

Temas Emergentes e Urgentes em Administração

Marisa Claudia Jacometo Durante



Temas Emergentes e Urgentes em Administração

Marisa Claudia Jacometo Durante



2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Natália Sandrini de Azevedo

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

T278 Temas emergentes e urgentes em administração [recurso eletrônico]
/ Organizadora Marisa Claudia Jacometo Durante. – Ponta
Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-65-86002-73-7
 DOI 10.22533/at.ed.737200604

1. Administração de empresas. 2. Cultura organizacional.
3. Estrutura organizacional. I. Durante, Marisa Claudia Jacometo.

CDD 658.4

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Este livro originou-se dos artigos científicos produzidos pelos formandos do curso de Administração, 2019/2, da Faculdade La Salle de Lucas do Rio Verde – MT, como requisito parcial para conclusão do curso. Todos eles sob a orientação da professora Dr^a. Marisa Claudia Jacometo Durante.

O título da obra “Temas Emergentes e Urgentes em Administração” demonstra a essência de seu conteúdo, trazendo para discussão o ambiente organizacional e o papel da gestão no atual contexto.

Desejo uma excelente leitura e que as informações e resultados das pesquisas sejam utilizadas de forma efetiva!

Professora Dr^a. Marisa Claudia Jacometo Durante

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A PERCEPÇÃO DO COLABORADOR SOBRE O PROCESSO DE FUSÃO: ESTUDO DE CASO NO SEGMENTO AGRONEGÓCIO	
Lillian Juliana Tavares Karina Raquel Cucolotto Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006041	
CAPÍTULO 2	16
BEM-ESTAR SUBJETIVO: UM ESTUDO DE CASO NA COOPERATIVA DE CRÉDITO SICREDI OURO VERDE MT, AGÊNCIA JARDIM DAS PALMEIRAS	
Eloisa Vendruscolo Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006042	
CAPÍTULO 3	35
GESTÃO DE PESSOAS NAS PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO EM LUCAS DO RIO VERDE – MT	
Danielly Martins Zanquetin Taisa Barreto de Sousa Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006043	
CAPÍTULO 4	52
MOBILIDADE ACADÊMICA E AS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE CASO NA FACULDADE LA SALLE	
Letícia Bruniere Secco Nathália Zanella Kirst Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006044	
CAPÍTULO 5	70
O IMPACTO DA EMPRESA BRF S.A. NA SAUDE, ECONOMIA E EDUCAÇÃO: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE	
Eduardo Zucco Gobbi João Pedro Zanella Kirst Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006045	
CAPÍTULO 6	85
PROCESSO DE SUCESSÃO FAMILIAR EM PROPRIEDADES RURAIS DO MUNICÍPIO DE LUCAS DO RIO VERDE-MT	
Larissa Lawisch Cargnelutti Marisa Claudia Jacometo Durante	
DOI 10.22533/at.ed.7372006046	
CAPÍTULO 7	109
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O PAPEL DAS EMPRESAS DO SEGMENTO BANCÁRIO NESSE PROCESSO	
Fabiana Selzlein Manoel José Silva Luz	

Marisa Claudia Jacometo Durante

DOI 10.22533/at.ed.7372006047

CAPÍTULO 8 128

TRABALHO DE CURSO: PERCEPÇÃO DOS FORMANDOS SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PARA A
FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

Gustavo Guilherme Wagner

Valéria Moura Pereira

Marisa Claudia Jacometo Durante

DOI 10.22533/at.ed.7372006048

SOBRE A ORGANIZADORA..... 147

ÍNDICE REMISSIVO 148

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O PAPEL DAS EMPRESAS DO SEGMENTO BANCÁRIO NESSE PROCESSO

Data de aceite: 19/03/2020

Fabiana Selzlein

Artigo entregue como requisito para conclusão do TC II, no 8º semestre do curso de Administração, na Faculdade La Salle, 2019.

E-mail: fabiana_selzlein@hotmail.com

Manoel José Silva Luz

Artigo entregue como requisito para conclusão do TC II, no 8º semestre do curso de Administração, na Faculdade La Salle, 2019.

E-mail: manoelsilva.adm17@gmail.com

Marisa Claudia Jacometo Durante

Doutora em Educação. Professora orientadora do artigo. E-mail: marisa@marisajacometo.com.br
<http://lattes.cnpq.br/9315480975623732>

RESUMO: Quando falamos em qualidade de vida no trabalho (QVT) estamos referindo desde o foco médico da ausência de doenças da pessoa até as exigências de recursos como ginástica laboral, programa de valorização e reconhecimento dos funcionários, entre outros. Sendo assim, quando comparamos qualidade de vida com qualidade de vida no trabalho, podemos observar que uma se torna condição importante para a outra. Assim, o estudo tem por objetivo geral identificar a percepção dos funcionários do Banco da Amazônia com

relação a efetividade do programa de qualidade de vida no trabalho. Os objetivos específicos são: a) Analisar o projeto de QVT do Banco da Amazônia, b) Identificar a percepção dos funcionários sobre a QVT no Banco da Amazônia; c) Comparar o programa com a percepção dos funcionários. Para tanto, foi aplicado um questionário com 25 perguntas, através do Google Forms, para 10 funcionários do Banco da Amazônia, onde os principais resultados apontam que todos os projetos estão dentro da proposta maior, ou seja, do Programa de QVT, porém, os funcionários não percebem dessa maneira. É possível inferir que, no momento, a percepção dos funcionários sobre os projetos de QVT não está de acordo com a proposta maior que é o Programa de QVT Vivavida.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho. Bem-Estar. Segmento Bancário.

QUALITY OF LIFE AT WORK: THE ROLE OF BANKING COMPANIES IN THIS PROCESS

ABSTRACT: When we talk about quality of life at work (QWL) we are referring from the medical focus of the absence of illnesses of the person to the demands of resources such as gymnastics at work, an employee appreciation and recognition program, among others. Therefore, when we

compare quality of life with quality of life at work, we can see that one becomes an important condition for the other. Thus, the study aims to identify the perception of Banco da Amazônia employees regarding the effectiveness of the quality of life at work program. The specific objectives are: a) To analyze the Banco da Amazônia's QVT project, b) To identify the employees' perception of QVT at Banco da Amazônia; c) Compare the program with the employees' perception. To this end, a questionnaire with 25 questions was applied, through Google Forms, to 10 employees of Banco da Amazônia, where the main results indicate that all projects are within the larger proposal, that is, the QVT Program, however, the employees don't see it that way. It is possible to infer that, at the moment, the perception of employees about QVT projects is not in line with the larger proposal, which is the Vivavida QVT Program.

KEYWORDS: Quality of Life at Work. Welfare. Banking Segment.

1 | INTRODUÇÃO

Qualidade de vida pode ser entendida por várias formas, seja ela qualidade de vida, qualidade no atendimento aos clientes e qualidade no processo. Estes, dentre outros, chamam-se de qualidade total, onde tem como objetivo criar uma organização fazendo com que os funcionários trabalhem para fazer dela a melhor no seu ramo. A qualidade de vida aponta as condições de vida de um ser humano que envolve vários fatores como físico, mental, psicológico e emocional, dentre outros. Quando falamos em qualidade de vida no trabalho (QVT) estamos referindo desde o foco médico da ausência de doenças da pessoa até as exigências de recursos como ginástica laboral, programa de valorização e reconhecimento dos funcionários, entre outros. Sendo assim, quando comparamos qualidade de vida com qualidade de vida no trabalho, podemos observar que uma se torna condição importante para a outra.

No Brasil, de acordo com a Previdência Social, publicado em 2018, os casos de afastamento por doenças no trabalho cresceram entre 2005 e 2015, fazendo com que o Brasil se destaque entre os países da América Latina. Tais transtornos como mentais e comportamentais também se destacam como os principais agentes no afastamento do trabalho. Ocorrências depressivas geraram 43,3 mil auxílios-doença em 2017, tornando a 10^a doença com maior afastamento no ano.

Essas estatísticas são reflexos da situação que a sociedade se encontra, que contribui para o surgimento de transtornos mentais como a depressão e ansiedade, doenças que podem ocorrer de forma genética, fisiológica e do ambiente. No aspecto deste estudo, optou-se por analisar a questão do ambiente, especificamente do ambiente de trabalho, nessa mesma linha o segmento escolhido foi o bancário.

Dentro do segmento bancário optou-se pelo Banco da Amazônia, possui 120

agências, distribuídas em 09 estados diferentes, Acre, Amapá, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Rondônia, Roraima, São Paulo e Tocantins, incluindo Brasília- DF. O estudo tem como objeto a agência da cidade de Lucas do Rio Verde, a mesma instalada na cidade desde 2004, sempre buscando a modernização tecnológica, expansão da rede de atendimento e foco no cliente, tanto Pessoa Física como Pessoa Jurídica, com 11 funcionários, localizada no Norte do Estado de Mato Grosso a 350 km da capital Cuiabá.

Em 2017 o Banco da Amazônia realizou uma pesquisa de satisfação e motivação no trabalho, visando identificar a percepção dos empregados às ações adotadas em gestão de pessoas para mantê-los capacitados e motivados. A pesquisa teve com foco indicar a satisfação e insatisfação dos colaboradores através da Qualidade de vida no Banco. Tendo como resultado, insatisfeito e muito insatisfeito 43,1%, satisfeito e muito satisfeito 56,9% dos entrevistados. São 10 programas oferecido pela instituição, os mais conhecidos foram, Corredores em Ação, Programa Ver-o-Peso e Programa de Valorização e Reconhecimento (PRV), a mesma pesquisa apontou resultados referente a quantidade de conhecimento dos programas, onde se destacou que os funcionários conhecem de 1 á 3 programas e de 4 á 6 programas.

Após esse breve contexto, o presente estudo de caso, tem por problema de pesquisa: qual a percepção dos funcionários do Banco da Amazônia sobre a efetividade do programa de QVT. Tem-se como objetivo geral identificar a percepção dos funcionários com relação a efetividade do programa qualidade de vida no trabalho.

Os objetivos específicos são: a) Analisar o projeto de QVT do Banco da Amazônia, b) Identificar a percepção dos funcionários sobre a QVT no Banco da Amazônia; c) Comparar o programa com a percepção dos funcionários.

Justifica-se o interesse em descrever o tema a partir da experiência de um dos pesquisadores e também pelos índices divulgados pela Organização Mundial da Saúde, onde buscou compreender, porque os diagnósticos das doenças atingem diretamente os funcionários no ambiente de trabalho. Observando o cenário, o tema se caracteriza importante por se tratar de uma empresa que já possui um programa de QVT, a importância está em entender a efetividade desse programa, e a percepção que os funcionários têm dos resultados, compreender se o objetivo da empresa está sendo alcançado, e para os funcionários tomarem conhecimento da proposta do programa.

2 | REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

O interesse pela QVT data de mais de meio século, o termo começou a ser usado na década de 50, na Inglaterra, quando Eric Trist e colaboradores, do *Tavistock Institute*, realizaram estudos das relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, desenvolvendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho que objetivava amainar o sofrimento da vida dos trabalhadores, a partir da reestruturação das tarefas (FERNANDES, 1996).

Contudo, somente na década de 60 que o interesse pela QVT retomou, com o desenvolvimento de melhorias através de estudos para melhor forma de exercer o trabalho, com foco voltado a saúde dos funcionários e bem-estar de todos na organização (BÚRIGO, 1997).

O termo QVT só foi introduzido, publicamente, no início da década de 70 pelo professor Lousi Davis (apud CHIAVENATO, 2014, p. 419) quando desenvolvia um projeto sobre desempenho de cargos. Para ele, o conceito de QVT refere-se à “preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades” (CHIAVENATO, 2014, p.419).

A QVT realmente surgiu nos anos 70, quando criou-se nos Estados Unidos os centros de estudos sobre QVT, onde desenvolveu projetos voltados para o melhoramento da área (SAMPAIO, 2004).

Somente a partir dos anos 80 alguns estudos começaram a ser realizados no território nacional, muitos influenciados, ainda, pelos modelos estrangeiros, com destaque para a Embrapa, em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais (BÚRIGO, 1997).

O conceito de QVT, tem a ver com um conjunto de ações implementadas no ambiente organizacional, que objetiva em empregar melhorias ao dia a dia dos colaboradores, para gerar mais produtividade e um clima de satisfação por parte de cada funcionário. Feigenbaum (1994) entende que QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram profundamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações.

Fernandes (1996) define QVT como a gestão dinâmica circunstancial de condições sociopsicológicas, tecnológicas e físicos que representam a produtividade e o bem-estar no do trabalhadores, afetando na cultura e no clima organizacional.

A QVT, criada na abordagem comportamental, é vista como a humanização no trabalho, na proporção em que viabiliza o bem-estar e a participação dos funcionários nos meios decisórios. As práticas foram impulsionadas por imposições

da sociedade, em relação, ao aumento das preocupações com os direitos civis e à responsabilidade social das empresas (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2017).

A QVT busca o envolvimento das pessoas com o trabalho e a organização, tendo como objetivo o bem-estar, a integração e a participação do trabalhador com os objetivos eficácia da empresa, gerando uma melhor qualidade e maior produtividade.

Gil (2001, p. 275) descreve o objetivo da QVT:

Os programas de qualidade de vida no trabalho têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, mediante maior grau de responsabilidade e de autonomia no trabalho, recebimento mais constante de feedback sobre o desempenho, maior variedade e adequação de tarefas e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Com o passar dos anos o termo QVT vem ganhando mais reconhecimento e estudos científicos que buscam formas para que o indivíduo se sinta melhor em seu ambiente de trabalho. No Brasil, não é diferente, muitos empresários e administradores passaram a buscar e se interessar pelo tema, por promover maior satisfação do empregado e sua produtividade (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Tendo em vista os aspectos apresentados sobre a origem da QVT, observa-se que está relacionado ao nível de satisfação dos funcionários, tendo em conjunto o ambiente corporativo e suas atividades exercidas. Ou seja, se um colaborador está satisfeito com a empresa que ele trabalha, o mesmo acaba se tornando mais motivado, saudável, inovador e criativo.

2.2 Escolas de Qualidade de Vida no Trabalho

Limongi-França (2004, p.24) destaca, “a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida encerra escolhas de bem-estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto por gestores como por usuários de ações de qualidade de vida na empresa”. A autora propõe agrupar as dimensões sobre o tema QVT em Escolas do Pensamento. As Escolas do Pensamento propostas são: Socioeconômica, Organizacional e Condição Humana no Trabalho (2004).

Com relação à Escola Socioeconômica, podemos destacar a análise das relações de trabalho no mundo globalizado e seus paradoxos. A cidadania, responsabilidade social, igualdade, preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável passam a fazer parte do contexto da empresa e a sua relação com o trabalhador (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A Escola Organizacional é formada por um extenso grupo de aporte sob uma perspectiva organizacional referente à competência, estratégia, cultura e talento. Deste grupo podem-se ressaltar as seguintes características: expansão de

processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal; política de gestão de pessoas – valorização e capacitação; marketing – imagem corporativa; tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer e esporte; risco e desafio como fatores de motivação e comprometimento (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Por fim, a Escola Condição Humana no Trabalho evidencia que a pessoa é um ente biopsicossocial, que tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais e que estes motivos “são fundamentais para a explicação da saúde e da doença da sociedade moderna” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 28).

Limongi-França considera que as Escolas de Pensamento em QVT, as quais integraram e localizaram as demandas de qualidade de vida dentro das empresas, podem vir a ser um avanço importante em direção à consolidação de uma nova competência gerencial identificada em QVT (2004).

2.3 Dimensões da QVT Propostas por Walton

Outra leitura sobre QVT a ser focada, parte de Walton que foi o primeiro autor norte-americano a fundamentar, um conjunto de critérios “sob a óptica organizacional, iniciando importante linha de pesquisa de satisfação em qualidade de vida no trabalho” (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.32).

O modelo teórico proposto por Walton é composto por oito critérios básicos sobre QVT, que incluem: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade imediatas para desenvolver e usar capacidades humanas, oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego, integração social e constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do indivíduo e relevância social do trabalho (apud CHIAVENATO, 2014).

1. Compensação justa e adequada: está relacionada à remuneração, se é compatível com trabalho realizado;
2. Condições de trabalho: compreende a jornada de trabalho e o ambiente físico se é seguro e saudável onde o trabalhador está inserido;
3. Oportunidades imediatas para desenvolver e usar capacidades humanas: está relacionado com as oportunidades que o trabalhador possui de desenvolver suas aptidões;
4. Oportunidades futuras para o crescimento contínuo e a garantia de emprego: se a empresa oferece perspectiva de crescimento e desenvolvimento;
5. Integração social: visa a integração dos trabalhadores de forma social e a ausência de diferenças;
6. Constitucionalismo na organização: direitos dos trabalhadores cumpridos na instituição;
7. Trabalho e espaço total na vida do indivíduo: deve haver um equilíbrio entre

a vida social do empregado e a vida no trabalho; e

8. Relevância social do trabalho: a percepção do trabalhador em relação ao dever social da instituição (apud CHIAVENATO, 2014).

Em geral, QVT é entendida como um instrumento que objetiva tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e aumentar os níveis de bem-estar e motivação dos colaboradores.

2.4 Programas de Qualidade de Vida no Trabalho

Para Chiavenato (2014, p.426) os programas de QVT geralmente são adotados por empresas que se “preocupam com o bem-estar de seus funcionários, que querem prevenir problemas de saúde, através de exercícios, boa alimentação e monitoramento diário”. Segundo ele existem três elementos que toda empresa deve oferecer para seus funcionários:

Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde.

Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão arterial elevada, tabagismo, obesidade, dieta pobre e estresse. Encorajar os funcionários a mudar estilos de vida, praticando exercícios, aconselhamento, orientação, boa alimentação e monitoramento da saúde.

Nesse cenário, vários autores elaboraram modelos de QVT para serem implementados nas organizações. Nacionalmente, conforme Ferreira, Alves e Tostes (2009), destacam-se o modelo de Walton e o BPSO-96 de Limongi-França.

Limongi-França (1996) revela que para a criação de seu instrumento de pesquisa a visão biopsicossocial e organizacional (BPSO), baseou-se nos conceitos de Walton (1973) que propôs, em sua opinião, o mais completo conjunto de critérios e indicadores de qualidade de vida. Neste sentido, a BPSO de QVT aponta a preocupação com o indivíduo como um todo, adotando uma visão moderna e ampla do conceito de saúde. A saúde não é apenas a ausência de doença, mas também o completo bem-estar biológico, psicológico e social, conforme estabelecido pela Organização Mundial de Saúde nos anos 1980 (ARAÚJO; FURTADO; BRANCO, 2012; LIMONGI-FRANÇA, 2015).

As dimensões da visão biopsicossocial estão organizadas da seguinte forma (LIMONGI-FRANÇA, 1996):

- Dimensão biológica: refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas no decorrer da vida. Está relacionada aos fatores de saúde.
- Dimensão psicológica: referente aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e seu modo de perceber e de se posicionar frente às outras pessoas e a circunstâncias externas.
- Dimensão social: revela fatores socioeconômicos, o papel dos grupos e or-

ganizações sociais, a cultura, as crenças, o meio ambiente e a localização geográfica.

A fim de atender às especificidades da cultura e do ambiente organizacional, Limongi-França (1996) criou a dimensão organizacional, que se refere às questões de imagem corporativa, aos valores e práticas de gestão e aos sistemas de controle, inovação e tecnologia.

Limongi-França (1996) fundamentou-se também no conjunto de indicadores do Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e as categorias de Walton.

De acordo com Limongi-França (1996), o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é um índice está associado ao ciclo social de conferências da Organização das Nações Unidas (ONU) e refere-se à natureza do sentido do desenvolvimento, mais especificamente à satisfação pessoal das pessoas de um país ou região. O IDH é composto pelos seguintes indicadores: alimentação, saúde, seguro de vida, conhecimento, condições de trabalho, segurança contra o crime, lazer, participação econômica, participação cultural e política. Já o Índice de Desenvolvimento Social (IDS) tem como objetivo efetuar o acompanhamento, anualmente, das condições de vida da população do país. Este índice reúne, em um único indicador, três diferentes dimensões do desenvolvimento social: renda, saúde e educação. Assim, conforme Limongi-França (1996), o IDS é composto pelos seguintes critérios: esperança de vida, grau de alfabetização e distribuição de renda.

Limongi-França (2004) conclui que muitas das falhas existentes nos programas de QVT nas empresas podem estar associadas à utilização de conceitos pouco consistentes e fragilmente ligados a toda complexidade biopsicossocial e organizacional da qualidade de vida das pessoas no trabalho.

Os programas de QVT buscam a conciliação entre competitividade e o desenvolvimento humano. Os programas são o compromisso das organizações na valorização de seus profissionais em busca da melhoria da qualidade e maior produtividade. As empresas notaram a importância das pessoas para o bom andamento dos negócios, sendo assim elas estão investindo em programas de QVT.

2.4.1 Programa de qualidade de vida no trabalho do Banco da Amazônia

No ano 2018 o Banco da Amazônia elaborou um programa de qualidade de vida no trabalho denominado “Vivavida” e dentro do mesmo desdobrou em dez projetos: Corredores em Ação, Programa Ver-o-Peso, Programa de Valorização e Reconhecimento (PRV), Programa de Valorização a Diversidade, Programa de Preparação para Aposentadoria, Programa de Educação Financeira, Ginástica Laboral, Viva Mais, CooperAção e Voluntariado (GEPES CQUAV, 2018, Online).

O Programa de QVT Vivavida tem por objetivo alcançar o equilíbrio biopsicossocial dos funcionários e a excelência, através de ações de promoção da saúde e prevenção das doenças, de valorização e reconhecimento, e de melhoria do clima organizacional. Esse conjunto de ações e benefícios foram identificados através de pesquisa de opinião realizadas com os funcionários (GEPES CQUAV, 2018, Online).

O setor GEPES, faz parte do escopo desse Projeto, a reestruturação da GEPES, implantada em janeiro de 2017 na instituição, tendo como objetivo, desenvolver estratégias de gestão de pessoas, gerindo o quadro funcional, selecionando, retendo e administrando talentos, desenvolvendo suas capacitações e planejando a progressão profissional dos empregados da instituição (GEPES CQUAV, 2018, Online).

3 | METODOLOGIA

A pesquisa foi do tipo descritiva, já que foi realizada uma coleta de dados com o objetivo principal de descrever as características dos funcionários do Banco da Amazônia e sua percepção sobre o Programa e projetos de QVT. O artigo apresenta uma abordagem qualitativa. Esse estudo optou pela abordagem indutiva por entender que é a forma mais adequada para responder a problemática em questão e poder chegar a uma conclusão.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário com 9 perguntas para caracterizar o sujeito respondente e 16 perguntas sobre a relevância do programa e projetos de QVT do Banco da Amazônia na vida dos funcionários. Para a elaboração do instrumento de coleta foi utilizado as dimensões de Walton (1973). A aplicação foi através do Google Forms, no período de 04 a 07 de outubro de 2019.

A agência onde o estudo foi aplicado é composto por 11 funcionários, mas 1 é um dos pesquisadores, sendo assim não houve a participação, considerando 10 respondentes, atingindo 100% do público alvo. Os respondentes possuem idades entre 26 e acima de 48 anos.

Foi realizado um pré-teste com 4 pessoas que trabalham na área financeira, mas não no Banco da Amazônia. O pré-teste teve por finalidade a identificação de possíveis dificuldades no preenchimento do instrumento de coleta de dados, onde foi identificado que a pergunta que solicitava a avaliação dos projetos tinha a avaliação de um a cinco e não contemplava a opção não posso opinar, sendo a única correção realizada no instrumento de coleta.

A caracterização do sujeito foi obtida através do formulário aplicado pelo Google Forms e é apresentada nos quadros 01 a 08.

Sexo	Quantidade %
Masculino	60%
Feminino	40%

Quadro 1- Sexo

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Faixa Etária	Quantidade %
18 a 25 anos	-
26 a 36 anos	30%
34 a 41 anos	10%
41 a 48 anos	-
Acima de 48 anos	60%

Quadro 2- Faixa Etária

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Nível de Escolaridade	Quantidade %
Ensino Médio Incompleto	-
Ensino Médio Completo	20%
Ensino Superior Incompleto	20%
Ensino Superior Completo	40%
Pós-Graduado	20%

Quadro 3- Nível de Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Estado Civil	Quantidade %
Solteiro	-
Casado	50%
União Estável	40%
Viúvo	-
Divorciado	10%

Quadro 4- Estado Civil

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Possui	Quantos	Porcentagem
Sim- 70%	1	14,3%
Não- 30%	2	14,3%
	3	57,1%
	4 ou mais	14,3%

Quadro 5- Filhos

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Tempo de trabalho	Quantidade %
Menos de 01 ano	10%
01 a 03 anos	-

04 a 06 anos	30%
07 a 10 anos	10%
Mais de 10 anos	50%

Quadro 6- Tempo de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Departamento	Quantidade %
Gerência Geral	10%
Gerência Adm. e de Atendimento	10%
Gerência de Relacionamento	-
Suporte Operacional	20%
Assistente ADM/ATEND	20%
Assistente Comercial	10%
Assistente Cobrança	20%
Análise de Crédito	10%

Quadro 7- Departamento

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Função	Quantidade %
Operacional	80%
Tático	20%
Estratégico	-

Quadro 8- Função

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

4 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Projeto de QVT

Para analisar o projeto de QVT do Banco da Amazônia utilizou-se da análise de conteúdo de Lawrence Bardin (2010), estabelecendo as categorias apresentadas no quadro 9.

Categoria de Análise	Objetivo	Desdobramento do programa em projetos
Programa Vivavida	Alcançar o equilíbrio biopsicossocial, buscando a excelência da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores através de ações à saúde e prevenção das doenças, dentre outros como ação de valorização, reconhecimento e melhoria no clima organizacional.	Corredores em Ação: Fazer com que os funcionários adotem hábitos mais saudáveis através de atividades esportivas e a valorização a prevenção à doença.
		Programa Ver-o-Peso: Objetivo em ação da educação alimentar, tendo o controle e prevenção a obesidade dos empregados através de parcerias.
		Programa de Valorização e Reconhecimento (PRV): Visa a integração no ambiente de trabalho, à melhoria do clima organizacional, das relações interpessoais, o reconhecimento e a valorização profissional
		Programa de Valorização à Diversidade: Objetiva disseminar as práticas de valorização a diversidade, aceitação e reconhecimento do outro dentro do Banco.
		Programa de Preparação para Aposentadoria: Preparar o colaborar para o desligamento do trabalho através de ações educativas, reflexões sobre a temática da aposentado.
		Programa de Educação Financeira: Orientar os empregados a administrarem de forma responsável e consciente seus rendimentos e bens.
		Ginástica Laboral: Tem como objetivo a prevenção de doenças ocupacionais, como as LER/DORT, redução do estresse e maior integração dos empregados. A atividade é realizada três vezes na semana no Banco.
		Viva Mais: Visa incentivar a prática de atividades físicas para a prevenção das doenças, são disponibilizadas oficinas periódicas.
		CooperAção: É um programa de parcerias entre o Banco da Amazônia e outras entidades promotoras de saúde e educação que ofereçam produtos e/ou serviços que contribuam para a saúde/ bem estar e desenvolvimento profissional dos empregados e seus dependentes.
Voluntariado: Tem como objetivo estimular o trabalho voluntário, o engajamento e a participação dos funcionários, promovendo uma mudança de atitude e de cultura na Organização, através da realização de Campanhas Sociais.		

Quadro 9 - Categorias de análise

Fonte: Intranet do Banco da Amazônia, 2018.

Nota: Informações trabalhadas pelos autores.

Considerando o objetivo do programa Vivavida ser “alcançar o equilíbrio biopsicossocial dos funcionários”, analisou-se cada um dos projetos, com isso, buscou saber se os objetivos estão ou não de acordo com a proposta do programa que visa o bem-estar dos colaboradores, dentro e fora da organização.

Conforme a análise, para o desfecho, considera-se que o objetivo de todos os projetos está dentro da proposta maior, ou seja, de acordo com o Programa de QVT Vivavida, mudando o estilo de vida dos funcionários, incentivando o esporte,

a prevenção de doenças ocupacionais, e a busca de parcerias com entidades que oferecem produtos e serviços para o melhoramento do bem-estar e desenvolvimento pessoal.

4.2 Percepção dos Funcionários Sobre a QVT

Para atender a esse objetivo e identificar a percepção dos funcionários sobre a Qualidade de Vida no Trabalho aplicou-se um questionário onde era possível assinalar a sua percepção. Perguntado se o Banco oferece programas de qualidade de vida, 100% responderam que sim. Quando questionados se conhecem os programas de QVT do Banco a resposta também foi 100%. Desse modo, foi solicitado que indicassem quais projetos conhecem. O resultado apresenta-se no gráfico 1.



Gráfico 1- Quais programas são conhecidos:

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A pesquisa indica que mais da metade dos projetos que o Banco oferece, os funcionários têm conhecimento, tais como Ginástica Laboral foi indicado por 90% dos respondentes, Programa de Valorização e Reconhecimento por 80% dos funcionários e Programa Ver-o-Peso apontados por 80% dos respondentes.

Por outro lado, ainda há a necessidade de divulgar alguns dos outros projetos como Voluntariado, Programa de Valorização à Diversidade, CooperAção e Vivamais, esses programas tiveram menos de 50% percepção, atribuindo uma impressão negativa para o Banco.

Em sequência, a partir dos programas que eles conhecem solicitou-se avaliar o nível de satisfação, para tanto apresenta-se o gráfico 2:

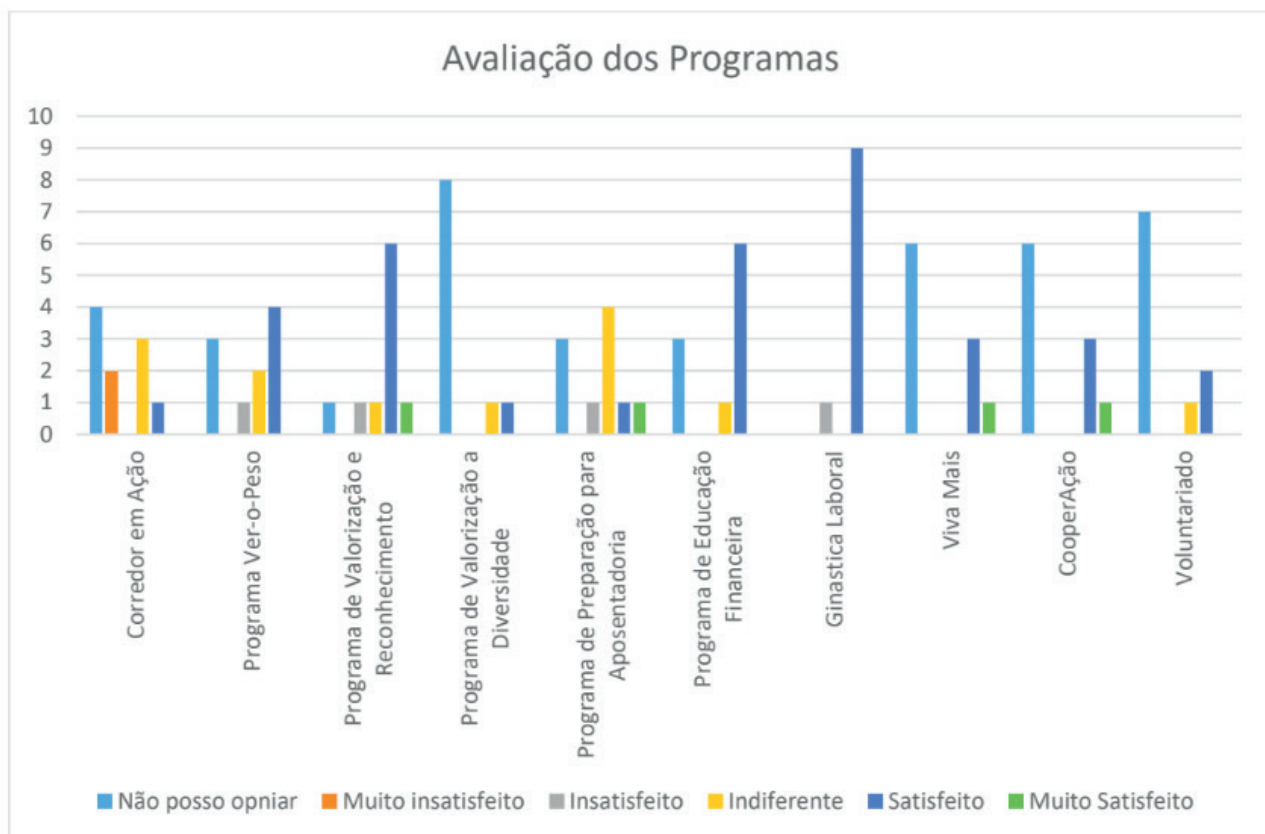


Gráfico 2- Avaliação dos Programas

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Quando perguntado aos funcionários para avaliarem os programas, percebe-se que o projeto com maior índice de aprovação é o Programa de Ginástica Laboral, com 90% de satisfação. O Programa Ginástica Laboral obteve nove respostas como satisfeito e uma como insatisfeito, mas quando perguntado no gráfico 1 quais programas os funcionários conhecem apenas nove votaram que conhecem o programa.

Comparando com a pergunta anterior, somente um respondente disse conhecer o Programa Corredores em Ação, porém no momento de avaliar, outros respondentes o fizeram, aqui infere-se que se somente um respondente conhece o Programa, os demais seriam mais adequados assinalar “não posso opinar”, no entanto apareceram respostas como indiferente. Desse modo, sugere-se ao Banco da Amazônia pesquisar mais profundamente este fator de não conhecer e ser indiferente, o que pode indicar que a pessoa não está muito preocupada com o que o Banco está ofertando aos seus funcionários.

De acordo com o gráfico 2, o Programa de Educação Financeira atinge 60% dos respondentes que se dizem satisfeitos, ou seja, concordam que o projeto é relevante para o desenvolvimento pessoal, dentro e fora da agência bancária. Ainda de acordo com a pesquisa 60% dos respondentes se dizem satisfeitos com o Programa de Valorização e Reconhecimento.

Programa de Valorização a Diversidade, Voluntariado, CooperAção e Viva Mais foram quatro dos dez projetos que o Banco oferece que tiveram uma percepção mais baixa pelos funcionários. Os resultados aqui apresentados, quando analisados com as ações identificadas e descritas no projeto, inferem que a falta de conhecimento e a pouca participação dos funcionários estejam relacionadas a vulnerabilidade na execução do Programa de QVT, com ausência de coordenação geral dentro do Banco.

Na sequência os funcionários do Banco responderam, em uma escala de 1 a 5, o seu nível de satisfação com a QVT, tendo por base as dimensões propostas por Walton, apresentadas no quadro 10:

Perguntas	M. Insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	M. Satisfeito
1- Você está satisfeito(a) com as formas de reconhecimento do banco?	10%	30%	-	60%	-
2- Qual o seu nível de satisfação com as oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela instituição?	-	20%	10%	60%	10%
3- Como você avalia as capacitações ofertadas pelo banco para melhoria do seu desempenho profissional?	-	40%	-	50%	10%
4- Como você avalia as oportunidades de aplicar seus talentos e conhecimento na instituição?	10%	30%	-	60%	-
5- Qual sua percepção quanto a importância de suas atividades laborais para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição?	10%	10%	-	70%	10%
6- Qual o grau de satisfação em relação a sua remuneração salarial?	10%	30%	10%	50%	-
7- Qual o grau de satisfação quanto a oportunidade de trabalho e desenvolvimento pessoal na organização?	10%	30%	10%	50%	-
8- Existe na organização incentivos para qualificações, capacitações e treinamento?	10%	10%	10%	70%	-
9- O ambiente físico da agência proporciona conforto como: (iluminação, temperatura, ergonomia, espaço, organização de materiais) para a execução das tarefas?	-	20%	-	80%	-

10- A sua vida social e pessoal é atrapalhada pelo nível de estresse com o trabalho?		20%	20%	50%	10%
11- O seu trabalho é relevante na vida das pessoas, dentro e das organizações. A tarefa que você desempenha é importante em relação ao todo, ao trabalho coletivo da agência?	-	-	10%	90%	-
12- Frequentemente, recebe retorno (feedback) de superiores a respeito do desempenho na realização de suas tarefas?	10%	20%	10%	60%	-

Quadro 10- Nível de Satisfação com a QVT:

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Analisando o quadro 10, observa-se, na questão 11, grande parte dos entrevistados apontam que o trabalho é relevante na vida das pessoas, dentro e fora do Banco a tarefa que o funcionário desempenha é importante em relação ao todo, ao trabalho coletivo da agência, 90% responderam estarem satisfeitos, indicando que o funcionário se sente parte fundamental do desenvolvimento da organização e apenas 10% responderam ser indiferente.

A pergunta que obteve maior insatisfação se refere às formas de reconhecimento do Banco, 40% responderam que estão insatisfeitos. Entende-se esse resultado como um aspecto preocupante, pois é recomendado que o funcionário mantenha-se motivado para o cargo ao qual foi contratado e, para que isso ocorra, o Banco precisa oferecer capacitações que promovam o desempenho profissional, não sendo forçado a realizar tarefas que não fazem parte do seu trabalho, nem praticar funções que não lhe competem.

Em contrapartida 60% responderam estarem satisfeitos, assim, cabe ao Banco reconhecer o trabalho que o funcionário realiza, visto ser condição importante para que o trabalho proporcione prazer, bem-estar e saúde.

No que tange a vida social e pessoal, se é atrapalhada pelo nível de estresse com trabalho, 20% dos pesquisados responderam ser indiferente, inferindo que os funcionários não são afetados pelas condições de trabalho ou pela família. Conseguir conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho é uma das principais categorias da QVT e 50% responderam estarem satisfeitos, que conseguem conciliar tempo para cada um.

Por corolário, o estudo possibilitou identificar a percepção dos colaboradores quanto a QVT da agência bancária. Conforme as dimensões de Walton, de forma

geral, os funcionários estão satisfeitos, quanto melhor a QVT do colaborador, maior é a satisfação, o desempenho e o comprometimento no trabalho. A categoria com maior destaque é a de Relevância Social da Vida no Trabalho, se a tarefa que desempenha é importante em relação ao todo, ao trabalho coletivo da agência. A categoria que obteve menor destaque foi a de Compensação Justa e Adequada, podendo ser necessários investimentos relacionados a benefícios e remuneração.

De acordo com a pesquisa, a percepção dos funcionários é negativa referente aos projetos que o Banco oferece, eles conhecem os programas, porém, não puderam opinar. Talvez esteja relacionado à ausência de iniciativa da instituição em promover os programas, por ser poucos funcionários, ou a falta de divulgação e comunicação. Por outro lado, a Ginástica Laboral foi o projeto mais bem avaliado.

Percebe-se ainda sobre os programas de QVT do Banco, que 30% dos respondentes não souberam se posicionar, talvez por falta de interesse ou iniciativa em conhecer os projetos.

4.3 Objetivo do Programa versus Percepção dos Funcionários

Para responder a esse objetivo específico utilizou-se dos resultados da pesquisa apresentados nos subtítulos 4.1 e 4.2. Assim, essa análise constitui a abordagem indutiva, ou seja, é a interpretação dos pesquisadores sobre os dados coletados.

O Programa Vivavida tem como objetivo a mudança de hábitos e atitudes de vida através de ações de promoção da saúde, prevenção das doenças, valorização, reconhecimento, e de melhoria do clima organizacional. O programa tem como foco a saúde e a qualidade de vida dos funcionários, sendo fora ou dentro da agência, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida no trabalho.

Porém, a pesquisa demonstra que a percepção dos funcionários é negativa, os índices de avaliação de discordância dos programas de QVT demonstram a necessidade do Banco em oferecer melhorias a fim de proporcionar maior satisfação no trabalho de seu funcionário.

Os funcionários desconhecem alguns dos programas disponibilizados pela instituição ou não puderam opinar quando tiveram a oportunidade de avaliá-los. Quando solicitados a responder quais conhecem, apenas um dos funcionários conhece o Programa de Valorização a Diversidade e Voluntariado, desta forma acreditam que o objetivo proposto perante a qualidade de vida no trabalho não está atingindo o que é proposto, por falta de interação do Banco.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os dados obtidos e após a revisão da literatura, é possível inferir que, no momento, a percepção dos funcionários do Banco da Amazônia não está de acordo com a proposta maior, ou seja, com os objetivos do Programa de QVT Vivavida.

Quando perguntado aos funcionários para avaliarem os programas, se destacam com 41% onde não souberam se posicionar sobre a avaliação, percebe-se que conhecem os projetos do Banco da Amazônia mas não sabem da sua real efetividade, não tendo conhecimento dos benefícios de todos os projetos que compõem o programa do Banco.

O projeto de QVT do Banco da Amazônia tem diversos benefícios, não apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida pessoal dos funcionários. A percepção deles sobre a QVT, conforme as dimensões de Walton, são satisfatórias. Porém, não está levando os funcionários a ter uma percepção positiva quando se refere ao programa oferecido pelo Banco, por não poderem opinar ou não conhecerem.

O objetivo do Programa Vivavida do Banco da Amazônia é alcançar o equilíbrio biopsicossocial, mas os funcionários não percebem que está levando a esse processo, em virtude que buscam através do programa o bem-estar, e, o Banco oferece pouca interação. Desse modo, a percepção dos funcionários não está na mesma direção da proposta oferecida pela instituição.

A análise dos dados colhidos indica a necessidade de discussão sobre as condições de vida, trabalho e bem-estar dos funcionários, pois o Programa Vivavida é um projeto com tantas vantagens para os funcionários, os mesmos buscam através do Programa a oportunidade de ter uma QVT melhor.

O Banco da Amazônia poderia investir mais em seus funcionários, através da valorização do Programa de QVT Vivavida. Os bancários, incessantemente pressionados pelas cobranças do cumprimento de metas, esperam ter melhores condições de trabalho, e o Banco poderia ter maior participação nessas melhorias.

Espera-se que, com esta pesquisa, contribua para um melhor entendimento da QVT dos funcionários e na ausência corre-se um risco maior para o início de doenças ocupacionais, perda de rendimento e satisfação, prejudicando o funcionário e a organização, além de afetar negativamente o relacionamento com a família.

Seria interessante em novas pesquisas aplicar conteúdo relevante ao investimento na parte de divulgação dos projetos para os funcionários, e com os dados obtidos, melhor participação da instituição para que os projetos sejam implementados pelos funcionários.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, G. P.; FURTADO, T. N.; BRANCO, E. A. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem no Sebrae-PI. Caderno de Estudos Ciência e Empresa, Teresina, Ano 9, n. 2. Nov. 2012.
- BARDIN, Lawrence. Análise de Conteúdo. Trad. Reto, L.; Pinheiro, A. São Paulo: Edições 70. 2010.
- BANCO DA AMAZÔNIA. Intranet. Disponível em <http://amazoniant/>. Acesso em 17 de outubro de 2019.
- BÚRIGO, Carla Cristina. Qualidade de Vida no Trabalho. Revista de Ciências Humanas. Florianópolis, v. 15. 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 4ª Edição. São Paulo, Editora Manole, 2014.
- FEIGENBAUM, Armand V. Controle de qualidade total. 40.ed. São Paulo: Makron Books, 1994. v.1 e v.2.
- FERNANDES, Eda C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade. 1996
- FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009.
- GIL, Antônio Carlos. Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo. Editora Atlas. 2001.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. *Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial*. 2ª Edição. São Paulo. Editora Atlas. 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação *ISO 9000*- Tese de doutorado. São Paulo: FEA USP, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO de QVT. Em: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (Org.). Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias Brasileiras. Editora CRV: Curitiba, 2015.
- PREVIDÊNCIA SOCIAL. Saúde do trabalhador. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/2018/03/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017/>. Acesso em 25/10/2019.
- SAMPAIO, Jader dos Reis. Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.
- VELOSO, E. F.; SCHIRRMMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho em Situações de Transição Profissional: Um estudo de caso sobre desligamento voluntário. Revista Administração e Diálogo, São Paulo, v. 9, p. 35-58, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/1511/1014>. Acesso em: 20 set. 2019.
- WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? Sloan Management Review. v.15, n.1, p.11-21, Outono. 1973.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Academic Mobility 52, 53

B

Bacharel em Administração 128

Bem-Estar 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 49, 73, 74, 109, 112, 113, 115, 120, 121, 124, 126

Bem-Estar no trabalho 16, 24, 25, 34

Bem-Estar Subjetivo 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 32, 33, 34

BRF S.A. 7, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82

C

Consultoria Organizacional 128, 129, 131, 136, 137, 142, 143, 144, 145

Cultura Organizacional 1, 2, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 38, 39, 55, 90

D

Desenvolvimento Pessoal 19, 24, 46, 52, 59, 61, 62, 113, 121, 122, 123

E

Ensino Superior 26, 52, 54, 55, 56, 57, 59, 68, 69, 95, 96, 101, 118, 130, 131, 147

Estrutura Organizacional 1, 2, 3, 4, 5, 13

F

Family Management 86

Family Succession 85, 86

Fusão 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 71, 72

Fusion 2

G

Gestão de Pessoas 35, 36, 37, 38, 39, 42, 46, 47, 48, 49, 50, 111, 114, 117, 127, 135, 141

Gestão Familiar 85, 86, 88, 89

H

Higher Education 53

I

Impactos 3, 7, 8, 13, 14, 25, 64, 68, 70, 76, 80, 81

Internacionalização 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 68

Internationalization 53

M

Mobilidade Acadêmica 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68

Município de Lucas do Rio Verde 70, 83, 85

N

Negative Thinking 17

O

Organizational Culture 1, 2

Organizational Structure 1, 2

P

Pensamento Negativo 16

Pensamento Positivo 16, 17, 18, 19, 22, 23, 34

People Management 35, 36

Pequenas Empresas 35, 37, 40, 48, 49, 50, 51, 88

Positive Thinking 17, 23

Processo Sucessório 85, 87, 89, 90, 92, 99, 103

Profissional 18, 19, 21, 25, 36, 39, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 67, 68, 87, 100, 106, 117, 120, 123, 124, 127, 128, 132, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 146

Q

Qualidade de Vida no Trabalho 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 120, 121, 125, 127

S

Segmento Bancário 109, 110

Small Business 36

Subjective Well-Being 16, 17, 33

Succession Process 85, 86

Sucessão Familiar 85, 87, 88, 90, 91, 92, 95, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106

T

Trabalho de Curso 128, 129, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146

V

Valorização 7, 13, 25, 35, 37, 38, 44, 45, 46, 48, 50, 58, 109, 110, 111, 114, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 125, 126

Valuation 36

W

Well-being at Work 17

 **Atena**
Editora

2 0 2 0