

# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE QUATRO AGÊNCIAS BANCÁRIAS EM ARACAJU/SE SOBRE O PROGRAMA DESENVOLVIDO PELO BANCO BETA

Tácia Mirela Marques de Brito Carvalho<sup>1</sup>

## RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem se revelado um tema muito interessante para as organizações, pois, interfere diretamente na questão produtividade, competitividade e espaço ocupado no mercado pela empresa além de tratar sobre o bem estar dos trabalhadores. Este artigo analisa a percepção que os funcionários de quatro agências bancárias têm sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho oferecido pela organização para a qual trabalham. Realizou-se uma pesquisa definida como um estudo de caso, de caráter descritivo, realizado através da técnica survey, por meio da aplicação de questionários. Participaram da pesquisa 33 funcionários de diferentes agências, o que corresponde a 100% do público. Os resultados evidenciaram que apesar de desfrutar de pelo menos uma ação autorizada pelo programa de QVT da empresa, quase a metade dos funcionários não sabem que a mesma disponibiliza alguns canais de informação sobre o programa. Concluiu-se que a eficiência e o alcance dos objetivos do programa ainda são incertos, sugere-se dar ampla divulgação sobre sua existência a seus funcionários, assim como, a realização de mais pesquisas sobre o assunto com uma amostra maior de pesquisados.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Produtividade; Funcionário.

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações através da área de gestão de pessoas vêm se preocupando cada vez mais com a qualidade de vida de seus funcionários. Constantes transformações no setor bancário vêm fazendo com que as instituições se preocupem em identificar formas variadas para agregar valor dentro das empresas. Com investimento em seus funcionários, as instituições podem obter

---

<sup>1</sup>Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Tiradentes de Sergipe, bancária, pós- graduanda Lato Sensu em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional pela Faculdade de Negócios de Sergipe – FANESE, E-mail: tacia\_mirela@yahoo.com.br.

melhores desempenhos, pois, colaboradores motivados e comprometidos produzem mais e melhor, em conclusão, são as pessoas os principais responsáveis pelo atingimento dos resultados.

Algumas empresas disponibilizam programas com o objetivo de estimular mudanças no estilo de vida dos colaboradores, unindo ações e campanhas de conscientização dos benefícios de uma alimentação saudável, prática de esportes, bem como de uma atividade que ajude a diminuir a pressão do dia a dia, tendo como resultado a prevenção de doenças, redução do número de afastamentos e diminuição de casos de LER-DORT.

A QVT desempenha um importante papel no setor bancário, uma vez que nos dias de hoje o quadro de funcionários é bastante enxuto, as tarefas são variadas e em excesso, cobranças são uma constante, metas são grandiosas, prazos são curtos além da pressão psicológica sempre presente; surge assim a necessidade da existência de um programa que alivie o stress e a ansiedade.

O Programa de QVT do Banco em análise visa promover a Qualidade de vida no trabalho de funcionários e colaboradores, com foco no estímulo aos cuidados com a saúde e na adoção de hábitos saudáveis.

Considerando o panorama apresentado, o presente estudo visa responder à seguinte pergunta: Qual a percepção dos funcionários de quatro agências bancárias de Aracaju/SE acerca do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho oferecido pela organização para a qual trabalham?

Levando em consideração essa questão norteadora, o objetivo geral desta pesquisa é identificar a percepção dos funcionários sobre o programa de QVT e apontar quais ações propostas pelo programa são adotadas pelas agências.

A fim de atender ao objetivo geral, foram instituídos alguns objetivos específicos: conhecer o perfil dos participantes, identificar as ações de QVT propostas pela instituição bancária e adotadas pelas unidades e sugerir melhorias em relação ao programa com base nos resultados obtidos.

Este estudo justifica-se pela QVT ser um tema que atinge diretamente o rendimento diário do bancário além do resultado esperado pela empresa, visa contribuir para uma melhor qualidade de vida desses funcionários que estão submetidos a variadas visões de seus administradores, redução do número de postos de trabalho, sobrecarga de tarefas além da pressão em vender, vender e vender.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Origem da QVT

Segundo Rodrigues (1999), sempre existiu uma preocupação com a satisfação do homem em relação ao trabalho, a qualidade de vida no trabalho sempre esteve presente de forma a facilitar a vida do trabalhador, resultando não só em uma produtividade maior, mas principalmente em encontrar prazer no trabalho.

Na década de 50, Eric Trist, juntamente com alguns colaboradores, desenvolveu uma série de estudos sobre a qualidade de vida no trabalho que ficou marcada como sendo a abordagem sócio técnica da QVT, baseada na satisfação do trabalhador e em seu ambiente profissional.

Tal abordagem tinha como princípio maior a organização do trabalho a partir da análise e da reestruturação da tarefa (RODRIGUES, 1999, p.77). Este evento foi o marco inicial dos estudos científicos sobre o tema, que foram surgindo a partir da revolução industrial na Inglaterra como forma de enfatizar as condições dos trabalhadores a fim de sistematizá-los.

### 2.2 Evolução dos Estudos de QVT

No quadro 1 são descritas as concepções evolutivas da Qualidade de Vida no Trabalho e as principais características ou visões.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICA OU VISÃO
QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.
QVT como um método (1972-1975)	QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento do cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e a relações dos trabalhadores com a organização.
QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um “modismo” passageiro.

**Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT**

Fonte: NADLER E LAWLER apud FERNANDES, 1996, p.42)

Vínculos e estrutura de vida pessoal como família, hábitos de vida, cuidados com a saúde e alimentação, combate à vida sedentária; fatores socioeconômicos como globalização, tecnologia, políticas de governo, desemprego; metas empresariais e pressões organizacionais são alguns desencadeadores de QVT típicos em nossa sociedade pós-industrial.

No Brasil, a inserção do tema é considerada recente. Apesar disso, já se nota um grande interesse das organizações e um aumento do número de estudos científicos sobre o tema. Ferreira e Medeiros (2011) destacam, dentre os principais resultados, o aumento substancial da produção científica nos últimos anos com predominância de estudos no campo da Administração.

Para Walton (1975 apud FACCIN e CAREGNATTO, 2014) a expressão Qualidade de Vida no Trabalho significaria o resgate dos valores humanos e ambientais, que vêm sendo esquecidos devido à preocupação com os avanços tecnológicos e crescimento econômico. De acordo com França (2003 apud FACCIN e CAREGNATTO, 2014), a QVT tem despertado o interesse das organizações pelo efeito benéfico que pode apresentar tanto para o funcionário quanto para a sua produtividade.

Fernandes (1996 apud FACCIN e CAREGNATTO, 2014) afirma que, apesar da preocupação com a organização do trabalho ter se mantido desde o início da administração científica, há pouco tempo as organizações começaram a se preocupar com satisfação dos colaboradores como fator determinante para atingir índices de produtividade elevados.

De acordo com Limongi (2012 apud PASSOS e CRUZ, 2015) no ambiente do trabalho, qualidade de vida, saúde e ergonomia associam-se à ética humana. A atitude ética, segundo a autora, compreende desde identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal ou informal, o significado do trabalho em si até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia a dia.

Para Fernandes (1996 apud PASSOS e CRUZ, 2015), embora diversos autores apresentem enfoques diferentes para o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, todos eles voltam seus conceitos para a questão da conciliação de interesses dos indivíduos e das organizações. A autora faz referência à influência

dos fatores físicos, tecnológicos e sócio psicológicos que afetam a cultura e o clima organizacional, influenciando no bem estar do trabalhador.

A QVT deve ser considerada uma gestão dinâmica, pois as organizações e as pessoas mudam constantemente, também é contingencial, uma vez que depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Além disso, pouco resolve atentar-se apenas para fatores físicos, pois aspectos sociológicos e psicológicos interferem igualmente na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho; sem deixar de considerar os aspectos tecnológicos da organização do próprio trabalho que, em conjunto, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados. (Fernandes, 1996).

De acordo com Shirrmeister & França (2012 apud BARCAUI & FRANÇA, 2014) colaborar para a sensação de bem-estar aumenta a produtividade do colaborador, promove a atualização do conhecimento, diminuindo o absenteísmo e aumentando o comprometimento afetivo para com a empresa.

Atualmente a qualidade de vida das pessoas de um modo geral está relacionada a um conjunto de fatores que envolvem competências públicas e privadas. Públicas considerando as condições favoráveis de bem estar do indivíduo, proporcionadas pelo Governo como saúde, transporte e educação e privada considerando o campo pessoal, como família, lazer e trabalho.

Para as organizações, a qualidade de vida é um tema extremamente relevante, pois, interfere diretamente na questão produtividade, competitividade e espaço ocupado pela empresa no mercado. Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como o envolvimento de pessoas, trabalho e organizações, onde a preocupação com o bem estar do trabalhador e com a eficiência da organização são os aspectos mais importantes.

Na atual economia, para manter-se estável e continuar lucrando, não basta que a empresa garanta a qualidade dos aspectos técnicos do processo produtivo, é preciso também investir nas pessoas que estão atrás de tais processos. O bem estar pessoal do funcionário faz a diferença, pois a satisfação no trabalho não está isolada da vida do indivíduo como um todo.

O regulamento interno do Banco em análise dispõe de normas e diretrizes que devem ser seguidas, o capítulo que fala sobre o Programa QVT relata que os primeiros passos foram dados em março de 2004, quando se iniciou um projeto

piloto envolvendo funcionários da Sede, em Brasília, e de 32 agências em 06 Estados. Foram beneficiados mais de 3.000 colaboradores, entre funcionários, estagiários e participantes do programa Adolescente Trabalhador. As ações implementadas incluíam: ginástica laboral, caminhadas aos fins de semana, massagem expressa individual durante o expediente, lanche saudável, criação da página Qualidade de Vida na Intranet com informações sobre saúde, alimentação, atividade física, práticas antiestresse, entre outras, tendo sua aprovação pelo Conselho Diretor em abril de 2007, implantado em julho do mesmo ano e reformulado em janeiro de 2014.

Tem por conceito a construção coletiva de condições institucionais que permitam às pessoas se sentirem valorizadas, realizar um trabalho que tenha sentido para si e seja importante para a organização, clientes e sociedade, que favoreça o espaço de discussão, o saber fazer, a cooperação e a relação entre produzir e viver junto, promovendo a saúde e a segurança no trabalho.

Alguns de seus pressupostos são: respeita a diversidade do público em suas variáveis culturais, diferenças regionais e interesses coletivos; considera a educação continuada como caminho para adoção de estilo de vida saudável; pressupõe que a adesão às ações do Programa é voluntária e responsabiliza igualmente os funcionários e colaboradores pelos cuidados com sua saúde e a segurança no trabalho.

O programa mobiliza mais de 100 mil pessoas, entre funcionários, adolescentes trabalhadores e estagiários e está ancorado em ações de **Comunicação Interna, Educação, Experimentação e Suporte**.

A Comunicação tem por objetivo dar visibilidade às políticas, programas e benefícios existentes na empresa que contribuem para a qualidade de vida no trabalho, bem como às novas ações que integram o Programa QVT.

Já as iniciativas relacionadas à Educação possuem como fio condutor a capacitação do funcionário para os cuidados com a saúde e segurança no trabalho e elevação de sua qualidade de vida. Eis algumas de suas vertentes:

**Programa de Educação em Saúde e Segurança do Trabalhador no BB** – conjunto de ações de capacitação que visam promover a adoção de hábitos saudáveis e a observação dos cuidados com a própria saúde;

**Página de Qualidade de Vida no trabalho** – encontra-se disponível na Intranet, veiculando conteúdos voltados para saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;

**Campanhas de saúde e segurança do trabalho** – campanhas periódicas, utilizando os veículos de comunicação interna do Banco, visando a prevenção de doenças (diabetes, hipertensão, câncer, obesidade, dependência química, entre outras) e acidentes de trabalho.

O fator Experimentação refere-se a iniciativas realizadas no Ambiente do Banco que estimulam a adoção de hábitos saudáveis, a exemplo de:

**Verba QVT** – valor destinado a cada dependência do Banco para a realização de práticas que visem à promoção e a proteção da saúde.

Artes/Canto/Música
Dança Circular
Dança de Salão
Eutonia
Fotografia e Filmagem
Ginástica Laboral
Ioga
Musicoterapia
Massoterapia
Nutrição
Palestras
Pilates
Tai Chi Chuan

**Quadro 2 - Práticas Autorizadas pelo Programa**

Fonte: Programa QVT

**Espaços de Qualidade de Vida** – normatização dos diversos espaços existentes, criados por iniciativa das próprias dependências para relaxamento, lazer e atividades antiestresse.

Por Suporte, entendam-se iniciativas que proporcionem aos funcionários e colaboradores acesso a cuidados com a saúde fora do horário do expediente, a preços diferenciados que incluem:

**Clube de Convênios** – estabelecimento de convênios com pessoas jurídicas (academias de ginástica, de esporte e de práticas antiestresse), com a finalidade de oferecer aos funcionários e colaboradores acesso à atividade física com preços mais acessíveis;

**Grupo Vida Saudável** – acompanhamento multidisciplinar com médicos, nutricionistas e psicólogos, de caráter educativo, com ênfase na promoção e proteção da saúde.

### 3 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente capítulo tem por objetivo identificar as técnicas e métodos utilizados na pesquisa além de analisar a percepção que os funcionários de quatro agências bancárias têm sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho oferecido pela empresa onde trabalham.

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso. Gil (2007) afirma que o objetivo do estudo de caso não é conhecer as particularidades de uma população, mas promover uma visão geral do tema ou apontar elementos que influenciam ou são influenciados por este, sendo útil para se chegar à conclusão sobre os motivos de determinado episódio.

Segundo Yin (2005) o estudo de caso visa analisar um episódio contemporâneo real, no qual a demarcação entre o episódio e o cenário em que este está inserido não está definida, tratando-se assim, de um método em que o pesquisador possui pouco controle sobre os fatos.

Quanto à natureza, esta pesquisa é classificada como descritiva. De acordo com Gil (2010) a pesquisa descritiva possui como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou experiência. Quanto à abordagem, a presente pesquisa é quantitativa. O método quantitativo, segundo Lakatos e Marconi (2007), caracteriza-se pelo uso de quantificação tanto na coleta das informações quanto no tratamento das mesmas de forma estatística.

Os autores afirmam que a estatística é um instrumento importante para se analisar e interpretar uma quantidade considerável de dados, pois a visão geral destes torna-se complexa. O público desta pesquisa é composto por 33 (trinta e três) colaboradores de diferentes agências bancárias de Aracaju/SE.



Esta pesquisa utilizou como técnica de coleta de dados a survey (levantamento) por meio da aplicação de um questionário. Esta técnica foi utilizada com o objetivo de potencializar o tempo e facilitar a tabulação das informações, além de garantir o anonimato dos funcionários, proporcionando maior liberdade nas respostas.

O questionário foi aplicado pessoalmente pelo pesquisador no local de trabalho dos entrevistados sem distinção de cargo ocupado, ou seja, foi possível abranger vários níveis hierárquicos em diferentes agências bancárias, excluindo-se da pesquisa aprendizes e estagiários em decorrência do caráter temporário dessas funções.

Ao entregar o questionário, de forma individual, o pesquisador explicitou a todos os entrevistados a finalidade do instrumento e o sigilo das informações prestadas. Tal questionário foi dividido em dois blocos. O primeiro bloco continha dados de identificação do funcionário entrevistado, como cargo, sexo, idade e tempo de empresa. O segundo e último bloco era composto por seis questões fechadas com a intenção de verificar qual o conhecimento de cada um em relação ao programa existente na instituição.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Analisando-se o perfil dos respondentes através das tabelas de 1 a 4 observou-se que 55% é do gênero masculino, 34% dos entrevistados possui 50 anos ou mais, 28% possui entre 20 e 29 anos de empresa e 37% possui o cargo de gerente de relacionamento, ou seja, são gerentes intermediários, podendo ser gerente de Pessoa Física, Pessoa Jurídica ou de Serviços.

**Tabela 1 – Sexo dos funcionários**

<b>SEXO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Masculino	55%
Feminino	45%

Fonte: Elaborado pela autora

**Tabela 2 – Idade dos funcionários**

<b>IDADE</b>	<b>PERCENTUAL</b>
De 20 a 29 anos	9%
De 30 a 39 anos	30%
De 40 a 49 anos	27%
50 anos ou mais	34%

Fonte: Elaborado pela autora

**Tabela 3 – Tempo de empresa dos funcionários**

<b>TEMPO DE EMPRESA</b>	<b>PERCENTUAL</b>
De 01 a 09 anos	24%
De 10 a 19 anos	24%
De 20 a 29 anos	28%
30 anos ou mais	24%

Fonte: Elaborado pela autora

**Tabela 4 – Cargo exercido pelos funcionários**

<b>CARGO EXERCIDO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Escriturário	21%
Caixa	9%
Assistente de negócios	33%
Gerente de relacionamento	37%

Fonte: Elaborado pela autora

Na pergunta 1, como demonstrado na tabela nº 5, quando perguntados sobre quais ações de Qualidade de Vida no Trabalho e autorizadas pelo programa QVT são realizadas em sua unidade de trabalho, 100% dos entrevistados responderam que são realizadas sessões de massoterapia.

**Tabela 5 – Ações de QVT realizadas nas unidades**

<b>Ações de QVT</b>	<b>PERCENTUAL</b>
Massoterapia	100%
Artes/Canto/Música	0%
Dança de Salão	0%
Fotografia	0%
Ginástica Laboral	0%
loga	0%
Musicoterapia	0%
Pilates	0%
Tai Chi Chuan	0%
Minha Agência não realiza nenhuma ação	0%

Fonte: Elaborado pela autora

Na pergunta 2, quando questionados se sua unidade de trabalho organiza grupos para realização de caminhadas nos fins de semana, 100% responderam que não são organizados grupos em suas dependências, conforme tabela 6.

**Tabela 6 – Realização de caminhadas pela unidade**

<b>Realização de caminhadas</b>	<b>Percentual</b>
Sim	0%
Não	100%

Fonte: Elaborado pela autora

Na pergunta 3 quando perguntados se em sua unidade é oferecido lanche saudável, como frutas, sucos, pães integrais e ricota, apenas 6% responderam que suas agências oferecem o lanche saudável, enquanto que 94% disseram que o lanche não é oferecido em suas dependências, conforme demonstrado na tabela 7.

**Tabela 7 – Oferta de lanche saudável pela unidade**

<b>Lanche saudável</b>	<b>Percentual</b>
Sim	6%
Não	94%

Fonte: Elaborado pela autora

Na pergunta 4, quando questionados sobre a existência de algum espaço/página com informações sobre QVT (saúde, alimentação, atividade física, práticas ante estresse, entre outras), 52% responderam que a empresa disponibiliza um espaço/página com informações sobre QVT, 45% disseram que o empregador não disponibiliza informações sobre QVT e 3% não responderam, conforme demonstrado na tabela 8.

**Tabela 8 – Disponibilização de informações sobre QVT**

<b>Informações sobre QVT</b>	<b>Percentual</b>
Sim	52%
Não	45%
Não respondeu	3%

Fonte: Elaborado pela autora

Na pergunta 5, quando indagados sobre quais os espaços existentes para realização das práticas de QVT em suas dependências, 76% responderam existir espaço destinado a atividades individuais de QVT, 3% responderam existir espaço de convivência, 3% disseram existir espaços mistos, 3% disseram não existir espaço para realização das práticas de QVT e 15% não souberam especificar a existência de espaços para a realização das práticas de QVT, de acordo com a tabela 9.

**Tabela 9 – Espaços existentes para realização das práticas de QVT**

<b>Espaço para realização de QVT</b>	<b>Percentual</b>
Espaço destinado a atividades coletivas de QVT	0%
Espaço destinado a atividades individuais de QVT	76%
Espaço exclusivo para descanso	0%
Espaço de convivência	3%
Espaços Mistos	3%
Não existe espaço para as práticas de QVT	3%
Outros	15%

Fonte: Elaborado pela autora

Na pergunta 6, referente a disponibilização de alguma verba para a realização das ações propostas pelo programa de QVT pela organização para a qual trabalham, 94% responderam que existe verba para a realização de ações e 6% disseram que a empresa não concede verba para realização de ações propostas pelo programa, conforme tabela 10.

**Tabela 10 – Existe verba para realização das ações propostas pelo programa**

<b>Existência de verba</b>	<b>Percentual</b>
Sim	94%
Não	6%

Fonte: Elaborado pela autora

Através da análise dos dados coletados nas quatro agências bancárias de Aracaju é possível observar o crescimento da participação feminina no mercado bancário, um elevado número de funcionários com faixa etária acima dos 50 anos, com mais de 20 anos de empresa e que exercem a função de Gerente de Relacionamento.

## 5 CONCLUSÃO

Considerando objetivo de verificar a percepção dos funcionários de quatro agências bancárias de Aracaju/SE sobre o programa de qualidade de vida existente na instituição na qual trabalham, observou-se que apesar de desfrutar de pelo menos uma ação autorizada pelo programa de QVT, quase a metade dos funcionários não sabem que a empresa disponibiliza alguns canais de informações que veicula conteúdos voltados para saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

Apesar de consolidado na teoria, o programa ainda é pouco explorado. Verificou-se que mesmo diante de uma grande variedade de práticas autorizadas, a única ação realizada pelas dependências é a massoterapia. Constatou-se que, por ora, o programa está restrito ao ambiente das dependências, visto que não são realizadas ações fora do ambiente de trabalho, nem sequer caminhadas em grupo.

Ainda não é executado de forma plena já que o valor da verba é insuficiente para contratação de profissionais mais qualificados além de não haver espaço nas dependências para o desenvolvimento de atividades propostas em grupo.

Propõe-se o aumento da verba por funcionário a fim de que seja possível a realização de outras ações autorizadas pelo programa como, por exemplo, a introdução do lanche saudável.

Concluiu-se que a eficiência e o alcance dos objetivos do programa ainda são incertos, apesar dos inúmeros benefícios nele contidos.

Sugere-se dar ampla divulgação sobre sua existência a seus funcionários assim como a realização de outras pesquisas sobre o tema com uma amostra maior de pesquisados para que seja possível ratificar ou não os resultados da análise desta pequena amostra.

Como recomendação para pesquisas futuras, sugere-se que sejam investigados quais os fatores que impedem a empresa de colocar o Programa em prática em sua plenitude e grandeza, pois, sabe-se que ações isoladas não são capazes de garantir, por si só, a melhoria significativa da qualidade de vida do trabalho.

**LIFE AT WORK QUALITY: PERCEPTION OF THE EMPLOYEES OF FOUR BANKING AGENCIES IN ARACAJU/SE ABOUT THE PROGRAM DEVELOPED BY THE BETA BANK**

**ABSTRACT**

The quality of working life (QVT) has revealed a very interesting topic to the organizations, therefore, interferes directly in the production issue, competitiveness and space occupied on the market by company, in addition to handle on the welfare of workers. This article analyzes a perception who employees of four banking agencies have on Quality of Life at Work offered by the organization to which They work. We conducted a survey defined as a study of case, descriptive, conducted through technical survey by the application of questionnaires. Participated in the survey 33 employees of different agencies, corresponding to 100% of the public. The result showed that despite enjoying at least one action authorized by the QVT program of the company, almost half of the employees do not know that it provides some information channels about the program. It was concluded that the efficiency and the achievement of program objectives are still uncertain, and it is suggested to full disclosure of the existence for the program for its employees as well as the realization of more research on the subject with a larger sample of respondents.

Key Words: quality of Life at Work, Productivity, Employee.

## REFERÊNCIAS

BARCAUI, Andre; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 5, p. 670-694, 2014.

CARDEAL, Natasha Carayannis. **Percepção dos empregados de uma instituição financeira sobre qualidade de vida no trabalho**. Monografia do Curso de Bacharelado em Administração. Uiversidade de Brasília. Brasília, 2015.

FACCIN, Grasiela Cristina; CAREGNATTO, Margareth Inês Motter. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma agência bancária de Caxias do Sul. **Revista Global Manager Acadêmica**, v. 3, n. 1, p. 1-21, 2015.

FERREIRA, Thiago Rescigno Barcellos. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise do programa instituído em quatro agências do Banco do Brasil/SA**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Porto Alegre, 2013.

INSTRUÇÃO NORMATIVA 407-1 versão 24.

INTRANET, VIDA E CARREIRA, BEM ESTAR, QVT, PROGRAMA QVT.

PASSO, Aline Galeno; CRUZ, Lucineide AM. Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos colaboradores de uma agência bancária do distrito federal sobre um programa de qualidade de vida no trabalho. **Revista Negócios em Projeção**, v. 6, n. 1, p. 172-187, 2015.

SCHIRRMESTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.

SOARES, Sabrina Escopelli. **Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: a visão dos gestores**. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão de Negócios Financeiros. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Escola de Administração. Porto Alegre, 2012.

VENSON, Aline Botelho Schneider et al. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 1, p. 139-156, 2013.





---

---

3. Na sua unidade é oferecido lanche saudável: frutas, sucos, pães integrais, ricotas etc.,

SIM             NÃO.

Justifique sua resposta.

---

---

---

4. O Banco X disponibiliza algum espaço/página com informações sobre QVT (saúde, alimentação, atividade física, práticas ante estresse, entre outras)?

SIM             NÃO.

Justifique sua resposta.

---

---

---

5. Na sua unidade quais os espaços existentes para realização das práticas de QVT?

Espaço destinado às atividades QVT Coletivas

Espaço destinado às atividades QVT individuais

Espaço exclusivo para descanso

Espaço de Convivência

Espaços Mistos

Não existe espaço para as práticas de QVT

Outros (especificar) \_\_\_\_\_

6. O Banco X disponibiliza alguma verba para a realização das ações propostas pelo programa de QVT?

SIM       NÃO

Se sim, é suficiente? Justifique a resposta.

---

---

---