

ESTUDO DA EFETIVIDADE DAS AÇÕES PROPOSTAS PELO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO BANCO X

Luiza de Souza Carvalho¹

RESUMO

Este artigo trata de uma avaliação do Programa Qualidade de Vida no Trabalho de uma empresa do ramo financeiro, que teve como objetivo geral verificar o efeito das ações implementadas pelo Programa Qualidade de Vida no Trabalho do Banco X. Especificamente, se buscou verificar a efetividade da disponibilidade de ginástica laboral nas agências pesquisadas; observar o verdadeiro efeito da prática de atividades geradoras de QVT nas agências pesquisadas; bem como perceber se a empresa desenvolve mecanismos de divulgação de informações sobre a QVT. Consiste em um estudo de campo, aplicado em quatro agências do Banco X, sendo três no Município de Aracaju e uma no Município de Campo do Brito, todas no Estado de Sergipe. Participaram espontaneamente do estudo 41 colaboradores. Como principais resultados obteve-se que as ações efetivas são bem poucas e ainda não contemplam todas as propostas apresentadas pelo PQVT do Banco X. Não existe nenhuma ação de QVT coletiva em nenhuma das agências estudadas. A massoterapia é a única atividade individual de QVT que é praticada em todas as agências que participaram do estudo. As discussões sobre o assunto são poucas, por isso poucos os que conhecem todas as ações propostas pelo Programa QVT do Banco X.

Palavras-chave: Ações; Efetividade; Programa Qualidade de Vida no Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se mostrado uma temática bastante discutida tanto por gestores como pesquisadores, diante dos novos desafios socioeconômicos que veem surgindo, os quais trouxeram novas necessidades que exigem cada vez mais dos colaboradores, dos diversos ramos de negócios, dentre esses os das instituições bancárias, que realizam atividades que segundo Barcelos e Freitas (2013) são no geral repetitivas e estressantes, e que no parecer de Pinto et al (2011, p.84) atuam mediante “[...]”

¹ Administradora graduada pela Universidade Estadual da Bahia - UNEB. Graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional pela FANESE. Bancária. E-mail: lucarvalho01@bol.com.br.

pressões por agilidade na solução das demandas dos clientes e das próprias instituições bancárias”.

Considerando ainda o parecer de Barcelos e Freitas (2013, p.50) pesquisas recentes revelam que é devido a essas características que existe na atividade bancária uma “[...] alta rotatividade do setor, aumento da quantidade de acidentes de trabalho, e do quantitativo de benefícios de auxílio doença”, dentre outras problemáticas. É considerando essa situação que o Banco X, pôs em andamento o Programa Qualidade de Vida no Trabalho, que propõe uma série de ações voltadas a promover a melhora da qualidade de vida dos seus colaboradores.

A finalidade deste artigo, portanto, se baseia em verificar junto aos colaboradores sua percepção sobre as ações do Programa de QVT colocadas em prática pelo Banco X, visando melhorar o ambiente laboral e conseqüentemente, a qualidade de vida dos trabalhadores. Sendo assim, o objetivo geral deste artigo é verificar o efeito das ações implementadas pelo Programa Qualidade de Vida no Trabalho do Banco X em Sergipe. Especificamente, visa verificar a efetividade da disponibilidade de ginástica laboral nas agências pesquisadas; observar o verdadeiro efeito da prática de atividades geradoras de QVT; bem como perceber se o Banco X desenvolve mecanismos de divulgação de informações sobre a QVT.

Tem-se como justificativa para o desenvolvimento deste artigo a proposta de apresentar o programa de QVT do Banco X, uma vez que são poucos os estudos que abordam sobre as iniciativas relativas a QVT no setor bancário. Entende-se ainda que as ações propostas pelo programa refletem as necessidades do colaborador que atua no setor financeiro e representa a iniciativa dos gestores em atender a essas necessidades. Segundo Pinto et al (2011) é o início da QVT ganhando importância no meio empresarial.

Estruturalmente este estudo se apresenta dividido em tópicos distintos, onde o primeiro é a introdução, o segundo a revisão da literatura onde se discute a QVT na atualidade e o que caracteriza o programa QVT do Banco X, objeto de estudo deste artigo. Na sequência tem-se a apresentação do tópico que trata da metodologia, o quarto que traz os resultados e discussão, seguido do tópico que apresenta as conclusões e as referências adotadas no desenvolvimento do estudo.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A QVT na Atualidade

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é algo que representa a busca das organizações pela melhora de sua performance diante das recentes mudanças geradas pelos mercados cada vez mais competitivos.

Estudos de Barcelos e Freitas (2013) demonstram que para se manterem competitivas as organizações estão buscando conciliar seus interesses com os dos seus colaboradores, para tanto surge a necessidade de zelar pela saúde e bem-estar desses durante a execução das atividades laborais.

Segundo Pinto et al (2011) a valorização da qualidade de vida atualmente está incorporada a todos os quadrantes da vida social dos indivíduos, particularmente no que diz respeito ao mundo do trabalho. Devido a sua importância nos resultados da empresa vem se propagando como instrumento de gestão de pessoas, por parte de um conjunto crescente de empresas, que aplicam o ideal de QVT como ferramenta de incremento de produtividade.

Para Pandolfi e Caregnatto (2014) a preocupação com a QVT, atualmente, vem se destacando como um tema de gradativa importância, daí estar tendo suas teorias associadas a prática empresarial. De tanto já ter sido pesquisado por diversos estudiosos em organizações empresariais, a temática QVT se mostra muitas vezes ter sido, de certa forma, uma questão saturada, porém há muito a se aprender e, se construir, principalmente no que se refere a instituição financeira.

Pinto et al (2011, p.84) acrescentam que a preocupação com as pessoas que fazem as organizações se deve ao fato que essas “[...] inovam, criam e agregam valor aos serviços e produtos”, portanto é preciso que tenham asseguradas a sua qualidade de vida no trabalho, principalmente dos colaboradores de organizações do setor financeiro, que são afetados por pressões, por agilidade no atendimento das necessidades dos clientes e das próprias instituições bancárias.

No entanto, Cardeal (2014), observa que apesar da atualidade exigir mais atenção as estratégias que sejam favoráveis ao desenvolvimento das práticas de qualidade de vida no trabalho, o que se vê é o predomínio de práticas organizacionais sem muito respaldo científico sobre o que seja QVT, fato esse que

pode estar comprometendo ou tornado pouco eficiente a qualidade dos programas implementados até então.

Diante da relevância da QVT, os estudiosos no assunto desenvolveram uma variedade de modelos voltados a identificar quais aspectos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho. Esses modelos apresentados fornecem indicadores para análise de QVT nas organizações, a sua utilização vai depender do tipo de empresa que se quer analisar. Barcelos e Freitas (2012, p.52) trazem um resumo de alguns dos principais modelos existentes na literatura. Segundo esses mesmos autores seriam:

O modelo de Walton (1973), que tem como características para avaliar a QVT o estabelecimento de “[...] oito critérios relacionados a fatores econômicos, políticos e sociais”;

O modelo de Hackman e Oldham (1975), que se caracteriza principalmente por considerar a QVT através de “[...] cinco dimensões básicas do trabalho, estabelecem três estados psicológicos críticos”;

O modelo de Westley (1979) que estabelece “[...] quatro categorias de problemas que podem ocorrer no ambiente de trabalho: injustiça, insegurança, alienação e anomia”;

O modelo de Werther e Davis (1983) que está ligado diretamente ao projeto de cargo e se identifica através de “[...] três grupos de elementos: organizacionais, ambientais e comportamentais”;

O modelo de Sirgy, Efraty e Lee (2001) que avaliam a QVT através de “[...] sete necessidades humanas, divididas em duas ordens: superior (sociais, atualização, conhecimento, ética e estima) e inferior (saúde, segurança econômica e familiar)” e;

O modelo de Zhu e Long (2008) que avaliam a QVT a partir de “[...] cinco características da experiência do processo de trabalho (posição e remuneração; segurança e conforto no ambiente de trabalho; atividades de lazer; harmonia interpessoal e características do próprio trabalho).”

França (2010) ao comentar sobre os modelos e indicadores de QVT, os caracterizam como sendo ferramentas de planejamento e decisão que auxiliam a gestão. Têm-se nessas ferramentas a possibilidade de contribuir para que os gestores adquiram mais habilidade estratégica, gerencial e operacional para assuntos relacionados à QVT. São importantes para a obtenção de maior clareza de critérios, de objetividade de avaliação, mais facilidade no momento de levantar informações.

No que se refere aos estudos relacionados a QVT, verifica-se que apesar da extensa bibliografia que já está publicada sobre essa temática, até os dias atuais,

não há um consenso sobre a definição de QVT, visto que se trata de uma conceituação que envolve várias variáveis como legislação, necessidades e aspirações individuais, ideal de humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa. É uma expressão que significa resgate de valores humanos e ambientais, que devido a modernidade dos tempos, crescimento econômico e os avanços tecnológicos, estão sendo esquecidos (FACCIN e CAREGNATTO, 2014).

Para Duarte et al (2010), o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho. Tem a particularidade de assimilar duas posições antagônicas, que seriam a reivindicação dos colaboradores pelo seu bem-estar e satisfação no trabalho; e, o interesse das empresas de que o bem-estar e a satisfação no trabalho, se traduzam em efeitos potenciadores da produtividade e da qualidade de produtos e serviços.

Estudos de Barcelos e Freitas (2013) apontam que o conceito de QVT surgiu no ano de 1959, e desde então vem sofrendo algumas alterações, como pode ser observado no levantamento feito a seguir, por esses mesmos autores.

QVT como variável (1959 a 1972) - Reação do indivíduo ao trabalho. Pesquisas de como melhorar a QVT para o indivíduo.

QVT como uma abordagem (1969 a 1974) - O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.

QVT como um método (1972 a 1975) - Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório.

QVT como um movimento (1975 a 1980) - Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Administração participativa ou democracia industrial.

QVT como tudo (1979 a 1982) - Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade e problemas de queixas.

QVT como nada (Futuro) - No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de "modismo" passageiro. (BARCELOS e FREITAS 2013, p.51).

Com base na diversidade de definições encontradas por Barcelos e Freitas (2013) verifica-se que se trata de instrumento que tem muito a ver com a humanização no trabalho. Andrade e Veiga (2012) acrescentam ser algo relacionado a preocupação com a melhoria do ambiente laboral e das formas de recompensar os

colaboradores. Também tem relação com as preocupações associadas ao estresse, com a promoção da satisfação no trabalho, dentre outras.

Ainda para Andrade e Veiga (2012), o conceito de QVT parte de duas vertentes bem distintas que seria a ótica dos dirigentes e gestores, que se baseia no cumprimento de normas, diretrizes e práticas voltadas à promoção do bem-estar individual e coletivo dos colaboradores, através da prática da cidadania organizacional; e outra vertente baseada na ótica dos colaboradores, na qual esses dão vida a organização na qual estão inseridos, daí ser necessário predominar bem-estar no ambiente laboral, com possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Diz-se, portanto, que a QVT vai além de práticas específicas que devem ser decididas somente pelos gestores, mas uma tarefa que é de responsabilidade de todos que fazem a organização.

Pinto et al (2011, p.86) deixam claro que são vários os fatores que interferem no desempenho dos colaboradores, daí a conquista da QVT depender da sua “[...] autoestima e autoimagem, do engajamento profissional” e, acima de tudo da sua postura ao assumir a responsabilidade de transformar sua realidade e ter consciência de quais são seus direitos e deveres perante a organização que atua.

É por isso que muitos autores, como Pinto et al (2011), Barcelos e Freitas (2013) e Andrade e Veiga (2012), associam a QVT com o bem-estar geral dos colaboradores ao desempenharem suas atividades laborais. Dentre os diversos fatores que afetam a QVT citados por Andrade e Veiga (2012) está a supervisão por parte dos gestores, as condições de trabalho, o salário percebido, da mesma forma os benefícios e os desafios do cargo.

Pinto et al (2011) observam ainda que a QVT sofre influência não só da vida dentro da organização, mas também da vida pessoal do colaborador que é desenvolvida fora do ambiente organizacional. Verificações de Pandolfi e Caregnatto (2014) expõem que tanto as pressões do dia a dia laboral, no seio familiar, como a falta de lazer, a prática de maus hábitos, entre outros fatores, prejudicam tanto a capacidade física com a mental do colaborador, situação essa que significa queda da qualidade e da produtividade no trabalho.

Observa-se, pois, que a natureza do cargo que o colaborador executa, influi bastante em sua vida, visto que uma boa qualidade de vida no trabalho está associada a atuar num cargo interessante, desafiador e compensador. Dessa forma,

torna-se oportuno, que a organização atue sempre com a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho (PQVT) (PANDOLFI e CAREGNATTO, 2014).

Sobre os PQVT Andrade e Veiga (2012, p.306) observam que esses auxiliam na promoção de atividades que “[...] favorecem a prevenção e a promoção da saúde, atendendo as necessidades mais amplas do trabalhador”. Empresas que não atrelam a QVT aos objetivos da mesma tendem a desaparecerem do mercado. Diante dessas premissas os PQVT devem conciliar não somente os colaboradores, mas também a organização.

Ressalta-se ainda segundo Andrade e Veiga (2012) que os PQVT não devem ficar restritos a práticas de atividades relacionadas com o bem-estar do colaborador, mas também a uma política de reconhecimento, bons salários, dentre outras variáveis motivadoras.

Na concepção de Blander (2010), para que o programa de QVT seja efetivamente praticado, e o colaborador realize atividades ante estresse, é preciso dar mais estímulo as equipes de trabalho, para tanto deve ser estimulada a ginástica laboral diariamente, através da disponibilidade de horários para que aconteça a troca de ideias e experiências de trabalho, que estimulem o respeito e a redução da sobrecarga de trabalho dos colaboradores da agência.

Para Duarte et al (2010, p.80) os PQVT devem ser utilizados como estratégias para minimizar o cansaço e o estresse, de forma a trazer a satisfação e o bem-estar tão almejado para os colaboradores, que se sentirão motivados e engajados a “vestir a camisa da empresa e buscar o crescimento não apenas individual, mas de toda a organização”.

2.2 Conhecendo o Programa QVT do Banco X

Conforme dados da intranet do Banco X², o programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi posto em prática em meados de 2007, com a proposta de enfatizar a promoção da saúde dos seus colaboradores. Rege esse programa que o Banco X, disponibiliza uma verba específica, para que cada agência promova a realização de ações e práticas voltadas a proteção da saúde do colaborador.

Segundo o PQVT é facultado ao colaborador a possibilidade de praticar

² [Http://intranet.bb.com.br/portal/APPS/voce/bnfc/qvt/index.jsp](http://intranet.bb.com.br/portal/APPS/voce/bnfc/qvt/index.jsp)). Acesso em: Nov. 2015 às 12 h.

ginástica laboral, relaxamento, alongamento, ioga no trabalho, *liang gong*, *tai chi chuan* e massagem expressa. Ações essas que foram sugeridas pelos colaboradores durante o 4º Fórum Gestão de Pessoas e Responsabilidade Socioambiental, realizado pelo Banco X, e implementadas durante o projeto piloto no decorrer de 2004. O desejo era que o Banco investisse em atividades físicas e ações de estímulo à alimentação balanceada. Portanto, foi nesse contexto que teve origem a estruturação do PQVT, programa focado inicialmente na ascensão da saúde dos colaboradores do Banco X.

Partiu dos resultados positivos obtidos depois de aplicação de avaliação do programa piloto QVT, a disseminação para outras agências do Banco X. Segundo os dados obtidos com a essa avaliação, o programa despertou o interesse pela QVT e provocou mudanças no clima organizacional; na adoção de um estilo de vida mais saudável (atividade física regular e preocupação com alimentação balanceada); maior disposição, motivação e percepção da valorização de funcionários e colaboradores.

O programa piloto, envolveu funcionários da sede do Banco em Brasília e de trinta unidades em seis Estados. Foram beneficiadas mais de três mil pessoas, entre funcionários, estagiários e participantes deste programa. As ações implementadas incluíram: ginástica laboral (15 minutos por dia no ambiente e horário de trabalho dos funcionários); caminhadas nos fins de semana, massagem expressa individual durante o expediente; lanche saudável; criação da página de qualidade de vida na intranet com informações sobre saúde, alimentação, atividade física, práticas ante estresse, entre outras; bem como espaços de qualidade de vida.

Eis que em janeiro de 2005, nova pesquisa é realizada, através de instituto reconhecido nacionalmente, só que com os colaboradores que não participaram do Piloto, a fim de obter a percepção desses sobre o assunto. Os resultados demonstraram a importância da empresa em estender as ações do Piloto para todas as suas unidades, entrando assim em fase de ajustes e verificação orçamentária.

Vale salientar que a Qualidade de Vida no Trabalho demonstra o grau em que os funcionários da organização estão aptos a satisfazer suas necessidades pessoais através de seu trabalho na empresa, isso resulta de vários fatores a saber: remuneração, condições de saúde e segurança, oportunidades de ascensão profissional e de crescimento pessoal, dentre outros.

O Banco X desenvolve esses fatores por intermédio das políticas e programas de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Socioambiental como: remuneração de acordo com o mercado, programa de participação nos lucros e resultados, ponto eletrônico, programa de ascensão profissional, universidade corporativa, programa de reconhecimento, ouvidoria interna, participação nos planos de saúde e previdência privada, linhas de crédito especiais para funcionários e programas sociais relevantes voltados para a comunidade, que repercutem positivamente no orgulho de se trabalhar na empresa.

O programa de QVT do Banco X se insere nesse contexto, com benefícios que vão além do simples cumprimento da legislação trabalhista. Tem por finalidade a promoção da qualidade de vida no trabalho para funcionários e colaboradores, focando o estímulo aos cuidados com a saúde e adoção de hábitos saudáveis. Baseia-se através dos seguintes pressupostos:

- É uma ação institucional;
- Respeita a diversidade do público em suas variações 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;
- Co-responsabiliza os funcionários e colaboradores pelos cuidados com sua saúde e segurança no trabalho.

O Programa de QVT do Banco X tem por âncora ações de comunicação interna, educação, experimentação e suporte. A comunicação dar visibilidade às políticas, programas e benefícios existentes na empresa que contribuem para a qualidade de vida no trabalho.

As iniciativas relacionadas à educação têm sua linha na capacitação do funcionário para os cuidados com a saúde e segurança no trabalho e elevação de sua qualidade de vida, tais como:

- Programa de Educação em Saúde e Segurança do Trabalhador na Empresa: É um conjunto de ações que visam promover a adoção de hábitos salutarres;
- Página de Qualidade de Vida no Trabalho: Disponível na Intranet com acesso restrito a funcionários e colaboradores autorizados, veiculando conteúdos concernentes à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- Grupos de Discussão na Intranet: Aberto aos funcionários, para comentários sobre temas relacionados à qualidade de vida no trabalho;
- Campanhas de Saúde e Segurança no Trabalho: Periodicamente realizadas e divulgadas pelos veículos de comunicação interna da Empresa, visando prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

- Serviço de Consultoria: Formação de equipe multidisciplinar para atendimento aos funcionários e colaboradores sobre assuntos relacionados à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, além de apoio em eventos locais.

A experimentação refere-se a iniciativas realizadas no âmbito do trabalho do Banco X que estimulam a adoção de hábitos saudáveis, a exemplo de:

- Verba QVT: valor disponibilizado para cada unidade, com fins de realização de práticas que promovam a saúde. (Ex: ginástica laboral, relaxamento, massagem expressa);
- Semana de Qualidade de Vida no Trabalho: realização de diversos eventos durante a Semana do Dia Mundial da Saúde, dentre os quais Feiras Regionais de QVT;
- Espaço de Qualidade de Vida: normatização de espaços criados por iniciativa da dependência para relaxamento, lazer e atividades ante estresse.

O Banco X utiliza instrumentos para medir os resultados a fim de avaliar o Programa QVT em suas unidades. Para mensurar a conscientização dos funcionários e colaboradores sobre escolhas saudáveis é utilizada, como indicador, a adesão às ações do Programa QVT, em sistema interno específico. A medição da melhoria dos indicadores de saúde ocupacional é verificada através do EPS – Exame Periódico de Saúde. A redução dos custos anuais com licença-saúde do Banco X é apurada através de sistema próprio e a melhoria da satisfação no trabalho é feita através de pesquisa de Satisfação no Trabalho.

Para avaliar o Programa de Qualidade de Vida, o Banco X, visando seu refinamento nessa temática, inclui a análise de questões pertinentes à sua natureza, são os chamados Fatores Críticos de Sucesso. A obrigação de garantir um conjunto de atividades que tenham como direção a qualidade de vida no trabalho e a necessidade de adaptação das ações à cultura organizacional são os itens que estão sendo considerados, o que significa que ações isoladas não são capazes de assegurar uma melhoria considerável da qualidade de vida no trabalho.

Toda a Organização precisa estar voltada para o repleto atendimento dos fatores identificados, com dedicação especial para: aprimoramento das condições físicas do ambiente de trabalho, melhoria do relacionamento interno, aperfeiçoamento de processos e organização do trabalho.

O Programa QVT do Banco X tem sua disposição normativa, procedimentos, anexos e informações complementares disponíveis em uma Instrução Normativa (IN)

como forma de garantir a clareza da Organização em relação à construção coletiva de condições institucionais disponibilizadas a seus funcionários e colaboradores.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia da pesquisa é o momento do artigo onde são descritos os procedimentos que são adotados para realização do trabalho. Conforme observam Lakatos e Marconi (2010) é na metodologia que é registrado o método de abordagem aplicado no estudo. Neste artigo o método adotado é dedutivo que parte do referencial teórico, dos procedimentos e explicações para esclarecer à situação particular que se deseja analisar.

No que se refere ao tipo de pesquisa, segundo os procedimentos de coleta de dados este artigo parte inicialmente de uma pesquisa do tipo bibliográfica, que conforme Lakatos e Marconi (2010) é indicada para realização do desenvolvimento do referencial teórico. Ela parte de conteúdos já publicados devidamente organizados em textos virtuais, de bibliotecas e banco de dados, inclusive da empresa estudada. Abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema em estudo, desde publicações avulsas, livros, revistas, monografias, teses etc. Vale ressaltar que a mesma não é repetição, mas o exame de um tema sobre novo enfoque.

Associado a pesquisa bibliográfica foi realizado um estudo de caso que consiste, geralmente, em uma forma de aprofundar uma unidade individual. Conforme Lakatos e Marconi (2010) o estudo de caso serve para responder questionamentos que o pesquisador não tem muito controle sobre os fenômenos individuais, os processos organizacionais e políticos da sociedade. É uma ferramenta utilizada para que se entenda a forma e os motivos que levaram a determinada decisão.

O estudo de caso abordado por este artigo parte da experiência relacionada ao Programa QVT do Banco X, aplicado em agências do Estado de Sergipe. São sujeitos da pesquisa 41 colaboradores, de 4 agências, sendo 3 do Município de Aracaju e 1 do Município de Campo do Brito. Como critério de escolha para fazer parte do estudo, trabalhar no Banco X e se enquadrar nos requisitos do programa QVT da empresa.

Para a coleta de dados aplicou-se um questionário formulado por seis perguntas objetivas, com opção de justificativa às respostas dadas.

Considerando os objetivos, o tipo de pesquisa utilizada foi a descritiva, pois como explicam Lakatos e Marconi (2010) trata-se de uma pesquisa que possibilita ao pesquisador descrever as características de determinada população ou fenômeno, que no caso deste artigo buscou-se verificar o efeito das ações implementadas pelo Programa Qualidade de Vida no Trabalho do Banco X em Sergipe, através da percepção dos colaboradores.

Para compreender um determinado fenômeno cientificamente é preciso que seja adotado uma forma de abordagem segundo a natureza dos dados. Neste artigo a abordagem teórica adotada é a qualitativa, que segundo Lakatos e Marconi (2010) trata-se da abordagem que possibilita ao pesquisador maior liberdade para realizar seu estudo, ela parte da teoria existente, para que, de forma coerente, consistente e original, seja investigado o problema definido para a realização do estudo científico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando as informações obtidas junto aos colaboradores das agências A B C e D do Banco X em Sergipe, relacionados nos gráficos localizados no apêndice B, obteve-se como perfil do participante do estudo o predomínio dos que estão incluídos na faixa etária de 42 a 51 anos, que representam 34% do total dos participantes. Esses são do sexo masculino, com uma frequência de 61%. 36 % atuam na empresa na faixa de tempo de 8 a 15 anos. 37% ocupam o cargo de gerente.

Na sequência desta análise acontece a apresentação dos resultados da pesquisa identificados no discurso dos respondentes, de acordo com as perguntas elaboradas para verificar a efetividade das ações propostas pelo programa QVT do Banco X em Sergipe.

Com relação ao questionamento 1, buscou-se saber dentre as ações autorizadas pelo programa QVT do Banco X, quais as que são realizadas nas agências de trabalho do participante do estudo. Para 95% só tem a prática efetiva da massoterapia. 3% não realiza nenhuma ação (A-7) e para 2% somente a ginástica laboral (B-18). O resultado obtido evidencia somente a efetividade de uma ação nas

agências participantes do estudo. Nenhum dos participantes afirmou realizar mais de uma ação individual como preconiza o programa QVT do Banco X.

Como já descrito neste artigo, considerando as informações disponibilizadas na intranet do Banco X, o PQVT do mesmo tem como proposta possibilitar aos colaboradores uma série de ações voltadas a atender os desejos de melhora da QVT dos seus colaboradores, é para tanto que disponibiliza verba específica para esse fim, mas verifica-se mediante respostas obtidas que esses não estão usufruindo desses benefícios, e que apenas as sessões de massoterapia são efetivas em quase todas as agências estudadas.

Duarte et al (2010) ao estudar o PQVT de uma Agência do Banco X, no Rio de Janeiro, obteve um resultado positivo, uma vez que 90% dos colaboradores da agência aderiram ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, percentual esse que demonstra que houve adesão expressiva dos colaboradores ao programa.

Vale salientar que o PQVT da agência estudada por Duarte et al (2010) disponibilizou aos colaboradores médicos, fisioterapeutas e psicólogos em dias e horários diversos, ginástica laboral antes e após o expediente, sessões de *shiatsu*, terapia, massoterapia e acompanhamento médico e psicológico periódico na própria agência, mas esses autores, diferente deste estudo, não focaram na efetividade das ações, mas sim buscaram identificar qual o grau de satisfação dos funcionários com o programa de QVT da agência pesquisada.

Pode-se concluir que o PQVT aplicado na Agência do Rio de Janeiro, atende as premissas do programa, uma vez que é desenvolvido várias ações com uma grande adesão por parte dos colaboradores daquela agência, situação não encontrada nas agências estudadas em Sergipe.

Verifica-se, portanto, que não foram encontrados outros estudos com o mesmo questionamento sobre quais as ações autorizadas pelo programa QVT do Banco X, são realizadas nas agências de trabalho do participante do estudo.

O questionamento 2, buscou saber se a agência do participante do estudo organiza grupos para realização de caminhadas/trilhas nos fins de semana. Resultados obtidos apontam 100% de NÃO, ou seja, até o momento não foi organizado nenhuma atividade coletiva. Quando questionados se já houve discussão sobre o assunto, em nenhuma das unidades pesquisadas teve discussão relacionada a esse assunto. Somente o C-25 comentou "*não para essa opção. Já houve tentativa para outros esportes como vôlei de praia, mas sem sucesso*".

O resultado obtido evidência a falta de interesse e envolvimento nas propostas referentes a atividades coletivas nas agências estudadas do Banco X, propostas essas que não dependem de verba para ser posto em prática. Não foram encontrados outros estudos com o mesmo questionamento sobre se a agência do participante do estudo organiza grupos para realização de caminhadas/trilhas nos fins de semana.

Blander (2010) ao estudar a Agência Empresarial Oeste Catarinense, na cidade de Chapecó - Santa Catarina, buscou saber se os entrevistados conheciam o PQVT dessa empresa, esse autor obteve que 52% responderam já conhecer o programa de QVT desenvolvido por essa empresa, 20% disseram que conhecem superficialmente. 20% disseram não conhecer o programa e 7% destes disse que nunca ouviu falar no programa.

Ainda segundo Blander (2010), para que o programa de QVT seja efetivamente praticado e o colaborador realize atividades ante estresse, é preciso dar mais estímulo as equipes de trabalho, para tanto deve ser estimulada a ginástica laboral diariamente, através da disponibilidade de horários para que aconteça a troca de ideias e experiências de trabalho, que estimulem o respeito e a redução da sobrecarga de trabalho dos colaboradores da agência. Situação essa que não acontece nas agências estudadas do Banco X em Sergipe.

O questionamento 3, buscou saber se a agência do participante do estudo oferece lanche saudável com oferta de frutas, sucos, pães integrais, ricotas etc. Resultados obtidos apontam uma frequência de 88% de NÃO. Também foi questionado se esse assunto já foi discutido com os funcionários. Para 46% dos participantes da unidade A o assunto até foi discutido, mas não foi aceito pela grande maioria e o lanche passou a ser o tradicional (café com pão). Apenas A-15 comentou que *“o lanche saudável proposto pela empresa seria 1 copo de café com leite desnatado e 1 fatia de pão integral com ricota ou queijo branco durante 4 dias na semana e em apenas 1 dia da semana, uma fruta. A maioria dos funcionários permaneceram com o lanche tradicional (café com pão francês) e resolveram participar de uma cota mensal, particular, para a compra de diversas frutas que são utilizadas in natura, através de sucos e saladas de frutas”*. Segundo 100% dos participantes da unidade B esse assunto nunca foi discutido. Para 100% dos participantes da unidade C, SIM o assunto foi discutido, mas não foi adotado devido

à falta de verbas para a efetividade dessa ação. Para 98% dos participantes da unidade D esse assunto nunca foi discutido, somente D-37 afirmou “*já foi discutido*”.

Segundo informado na intranet do Banco X, o PQVT do mesmo tem como proposta promover a qualidade de vida no trabalho para seus colaboradores, focando o estímulo aos cuidados com a saúde e adoção de hábitos saudáveis, mas esse estímulo até o momento não está acontecendo no que se refere a disponibilizar um lanche saudável nas agências estudadas.

Não foram encontrados outros estudos com o mesmo questionamento sobre se a agência do participante do estudo oferece lanche saudável com oferta de frutas, sucos, pães integrais, ricotas etc.

O questionamento 4, buscou saber se o Banco X, disponibiliza algum meio de informação sobre QVT (saúde, alimentação, atividade física, práticas ante estresse, entre outras). Resultados obtidos apontam uma frequência de 59% de SIM. Sobre quais meios seriam esses obteve-se que para 50% dos participantes da unidade A, existe a página na internet, que segundo o participante A-15 “*destina-se a informações de QVT, falando sobre o programa, alimentação, medicina complementar (fisioterapia, homeopatia, osteopatia), ergonomia, ginástica laboral semana da QVT que acontece uma vez ao ano*”. Observa-se que nessa agência muitos colaboradores nunca acessaram e nunca souberam dessas informações.

Na unidade B todos citaram a distribuição de material impresso sobre o assunto, bem como cartazes, artigos na intranet, palestras, cursos. Para os participantes da unidade C, 63% não sabe dessas informações, 37% citaram a existência da página na intranet. Os participantes da unidade D, 64% citaram presença de cartazes sobre o assunto, notícias, programas de divulgação, sistema interno do Banco.

Blanger (2010) ao estudar o PQVT do Banco X, em uma agência em Santa Catarina, também encontrou colaboradores da agência que desconheciam ou pouco conheciam a respeito do programa de QVT do Banco. A justificativa encontrada para esse fato, segundo análise de Blanger (2010, p.33), “[...] provavelmente o fato do programa ter sido lançado recentemente, 2007, seja este o principal motivo de que alguns funcionários o conhecem parcialmente ou o desconhecem”, situação que não acontece nas agências do Banco X em Sergipe, as quais fizeram parte deste estudo.

Como mesmo argumentam Pandolfi e Caregnatto (2014) a QVT é um assunto bastante frisado nas últimas duas décadas, e é recente a iniciativa de as

empresas demonstrarem preocupação com a qualidade de vida e a satisfação dos seus colaboradores.

Muitas são as discussões, melhorias e aperfeiçoamentos no interior das empresas na busca do bem-estar físico, psíquico e social de seus colaboradores. A consequência desse fato é o aumento significativo da qualidade de vida no trabalho. Pandolfi e Caregnatto (2014) acrescentam ser de fundamental importância que as organizações se voltem para o mercado e às novas tecnologias voltadas à qualidade de vida do colaborador no seu ambiente laboral, pois o mesmo satisfeito com o trabalho aumentará sua produtividade.

Não foram encontrados outros estudos com o mesmo questionamento sobre se o Banco X, disponibiliza algum meio de informação sobre QVT.

No questionamento 5, foi perguntado ao participante do estudo se a agência de trabalho em que atua oferece espaços para realização das práticas de QVT. Foram dados como opções de respostas: 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.

Segundo 63% dos participantes, existe nas agências espaço destinado às atividades QVT individuais. Para 5% dos participantes (B17 e B20), existe espaço exclusivo para descanso. Para 5% dos participantes (B18 e D37), existem espaços mistos. Para 12% dos participantes (A13; B-19; C-25; D-31 e D-40 não existe espaço para as práticas de QVT. Para 15% dos participantes (C-23; C-25; C-26. C-27; D-29 e D-32) a agência disponibiliza outros espaços. As opções espaços destinadas às atividades QVT coletivas e espaço de convivência não foram marcados. O participante A7 não respondeu a esse questionamento.

Mediante respostas obtidas verifica-se que nenhuma das agências do Banco X em Sergipe, têm espaços para atividades de QVT coletivas, predominam os espaços para as atividades individuais, que como pode ser observado no questionamento 1, para a realização da única ação efetiva do programa que é a massoterapia, 2 vezes ao mês, na grande maioria das unidades participantes do estudo. Não foi encontrado unanimidade nas respostas. Entende-se com isso que muitos colaboradores não estão envolvidos nas ações do programa QVT do Banco X em Sergipe.

Não foram encontrados outros estudos com o mesmo questionamento sobre se a agência de trabalho do Banco X, oferece espaços para realização das práticas de QVT.

No questionamento 5, foi perguntado ao participante do estudo se a agência de trabalho em que atua oferece alguma verba para a realização das ações propostas pelo programa de QVT. 100% dos participantes do estudo responderam SIM, o Banco X, disponibiliza verba, mas segundo 100% dos entrevistados a verba é insuficiente para pagar os profissionais (somente fisioterapeutas\massoterapeutas) durante o período sugerido pelo programa.

Segundo comentários dos participantes:

“O programa QVT do banco disponibiliza apenas uma verba de R\$15,00 por mês, por funcionário e R\$10,00 por mês por estagiário e menor aprendiz, sendo insuficiente para realização das ações propostas pelo programa de 2 vezes por semana, durante 30 minutos nas atividades individuais e 2 vezes por semana, de 25 minutos nas atividades coletivas. Uma vez que o programa sugere a diversificação de atividades a fim de evitar o estresse nos funcionários a verba é insuficiente para pagar os profissionais (fisioterapeutas\massoterapeutas) durante o período sugerido pelo programa. (Participante A-15).

“Não. Deveria contemplar um valor maior para a realização do QVT mais dias, com a verba atual só dá para realizar a massagem uma vez por mês”. (Participante B-20).

“Não acho que seja suficiente. Limita as ações que poderiam ser mais”. (Participante C-28).

“Não é suficiente, pois não há possibilidade de novas atividades além da massoterapia.” (Participante D-37).

Não foram encontrados outros estudos com o mesmo questionamento sobre se a agência de trabalho em que atua oferece alguma verba para a realização das ações propostas pelo programa de QVT.

Com base nas análises realizadas observa-se que não foi encontrada nenhuma outra pesquisa voltada a verificar a efetividade de ações propostas pelo PQVT do Banco X, mas sim estudos que demonstram a preocupação das empresas do ramo financeiro com a QVT e como os colaboradores percebem a QVT. A exemplo dos estudos de Pandolfi e Caregnatto (2014) que identifica quais os fatores que impactam na QVT dos funcionários da empresa financeira W de Caxias do Sul, e o de Pinto et al (2011) que pesquisaram a qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos empregados de uma instituição financeira A de Santa Catarina. Em comum esses estudos obtiveram que a empresa está preocupada com o bem-estar

e a qualidade de vida seus trabalhadores e vem trabalhando esse elemento necessário para os resultados da empresa.

Sobre as ações propostas pelo programa de QVT do Banco X, em Sergipe, no geral, essas se mostraram praticamente sem efetividade nenhuma. O projeto foi elaborado mediante anseios dos colaboradores. O Banco X, contemplou nesse projeto esses anseios, mas nas agências estudadas predominou a realização de somente uma ação, que foi a massoterapia. A justificativa para tal fato, como pode ser observado nas respostas está na falta de verba para a realização das ações proposta pelo PQVT e a falta de envolvimento dos colaboradores.

5 CONCLUSÃO

Considerando os objetivos definidos para a realização deste artigo obteve-se que o programa QVT do Banco X existe e está sendo implementado nas agências do Banco X, em Sergipe, porém de efetivo mesmo só a divulgação de conteúdos na intranet, fato esse que nem todos da empresa tem conhecimento. No que se refere as ações individuais propostas pelo programa, de efetivo, somente a massoterapia, mesmo assim numa proporção bem menor do que a preconizada pelo programa. No geral faltam verbas suficientes para que os colaboradores possam realizar mais de uma das ações propostas no programa, para que seja distribuído lanche saudável e os colaboradores possam ter acesso a iniciativas que vão trazer melhores resultados para a empresa, fruto da redução das taxas de desmotivação e estresse laboral.

Como foi apresentado neste artigo a preocupação com a QVT se mostra um fator de extrema relevância para as empresas, visto que as pessoas são os responsáveis pela qualidade do produto ou serviço disponibilizado ao cliente, elo fundamental para a manutenção do sucesso e sobrevivência das organizações no mercado. Para o Banco X, a proposta do seu programa de QVT é promoção da saúde de seus funcionários.

O Banco X, em Sergipe, mesmo apresentando até momento pouca efetividade das ações proposta pelo seu programa de QVT, demonstra estar ciente da importância de atentar para a QVT, como mecanismo necessário para a promoção da saúde do seu colaborador e para melhora dos resultados da empresa.

Entende-se que os colaboradores necessitam demonstrar mais envolvimento com o programa e cobrar mais do Banco X, para que aconteça a efetiva realização das necessárias e benéficas ações propostas pelo PQVT da empresa.

Como sugestão para pesquisas futuras a proposta de um estudo voltado a verificar quais as dificuldades apresentadas pelas agências do Banco X, no tocante a pouca efetividade das ações do PQVT da empresa.

PROPOSALS ACTIONS OF EFFECTIVENESS STUDY OF THE QUALITY OF LIFE PROGRAM AT WORK FROM THE BANK X

ABSTRACT

This article refers an evaluation of the Quality of Life at Work Program of a company in the financial sector, which it had as a general objective verifying the effect of the actions implemented by the Quality of Life Program at the Bank X. Specifically, we try to verify the effectiveness of availability of labor gymnastics in the surveyed agencies; observe the true effect of the practice of generating activities QWL in the surveyed agencies; as well as, see if the company develops mechanisms to distribute information about the QWL. It consists of a field of study, applied to four agencies of the Bank X, three in the city of Aracaju and one in Campo do Brito city, all in the state of Sergipe. Spontaneously participated in the study 41 employees. The main results are obtained that effective action is very few and not yet include all the proposals submitted by PQWL Bank X. There is no collective action QWL in any of the studied agencies. The massage therapy is the only individual activity of QWL that is practiced in all the agencies that participated in the study. Discussions about the subject are few, so we realized that almost nobody knows all actions proposed by QWL Bank Program X.

Keywords: Shares; effectiveness; Quality of Life at Work Program.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Polyanna Peres; VEIGA, Heila Magali da Silva. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**. vol.32, nº2, p. 304-319, 2012. (ISSN 1414-9893 – B1).

BARCELOS, Mara Regina dos Santos; FREITAS, André Luís Policani. Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: uma análise experimental realizada em Campos dos Goytacazes-RJ. **Revista Gestão da Produção, Operações e Sistemas - GEPROS**. Bauru, ano 8, nº 1, p. 49-65, jan-mar/2013. (ISSN 1984-2430 – B3).

BLANGER, Alan. **A percepção dos funcionários da agência empresarial oeste catarinense sobre a proposta de qualidade de vida no trabalho do banco do brasil S/A**. Monografia do Curso de Especialização em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre – RS, 2010.

CARDEAL, Natasha Carayannis. **Percepção dos empregados de uma instituição financeira sobre qualidade de vida no trabalho**. Monografia do Curso de Bacharelado em Administração. Universidade de Brasília. Brasília, 2014.

DUARTE, Dannyel Viana Rangel; BORIN, Elaine Cavalcante Peixoto; ALMEIDA, Mariza. A qualidade de vida no trabalho - QVT e sua influência na vida dos bancários. **Revista Eletrônica Polêmica**. vol. 9, n.4, p.74-81, outubro/dezembro, 2010. (ISSN 1676-0717 – B4).

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**. vol.3, nº01, p.1-21, 2014. (ISSN 2318-8006– B4).

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. ed.7ª. São Paulo: Atlas, 2010.

PANDOLFI, Graziela; CAREGNATTO, Margareth Inês Motter. Fatores que impactam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa do ramo financeiro de Caxias do Sul. **Revista Global Manager Acadêmica**. vol.3, nº01, p. 149-168, 2014. (ISSN 2318-8006– B4).

PINTO, Marli Dias Souza; KEMMER, Adélio Alvicio; FILIPPIM, Eliane Salete. Qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos empregados de uma instituição financeira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. vol. 5, nº3, p. 83-96, set. /Dez. 2011. (ISSN 1982-2596-B2)

APÊNDICE

Apêndice A – Questionário Aplicado aos Colaboradores do Banco X

Você está participando de uma pesquisa voltada a verificar a efetividade das ações implementadas pelo Programa QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) do Banco X. Desde já agradecemos sua colaboração em responder as perguntas abaixo:

Dados do Perfil do Respondente

Idade: _____ Sexo: _____ Tempo na empresa: _____
Cargo/Função: _____

Considerando que o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Banco X, onde você trabalha, oferta uma série de ações, questiona-se:

1. Quais ações de Qualidade de Vida no Trabalho listadas abaixo, e autorizadas pelo programa QVT, são realizadas por sua agência de trabalho?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> artes/canto/música | <input type="checkbox"/> Massoterapia (massagem expressa, do-in, massagem relaxante) |
| <input type="checkbox"/> Dança de Salão | <input type="checkbox"/> Musicoterapia |
| <input type="checkbox"/> Fotografia | <input type="checkbox"/> Pilates |
| <input type="checkbox"/> Ginástica Laboral | <input type="checkbox"/> Tai Chi Chuan |
| <input type="checkbox"/> Ioga | |
| <input type="checkbox"/> Minha agência não realiza nenhuma ação | |

2. A sua agência organiza grupos para realização de caminhadas/ trilhas nos fins de semana? SIM NÃO.

Já houve discussão sobre o assunto? Comente.

3. Na sua agência é oferecido lanche saudável: frutas, sucos, pães integrais, ricotas etc.? () SIM () NÃO.

Esse assunto já foi discutido com os funcionários? Comente.

4. O Banco X disponibiliza algum meio de informação sobre QVT (saúde, alimentação, atividade física, práticas ante estresse, entre outras)? () SIM () NÃO.

Se sim, quais meios são disponibilizados?

5. Na sua agência 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? Comente.

Apêndice B – Gráficos dos Resultados

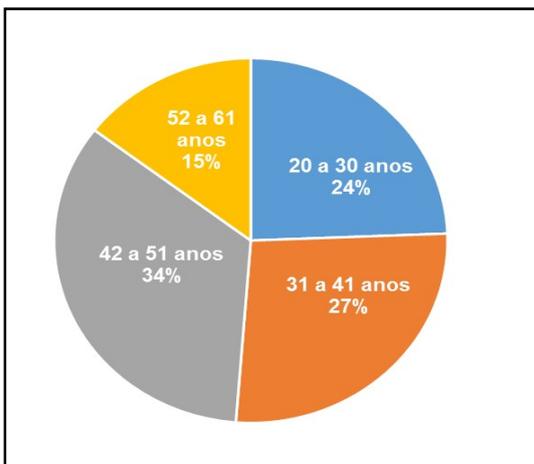


Gráfico 1 – Faixa Etária dos Participantes do Estudo
Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

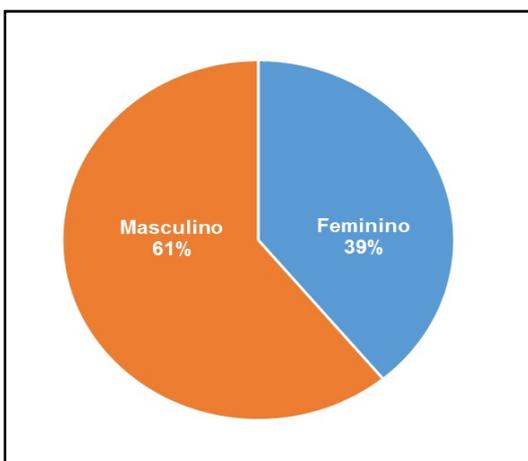


Gráfico 2 – Sexo dos Participantes do Estudo
Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

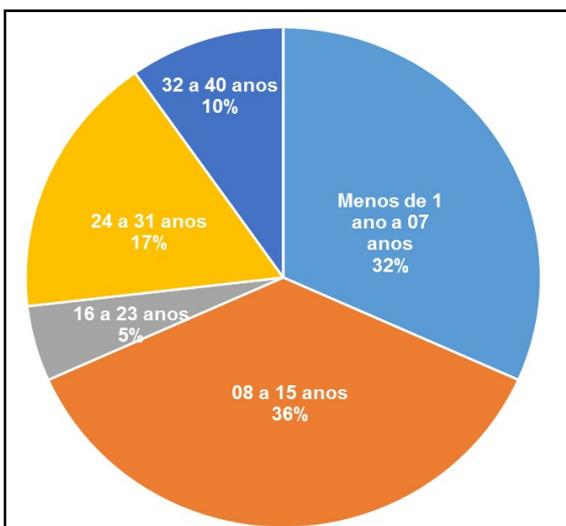


Gráfico 3 – Faixa de Tempo na Empresa dos Participantes do Estudo
Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

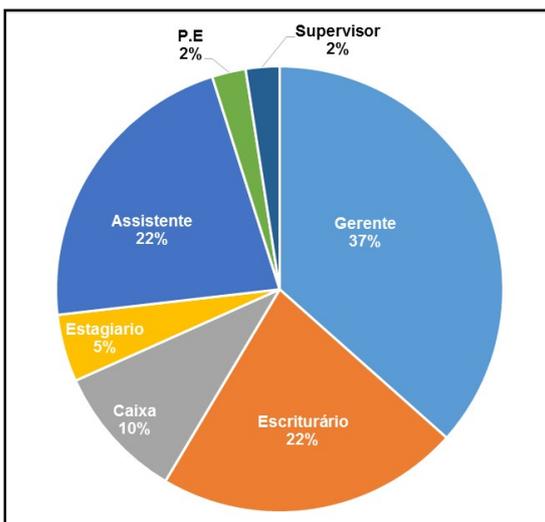


Gráfico 4 – Cargo\Função dos Participantes do Estudo

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

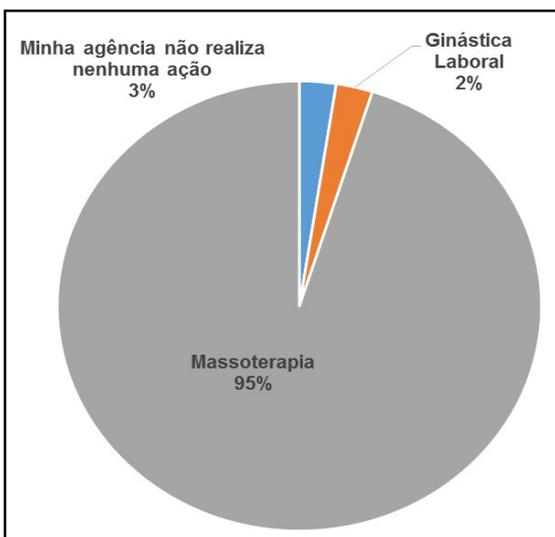


Gráfico 5 – Ações do Programa QVT que São Efetivas Segundo Participantes do Estudo

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

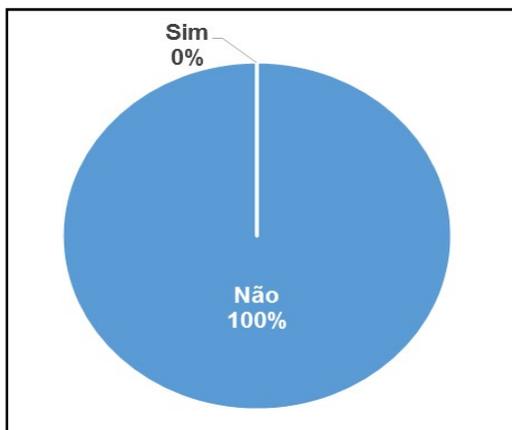


Gráfico 6 – Agência Organiza Grupos de Caminhadas/ Trilhas nos Fins de Semana

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

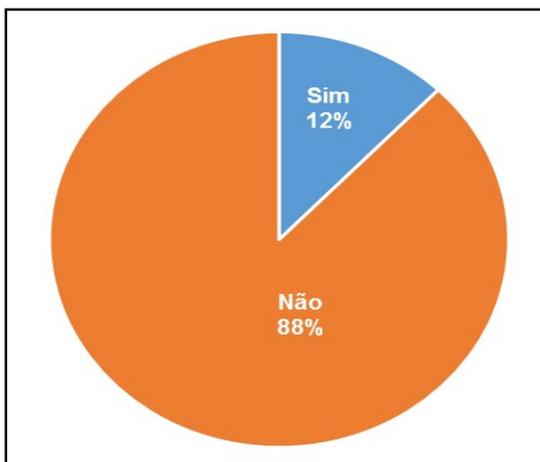


Gráfico 7 – Agência Oferece Lanche Saudável com Frutas, Sucos, Pães Integrais, Ricotas etc.

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

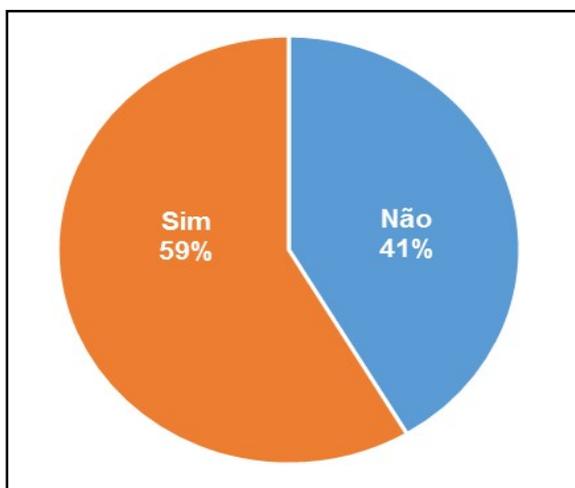


Gráfico 8 – Agência Disponibiliza Meios de Informação Sobre QVT

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

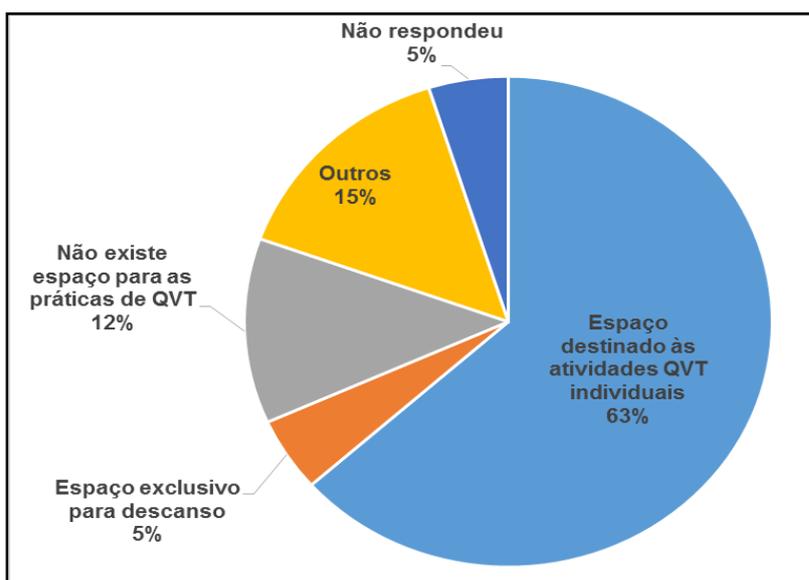


Gráfico 9 – Espaços Existentes na Agência Para Realização das Práticas de QVT

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

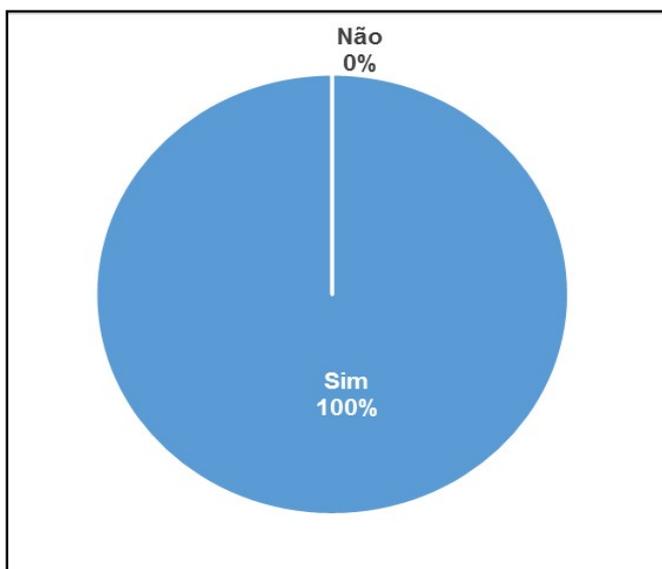


Gráfico 10 – Banco X Disponibiliza Verba para Efetividade das Ações do Programa de QVT
Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

Apêndice C - Resumo dos Resultados Obtidos

AGENCIA\ N° DO PARTICIPANTE	IDADE	SEXO	TEMPO NA EMPRESA	CARGO/FUNÇÃO	QUESTÃO 1	QUESTÃO 2		QUESTÃO 3		QUESTÃO 4		QUESTÃO 6	
						S	N	S	N	S	N	S	N
A-1	28 anos	M	05 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-2	53 anos	M	32 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-3	48 anos	M	28 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-4	36 anos	F	14 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-5	47 anos	F	10 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-6	51 anos	F	28 anos	Caixa	Massoterapia		X		X		X	X	
A-7	43 anos	F	05 anos	Escriturária	Ag.não disp		X		X		X	X	
A-8	53 anos	M	07 anos	Caixa	Massoterapia		X		X		X	X	
A-9	29 anos	M	08 anos	Assistente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-10	50 anos	M	27 anos	Assistente	Massoterapia		X		X		X	X	
A-11	56 anos	M	36 anos	Escriturário	Massoterapia		X		X		X	X	
A-12	57 anos	M	33 anos	Escriturário	Massoterapia		X		X		X	X	
A-13	32 anos	F	01 ano	Estagiaria	Massoterapia		X		X		X	X	
A-14	23 anos	M	07 meses	Estagiário	Massoterapia		X	X			X		
A-15	45 anos	F	22 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
A-16	51 anos	M	36 anos	Assistente	Massoterapia		X		X		X	X	
B-17	35 anos	M	11 anos	Assistente	Massoterapia		X	X				X	
B-18	27 anos	M	02 anos	Escriturário	Ginast laboral		X	X			X	X	
B-19	42 anos	M	11 anos	Caixa	Massoterapia		X		X	X		X	
B-20	31 anos	F	11 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
B-21	21 anos	M	01 ano	Escriturário	Massoterapia		X		X	X		X	
C-22	35 anos	M	14 anos	Assistente	Massoterapia		X		X		X	X	
C-23	32 anos	M	12 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
C-24	50 anos	M	10 anos	Assistente	Massoterapia		X		X		X	X	
C-25	45 anos	F	22 anos	Assistente	Massoterapia		X		X	X		X	
C-26	31 anos	F	08 anos	Caixa	Massoterapia		X		X	X		X	
C-27	51 anos	F	28 anos	Assistente	Massoterapia		X		X	X		X	
C-28	30 anos	M	06 anos	P.E.	Massoterapia		X	X		X		X	
D-29	42 anos	F	15 anos	Escriturária	Massoterapia		X		X	X		X	
D-30	36 anos	M	05 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
D-31	30 anos	F	10 anos	Assistente	Massoterapia		X		X	X		X	
D-32	31 anos	M	07 anos	Gerente	Massoterapia		X		X		X	X	
D-33	34 anos	M	07 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
D-34	24 anos	M	03 anos	Supervisor	Massoterapia		X		X		X	X	
D-35	50 anos	F	30 anos	Gerente	Massoterapia		X	X		X		X	
D-36	46 anos	F	08 anos	Escriturária	Massoterapia		X		X		X	X	
D-37	57 anos	F	30 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
D-38	25 anos	M	03 anos	Escriturário	Massoterapia		X		X	X		X	
D-39	28 anos	M	05 anos	Gerente	Massoterapia		X		X	X		X	
D-40	31 anos	M	08 anos	Gerente	Massoterapia		X		X		X	X	
D-41	56 anos	F	28 anos	Escriturário	Massoterapia		X		X	X		X	

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)