

O Impacto da Sustentabilidade na Qualidade de Vida no Trabalho

Fábio Silva de Assis¹

Universidade Anhanguera de Osasco
fabiosilvadeassis@gmail.com

Diego Vieira Garcia

Universidade Anhanguera de Osasco
diego.garcia.work@gmail.com

Salomão Rodrigues de Lira Júnior

Universidade Anhanguera de Osasco
salospalt7@gmail.com

Enio Tadashi Nose

Universidade Anhanguera de Osasco
noseenio@uol.com.br

Data do recebimento do artigo: 20/11/2018

Data do aceite de publicação: 10/03/2019

RESUMO

O estudo tem como objetivo analisar como as organizações utilizam a sustentabilidade como fator competitivo no qual e de suma importância a responsabilidade pelo descarte do produto do seu consumidor final. A escassez de recursos naturais nos possibilita medir os impactos gerados com a extração irregular ou descontrolados. A busca por esse equilíbrio naturalmente se torna um desafio para se manter no mercado cada dia mais competitivo garantir a sobrevivência das futuras gerações seguindo padrões internacionais. Proporcionar qualidade de vida através de recursos financeiros ofertada como benefícios tornando valores no cotidiano dos seus colaboradores diante as necessidades dentro dos diferentes níveis hierárquicos, mediante a percepção da satisfação do colaborador pode perceber a diminuição de problemas de saúde, satisfação e auto-estima do colaborador e o aumento da produtividade com seu comprometimento. Dessa forma é óbvia que a maior parte das organizações não incluiu como fim do ciclo operacional o recolhimento no ato do descarte do consumidor, a sustentabilidade é um fator de sobrevivência da qual somos totalmente dependentes de seus recursos que reflete diretamente na qualidade de vida do trabalho.

Palavras Chave: Sustentabilidade, Descarte, Qualidade de Vida no Trabalho.

¹ Autor para correspondência: Universidade Anhanguera de Osasco, Av. dos Autonomistas, 1325 - Vila Campesina, Osasco - SP, 06020-015

The Impact of Sustainability Within Quality of Life at Work

ABSTRACT

The study analyze how organizations use sustainability as a competitive factor in which responsibility for the disposal of the final consumer product is of paramount importance. The scarcity of natural resources enables us to measure the impacts generated by irregular or uncontrolled extraction. The search for this balance naturally becomes a challenge to keep on the market every day more competitive to ensure the survival of future generations following international standards. Providing quality of life through financial resources offered as benefits by making values in the daily life of its employees facing the needs within the different hierarchical levels, through the perception of employee satisfaction can perceive the reduction of health problems, satisfaction and self-esteem of the employee and increasing productivity with their commitment. Thus, it is obvious that most of the organizations did not include the end of the operational cycle as the collection in the act of discarding the consumer, sustainability is a survival factor from which we are totally dependent on their resources that reflects directly on the quality of work life.

Key Words: Sustainability, Disposal, Quality of Work Life.

1 INTRODUÇÃO

O tema sustentabilidade está presente e marcante no cotidiano de cada indivíduo, hoje ligado diretamente a sobrevivência da raça humana após o consumo desfreado de recursos naturais. Para atender a vontade e a satisfação dos consumidores, organização realiza sua responsabilidade social e ambiental como fator de competitividade ligada diretamente ao marketing.

No Brasil regras são impostas no papel, mas na realidade a falta de cumprimento das Leis nos leva acreditar que falta muito para a conscientização da educação dos indivíduos, a se manter em um espaço sem causar impactos na economia, educação e na cultura ligada diretamente a sustentabilidade.

Nosso país não existe fiscalização para deter organizações que não cumprem regras gerando os impactos ambientais, fica claro a falta de infraestrutura no combate a essas organizações se quer muitas vezes pagam multas e continuam a gozar dos recursos naturais utilizados e explorados.

A escassez de recursos naturais deixa clara a má utilização dos mesmos sem a mínima preocupação dos impactos gerados e a chance de mudar esse conceito é o trabalho que pode ser desenvolvidos com as crianças, futuros gestores desses recursos. Não apenas na teoria, mas na prática com projetos de sustentabilidade apresentando alternativas na hora do descarte de objetos obsoletos. Cobrança que já deveria ser cumprida pela Lei 12.305/10 acordada pelo governo e responsáveis pela produção e o recolhimento do produto.

A empresa verde é sinônimo de bons negócios e no futuro será a única forma de empreender negócios de forma duradoura e lucrativa. Em outras palavras, o quanto antes as organizações começarem a enxergar o meio ambiente como seu principal desafio e como oportunidade competitiva, maior será a chance de que sobrevivam. (TACHIZAWA, 2010, p.06).

Atualmente números deixam claro o descaso dos fabricantes com o descarte incorreto em realizar a logística reversa diante 18 anos após a lei ser sancionada. Faltam mecanismos para fiscalização por parte do governo ou responsabilidade das indústrias assumirem o custo do fim da vida útil no recolhimento dos seus produtos por seus consumidores.

Fica clara a falta de preocupação por parte da elite no início do século XVIII donos das indústrias na época da revolução industrial que seu objetivo final era atingir o lucro, sem importar com a qualidade de vida de seus empregados obrigados a trabalharem em

locais insalubres, com excesso de horas trabalhadas, exposto a produtos químicos, reféns da situação para garantir o sustento da sua família.

Qualidade de vida no trabalho está ligada diretamente há um investimento realizado através de métodos e ações tomadas pelo planejamento estratégico a obter e atingir resultados coletivos e/ou individuais direcionada ao profissional e individual.

A satisfação do colaborador diante a posição imposta pela organização diante as ferramentas oferecidas para o desenvolvimento das atividades, plano de carreira refletindo diretamente no aumento da sua produtividade, redução de turnover na diminuição de custo na contratação de mão de obra possibilitando ter equipes com experiência retendo talentos.

Objetivo do trabalho é analisar como o recolhimento de resíduos descartado de forma incorreta impacta na qualidade de vida das pessoas dentro de uma visão holística dentro da sustentabilidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sustentabilidade

Sustentabilidade deixou de ser um diferencial, uma prática para garantir a sobrevivência após a extração ilegal descontrolada para atender as necessidades dos seres humanos. Somos forçados a inserir prática sustentáveis em nosso cotidiano, será que existe a preocupação das organizações ou apenas em buscas espaço na fatia do mercado cada dia mais competitivo.

O Clube de Roma surgiu em 1966, com a preocupação do crescimento populacional e com o desequilíbrio do consumo de recursos naturais, estudiosos na qual abordaram projeções e impactos gerados afetando diretamente na preservação do meio ambiente. A falta de transmitir a informação do recolhimento faz que os consumidores descarte materiais de forma incorreta, o custo ainda é um fator determinante para um crescimento sustentável para fazer o papel do berço à cova o fabricante se responsabiliza pelo destino final do produto. (FREITAS, 2011).

Assim, as organizações sustentáveis devem ser capazes de medir, documentar e reportar retorno positivo em suas três dimensões – econômica, ambiental e social -, assim como os benefícios transferidos aos stakeholders nessas mesmas três dimensões. (PEREIRA, 2011, p.86).

Empresas buscam certificações e transparência para se manter em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado, mas a falta de informação de seus consumidores retarda sua responsabilidade ambiental deixando de realizar a logística reversa. Incentivo juntamente com a educação ambiental pode obter responsabilidade compartilhada garantindo o consumo consciente da matéria-prima e consequentemente o reaproveitamento de resíduos reinserindo novamente na cadeia produtiva. (PEREIRA, 2011).

Consumidores conscientes com o fim dos recursos naturais buscam produtos certificados preocupados com a extinção e a sobrevivência da raça humana, mas o preço é um fator determinante na decisão no ato da compra chegando a 30% mais caro de acordo com cada produto. (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL, 2018).

Ao instituir a agenda 2030 a ONU Organização das Nações Unidas em 2015 propôs um acordo plano com seus objetivos 17 e com 169 metas a ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, envolvendo temáticas diversificadas, como erradicação da pobreza, segurança alimentar e agricultura, saúde, educação, igualdade de gênero, redução das desigualdades, energia, água e saneamento, padrões sustentáveis de produção e de consumo, mudança do clima, cidades sustentáveis, proteção e uso sustentável dos oceanos e dos ecossistemas. (ONU, 2018).

Ao invés de limitar a liberdade de ação e reflexão de futuras gerações, temos a responsabilidade de criar ambientes em que elas sejam capazes de entender a papel das oportunidades, do indivíduo, das inovações e do desenvolvimento para a sobrevivência da raça humana. (Pereira, 2011, p.97).

Conscientização é a palavra chave para a sobrevivência das próximas gerações, papel importante dos administradores dentro das organizações nas suas tomadas de decisão.

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Fonte: ONU, 2018

Por isso, cabe – também – a afirmação de que a sustentabilidade pode ser vista como um modelo de negócios orientado para a educação disruptiva, ou seja, inovação sustentável que repensa e reinventa as dimensões organizacional, humana e do conhecimento, dentro e fora da organização. (PEREIRA, 2011, p.147).

Valores inseridos dentro da gestão estratégica nas organizações nos quais muitas delas, demoraram despertar visando atender o mercado cada dia mais exigente com o foco de aumentar sua fatia no mercado cada vez mais competitivo, exigiram redesenhar e traçar novos planejamentos estratégicos de longo e curto prazo preservando a sua sobrevivência.

A B3, Bolsa de Valores de São Paulo, dentro da sua política de sustentabilidade apresenta a importância da manutenção da atividade dentro da organização como objetivo da valorização no mercado, social, ambiental e governança corporativa. Pioneira a bolsa de valores com o comprometimento do pacto global da ONU com objetivos de diminuir e gerenciar seus impactos gerados pelas suas atividades.

Os avanços no campo da responsabilidade corporativa levaram muitas empresas a buscar melhores formas de medir e monitorar seu desempenho em relação à sustentabilidade, levando à criação dos chamados indicadores de sustentabilidade corporativa. (PEREIRA, 2011, p.97).

Com intuito de valorização no mercado através das ações tomadas do planejamento em busca de novos investidores, na transparência, na negociação das ações das empresas de capital aberto garantindo melhor competitividade no mercado. Organizações buscam

este conceito como oportunidade de negócio, geração de receita e busca de novos mercados.

Figura 2 - Representação dos Pilares da Política de Sustentabilidade



Fonte: B3, 2018

2.2 Descarte

Influenciado pela globalização e a facilidade de aquisição de bens através do crescimento econômico, tecnológico perdemos o controle dos impactos gerados diretamente no meio ambiente, com o descarte incorreto. Falta informação por parte dos consumidores ou negligência por parte dos fabricantes no recolhimento do descarte incorreto que reflete diretamente na contaminação do ar, solo e da água.

A cultura ainda é uma barreira no mercado pouco explorado perante o número de materiais descartados, mercado pouco explorado por empresas de reciclagem um dos maiores vilões ainda é o lixo eletrônico, eliminar o crescimento do descarte incorreto para 50 milhões em 2017. O desenvolvimento da tecnologia trás os equipamentos ficarem mais obsoletos. (ONU, 2017).

Inicialmente pensando como economia de extração, o Brasil, 500 anos depois, exhibe traços da lógica que acompanha, na exploração de recursos internos das organizações, inclusive os humanos, na exploração do consumidor, do meio ambiente e no desperdício generalizado (MOTTA, 2012, p.31).

Diante do descontrole do descarte incorreto discutido e alertado pelo Clube de Roma organização não governamental, constituída por um grupo de estudiosos com objetivos de analisar e despertar impactos ambientais futuros com o crescimento populacional desde 1966.

Desafio em administrar tornando uma barreira dificultando ações no descarte incorreto de matérias no qual a Lei nº 12.305/10 responsabiliza cada fabricante ao recolhimento do seu produto dentro do seu ciclo operacional. Implantar e inserir uma nova visão sustentável no qual todos envolvidos estão com o objetivo final de obter o lucro atingir o sucesso da organização trás um impacto em gestores engessados no qual o significado é apenas atender as necessidades de seus consumidores.

O recolhimento dos descartes não pode ser um discurso ou uma forma de vender uma marca apenas para atrair seus clientes, mas é o princípio que deverá ser consolidado na filosofia da organização. Na Europa, que está bem avançada no assunto, desde 2002, existem Leis que obrigam os fabricantes a se responsabilizar por todos os eletrônicos produzidos.

Para conter o impacto ambiental temos de implantar mudanças na cultura dos consumidores aplicando métodos e influenciando as novas gerações o descarte e a aplicação da legislação existente, apresentar alternativas através de parcerias com organizações que sua responsabilidade não acaba na entrega do produto na mão de seus consumidores.

2.3 QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

A revolução industrial veio atender a vontade dos consumidores eliminando processos manuais para impulsionar o crescimento econômico, sem a menor preocupação ou mínimo de noção dos impactos gerados pelos resíduos, explorando a qualidade de vida de seus trabalhadores sendo forçado a trabalhar mais de 15 horas e péssimas moradias. Época marcada por trabalhos repetitivos e baixos salários. (MAXIMIANO, 2005).

Do ponto de vista das pessoas, deve-se prioritariamente dar condição básica de segurança e saúde no trabalho ao fator produtivo, denominado “capital humano” pelos economistas e “recursos humanos” e, mais recentemente, “gestão de pessoas” pela administração. A rigor, está prioridade está presente na própria constituição da área de atuação da QVT. Em cenários mais avançados, pode-se afirmar que a condição básica para o ambiente produtivo da empresa é criar modelos gerenciais efetivos de Qualidade de Vida no Trabalho aderentes a ambientes altamente competitivos; nos quais a busca da produtividade representa uma política decisiva. (FRANÇA, 2003, p.43).

Organizações são constituídas de pessoas nas quais podemos medir resultados através da satisfação do colaborador trazendo qualidade de vida no trabalho medida pela sua produtividade, trabalho em equipe, segurança e saúde esse é o papel do recurso humano em adequar e promover benefícios e salários justos e adequados dentro da Classificação

Brasileira de Ocupação – CBO que identifica e garante direitos de cada função no mercado de trabalho.

Esse processo possibilita a oferta da mão de obra dentro do processo da logística reversa e aos seus consumidores pontos de coletas para descartá-lo e a conscientização ambiental.

Os países que se industrializaram tardiamente puderam ingressar nos setores de pontas, no mesmo nível de competitividade e até com certas vantagens em relação aos veteranos, como a Inglaterra, que se encontrava comprometida em termos de capital fixo e humano a métodos e processos mais tradicionais. (VIGNOLI et al, 2011, p.179).

Essa mudança atinge diretamente em sua cultura organizacional em todos colaboradores internos, adequá-los, acompanhando através de palestras e treinamentos trará resultados e a certeza da sobrevivência da organização e a valorização do capital humano, garantindo transparência e a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores sem ocasionar a desmotivação, mantendo um local agradável com baixo índice de rotatividade refletindo diretamente esse aprendizado na sociedade.

Consumidores esclarecidos buscam transparências com seus fornecedores baseados de forma a atender sua satisfação, garantindo qualidade de vida no trabalho.

Nessas ações e programas podem ser realizados vários níveis de análise, entre eles os modelos de gestão, expressos na evolução das terias de administração, as práticas organizacionais com resultados positivos dos pontos de vista empresarial e pessoal e os elementos que caracterizam a missão QTV nas empresas. (FRANÇA, 2003, p.72).

Objetivos desenvolvidos pela gestão estratégica de atingir a qualidade de vida, trás diversas propostas diante a sua necessidade de tornarem mais atrativa aos seus investidores para obter o lucro e engajar pessoas e produzir uma nova revolução industrial, com qualidade de vida no trabalho construindo novos valores as organizações. Postura competitiva incorporada pela organização dentro de sua política esta ligada à qualidade de vida. (FRANÇA, 2003).

Parceria com organizações com a oferta de produtos e serviços dentro das organizações possibilita qualidade de vida dos seus colaboradores que por muitas vezes não tem tempo de realizar possibilitando o empregado equilibrar sua vida pessoal com a profissional.

A busca de respostas a esses desafios passa, com certeza, pelo estímulo à maior integração entre as pessoas que, somando aos programas de qualidade de vida, proporcionam uma estrutura de trabalho cooperativo, versátil e com ampla possibilidade de agregar talentos. Além disso, com o objetivo de minimizar a incerteza dentro das organizações, deve-se recorrer ao gerenciamento de informações que permita seu maior fluxo, auxiliando

também na capacitação e na atualização dos empregados, a fim de superar novos desafios, o que possibilita uma organização menos rígida e menos formal. (FRANÇA, 2003, p.99).

Indicadores deixam claros a gestores os benefícios de um programa de qualidade de vida, independentemente do segmento dentro da organização terão colaboradores mais produtivos e engajados, facilitará a retenção de talentos, melhoria no clima organizacional com o aumento da produtividade.

3 METODOLOGIA

Pesquisa foi baseada em referências bibliográficas de livros e artigos, voltados ao tema sustentabilidade, descarte de resíduos sólidos e qualidade de vida no trabalho, de forma qualitativa, segundo LAKATOS (2012, p. 43), “A pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias é a que especificamente interessa a este trabalho. Trata-se de levantamento de toda a bibliográfica publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita”.

Quanto à pesquisa em artigos e livros foram encontrados os temas todos separados, sendo 15 artigos de sustentabilidade, para os resíduos sólidos a base foi a LEI 12.305/10, e a qualidade de vida no trabalho em 10 artigos, nos livros os autores de maior visibilidade foram França (2003), Campos (2004), Pereira (2011), que norteiam a revisão bibliográfica.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

De acordo com a pesquisa bibliográfica realizada deixa clara, a importância do processo da sustentabilidade dentro das organizações que buscam alternativas como a inserção da logística reversa como um meio de sobrevivência na utilização de matéria-prima menos agressiva ao meio ambiente. Diminuir a extração irregular ou de forma descontrolada para prezar a sobrevivência da espécie humana.

Não é de hoje que recebemos alerta dos impactos gerados pelo uso descontrolados de recursos naturais, porém existe um único objetivo que organizações deixam de lado sua responsabilidade para atingir seu objetivo final que é o lucro.

II - Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos: documento integrante do processo de licenciamento ambiental, que aponta e descreve as ações relativas ao manejo de resíduos sólidos, no âmbito dos estabelecimentos mencionados no art. 2º desta Resolução, contemplando os aspectos referentes à geração, segregação, acondicionamento, coleta, armazenamento,

transporte, tratamento e disposição final, bem como a proteção à saúde pública. (CONAMA, 2012, p.752).

Atualmente números deixam claro o descaso dos fabricantes com o descarte incorreto em realizar a logística reversa após a Lei ser sancionada. Faltam mecanismos para fiscalização por parte do governo ou responsabilidade das indústrias assumirem o custo do fim da vida útil no recolhimento dos seus produtos por seus consumidores.

A revolução industrial trouxe melhoria e avanços tecnológicos, sem a menor preocupação com os impactos gerados na qualidade de vida no trabalho de seus operários que migraram da zona rural para os centros urbanos, conhecido como êxodo rural no qual não existia noção dos problemas com o aumento da produção de forma inconsciente sobre os impactos gerados na produção de resíduo com o uso descontrolado de recursos de forma exploratória do uso da mão de obra.

Para atingir as metas as empresas buscam disponibilizar qualidade de vida no trabalho, dentro das práticas. Vale ressaltar a importância de disponibilizar benefícios para seu capital humano, valores e métodos aplicados por organizações no mercado para apresentar transparência dentro da responsabilidade socioambiental com único objetivo de tornar-se uma empresa modelo e competitiva. (FRANÇA, 2003, p.99).

Para atingirmos os benefícios na qualidade de vida no trabalho temos de criar condições do trajeto da sua residência ao trabalho que reflete diretamente nos dias de sua folga, a conscientização e mudança do comportamento no descarte que reflete diretamente no impacto ambiental com desastre como enchentes, praias impróprias, entulhos nas vias públicas causando acidentes. Numa cultura organizacional em que as execuções são voltadas para o desenvolvimento humano, se consolida o engajamento dos colaboradores, enfrentarem os desafios pertinentes do mercado com trabalho em equipe, capacidade técnica e treinamento.

Segundo Campos (2004), o objetivo principal de uma empresa (sua sobrevivência por meio da satisfação das necessidades das pessoas) pode ser atingido pela prática do controle da Qualidade Total. Método que possibilite através do processo de descarte correto obter recursos financeiro, fortalecendo o marketing institucional criando melhorias como áreas de descanso, salão de jogos, convites para teatros e cinema. Podemos considerar que desenvolver o processo de responsabilidade social envolve alguns aspectos como: potencializar o conhecimento e melhoria na qualidade de vida dos colaboradores.

Quadro 1 - Benefícios para atingir a Qualidade de Vida no Trabalho

Clima organizacional harmonioso	Aumento da produtividade
Pesquisa do clima organizacional/ comunicação interna/ identificação no recrutamento	Absenteísmo
Plano de carreira	Motivação profissional e pessoal
Treinamentos/uso equipamento proteção individual (EPI's) / ferramentas e mobílias adequadas	Diminuição das doenças ocupacional
Dinâmicas de motivação	Melhoria nas relações interpessoais/ Engajamento e comprometimento
Elaborar um novo método de processo seletivo/feedbacks/Benefícios	Turnover
Treinamentos/desenvolvimento profissional/ desenvolvimento contínuo	Efetividade das lideranças

Fonte: Elaborado pelos autores.

Conforme o quadro 1, trouxemos os principais benefícios para atingir a qualidade de vida no trabalho pois, França (2003), trata disso como pontos primordiais as práticas para obter resultados como clima organizacional harmonioso refletirá no aumento da produtividade, a pesquisa do clima organizacional, comunicação interna e identificação no recrutamento tende a diminuir o absenteísmo, com plano de carreira, aumento da motivação profissional e pessoal, treinamentos/uso EPI's/ferramentas e mobílias adequadas, diminuição das doenças ocupacional, dinâmicas de motivação uma melhoria nas relações interpessoais/ engajamento e comprometimento, elaborar um novo método de processo seletivo, feedbacks e benefícios a diminuição do Turnover e a treinamentos, desenvolvimento profissional e desenvolvimento contínuo atingir a efetividade das lideranças. Manter colaboradores motivados e engajados de forma eficiente e mais produtiva alinhada aos valores da organização, possibilitando o colaborador alcançar qualidade de vida no trabalho.

Segundo França (2003), ligada nas decisões do planejamento estratégico de cada organização visando proporcionar ao colaborador satisfação, motivação na qual facilitará atingir um melhor relacionamento entre as pessoas. Desenvolver ações sustentáveis nas organizações ainda se torna uma tarefa desafiadora, devido à falta de

informações das pessoas e até mesmo por não terem consciência do retorno. É preciso informar, coletar, expor as ações, inspirar as pessoas para o engajamento, pois essa não é apenas responsabilidade das organizações, mas inspirar os colaboradores atingir o clima organizacional harmonioso com o aumento da produtividade, absenteísmo, motivação, diminuição de doenças ocupacional, turnover para atingir seus objetivos.

A mudança do comportamento dos colaboradores, a partir do momento no qual a organização estabeleceu um plano de sustentabilidade, possibilitando destinar e descartar corretamente seus resíduos e assim oferecer o recurso financeiro do material recolhido que seria descartado de forma errada ou nos aterros sanitários. Possibilitando esses recursos virar benefícios financeiros, convertidos em projetos aplicados em um plano de melhoria na qualidade de vida do trabalho.

Tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho tem ofertado a seus colaboradores é um investimento mediante um estudo, em qual nível de grupo pertence aquele colaborador, por que ainda existem organizações na qual não realiza este investimento. Existe uma competitividade entre pessoas que buscam vagas em organizações que oferecem os melhores benefícios deixando de lado salários oferecido gerando um fator ganha-ganha.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivo do trabalho de acordo com resultados obtidos foi analisar como o recolhimento de resíduos descartado de forma incorreta impacta na qualidade de vida das pessoas dentro de uma visão holística dentro da sustentabilidade.

Diante do quadro do crescimento populacional um grupo de estudiosos alertou o crescimento e desenvolvimento nos centros urbanos o aparecimento das indústrias, gerou impacto socioambiental atingindo diretamente a qualidade de vida, tema muito discutido nos impactos gerados nos dias atuais.

Como pode ser notado que mesmo com a Lei 12.305/10 que aborda problemas ambientais, sociais e econômicos deixa clara a falta de preocupação por parte dos fabricantes e consumidores, motivo da maioria das organizações não realizarem a logística reversa. Falta informação por parte de seus consumidores, locais para descarte e a responsabilidade do recolhimento dos objetos absoletos, segue por parte dos fabricantes ou quem comercializa.

Em vista da análise obtida, a falta de empresas na exploração da logística reversa para o recolhimento dos resíduos descartados incorretamente, que por sua vez poderia surgir novas empresas com recursos tecnológicos voltados para a reciclagem surgindo um grande número de mão de obra no recolhimento de materiais, que são descartados incorretamente nos lixões ou aterros sanitários.

Ao longo dos tempos as empresas constataram que com a oferta da qualidade de vida no trabalho apresentou resultados surpreendentes mediante os do investimento realizado pelas organizações. A satisfação dos colaboradores trás um clima organizacional harmonioso as ações proporcionam aumento de produtividade.

Inserir novos valores na organização no processo do descarte no primeiro momento parece insensatez, mas com o desenvolvimento o retorno torna um fator competitivo a ponto de tornar uma rotina na vida do colaborador perante a qualidade de vida no trabalho. Associar que o descarte correto levará favorecimento a benefícios diminuindo impactos gerados no meio ambiente.

Por estas razões proporcionar a qualidade de vida aos colaboradores e explorar métodos é um fator competitivo uma forma de retenção de talentos, é uma mistura da sua satisfação. Medidas realizadas por indicadores e benefícios de acordo com sua necessidade e função. Atingir valorização no mercado a cada dia mais competitivo precisa educar e conscientizar, apresentar métodos e incentivos como o trabalho já desenvolvido como a execução na qualidade de vida no trabalho.

Enfim chegamos à conclusão diante a importância da necessidade de manter um controle na utilização nos recursos naturais, colocar em prática o recolhimento de materiais descartados incorretamente, mas o número de organizações com a proposta de inserir em pequenas e médias empresas esta cultura sustentável com o objetivo de reverter seu descarte em qualidade de vida no trabalho proporcionando benefícios ainda é reduzida.

Como limitação do estudo identificou a falta de artigos de temas atrelados a sustentabilidade ao descarte de resíduos sólido junto a qualidade de vida no trabalho, diante desses fatores fica clara a necessidade de realizar uma pesquisa de campo para obter resultado como o recolhimento de resíduos sólidos descartados incorretamente impacta na qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernando. **Experiências empresariais em sustentabilidade**: avanços, dificuldades e motivações de gestores e empresas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

B3, Bolsa Balcão. **Sustentabilidade**. Disponível em: <<http://ri.bmfbovespa.com.br/static/ptb/sustentabilidade.asp?idioma=ptb>>. Acessado em: 07 de abril de 2018.

BRASIL. **Conselho nacional do meio ambiente**: resoluções vigentes publicadas entre setembro de 1984 e janeiro de 2012. Brasília: MMA, 2012.

BRASIL. **LEI Nº 12.305, DE 2 de agosto de 2010**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112305.htm>. Acessado em 07 de abril de 2018.

BRASIL, Ministério das Relações Exteriores. **Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)**. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/desenvolvimento-sustentavel-e-meio-ambiente/134-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-ods>>. Acessado em 07 de abril de 2018.

CAMPOS, Vicente Falconi. **TQC: controle de qualidade total (no estilo Japonês)**. 8. ed. Nova Lima: INDG Tecnologia e Serviços, 2004.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FREITAS, Maria Rosane dos Anjos. **Desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/desenvolvimentosustentavel/59714/>>. Acessado em 16 de abril de 2018.

FSC. **Perguntas e respostas frequentes sobre o FSC**. Disponível em: <<https://br.fsc.org/pt-br/faq>>. Acessado em 10 de abril de 2018.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho Científico**: procedimentos básicos, pesquisas bibliográficas, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Petrônio Garcia. **Administração da produção**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. 11. reimp. São Paulo: Atlas, 2012.

PEREIRA, Adriana Camargo. **Sustentabilidade na prática**: fundamentos, experiências e habilidades. Valinhos: Anhanguera Publicações Ltda, 2011.

STEVENSON, William J. **Administração das operações de produção**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora, 2001.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

VIGNOLI, Francisco Humberto *et al.* **Formação econômica do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2011.