

**FACULDADE AMADEUS – FAMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

IZABEL CRISTINA ALMEIDA SANTANA

**PROGRAMA QVT QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO: uma perspectiva e um desafio no Banco do
Brasil.**

ARACAJU
2007

IZABEL CRISTINA ALMEIDA SANTANA

**PROGRAMA QVT – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
uma perspectiva e um desafio no Banco do Brasil.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Administração da Faculdade
Amadeus, como exigência para obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Profº Eduardo Jorge Novaes Schoucair

ARACAJU
2007

PROGRAMA QVT – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma perspectiva e um desafio no Banco do Brasil.

Izabel Cristina Almeida Santana¹

Resumo

Com o mercado altamente competitivo e a busca pela sustentabilidade, seguindo uma tendência de todas as empresas, o Banco do Brasil percebeu a importância de se valorizar o corpo funcional. Desde 2004, apresenta um projeto piloto de Qualidade de Vida no Trabalho e recentemente implantou esse programa para todas as unidades, pela tendência e exigência que nos últimos tempos vem sendo adotada pelas empresas. Qualidade de Vida no Trabalho é uma necessidade que traz grandes resultados às empresas. O objetivo deste artigo é relatar os benefícios alcançados com a iniciativa de não ficar de fora dessa onda de melhoria do ambiente de trabalho como forma de promover uma maior satisfação aos funcionários, e consequentemente o rendimento dos mesmos. Inicialmente, abordaremos sobre o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, QVT no Banco do Brasil, os modelos mais importantes de Qualidade de Vida no Trabalho, a estrutura do programa no Banco. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica, através de livros, revistas e internet, como também um estudo exploratório, pelas experiências e vivências profissionais na empresa. Para dar certo, as ações precisam ser conjuntas e em todas as unidades. Os resultados alcançados com as medidas, estão no início, mas já se verificam alguns resultados positivos, mesmo que não seja a solução definitiva para os problemas do funcionário.

PALAVRAS-CHAVE: Banco do Brasil; Qualidade; Satisfação; Trabalho; Vida.

ABSTRACT

With a highly competitive market and the search for sustainability, following a trend of all enterprises, the Bank of Brazil understood the importance of valuing the body works. Since 2004, introduced a pilot project of Quality of Life at Work and recently implemented the

¹Universitária do Curso de Administração da Faculdade Amadeus. E-mail: bellidia@hotmail.com.br

program for all units, the trend and requirement that recently has been adopted by enterprises. Quality of Life at Work is a necessity to bring great results prove businesses. The purpose of

this article is to the benefit achieved with the initiative not to stay out of this wave of improvement of the working environment as a way to promote greater satisfaction to officials, and consequently the income the same. Initially abordaremos on concept of Quality of Life at Work, QVT the Bank of Brazil, the most important models for Quality of Life at Work, the structure of the program in the Bank. The methodology used was a bibliographic search through books, magazines and Internet, but also a exploratory study, by the experiences and professional experiences in the company. To make sure, the shares must be joint and in all units. The results achieved with the measures, are at the beginning, but already there are some positive results, even if it is not a permanent solution to the problems of the official.

KEYWORDS: Bank of Brazil; Labor; Life; Quality; Programs; Welfare.

INTRODUÇÃO

O tema deste artigo traz o relato da mais nova proposta adotada por toda rede de agências do Banco do Brasil. Para os funcionários desta instituição esta é uma iniciativa valida, pois nunca antes houve qualquer tentativa de mudança na forma de gestão da organização.

Com o objetivo principal de descrever as ações deste projeto e os resultados alcançados até o momento, este artigo tem como desenvolvimento os objetivos específicos descritos: descrever algumas observações sobre o que é qualidade de vida no trabalho; analisar e descrever como a qualidade de vida está sendo trabalhada nas agências do Banco do Brasil; análise de outros modelos de qualidade de vários autores e caracterização das estruturas do modelo proposto pelo banco.

No início, o artigo descreve o que seria qualidade de vida no trabalho com alguns conceitos e fatores. Continuamos com uma pequena descrição histórica do Banco e das mudanças que vem acontecendo na gestão das agências. Posteriormente, relatamos os modelos de qualidade de vida de Walton, Hackman, Oldhan Nadler e Lawler. Finalizamos com a estrutura do modelo aplicado nas agencias do Banco do Brasil e as ações que estão sendo tomadas como forma de melhorar o clima da organização e a qualidade de vida nesta instituição.

A relevância do artigo está em acreditar nas mudanças que estão acontecendo na instituição e na necessidade da divulgação dessa iniciativa como forma de motivar todo o corpo funcional do Banco a participar do programa , e também, outras empresas a seguirem o mesmo caminho.

2 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada é caracterizada por uma pesquisa bibliográfica, pois está fundamentada na leitura de autores à cerca do assunto, através de materiais disponíveis em livros, revistas e internet.

O presente trabalho constitui-se também, num estudo exploratório, sendo o universo da pesquisa as experiências e observações vivenciadas durante toda a trajetória profissional no Banco do Brasil. Considera-se também como um estudo descritivo, que busca informações sobre a QVT dos funcionários do Banco do Brasil.

3 PROGRAMA QVT – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma perspectiva e um desafio no Banco do Brasil.

3.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Limongi-França (2003), a observação em qualquer ambiente de trabalho leva à identificação de uma gama relativamente grande de informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto à pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress , hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudanças no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Quando falamos em “Qualidade de Vida”, sabemos que é um conceito bastante individual, formado a partir de critérios e valores pessoais, que determinam a percepção sobre o assunto. Esses valores variam a partir de interesses, expectativas e momentos de vida. Então, para muitos, “Qualidade de Vida”, significa amor, bem-estar, saúde, tranquilidade financeira. Sendo assim, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho também varia de acordo com os valores, os interesses e as circunstâncias do trabalhador e empresa.

Ainda segundo a autora, QVT é o conjunto das ações de uma empresa, no sentido de implementar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho visando o bem-estar dos colaboradores.

Os principais motivos pelos quais as organizações, atualmente, investem na qualidade de vida dos seus colaboradores são: melhor qualidade de produtos e serviços (funcionários satisfeitos atendem melhor o cliente); redução de custos com doença, planos de saúde, absenteísmo, acidentes de trabalho, entre outros; melhora da comunicação e o nível de confiança interna, e conseqüentemente, o clima organizacional e finalmente, maior produtividade individual e da equipe.

As empresas que buscam a Excelência procuram trabalhar com qualidade, produtividade e, acima de tudo, competitividade. Para tanto, proporcionam aos seus colaboradores, Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, como sinônimo de satisfação e motivação.

Atualmente, sabe-se que não são apenas as condições físicas de trabalho e outros benefícios que influenciam a qualidade de vida no trabalho, mas é de suma importância que se considerem outros fatores, tais como as relações entre o indivíduo, seu trabalho e a organização onde está inserida este trabalho.

Percebemos que com a Qualidade de Vida no Trabalho, tanto a empresa como o colaborador tendem a ganhar. A empresa, com mais produtividade e maior qualidade final dos produtos e serviços; e o colaborador, com uma melhor harmonia no trabalho, terá maior tranquilidade, redução de stress, melhor disposição e conseqüentemente, uma maior satisfação pessoal. A QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, porque empresas e pessoas mudam constantemente. Deve-se ter em mente também que os aspectos físicos, sociológicos e psicológicos dos indivíduos e os aspectos tecnológicos da organização, afetam a cultura e interferem no clima organizacional com reflexos na produtividade e satisfação dos funcionários.

3.2 Qualidade de Vida no Banco do Brasil

O Banco do Brasil é uma sociedade de economia mista com tradição de quase 200 anos de história, com cerca de 80.000 funcionários, em aproximadamente 15.000 pontos de atendimento, e atua como banco comercial e principal agente financeiro do governo federal. Sua forma de gestão está baseada na busca por resultados, no cumprimento de metas e ainda tem como características, típicas do setor bancário brasileiro, a padronização, rotinização, trabalhos seqüenciais e repetitivos, além da grande centralização administrativa.

Em maio de 2007, o Banco do Brasil anunciou um conjunto de medidas, denominado Excelência em Gestão – Ações Estruturantes, que busca garantir a competitividade e a sustentabilidade da empresa nos próximos anos. Anunciou também a implantação, para o início do segundo semestre, do Programa Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, que busca promover a saúde e a qualidade de vida dos funcionários, a partir de diversas práticas e vivências.

Segundo Araújo (2006), atualmente, as organizações contam com novos recursos para promover a prática da saúde no ambiente de trabalho. Falar em qualidade de vida pode ser também utilizar terapias como shiatsu ou acupuntura, a fim de aliviar a pressão diária ocasionada pelas atividades profissionais exercidas. Tais recursos podem ser entendidos como uma pequena realidade hoje, mas também como uma forte tendência de aplicação nas empresas brasileiras.

O Banco do Brasil perto de completar 200 anos, em outubro de 2008, não quer ficar de fora desse novo contexto. Porém para o BB, não é fácil lidar com o assunto Qualidade de Vida no Trabalho, principalmente pela cultura organizacional da empresa, nos moldes de Taylor, “produção, produção, produção”, metas, metas e metas para serem cumpridas. Fato esse, ratificado, através da minha experiência de 21 anos de Banco do Brasil, sendo uma boa parte desse tempo exercendo as funções de Caixa Executivo.

Vivemos hoje uma época de grandes transformações em todos os níveis: social, econômico, político, ambiental, nas relações de trabalho, na educação, etc. Não se pode mais falar apenas em produção e lucro, pois vivemos na “era do conhecimento”. E quando falamos em conhecimento, pensamos em pessoas, sem as quais não existem organizações. O segredo do sucesso organizacional está nas pessoas.

Nos últimos anos, o Banco do Brasil vem trabalhando e intensificando as ações vinculadas especificamente à questão da qualidade de vida no trabalho. Em 2003, realizou o 4º Fórum Gestão de Pessoas e Responsabilidade Socioambiental, com o objetivo de ouvir os funcionários, por meio de um sistema de representação democrática, para discutir e reconstruir sua política de Gestão de Pessoas e Responsabilidade Socioambiental. Nesse encontro, ficou claro o desejo dos funcionários de que a Empresa realizasse investimentos complementares em atividades físicas e ações de estímulo à alimentação balanceada. Foi nesse contexto que surgiu um programa estruturado de qualidade de vida no Banco, focado inicialmente na promoção da saúde de seus funcionários.

Para Chiavenato (2004), os programas de bem-estar são geralmente adotados por organizações que procuram prevenir problemas de saúde de seus funcionários. O caráter profilático desses programas parte do reconhecimento de seu efeito sobre o comportamento dos funcionários e estilo de vida fora do trabalho, encorajando as pessoas a melhorar seu padrão de saúde. Também servem para reduzir os elevados custos de saúde.

Ainda segundo o autor, um programa de bem-estar tem geralmente três componentes: ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde; educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse e encorajar os funcionários a mudar seus estilos de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.

O Programa QVT no BB iniciou em março de 2004, com um projeto piloto envolvendo funcionários da Sede em Brasília, e de 32 agências de 06 estados. Foram beneficiadas mais de três mil pessoas, entre funcionários, estagiários e participantes do programa Adolescente Trabalhador. As ações implementadas incluíram: ginástica laboral (15 minutos por dia no ambiente e horário de trabalho do funcionário); caminhadas aos fins-de-semana; massagem expressa individual durante o expediente; lanche saudável; criação da página de Qualidade de Vida na Intranet como informações sobre saúde, alimentação, atividade física, práticas anti-estresse, entre outras; bem como Espaços de Qualidade de Vida.

Uma pesquisa de avaliação realizada junto aos funcionários que participaram do programa Piloto revelou que as ações empreendidas serviram para despertar o interesse pelo tema e provocar algumas mudanças, como: melhoria do clima organizacional, adoção de um estilo de vida mais saudável (atividade física regular e preocupação com alimentação balanceada), maior disposição e motivação e percepção da valorização de funcionários e colaboradores.

Em janeiro de 2005, através do Instituto Vox Populi, foi realizada nova pesquisa, desta vez, junto a funcionários que não haviam participado do Piloto. Os resultados apontaram para a importância de estender as ações do Piloto a toda a Empresa.

As edições especiais das revistas Exame - Você S/A ao apontarem “As 150 melhores empresas para você trabalhar”, listam diversos benefícios adotados por essas organizações: sala de convivência com TV, jogos, internet; atividades anti-estresse: ioga, massagem corrida no parque, acupuntura, dança de salão, tai-chi, cabeleireiro e manicura; programa de reeducação alimentar; academia na empresa; ginástica laboral; clube de lazer, clube de convênios (ópticas livrarias, escolas, drogarias, cinema, teatro, etc); plano de saúde; subsídio para prática de atividade física em academias de ginástica; abono aniversário; cesta com produtos da empresa no aniversário, etc.

Muitas dessas empresas oferecem alguns dos benefícios citados e nomeiam o pacote de “Programa de Qualidade de Vida no Trabalho”. Porém, segundo Walton (1975), a Qualidade de Vida no Trabalho é algo bem mais amplo, vinculado a um plano organizacional estratégico e “deve ter como meta a geração de uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolva relativo grau de responsabilidade e de autonomia no que se refere a cargo, recebimento de recursos de feedback, o desempenho de tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo”. Ou seja, não adianta oferecer massagem, se a empresa não respeita direitos trabalhistas, nem tampouco organizar atividade de ginástica laboral e manter a pressão por resultados e metas absurdos, como também jornadas exaustivas, que impedem o trabalhador de desfrutar, em seu dia-a-dia, um tempo com a família.

Ter Qualidade de Vida no Trabalho depende do modo como cada pessoa o interpreta, mas o certo é que a escolha da profissão, as relações interpessoais, as características da cultura organizacional da empresa e possibilidades de ver suas expectativas profissionais tornarem-se realidade, são fatores relevantes para a Qualidade de Vida no Trabalho, pois afetam diretamente a satisfação no serviço, a auto-estima e a forma como a pessoa se sente em relação a si mesma.

O Programa de Qualidade de Vida no Banco do Brasil foi lançado no dia 16 de julho do corrente ano e visa promover qualidade de vida no trabalho dos funcionários e colaboradores, com foco no estímulo aos cuidados com a saúde e na adoção de hábitos saudáveis. Ele tem por base os seguintes pressupostos: é uma ação institucional; respeita a universidade 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 a segurança no trabalho.

Serão mobilizados cerca de 100 mil pessoas, entre funcionários, adolescentes trabalhadores e estagiários. O objetivo do Programa é provocar a reflexão e estimular uma mudança de hábitos que proporcione mais saúde e bem-estar a todos aqueles que passam boa parte de seu dia no Banco. Os funcionários devem entender que o Programa só faz sentido com a participação de todos.

Segundo Chiavenato (2004), os três modelos de QVT mais importantes são os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

3.3 Modelo de Qualidade de Vida de Nadler e Lawler

Para esses autores, a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc. Segundo eles, na medida em que esses quatro aspectos são incrementados haverá uma melhoria na QVT.

3.4 Modelo de Qualidade de Vida de Hackman e Oldhan

Para esses autores, as dimensões do cargo são determinantes da QVT pelo fato de oferecerem recompensas intrínsecas que produzem à satisfação no cargo e automotivam as pessoas para o trabalho. As dimensões do cargo são: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, retroação do próprio trabalho, retroação extrínseca e inter-relacionamento.

3.5 Modelo de Qualidade de Vida de Walton

Esse autor desenvolveu um modelo conceitual para avaliar a QVT nas organizações, que nos mostra a amplitude do conceito, a partir da análise de oito fatores:

1. Compensação justa e adequada - Equidade interna, equidade externa, partilha de ganhos de produtividade, justiça na compensação;
2. Condições de trabalho – Jornada de trabalho razoável, ambiente seguro e saudável;
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades - Autonomia e autocontrole relativo à função, aproveitamento das múltiplas habilidades, percepção do significado do trabalho;
4. Oportunidade de crescimento e segurança - Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial, segurança no emprego;
5. Integração social na Organização - Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade social, relacionamento, senso comunitário;
6. Constitucionalismo - Respeito aos direitos trabalhistas, direito a privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial;
7. Espaço Total do Trabalho na Vida - Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo de lazer da família;
8. Relevância Social do trabalho na Vida - Imagem da empresa na sociedade, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego (recrutamento, seleção, demissão)

O Banco do Brasil, como qualquer outra grande empresa, sabe que o esforço por atender a esses fatores é, certamente, um real investimento na Qualidade de Vida no Trabalho. Os idealizadores e condutores do Programa de QVT no Banco devem estar cientes de que ações isoladas não são capazes de garantir, por si só, a melhoria significativa da qualidade de vida no trabalho. É necessário um esforço de toda a Organização na busca pelo atendimento pleno dos fatores identificados.

4 ESTRUTURA DO PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO BANCO DO BRASIL

O Programa de QVT no Banco 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, como também, as novas ações que integram o Programa QVT.

A Educação tem como fio condutor a capacitação do funcionário para os cuidados com a saúde e segurança no trabalho e elevação de sua qualidade de vida. Os seus pontos principais são:

a. 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;

b. Página de Qualidade de Vida no Trabalho – Conteúdos voltados para a saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho disponíveis na intranet;

c. Grupos de Discussão na Intranet - Encontra-se disponível na Intranet, aberto aos funcionários, para comentários sobre temas relacionados à qualidade de vida no trabalho;

d. Campanhas de saúde e segurança do trabalho– Campanhas periódicas, utilizando os veículos de comunicação interna do Banco, visando à prevenção de doenças (diabetes, hipertensão, Câncer, obesidade, dependência química, colesterol elevado, entre outras) e acidentes de trabalho;

e. Serviço de Consultoria – direcionada a funcionários e colaboradores sobre assuntos relacionados à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, utilizando-se da formação de equipe multidisciplinar, além do apoio a eventos locais.

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

a. Verba QVT – valor destinado a cada dependência do Banco para a realização de práticas que visem a promoção e a proteção da saúde (Ex. ginástica laboral, relaxamento, alongamento, ioga no trabalho, tai chi chuan, liang gong e massagem expressa);

b. Semana de Qualidade de Vida no trabalho – Durante a semana do Dia Mundial da Saúde (07 de abril), serão realizados diversos eventos, dentre eles, **Feiras regionais de qualidade de vida**

c. Espaços de Qualidade de Vida – Normatização dos diversos espaços existentes, criados por iniciativas das próprias dependências para relaxamento, lazer e atividades anti-estresse.

O fator Suporte compreende iniciativas que proporcionem aos funcionários e colaboradores acesso a cuidados com a saúde fora do horário de expediente, a preços diferenciados. Aqui se incluem:

a. Clube de Convênios – Estabelecimento de convênios com academias de ginástica, de esporte e de práticas anti-estresse, com a finalidade de oferecer aos funcionários e colaboradores acesso a atividade física com preços mais acessíveis;

b. Grupo Vida Saudável – Acompanhamento multidisciplinar com profissionais da Cassi (médicos, nutricionistas e psicólogos), de caráter educativo, com ênfase na promoção e proteção da saúde.

c. Corridas de Rua – Organização de provas de corrida de rua que permitam/estimulem a participação dos funcionários.

Bom Sucesso (1998, p.44) afirma que toda e qualquer medida ou programa que se instale para melhoria da QVT deve “ser de caráter permanente, envolvendo momentos de acompanhamento e avaliação dos resultados individuais e grupais”. Segundo o autor, é necessária a conscientização da responsabilidade de todas as partes envolvidas no processo. A estrutura do Programa do BB inclui mecanismos de avaliação que servirão de base à mensuração de resultados que se inicia em 2008:

Resultado – Conscientização dos funcionários e colaboradores para escolhas saudáveis – Indicador – Adesão às ações do Programa QVT, identificada no sistema GRS – periodicidade – anual.

Resultado – melhoria dos indicadores de saúde ocupacional- Indicador – Exame Periódico de Saúde – anual.

Resultado – melhoria da satisfação no trabalho – Indicador – pesquisa de Satisfação no Trabalho – anual.

Resultado – Redução dos custos anuais do Banco com licença-saúde – Indicador- Sistema ARH – anual

Em agosto deste ano, o Banco disponibilizou a Verba QVT para todas as agências, destinada ao pagamento de empresas autônomas que conduzem atividades anti-estresse. As práticas anti-estresse recomendadas para o ambiente de trabalho do Banco são: ginástica laboral, relaxamento, alongamento, eutonia, ioga, tai chi chuan e massagem expressa. ´

Na agência em que trabalho está sendo realizada como atividade terapêutica a massagem expressa, uma vez por semana, com a duração de 20 minutos por funcionário. Apesar de não termos disponíveis dados qualitativos para afirmar que essa atividade está diminuindo o nível de estresse dos funcionários, através do convívio com os colegas, percebemos grande satisfação neles, pois há relatos que após a massagem, estes se sentem mais aliviados e relaxados. Por outro lado, evidenciamos também, a dificuldade de alguns colegas em deixar o trabalho por alguns minutos, para fazer a massagem, dificuldade essa, observada pelas expressões como: “Agora não dá, estou muito ocupado”. É necessário romper com velhos paradigmas para que o programa de QVT no Banco do Brasil realmente funcione na sua totalidade.

5. CONCLUSÃO

Com as novas exigências do mundo globalizado e com um mercado altamente competitivo, as empresas passaram por transformações para a sustentabilidade e o enfrentamento da concorrência, dessa forma, torna-se necessário investir mais nos seus colaboradores, promovendo uma maior satisfação e motivação.

As empresas que querem ter um lugar neste mercado altamente competitivo e exigente, sabem que é fundamental criar condições para que as pessoas possam desenvolver o seu potencial. Não se pode falar em organização, se as pessoas não forem valorizadas.

Cada empresa deve definir suas estratégias para a implantação de programas de qualidade adequados à sua realidade. É comprovado que algumas melhorias no ambiente de trabalho podem tornar os operários mais satisfeitos com a atividade desenvolvida, refletindo num melhor desempenho e produtividade.

O Banco do Brasil, nos seus 200 anos de existência, sabe que não pode ficar fora desse novo cenário. O seu programa de QVT recentemente lançado é um indício de que a empresa está fazendo um esforço para proporcionar a satisfação e motivação ao seus funcionários. Porém, também é um grande desafio para o Banco, pois entendemos que qualidade de vida ultrapassa as ações promovidas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho oferecidas pela empresa, e que as pessoas necessitam sentir-se valorizadas e

respeitadas em sua totalidade, não somente com apoio nessas atividades como também a outras questões que envolvem o funcionário e sua família.

Lembramos que o trabalho é essencial para que o ser humano concretize seus sonhos e ideais, pois é por meio dele que se cria e constrói bens necessários à sua sobrevivência e a de sua família. Portanto, é necessário que esse trabalho seja motivador e que as pessoas realmente sintam-se fazendo parte de uma grande organização.

Finalmente, acreditamos que o Banco do Brasil, com a sua campanha publicitária “ O Banco Todo Seu - O Banco da Izabel, O Banco da Antônia, O Banco da Fernanda, O Banco do João, O Banco da Maria...”, reconhece, com a implementação do seu programa de Qualidade de Vida no Trabalho, a necessidade de ser também, o Banco de todo o corpo funcional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luís César g. de **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro:Qualitymark/Dunya, 1998

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier; 2004 – 6ª reimpressão

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina, **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial, ed. Atlas, 2003.

WALTON, Richard, **Quality of Working Life**: What is it? Sloan management, 1975. Banco do Brasil . Livro de Instruções Codificadas. Brasília, Setembro 2007.

Guia Exame **Você S/A** 2007

Programa de Qualidade de Vida no banco do Brasil. Via Internet: 2007.

Banco do Brasil - Livro de Instruções Codificadas- Brasília. set 2007.