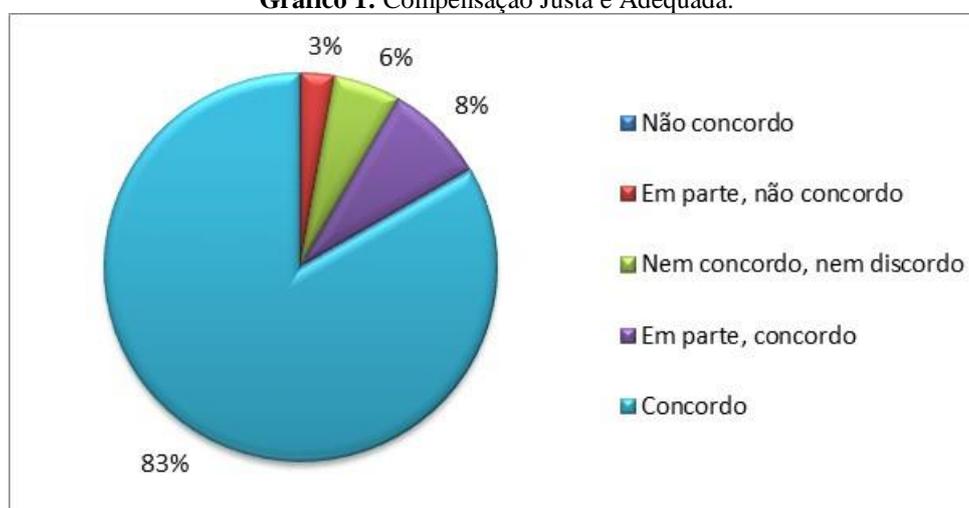
Conhecer as características pessoais dos colaboradores é de grande importância, pois deste modo, conseguimos identificar o perfil dos nossos respondentes por meio da análise de gênero, faixa etária e tempo em que trabalham na empresa.

4.2 Qualidade de vida no trabalho

Tendo em vista os oito fatores e as vinte e quatro dimensões apresentadas por Walton (1973) nos gráficos e análises apresentados a seguir, foram agrupadas as perguntas dos questionários que possuíam o mesmo propósito final.

Como apresenta o gráfico 1, grande parte dos colaboradores (83%) concordam com a afirmativa que a organização oferece remuneração justa e adequada, sendo seguida de 8% que em parte concordam, 6% que nem concordam e nem discordam, e somente 3% em parte não concordam com esta afirmativa.

Gráfico 1: Compensação Justa e Adequada.



Fonte: Dados primários (2017).

Com relação ao segundo fator apresentado por Walton (1973) referente às condições de segurança e saúde, 87% dos respondentes concordam que a organização dispõe de boas práticas tanto de saúde, quanto de segurança, seguido de 11% dos respondentes que em parte concordam com as afirmativas, e por fim apenas 2% não concordam, nem discordam.

O gráfico a seguir apresenta a análise com relação ao terceiro fator de utilização e desenvolvimento da capacidade, onde 65% dos respondentes concordam que a organização realiza práticas que contribuem para o desenvolvimento desses fatores, 27% concordam em parte com a afirmativa, 2% não concordam em parte e 6% não concordam que a organização realiza boas práticas para os fatores citados.

Gráfico 2: Utilização e desenvolvimento de capacidades.



Fonte: Dados primários (2017).

O quarto fator de Walton (1973) é referente à oportunidade de crescimento e a segurança dos trabalhadores com relação ao seu serviço. Com a análise realizada, 83% dos respondentes concordam que a organização contribui para estes fatores, 14% em parte concordam e apenas 3% não concordam e nem discordam da afirmativa.

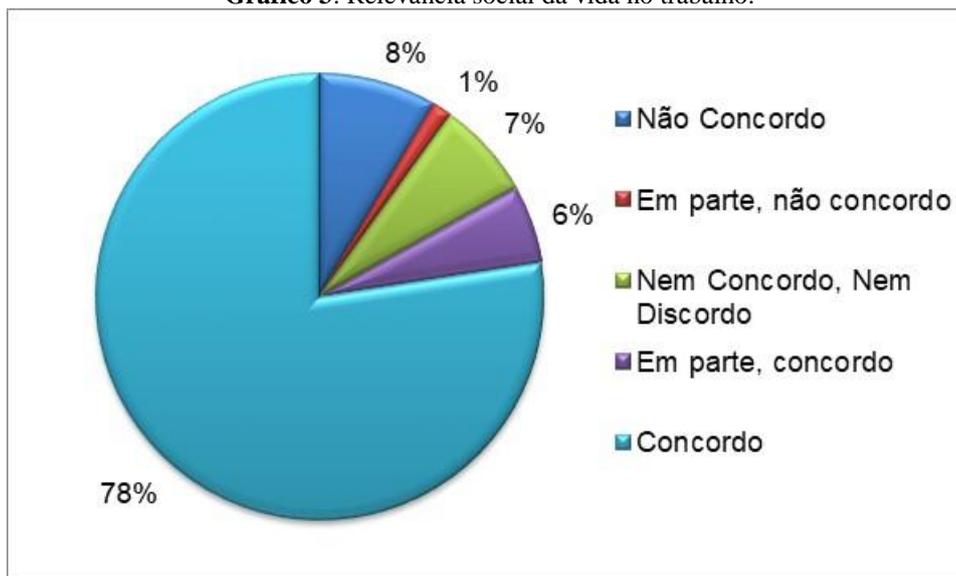
Em relação ao quinto fator apresentado pelo autor supracitado, sobre a integração social na organização, obteve-se somente resultados positivos, onde 69% dos pesquisados concordam que a organização possui métodos que auxiliam a uma boa harmonia e um bom relacionamento entre os funcionários, e 31% concordam em parte com as afirmativas.

O sexto fator contempla as garantias constitucionais dos funcionários, onde 89% concordam que a organização possui técnicas que garantem o respeito a todos os seus direitos, assim como possuem liberdade para expor suas opiniões. 8% concordam em parte com as afirmativas, e por fim 3% nem concordam, nem discordam.

O sétimo fator de Walton (1973) refere-se ao trabalho e espaço total de vida, 89% dos pesquisados concordam que a organização permite um equilíbrio entre o trabalho e o lazer, 6% dos respondentes concordam em parte com as afirmativas, e apenas 5% em parte não concordam.

O oitavo e último fator aborda a relevância social da vida no trabalho, como apresenta o gráfico 3.

Gráfico 3: Relevância social da vida no trabalho.



Fonte: Dados primários (2017).

Dentre os pesquisados, 78% concordam que a empresa possui uma boa imagem perante a comunidade, e que os colaboradores possuem orgulho em trabalhar nessa organização e indicariam esta empresa para outras pessoas, dentre outros. 8% dos respondentes não concordam com as afirmativas, sendo seguido de 7% que nem discordam, nem concordam. 6% em parte concordam e apenas 1% em parte não concordam com as afirmativas.

5. Considerações finais

É notória a importância do estudo de qualidade de vida no trabalho dentro de uma organização, pois muitas vezes o gestor não consegue estar presente em todos os setores da empresa, ou até mesmo executa suas funções externamente, estando ausente por um longo período. Com base neste cenário, a pesquisa de QVT disponibiliza as informações que o gestor necessita para tomar decisões perante o ambiente de trabalho e seus funcionários com relação a salários, condições de segurança, carga horária, relacionamento entre seus funcionários, dentre outros.

Com base nos questionários analisados, foi concluído que a empresa possui uma boa relação de trabalho com seus funcionários relacionados à política salarial, segurança no trabalho, progressão hierárquica dos indivíduos, relacionamento harmonioso entre os funcionários.

Um dos fatores negativos que preocupam a empresa está no quesito da imagem que a

mesma passa para a sociedade, porém, já era um resultado esperado por se tratar de um aterro sanitário, visto que a mesma tende a gerar certo preconceito entre os moradores que residem nas redondezas da empresa.

Por fim, diante da pesquisa empregada, podemos concluir que a empresa de coleta de resíduos não perigosos é uma organização que visa proporcionar um bom ambiente de trabalho, no qual, procura ter um bom relacionamento com seus funcionários, sendo prestativa e comprometida em aspectos vitais para sua progressão no mercado.

Referências

ABREU, M. V. MORAES, L. F. R. A Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso em uma Grande Empresa do Setor Metalúrgico. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, vol. 10, n. 1 p. 084-104, 2012.

BASTOS, R. L. **Ciências humanas e complexidades**: projetos, métodos e técnicas de pesquisa: O Caos, a nova ciência. 2. ed. Rio de Janeiro: E-papers, 2009.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

FAGUNDES, E. F.; COSTA, J. C.; MOREIRA, T. A. S. Qualidade de Vida no Trabalho: o caso de agentes penitenciários em um Centro de Detenção Provisória do Rio Grande do Norte. **Research, Society and Development**, v.5, n.2, p. 109-123, jun. 2017.

FEITOSA, T. V. N. et al. Percepções de Qualidade de Vida no Trabalho e Consciência Ecológica em Condições Extremas. In: XL ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2016, Costa do Sauipe/BA. **Anais...** Costa do Sauipe: ENANPAD, 2016.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho (QVT)**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MALHOTRA, N. K. et al. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

NADLER, D.A.; LAWLER, E. E. **Quality of Work Life: perspectives and directions.** Organization Dynamics, 1983.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação.** 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

REIS, Linda G. **Produção de monografia: da teoria à prática.** 2. ed. Brasília: Senac, 2008.

REZENDE, L. A. P. LIMA, M. E. A. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) – qual a eficácia possível? In: IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2016, Belo Horizonte/MG. **Anais...** Belo Horizonte: ENEO, 2016.

RIBEIRO, L. A. SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica.** Cairu. vol. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração.** São Paulo, vol. 08, n.1, 2001. Disponível em: <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf> > Acesso em: 06 dez. 2017.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw Hill, 1983.