

“QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO”: CONCEITO E AÇÕES

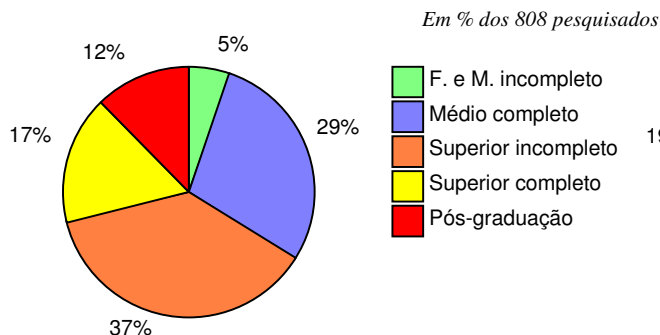
Buscando identificar a concepção que as pessoas têm de *Qualidade de Vida no Trabalho*, assim como levantar outras opiniões sobre o assunto que subsidiem as empresas na definição dos seus planos de ações para melhoria, a Fornasier realizou pesquisa temática em abril e maio deste ano (2009). Participaram 808 funcionários de 16 empresas gaúchas, cada uma destas com uma média de 380 colaboradores. A seguir apresentam-se os resultados.

A escolha deste tema deve-se ao fato de dois itens que envolvem diretamente a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)” - “QVT é fator importante para a empresa?” e “Preocupação e ações pela QVT são suficientes?” -, embora registrando alguma evolução à medida que as empresas seguem monitorando seu clima interno e implementando ações de melhoria e se mostram relativamente satisfatórios na quinta avaliação histórica, permanecerem prioritários em boa parte das pesquisas de clima organizacional executadas (ver índices de um desses itens no tópico 1.1, ainda nesta página).

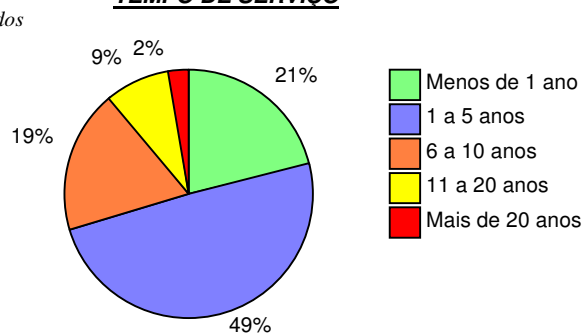
Dados da Amostra

Quanto à **escolaridade**, o maior contingente (37%) é o dos que possuem *superior incompleto* (ver gráfico abaixo), sendo que dois de cada três pesquisados têm escolaridade maior que *nível médio completo*. **Tempo de serviço** (ver gráfico): praticamente metade dos pesquisados (49%) atua nas respectivas empresas há um período de *1 a 5 anos*. **Função**: 16% desempenham *função gerencial*, enquanto 82% são do *nível operacional* (2% NR, ou seja, não indicaram sua função). São do **sexo masculino** 53% dos pesquisados, ao passo que o **sexo feminino** abrange 46% dos participantes (1% NR).

ESCOLARIDADE



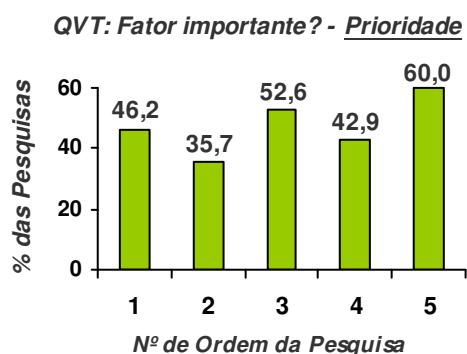
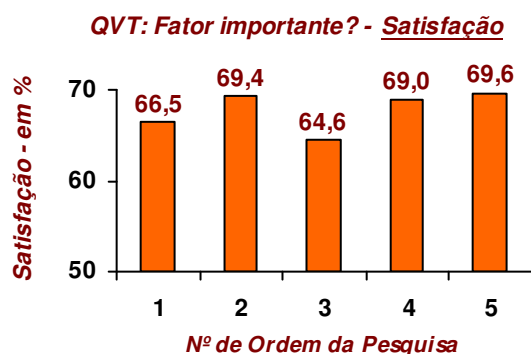
TEMPO DE SERVIÇO



1. FUNDAMENTAÇÃO

1.1. Resultados das Pesquisas de Clima Organizacional

Os dois gráficos abaixo apresentam índices históricos do item “Qualidade de Vida no Trabalho é Fator Importante para a Empresa?”, aplicado em dezenas de pesquisas de clima organizacional. O que se constata: 1) na média, o nível de satisfação desse item nunca atingiu 70%, variando de 66,5% entre as empresas que executaram sua primeira pesquisa a 69,6% entre as que realizaram a quinta pesquisa; 2) seja qual for o número de ordem das pesquisas, esse item é prioritário para melhoria em pelo menos um terço das empresas (é prioridade em 46,2% das pesquisas de ordem 1 e em 60,0% das empresas que executam sua quinta pesquisa de clima organizacional). Em decorrência, considera-se importante aprofundar este tema.



1.2. Referencial

Qualidade de Vida no Trabalho é um “tema” muito abrangente e dificilmente pode ser definido de forma estanque, com fundamentação em uma única área do conhecimento. Basta ver os conceitos de alguns autores:

- “QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”¹;
- “Quatro problemas (ou sistemas) afetam diretamente e se tornam obstáculos à QVT: o político, o econômico, o psicológico e o sociológico”²;
- “Qualidade de Vida no Trabalho tem sido utilizada para descrever valores relacionados com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho. É um estado da mente, um estado de consciência influenciado por um conjunto de fatores referentes ao trabalho e à ‘personalidade’ do empregado. As estratégias para melhoria da QVT contribuem para o indispensável subproduto melhoria da produtividade”³;
- “Qualidade de vida não decorre apenas de salário acima do mercado e de invejável plano de benefícios. Resulta do tratamento humano, da gentileza, da leveza nas relações, da possibilidade de expressão de pontos de vista divergentes, do relacionamento sincero, do respeito aos ausentes e do orgulho pelo que se faz. Atenção, elogio e consideração constituem ingredientes indispensáveis quando se busca lealdade, qualidade e produtividade”⁴.

Como consequência, a gestão da QVT requer múltiplas e integradas ações, processo que se busca abordar através desta pesquisa temática.

2. RESULTADOS DESTA PEQUISA TEMÁTICA

2.1. Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O QUE É "QVT"? (questão aberta)



O conceito de QVT foi conferido mediante uma questão aberta e outra fechada. Na aberta, perguntou-se ao pesquisado: “Na sua opinião, o que é Qualidade de Vida no Trabalho?”. Cada pesquisado, em média, apresentou 2,7 comentários, conceitos ou aspectos relacionados à QVT, os quais foram tabulados, sendo que os de maior frequência compõem o gráfico acima.

¹ Fernandes, Eda Conte. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

² Rodrigues, Marcus V. Carvalho. *Qualidade de Vida no Trabalho*. Petrópolis, Vozes, 1994. Pág. 85-6, citando Westley.

³ Limongi-França, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2003. Pág. 44, citando Laszlo.

⁴ Bom sucesso, Edina de Paula. *Trabalho e Qualidade de Vida*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1998.

Em sequência, em uma questão fechada, solicitou-se ao pesquisado que assinalasse, em uma lista de 18 opções, as cinco que melhor definem QVT. As frequências de respostas encontram-se no gráfico abaixo.

O QUE MELHOR DEFINE 'QVT'? (questão múltipla escolha)



Por livre manifestação do pesquisado, Qualidade de Vida no Trabalho é primeiramente um *bom ambiente de trabalho, onde o colaborador tenha todas as condições para desempenhar confortavelmente suas funções*, descrição apresentada por 23,6% dos participantes da pesquisa. Em segundo lugar, na opinião de 10,4% dos pesquisados, é *poder trabalhar com prazer e satisfação, gostando das atividades executadas e estando motivado para ir à empresa todos os dias*. Seguem-se três aspectos que caracterizam QVT na opinião de pelo menos 9% dos participantes: *ter remuneração adequada*; *ter bom relacionamento com os colegas e gestores* e *haver preocupação da empresa pela saúde do colaborador*. Enquanto isso, ao se observar a frequência à questão de respostas múltiplas, QVT representa, em primeiro lugar, *preocupação pela saúde*, opção sinalizada por 48,5% dos pesquisados. Em segundo lugar, na opinião de 44,3%, é *poder contar com bons benefícios*, seguindo-se *remuneração adequada*, ponto de vista de 43,1% dos participantes.

O QUE É "QVT"? Comparação de 2 Questões - Ranking da maior para a menor frequência

QUESTÃO RESPOSTAS MÚLTIPLAS

Preocupação pela saúde
Bons benefícios
Remuneração adequada
Oportunidades de crescimento
Horário de trabalho adequado
Equilíbrio entre trabalho e lazer
Espírito de união
Superior se preocupar
Ser ouvido
Ginástica laboral
Orgulho pelo trabalho
Ergonomia
Palestras e treinamentos
Segurança de emprego
Ser elogiado
Receber informações
Ausência de preconceitos
Responsabilidade social

QUESTÃO ABERTA

Bom ambiente / condições adequadas
Trabalhar com prazer / sentir-se bem
Remuneração boa / adequada
Bom relacionamento com colegas
Preocupação c/ saúde (plano, cuidados)
Sem sobrecarga / ter horário adequado
Ter bons benefícios
Haver preocupação com a segurança
Oportunidades de crescimento
Espírito de equipe / união / cooperação
Equilíbrio vida profissional e pessoal
Ter bons (adequados) equipamentos
Ser reconhecido
Sentir-se valorizado
Ter liberdade de expressão / ser ouvido
Haver preocupação com o bem-estar
Ter cursos / treinamentos / palestras
Oferecer boa / adequada alimentação
Haver preocupação com a ergonomia
Ginástica laboral / alongamentos

Os resultados mostrados nos dois gráficos são reapresentados de outra forma no diagrama anterior, no qual se compara a posição dos fatores mais representativos da QVT entre as duas questões avaliadas, uma de respostas múltiplas e outra de livre expressão do pesquisado. Disso se constata:

- 1) nas duas abordagens, QVT se mostra estritamente vinculada a uma preocupação da empresa pela saúde; à disponibilização de benefícios; a uma remuneração adequada; a oportunidades de crescimento; a um ritmo de trabalho compatível, sem pressão (excessiva) ou sobrecarga de atividades e a poder trabalhar com satisfação e orgulho, sentindo-se bem;
- 2) mais do que isso, QVT associa-se a um bom ambiente, onde haja condições adequadas de trabalho (uma vez que este fator foi o mais citado na questão aberta, embora não tenha sido colocado como opção na questão de respostas múltiplas);
- 3) QVT igualmente tem forte vínculo com equilíbrio entre trabalho e lazer (ou vida profissional e pessoal) e com um bom relacionamento entre colegas e gestores, espírito de equipe / união / cooperação;
- 4) enquanto isso, o fator “o superior imediato se preocupar pelas pessoas”, assinalado por um de cada quatro pesquisados como importante para a Qualidade de Vida no Trabalho, não aparece entre os mais frequentes nas respostas dissertativas, algo semelhante ocorrendo com os fatores recebimento de informações sobre a empresa; ausência de preconceitos e responsabilidade social da empresa.

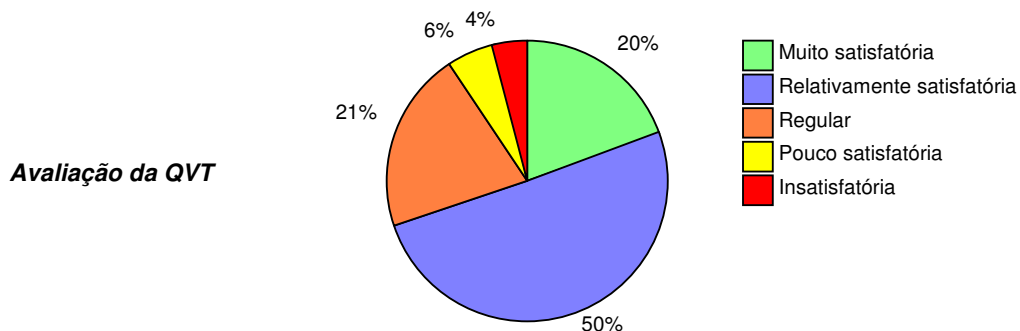
Segmentação dos Resultados

Analisando-se a questão de respostas múltiplas “o que é QVT?” de forma segmentada, constata-se:

- 1) enquanto para o grupo gerencial o que mais caracteriza QVT é o equilíbrio entre trabalho e lazer, para o grupo operacional é a preocupação pela saúde, fator que para o gerencial é o segundo mais influente. Enquanto isso, bons benefícios constituem o segundo fator característico da QVT para o operacional, sendo este o sexto mais influente para o gerencial;
- 2) pela escolaridade: para quem tem pós-graduação, QVT é acima de tudo equilíbrio entre trabalho e lazer (fator segundo colocado para quem tem superior completo, sendo que para estes remuneração adequada é o primeiro); bons benefícios é o fator que mais determina a QVT entre os que possuem nível médio completo; enquanto para todos os demais segmentos de escolaridade o fator número 1 para definir QVT é preocupação pela saúde;
- 3) por tempo de serviço, para quem tem menos de um ano de empresa QVT se vincula acima de tudo a oportunidades de crescimento, o que demonstra ser autêntico, uma vez que se trata de pessoas em início de carreira. A seguir, na faixa de 1 a 20 anos de serviço, o principal vínculo da QVT é a preocupação pela saúde (o horário de trabalho é tão importante quanto a saúde para quem atua na empresa há um período de 6 a 10 anos). Já os pesquisados com mais de 20 anos de empresa têm em bons benefícios o conceito que melhor define QVT;
- 4) na segmentação por sexo, bons benefícios são a maior característica da QVT para pesquisados do sexo masculino e, preocupação pela saúde, para os do sexo feminino.

2.2. Avaliação da QVT pelos Pesquisados

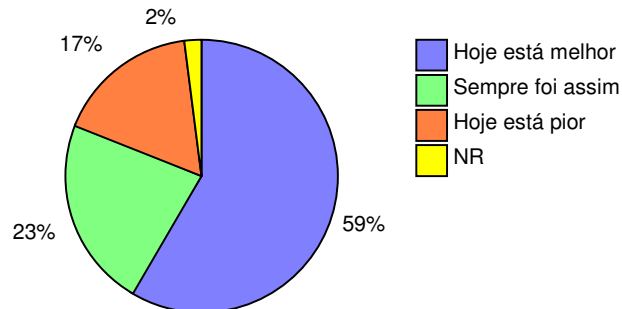
Um de cada cinco pesquisados avalia a QVT da própria empresa como *muito satisfatória* e, um de cada dois, como *relativamente satisfatória* : ver gráfico abaixo, que também demonstra que a QVT é *insatisfatória* para 4% dos pesquisados. Adotando escala de satisfação 0% a 100%⁵, a QVT foi avaliada com índice 67,9%, *relativamente satisfatório* . Entre as 16 empresas participantes da pesquisa, esse índice varia de 56,3% a 75,5%.



⁵ Usando como critério: *insatisfatória* = 0%, *pouco satisfatória* = 25%, *regular* = 50%, *relativamente satisfatória* = 75% e *muito satisfatória* = 100%.

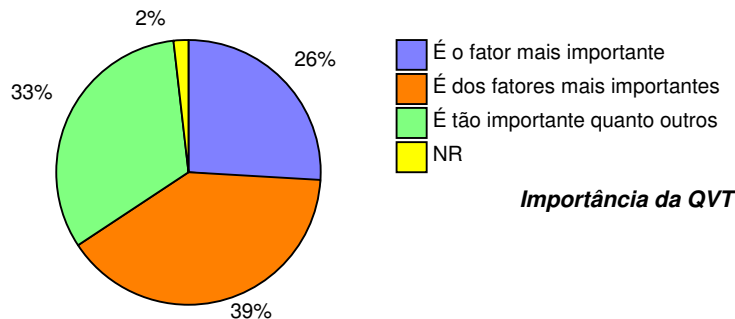
Um resultado que surpreende - ver gráfico abaixo - é o fato de 59% dos participantes julgarem a QVT da própria empresa *hoje melhor do que há alguns anos* - e apenas 17% crerem que *a QVT hoje está pior*. Isso decorre de um fato importante: as empresas participantes deste estudo estão engajadas no monitoramento e ações de melhoria do clima organizacional, pois, em média, cada uma destas já executou quatro pesquisas, em geral uma a cada ano.

Dentro da sua empresa, em relação há alguns anos, você considera que a QVT...



Importância da QVT

Na opinião de 26% dos pesquisados, ter Qualidade de Vida no Trabalho é o fator mais importante. Já do ponto de vista de 39%, é um dos fatores mais importantes, ao passo que um de cada três pesquisados acredita que QVT é fator tão importante quanto outros (ver gráfico abaixo).



Importância da QVT

Àqueles que sinalizaram que QVT é um dos fatores mais importantes ou tão importante quanto outros, solicitou-se que relacionassem os demais fatores importantes. Em média, cada pesquisado descreveu 1,1 fator, estando os de maior frequência relacionados abaixo. O primeiro deles: *remuneração boa / adequada*, apontada por 17,0% dos participantes da pesquisa. A seguir consta *reconhecimento*, para 8,5% dos pesquisados. Observando estes e os demais fatores descritos, nota-se que são basicamente os mesmos elencados pelos respondentes como sendo os abrangidos pela QVT. Em suma, ao se falar em QVT, nos fatores englobados por esta, e nos fatores que efetivamente influenciam o trabalho dos colaboradores, trata-se, na visão dos pesquisados, das mesmas variáveis, o que demonstra a necessidade de as empresas darem atenção e atuarem sobre múltiplos fatores e dimensões vinculados ao ambiente de trabalho e ao ser humano.

Outros Fatores Importantes	% dos Pesq.
Remuneração boa / adequada	17,0
Reconhecimento	8,5
Oportunidades de crescimento	6,7
Treinamento / cursos / capacitação	5,3
Benefícios	5,1
Bom relacionamento / coleguismo	3,8
Espírito de equipe / união	3,6
Ambiente de trabalho adequado	3,5
Saúde	3,1
Segurança no trabalho	3,0
Valorização	2,2
Satisfação naquilo que se faz	2,1
Bons equipamentos / ferramentas	2,0
Vida familiar	1,9
Respeito entre colegas	1,7
Estabilidade / garantia de emprego	1,6
Oportunidade de dar opiniões / sugestões	1,5
Equilíbrio entre trabalho e família	1,4

2.3. O Que Fazer para Melhorar a QVT

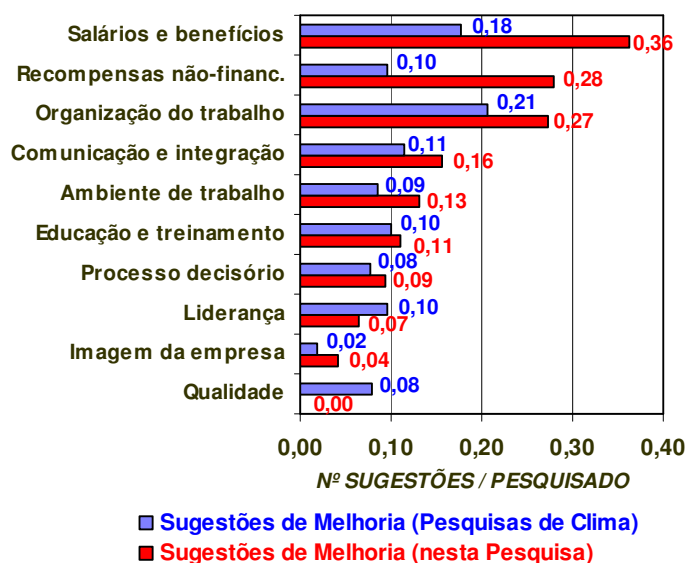
Em média, cada pesquisado apresentou 1,5 sugestões relativas ao que a respectiva empresa deve fazer para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho. Na tabela abaixo estão listadas as ações de maior frequência. Os itens *melhorar / adequar os salários; ter mais cursos / treinamentos / palestras* e *ter / melhorar a ginástica laboral* foram citados mais de 50 vezes cada um. Embora a maioria das ações sugeridas corresponda a fatores que mais caracterizam a QVT - e por isso a melhoria está na dependência de se atuar exatamente em toda sua abrangência, em várias dimensões -, nota-se que algumas ações mais frequentemente citadas não estão entre o que mais se vincula a QVT, sendo o caso de *ter / melhorar a ginástica laboral; implantar / reavaliar o plano de carreira; melhorar a alimentação / refeitório* e *contratar mais funcionários*.

O Que Fazer para Melhorar QVT...	Nº Citações
Melhorar / adequar os salários	68
Ter mais cursos / treinamentos / palestras	60
Ter / melhorar ginástica laboral	54
Dar oportunidade de crescimento aos funcionários	44
Ouvir mais o colaborador / poder expor as ideias	42
Melhorar / adequar / igualar os benefícios	30
Ter espírito de equipe / união / coleguismo	30
Implantar / reavaliar o plano de carreira (cargos e salários)	24
Melhorar a alimentação / refeitório	23
Melhorar a comunicação	22
Melhorar a ergonomia	21
Contratar mais funcionários	21
Se preocupar com a saúde dos funcionários	19
Valorizar mais os funcionários	18
Reconhecer mais o funcionário	16
Adequar a quantidade de trabalho (não sobrecarregar)	16
Flexibilizar horários de trabalho	15

Comparação com Pesquisas de Clima Organizacional

Comparando o conjunto de sugestões de melhoria da QVT descritas pelos participantes desta pesquisa com as levantadas nas pesquisas de clima organizacional, conclui-se que (ver o gráfico abaixo):

SUGESTÕES DE MELHORIA: ESTA x PESQUISAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL



- 1) há mais sugestões de melhoria nesta do que nas demais pesquisas: média de 1,5 sugestões por pesquisado nesta avaliação e de 1,0 nas pesquisas de clima organizacional (média de todas as pesquisas já realizadas pela Fornasier);
- 2) na atual pesquisa, as dimensões salários e benefícios e recompensas não-financeiras foram as de maior frequência de sugestões de melhoria (média de 0,36 sugestões por pesquisado em salários e benefícios e 0,28 em recompensas não-financeiras);
- 3) também são estas as duas dimensões de maior diferença com as pesquisas de clima organizacional, com o número de sugestões mais do que o dobro do computado naquelas;
- 4) na dimensão liderança, há proporcionalmente menos sugestões de melhoria nesta do que nas pesquisas de clima interno.

Comparação “Sugestões de Melhoria” x “Conceito de QVT” (pelas palavras + citadas)

Verificou-se o número de vezes que cada palavra foi citada tanto na conceituação quanto na proposição de sugestões de melhoria da QVT. Boa parte das palavras mais citadas como conceito também foi enfatizada como ações de melhoria esperadas. É o caso das palavras *ambiente, benefícios, ergonomia, espaço, oportuna-*

des e remuneração, entre outras, todas referidas por pelo menos um em cada 25 pesquisados. No entanto, nos concentramos em identificar os maiores “gaps” entre as ações esperadas e o conceito (de QVT). A tabela abaixo apresenta a lista dessas palavras, do que se infere:

- 1) aspectos de “desenvolvimento”, pessoal ou profissional, foram pouco referidos no conceito de QVT, entretanto as palavras “treinamento(s)”, “palestra(s)” e “curso(s)” estão entre as mais citadas como sugestões de melhoria;
- 2) enquanto os verbos mais presentes na conceituação de QVT são “poder, realizar, sentir e fazer”, os mais referidos entre as sugestões de melhoria foram “melhorar, investir, incentivar, oferecer, ouvir, proporcionar e promover”;
- 3) note-se a expectativa forte (no conceito de QVT) ligada à emoção em palavras como: relacionamento, sentir, motivação, família, prazer, harmonia, respeito. No que se refere “ao que fazer”, os pesquisados não enfatizaram o aspecto emotivo, mas sim ações, e sobretudo ações de iniciativa da empresa, numa postura um tanto paternalista. É o caso de “investir, oferecer, proporcionar...”. - Contextos em que foi citado o verbo sentir: “sentir-se bem no ambiente de trabalho”; “sentir-se seguro”; “sentir-se valorizado”;
- 4) a palavra “equilíbrio”, citada como conceito uma vez em cada 32 pesquisados, tem contrapartida em “sobrecarga”, na verdade, não haver sobrecarga de trabalho, referida por um de cada 38 pesquisados.

Palavras mais citadas e que diferenciam o “conceito” e “o que fazer” em “QVT”	CONCEITO	ÍNDICE*	O QUE FAZER	ÍNDICE*
		Condições	10	Melhorar
	Físico / física(s)	15	Ginástica	15
	Poder	15	Investir	17
	Realizar (realizado)	15	Plano(s)	19
	Relacionamento	16	Treinamento(s)	20
	Segurança	17	Incentivo (ar)	23
	Sentir	19	Oferecer	29
	Motivação	23	Ouvir	31
	Fazer	27	Palestra(s)	32
	Família	29	Comunicação	34
	Equilíbrio	32	Proporcionar	34
	Prazer	32	Curso(s)	35
	Harmonia	34	Sobrecarga (regar)	38
	Respeito	34	Promover	45

* A cada quantos pesquisados a palavra é citada

Outros Resultados

Algumas palavras são mais frequentemente citadas, e por pelo menos 10% dos pesquisados, por pesquisados de uma empresa em específico, sendo o caso de: *ginástica laboral, ouvir, investir, saúde, plano, benefício e remuneração*. O número de sugestões de melhoria da QVT por pesquisado variou de 1,0 a 2,5 entre as empresas, havendo baixa correlação linear (coeficiente -0,29) com o índice de satisfação. Significa dizer: quanto menor o nível de satisfação pela QVT, há alguma tendência de os pesquisados apresentarem mais sugestões de melhoria (o que seria de se esperar).

3. CONCLUSÕES

Buscou-se aprofundar o entendimento sobre este tema através de pesquisa específica pelo fato de os itens que abordam QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) permanecerem prioritários ainda que as empresas sigam monitorando e implementando ações de melhoria ano após ano. A participação de 808 colaboradores, de 16 empresas pertencentes a distintos setores - indústria, comércio e serviços -, confere representatividade aos dados levantados. Analisou-se precipuamente o conceito de QVT do ponto de vista dos pesquisados e ações sugeridas por estes às respectivas empresas, buscando um melhor contexto no tocante ao tema em pauta. Com base nos dados coletados, conclui-se:

- 1) o caráter abrangente da QVT apregoado pela literatura, com fundamentação em aspectos biológicos, psicológicos, sociológicos e organizacionais, entre outros, é compartilhado com as concepções dos colaboradores pesquisados (“é um tema muito amplo e subjetivo”, ponderou um pesquisado; “qualidade de vida engloba muitos fatores”, disse outro; “caracteriza-se pelo equilíbrio entre diversos fatores”, ressaltou um terceiro; “é um conceito abrangente”, arrematou outro participante);
- 2) numa livre conceituação, QVT vincula-se acima de tudo a um ambiente adequado de trabalho, onde o colaborador possa desempenhar suas funções confortavelmente;
- 3) em grande parte, Qualidade de Vida no Trabalho tem forte componente emocional, ligando-se às sensações: ao sentir-se bem, ao sentir-se reconhecido e valorizado; ao sentir-se motivado; sendo esta basicamente a segunda característica da QVT. Percebe-se, contudo, um contraste na listagem de ações

sugeridas pelos pesquisados para melhoria da QVT, as quais na sua maioria são “concretas”, “materiais”, como as ligadas a recompensas financeiras, enquanto as “abstratas”, como as que promovem a participação e o espírito de equipe, aparecem em menor profusão;

- 4) remuneração e benefícios também estão entre as principais características da QVT. Em nível equivalente encontram-se a preocupação pela saúde do funcionário e a busca de um ambiente de boa convivência entre as pessoas, onde haja união e cooperação;*
- 5) opiniões isoladas caracterizam Qualidade de Vida no Trabalho como: “estar bem consigo mesmo”; “é se orgulhar da empresa em que se trabalha”; “são momentos de alegria sem stress”; “é ter a vontade e o prazer em vir trabalhar”; “ter condições de desenvolvimento humano”; “é um conjunto de fatores que convergem para o desenvolvimento profissional”; “é investir na formação de talentos humanos”;*
- 6) na segmentação de resultados da questão conceitual de múltipla escolha, algumas diferenças se destacam: a) quanto à escolaridade, o que mais caracteriza QVT é equilíbrio entre trabalho e lazer para os pós-graduados; remuneração adequada para os que possuem curso superior; bons benefícios para os de nível médio completo e preocupação pela saúde para os dos demais segmentos de escolaridade; b) por tempo de serviço, QVT é sobretudo oportunidades de carreira para os que atuam na empresa há menos de um ano; preocupação pela saúde para os que têm de 1 a 20 anos de empresa e bons benefícios para os que trabalham há mais de 20 anos na organização (para os que têm de 6 a 10 anos de empresa, um horário adequado, sem sobrecarga, é até um pouco mais representativo da QVT do que a preocupação pela saúde);*
- 7) ainda na segmentação de resultados, para o grupo gerencial QVT associa-se principalmente a equilíbrio entre trabalho e lazer e, para o grupo operacional, acima de tudo a preocupação pela saúde, esta última sendo a mesma condição observada para quem é do sexo feminino, enquanto para os pesquisados do sexo masculino QVT se vincula primeiramente a bons benefícios;*
- 8) o maior contingente de pesquisados (metade destes) avalia a QVT das respectivas empresas como relativamente satisfatória - a QVT é muito satisfatória para 20% e insatisfatória na opinião de 4% dos participantes da pesquisa. Os resultados, transformados para a escala percentual de satisfação, indicam índice 67,9% para a Qualidade de Vida no Trabalho, demonstrando a necessidade de continuar buscando melhorias. Considerando que as empresas participantes deste estudo já realizaram, em média, sua quarta pesquisa de clima organizacional, conclui-se que o alcance de QVT efetivamente satisfatória demanda uma caminhada um tanto longa (basta lembrar a abrangência do seu conceito, detalhado acima, o que caracteriza a necessidade de ações envolvendo diversas dimensões);*
- 9) parte das ações de melhoria sugeridas com maior frequência pelos pesquisados no intuito de que as respectivas empresas alcancem um contexto efetivamente satisfatório enquadra-se nos fatores mais representativos da QVT, tendo sido as de maior frequência: melhorar / adequar os salários; estimular oportunidades de crescimento; ouvir mais o colaborador / poder expor ideias; melhorar / adequar / igualar os benefícios e ter espírito de equipe / união / coleguismo. Outras de maior frequência também caracterizam a QVT, embora com vínculo um pouco menos acentuado: ter mais cursos / treinamentos / palestras (com ênfase em saúde); ter / melhorar ginástica laboral; implantar / reavaliar o plano de carreira e melhorar a alimentação / refeitório;*
- 10) tabuladas segundo as dimensões de clima organizacional, as sugestões mais frequentes relacionam-se a salários e benefícios, com uma média de 0,36 sugestões por pesquisado quanto a esta dimensão. Recompensas não-financeiras é a segunda dimensão com maior frequência de sugestões para melhoria da QVT. Em ambas a média de sugestões per capita é mais do que o dobro da constatada nas pesquisas de clima organizacional. Assim, evidencia-se um contraste: embora conceitualmente QVT se caracterize precipuamente por boas condições de trabalho e pela emoção / satisfação pelo trabalho realizado e por sentir-se bem, os colaboradores crêem que as primeiras ações para melhorar a QVT devam ser voltadas para as recompensas, financeiras e não-financeiras (quanto a isso, um pesquisado afirmou que “não existe qualidade de vida sem dinheiro”);*
- 11) nota-se certo paternalismo por parte do pesquisado, numa postura de considerar que Qualidade de Vida no Trabalho depende basicamente da forma de gestão da empresa e do que esta concede aos seus funcionários, já que grande parte das sugestões apresentadas envolve ações como melhorar, investir, incentivar, oferecer, ouvir, proporcionar, promover... São poucas as ações propostas que não demandam esforço da organização, havendo citações insólitas como: “continuar no mesmo caminho”; “continuar melhorando”; “a qualidade de vida está ótima”;*
- 12) e QVT é mesmo entendida, consciente ou inconscientemente, como de responsabilidade essencialmente da empresa, e não tanto das lideranças, pois sua conceituação e ações pouco referem estas.*

Naturalmente, a concepção do que seja Qualidade de Vida no Trabalho e as ações de melhoria percebidas como necessárias variam de uma organização para outra. Em decorrência, cada empresa participante da pesquisa receberá os respectivos resultados tabulados, a partir dos quais se recomenda que implemente ações. A todos, desejamos sucesso nessa busca por mais Qualidade de Vida!