

**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de
Rio Verde e região LTDA**

**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: QUALIDADE DE VIDA NUMA INSTITUIÇÃO
FINANCEIRA NO MUNICÍPIO DE RIO VERDE–GOIÁS**

RESUMO

SOUZA, Darla Lopes de. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Qualidade de Vida Numa Instituição Financeira no Município de Rio Verde – Goiás**. 2019.27 f. Relatório Final de Estágio. (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, Goiás, 2019.

O objetivo do presente trabalho é abordar as consequências das diversas mudanças que estão ocorrendo, no sistema bancário nacional estão atreladas, ao processo de globalização, privatização e fusão neste setor. Este processo tem levado a diminuição do quadro de funcionários, bem como a um aumento significativo da carga de trabalho, serviços e responsabilidades atribuídos aos bancários. Estas modificações podem produzir repercussões na saúde geral dos trabalhadores dos bancos. Neste contexto, se faz necessário analisar os níveis de estresse dos bancários e sua relação, com os sistemas de administração de pessoas, detectando possíveis problemas, que possam existir e aplicando atividades que melhorem a qualidade de vida dos colaboradores bancários.

Palavras-Chave: Estresse bancário.Sistemas de administração de pessoas.Qualidade de vida no trabalho.

INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho, ou ainda, a vivência e realização de uma existência prazerosa e produtiva no trabalho é uma meta teoricamente muito difundida e bastante discutida, nos dias de hoje, mas é ainda uma realidade distante, na maioria das organizações.

Ao tratar da atividade física e saúde relacionada a qualidade de vida, muitas variáveis estão influenciando no engajamento das pessoas, dos trabalhadores, em programas de melhoria da saúde e qualidade de vida, entre eles, os biológicos, psicológicos, sociais e ambientais (REJESKY, BRAWLEY; SHUMAKER,1996).

Toda instituição financeira necessita de um bom planejamento, de ter qualidade na execução de seus produtos e serviços para sobreviver no mercado. Porém, isso não acontece sem o envolvimento dos colaboradores. As pessoas que compõem a

instituição são responsáveis pela realização das atividades. É fundamental que essas pessoas tenham uma boa qualidade de vida no trabalho, de modo que possam colocar toda sua disposição a serviço da instituição e produzir mais resultados.

Este trabalho quer responder ao seguinte questionamento: Como o colaborador pode lidar com as metas estipuladas pela instituição financeira melhorando o seu estresse? Que se tornou a problematiza de investigação nesta pesquisa.

Assim, esta pesquisa ainda tem como objetivo geral: verificar a importância da qualidade de vida, em uma instituição financeira e como específicos: investigar o que gera descontentamento; identificar e indicar estratégias eficientes para adquirir satisfação dos funcionários e supervisionar para que a qualidade de vida, dentro do ambiente do trabalho.

A preocupação em consolidar e permitir ao trabalhador benefícios à sua saúde proporcionam mecanismos para lidar, com as dificuldades, que as pessoas e a empresa têm para aderirem à prática contínua de atividades de qualidade de vida, considerando que qualidade de vida no trabalho é muito mais, do que escolher praticar atividades físicas é ter um maior controle do corpo e da mente.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura aborda os conceitos relacionados ao tema central da qualidade de vida no trabalho, em especial a uma instituição financeira, para isso, escolheu-se autores renomados no assunto.

2.1 As instituições financeiras

As instituições financeiras sempre tiveram importância na organização das sociedades, entretanto, nos tempos atuais, cada dia se torna mais indispensável sua atuação, sendo difícil que haja um bom funcionamento de uma comunidade, sem a presença de uma instituição financeira intermediando e fomentando as atividades mercantis.

Em tempos não tão remotos, apenas uma pequena parcela da população necessitava adentrar em um estabelecimento bancário a fim de solicitar empréstimos, descontar um cheque ou depositar valores. Hodiernamente, nenhuma empresa consegue negociar sem a intervenção de uma instituição bancária.

Defendido por Segóbia e Silva (2017) nesses últimos anos, as instituições financeiras conseguiram alterar totalmente seus processos, após a implementação de tecnologias na organização, depois da implantação vem os resultados de melhor desempenho no tempo e aos aumentos de lucros, e como consequência vem para os subordinados bancários as longas e cansativas jornadas de trabalho. Deste modo, diante da atuação do bancário e o estresse em que este vive, se torna de suma importância um programa dentro da instituição bancária que promova a qualidade de vida de seus funcionários.

2.2 O colaborador bancário

Para Gomes e Barreto (2011), os projetos de qualidade de vida sempre irão influenciarem no desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, mas para que estes projetos tornem-se benefícios concretos, tanto a instituição, quanto o empregador, devem ter seus desempenhos completos e eficazes.

Colaboradores e instituições financeiras devem caminhar juntos para obterem bons resultados e conseqüente, alcançarem de suas metas. É necessário que as organizações de modo geral, compreendam que seus funcionários têm seus limites e que o alcance de metas não deve ser algo que prejudique a qualidade de vida dentro ou fora do ambiente de trabalho.

De nada adianta as organizações oferecerem meios para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, se o empregado não contribuir com a sua parte, abrindo-se para novas ideias e participando dos programas promovidos com esse intuito (PASSOS;CRUZ, 2015).

Da mesma forma, ao ingressar nessa área, o colaborador deve estar ciente de que todas as instituições financeiras possuem metas, e que é preciso dar o melhor para desempenhar seu trabalho com eficiência cumprindo prazos e demais obrigações estabelecidas, contudo, se sentindo satisfeito no cumprimento de suas tarefas.

2.3 A qualidade de vida no trabalho

O planejamento para a mudança organizacional visando à promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador deverá obrigatoriamente, levar em consideração os hábitos e padrões de conduta, envolvendo alimentação, atividade física, nível de

stress, as relações no trabalho e lazer, entre outras, e que são formadas, vividas, reproduzidas e cristalizadas ao longo do tempo, envolvendo complexas redes de relações sociais e culturais, em geral difíceis de serem modificadas sem que haja o envolvimento consciente do sujeito, da organização e de todo o seu ecossistema.

A questão da saúde e qualidade de vida no trabalho é atualmente um tema em evidência e que desperta interesse e preocupação em várias áreas da ciência, entre as quais, a Educação Física, a Psicologia e a Ergonomia. As preocupações e estudos têm se justificado na busca de uma melhor compreensão do fenômeno do stress emocional e das tensões no trabalho, do ambiente físico, de como o trabalhador se coloca diante de suas tarefas e do ambiente de trabalho e da consequente promoção de melhores condições de trabalho, aumentando sua qualidade de vida. A saúde e a qualidade de vida no trabalho envolvem muitas variáveis e condições para ocorrerem em níveis ótimos e facilitadores do desenvolvimento humano nas organizações (ANDRADE, 2001).

A qualidade de vida no trabalho tem como um de seus maiores problemas e desafios, o stress que afeta os trabalhadores, comprometendo a saúde, diminuindo a produtividade, a motivação, e influenciando diretamente na produtividade dos colaboradores bancários.

2.4 Estress

De acordo com Chiavenato (2004, p.433), “o estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existem no ambiente”.

Mas cabe ressaltar, que o termo estresse é frequentemente apresentado de forma parcial e distorcida.

Em 1936, endocrinologista Hans Selye (autor de 28 livros e 1400 artigos científicos sobre o tema estresse), utilizou o termo *stress* para denominar ao conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação (FILGUEIRAS; HIPPERT, 1999, p.01).

2.5 Efeitos nas organizações

Mesmo um baixo nível de estresse pode fazer com que a pessoa perca a sua capacidade de tomar decisões sensatas, se a sua autoconfiança estiver baixa piora

ainda mais a situação. O processo tem tendência a afetar a carreira, saúde e relações familiares, e pode também, esconder uma doença, já que um mal-estar pode ser atribuído ao estresse. Além disso, decisões erradas podem acabar provocando sérios problemas no trabalho ou em casa.

A tensão psicológica e as manifestações de tensão relacionadas a ela (ansiedade, depressão, baixa autoestima, e outras) ocorrem em resposta à sobrecarga ambiental, que impõe uma demanda sobre o indivíduo, que este percebe como insuportável.

O estresse relacionado ao trabalho é definido como situações em que a pessoa percebe o ambiente de trabalho como ameaçador a suas necessidade de realização profissional e a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e o ambiente (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2015, p.163).

O ambiente organizacional favorece o surgimento do estresse, porque há conflitos interpessoais, problemas de comunicação, insatisfação com o trabalho, medo, pressão do chefe, e outros.

2.6 Consequências e Custo do Estresse para a Organização

As consequências do estresse para as empresas são muitas, e segundo Hindle (1999), pode-se citar: baixa qualidade do serviço custa tempo e dinheiro para repor o produto ou serviço; aumento nas reclamações, a perda de cliente custa tempo e dinheiro e coloca a empresa em risco; troca constante de pessoal insatisfeito custa tempo e dinheiro, em treinamento e recrutamento; má reputação custa tempo para restaurar a confiança nos produtos e serviços; má imagem organizacional deixa de atrair profissionais qualificados; funcionário descontente custa tempo em discussões sobre termos e condições de trabalho.

2.7 Ginástica Laboral

Com a ginástica laboral limita-se o sedentarismo, estimulando os indivíduos cada vez mais à prática de atividades físicas, quando se insere, esta, no ambiente de trabalho.

É um programa que intensifica a ligação do trabalhador com a empresa, valorizando o significado do seu trabalho, já que a série de exercício é baseada na função exercida através de questionários individuais e observações sobre o trabalho é possível perceber uma enorme mudança

neste sentido. Possivelmente isso se dá por uma melhora no estado geral de saúde e principalmente por uma mudança na rotina. (LIMA, 2013, p.89).

É possível perceber também, uma maior integração entre as diferentes comunidades da empresa, isto é, como as aulas atendem a todos os setores de trabalho sem distinção de cargo, indivíduos de diferentes posições passam a conviver em um mesmo ambiente que existe a presença da hierarquia corporativa.

Com isto, comprova-se a redução no absenteísmo com os variados tipos de ginástica laboral que podem ser empregados nas organizações.

A Ginástica Preparatória ou de Aquecimento visa "ativar" (despertar/ aquecer) o trabalhador, para a jornada de trabalho, sendo assim esta é realizada logo no início do expediente, despertando e tornando o indivíduo mais atento durante suas atividades, evitando assim acidentes e contusões ao longo de todo período. Outro tipo de Ginástica Laboral é a de Compensação (compensatória) ou de Distensionamento, geralmente realizada no meio do período de trabalho, provocando uma pausa ativa no trabalhador, aumentando assim radicalmente seu poder de concentração. A Ginástica de Relaxamento é feita ao final do expediente e prioriza recuperar o trabalhador ao final da jornada de trabalho, diminuindo assim seu desgaste físico e psicológico ao retornar ao seu convívio pessoal (SOUZA; JÚNIOR, 2004, p.01).

Com tudo isso se torna de suma importância entender a aplicação de todo o modelo de ginástica laboral, na qualidade de vida dos colaboradores que participarão desse processo, e como essa poderá contribuir também, para a atuação do funcionário em seu trabalho cotidiano.

2.8 Implementação do Programa de Ginástica Laboral em uma agência bancária

É essencial que as agências bancárias mantenham um Programa de Ginástica Laboral antes e durante o horário de expediente, para o melhor rendimento de seus colaboradores.

Segundo Zilli (2002), a Ginástica Laboral ou Ginástica de Pausa é então a prática da atividade física regular e orientada, durante o horário do expediente momento em que existe uma pausa para que possam ser realizados exercícios físicos, visando benefícios pessoais do trabalhador e também voltados à produtividade e rendimento.

- Identificação dos tipos de atividades operacionais realizadas pelos funcionários (observação e triagem de funções e tarefas dos colaboradores);
- Realização de uma análise ergonômica, avaliando quais grupos musculares são mais requisitados no cotidiano de cada grupo, pois, faz-se

absolutamente necessária à análise ergonômica do trabalho, já que alguns minutos de alongamento e relaxamento não seriam capazes de atuar com eficácia sobre a má postura ocasionada por um mobiliário anti-ergonômico ou tarefas deficientemente prescritas, realizadas durante seis ou oito horas.

- Avaliação dos grupos musculares mais utilizados pelos colaboradores (SOUZA; JÚNIOR, 2004, p.1).

Como resultado da observação prévia, identificou-se e classificou-se as seguintes atividades:

a. Atividades de natureza administrativa (escriturários, caixas, digitadores, chefes de departamentos, secretárias, auxiliares de escritório, recepcionistas, etc). Este grupo está na maior parte do dia sentado e realizando trabalhos de natureza manual, para isto utiliza sua coordenação motora fina. Os grupos musculares mais utilizados são Cervical, esternocleidomastóide ; Ombro, trapézio e. deltóide ; Mãos e punhos palmar longo, flexores e extensores da mão.

b. Atividades de Natureza Coordenativa (supervisores, técnicos de segurança do trabalho, etc). Estes indivíduos passam parte do dia em pé, quando não estão realizando algum tipo de atividade que exija um certo grau de força ou resistência muscular. Grupos musculares: Ombro deltóide e esternocleidomastóide ; Costas grande dorsal ; Mãos e Punho extensores e flexores; Perna quadríceps, posteriores da coxa (SOUZA; JÚNIOR, 2004, p.1).

Ao se implantar um programa como esse em uma empresa, nota-se que será necessário período, de médio até, longo prazo para que se constatem os resultados.

2.9 Benefícios da Ginástica Laboral

Os benefícios da ginástica laboral são fisiológicos, favorecimento do funcionamento psicológico e social.

Conforme Pereira (2011, p.01) assim estão dispostos:

2.9.1 Fisiológicos

- Provoca o aumento da circulação sanguínea ao nível da estrutura muscular, melhorando a oxigenação dos músculos e tendões e diminuindo o acúmulo do ácido láctico;
- Melhora a mobilidade e flexibilidade músculo-articular;
- Diminui as inflamações e traumas;
- Melhora a postura;
- Diminui o esforço na execução das tarefas diárias;
- Facilita a adaptação ao posto de trabalho;

- Melhora a condição do estado de saúde geral.

2.9.2 Favorecimento psicológico

- Favorece a mudança de rotina e promove um clima motivacional favorável, no trabalho;
- Reforça a auto estima;
- Mostra a preocupação da empresa com seus funcionários e
- Melhora a capacidade de concentração no trabalho e convívio sociais

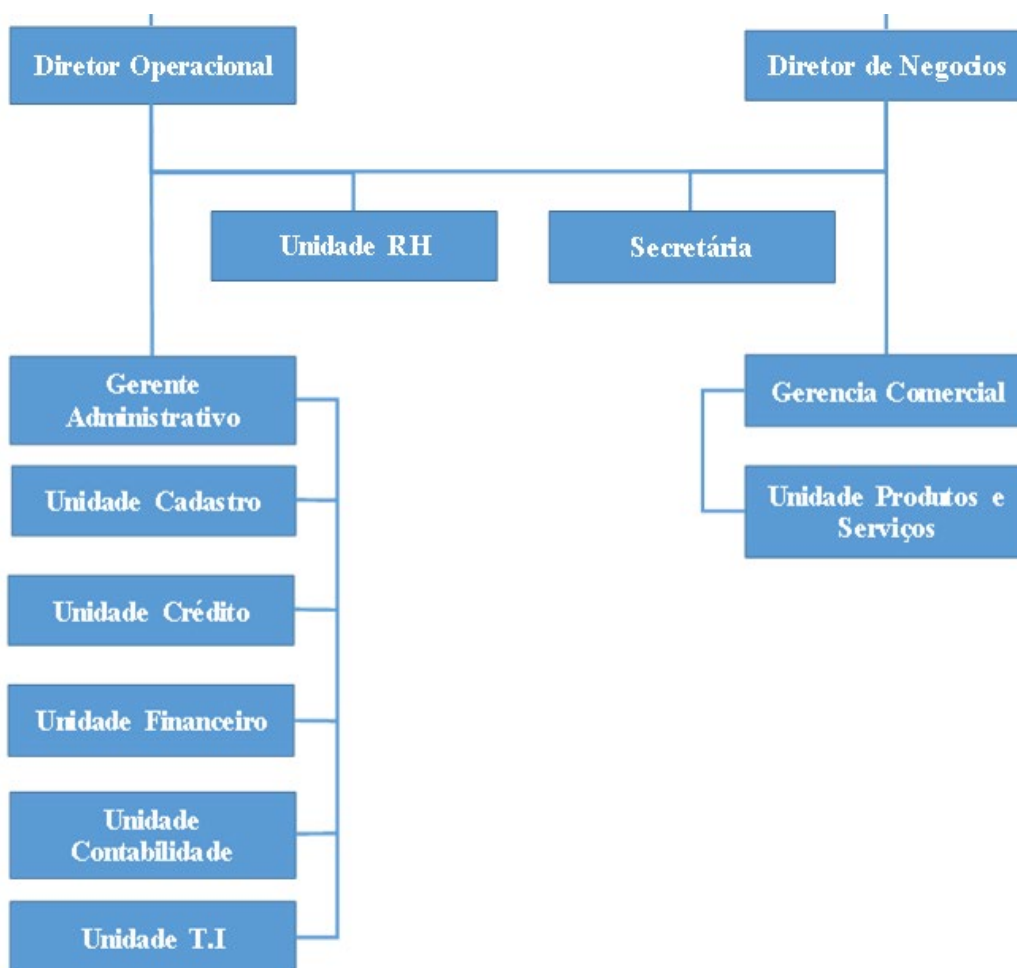
2.9.3 Sociais

- Desperta o surgimento de novas lideranças;
- Favorece o contato pessoal;
- Promove a integração social;
- Melhora o relacionamento

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da Empresa

O Sicoob Empresarial é uma Cooperativa de Crédito, que foi criada inicialmente para atender as empresas e empresários associados à ACIRV (Associação Comercial e Industrial de Rio Verde) e a inauguração da agência foi realizada em 21 de setembro de 2007, quando iniciou suas atividades. Em 2012, foi autorizado a Livre Admissão e a partir daí, foi ampliado o atendimento a todos os segmentos da sociedade, podendo com isso, expandir ainda mais os negócios e propiciar um crescimento ainda mais expressivo para a cooperativa. Hoje a instituição possui 32 colaboradores e com mais de 2 mil cooperados.



FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).
FIGURA 1 :Organograma da Instituição Financeira.

3.2 Participantes

O departamento participantes da pesquisa é o setor operacional e o comercial no total de 26 colaboradores, sendo 64% feminino e 36 % masculino, 64% dos participantes têm a faixa etária entre 18 a 30 anos, 28% entre 31 a 45 anos e 8 % acima de 46 anos de idade.

3.3 Materias ou Instrumentos

Para a realização da pesquisa, foi criado um questionário com o objetivo de buscar informações sobre a qualidade de vida no trabalho e satisfação dos colaboradores, a qual foi aplicado aos funcionários da Instituição Financeira na data 29 de Outubro de 2019 com onze perguntas objetivas e uma pergunta subjetiva.

Os materiais usados foram, computador, papel, caneta, formulário, através do sistema googleforms e whatsapp nos quais foram enviados o link do questionário para ser respondido pelos colaboradores da instituição.

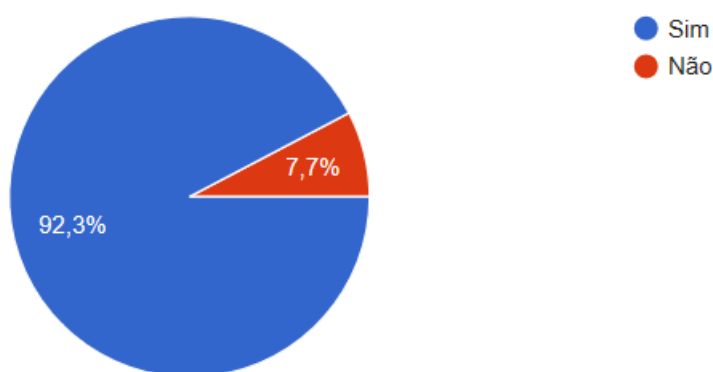
3.4 Análise de Dados

A análise de dados deu-se através do questionário (APÊNDICE A) que conteve 12 perguntas que foram respondidas pelos colaboradores da instituição e através das respostas apresentadas para elaborar uma forma de melhoria na qualidade de vida dos seus funcionários. Após coletados os dados e passado em forma de mostrando a satisfação dos funcionários.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme descrito na Figura 2, 92,3% dos colaboradores entrevistados responderam que existe sim, a possibilidade de crescimento dentro da instituição e 7,7% responderam que não.

Considera-se que dentro da instituição bancária as oportunidades de crescimento são favoráveis aos colaboradores incentivando o colaborador a desempenhar e melhorando os resultados da instituição.

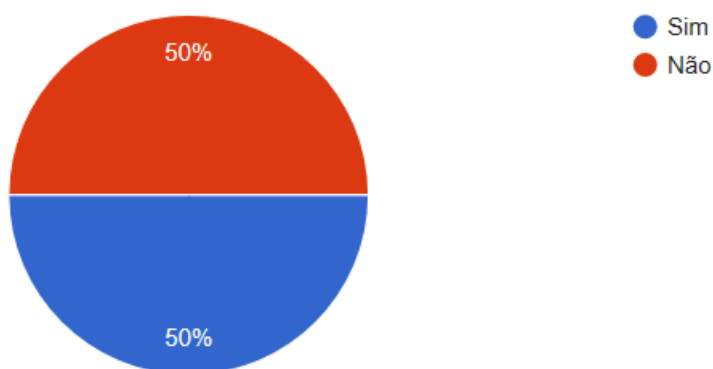


FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA2: Dados percentuais relacionado a possibilidade de crescimento na instituição.

De acordo com a Figura 3, foi coletado os dados que 50% dos colaboradores é pressionado para obterem resultados para a instituição e 50% não se sente pressionado.

Em relação sobre a pressão para obter resultados é preciso analisar todo o contexto o tempo para a entrega das atividades, nessa análise o colaborador deve observar quais são suas fraquezas e seus pontos fortes para absorver somente o que irá te ajudar a concluir suas demandas.



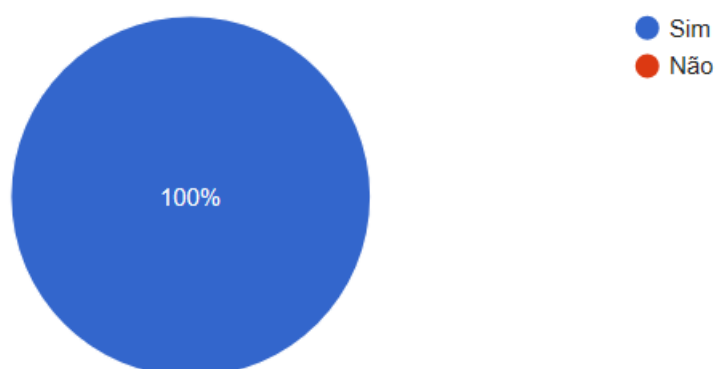
FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA3:Dados percentuais médios sobre pressão para obterem resultados.

Enfatizado por Moraes (2008) o fator emocional irá concluir o bem estar do profissional, refletindo assim em resultados e conseqüências boas ou ruins para a organização. Sendo que se o profissional não se sente bem em relação a pressão para seus resultados, pode atrair um emocional ruim, e com isso os resultados e as suasconsequencias podem não serem muito boa.

AFigura 4 mostra que 100 % dos colaboradores da instituição financeira estão satisfeito com o ambiente de trabalho.

Observou-se que os colaboradores com o maior nível de escolaridade, estão satisfeitos com a infraestrutura da empresa, nesse contexto melhora o seu desenvolvimento, gerando resultados para instituição.



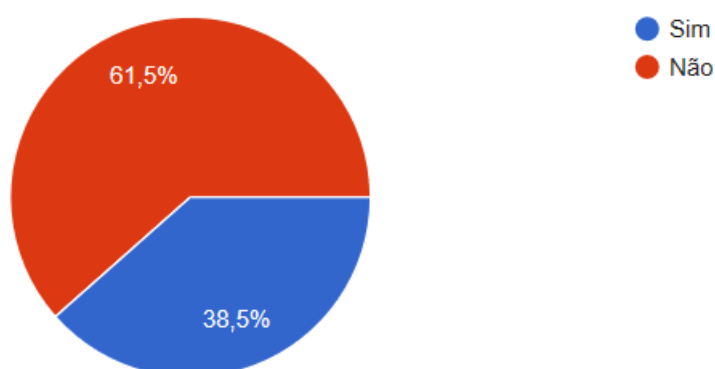
FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA4: Dados percentuais relacionado ao ambiente da instituição.

Demonstrado por Moraes (2015) o clima organizacional mostra se os membros da organização estão satisfeitos com diferentes aparências sobre a cultura ou realidade da empresa.

Conforme resultado obtido na Figura 5, 38,5% dos colaboradores já ficaram doentes por conta do estresse, já 61,5% dos colaboradores afirmam que não ficaram doentes por causa do estresse.

Observou-se que em relação ao estresse é de extrema importância que a instituição financeira fique atenta, para que assim este número não cresça mais, e sim diminua, trazendo juntamente um bom clima de trabalho entre os colegas.



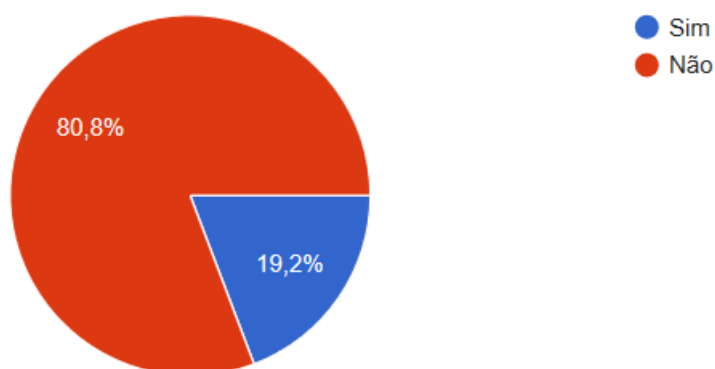
FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA5: Dados médios percentuais sobre o estresse.

Defendido por Limongi França e Rodrigues (2015), o estresse no ambiente de trabalho é percebido quando o indivíduo se sente ameaçado, e com isso pode provocar doenças a saúde tanto física ou mental.

Diante da Figura 6, 80,8% dos colaboradores informaram que quando a meta é estabelecida o ambiente não deixa de ser harmonioso e 19,2% disseram que sim.

Embora boa parte dos colaboradores disseram que o ambiente, após uma meta estabelecida, não deixa de ser harmoniosa, ainda temos uma pequena parcela que dizem o contrário, por isso, a instituição não pode deixar essa pequena parcela de lado, porque ela pode crescer e com isso pode causar transtornos e prejuízos.

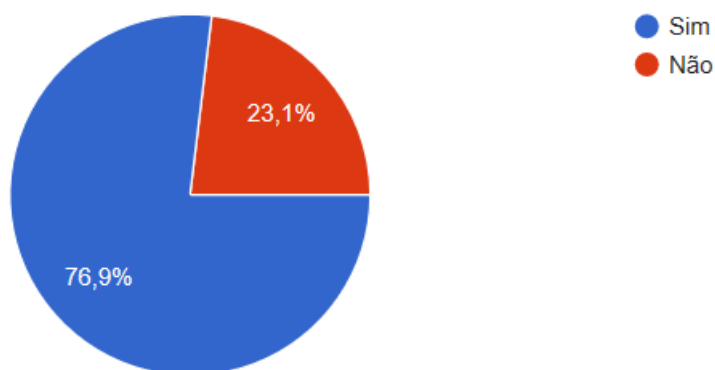


FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA6: Dados percentuais ao ambiente quando a meta mensal é estabelecida.

Referente a Figura 7, foram respondido que 76,9 % dos funcionários se sente à vontade para expressar suas opiniões aos seus superiores e 23,1% disseram que não.

Os resultados são bons, mas temos uma pequena porcentagem que ainda não se sentem à vontade para falar com seus superiores, devemos mudar isso, deixando eles mais confortáveis e sem medo, pois eles podem ter alguma dúvida de um processo, e se continuar não se sentindo a vontade, poderá ter um pequeno ou grande problema.

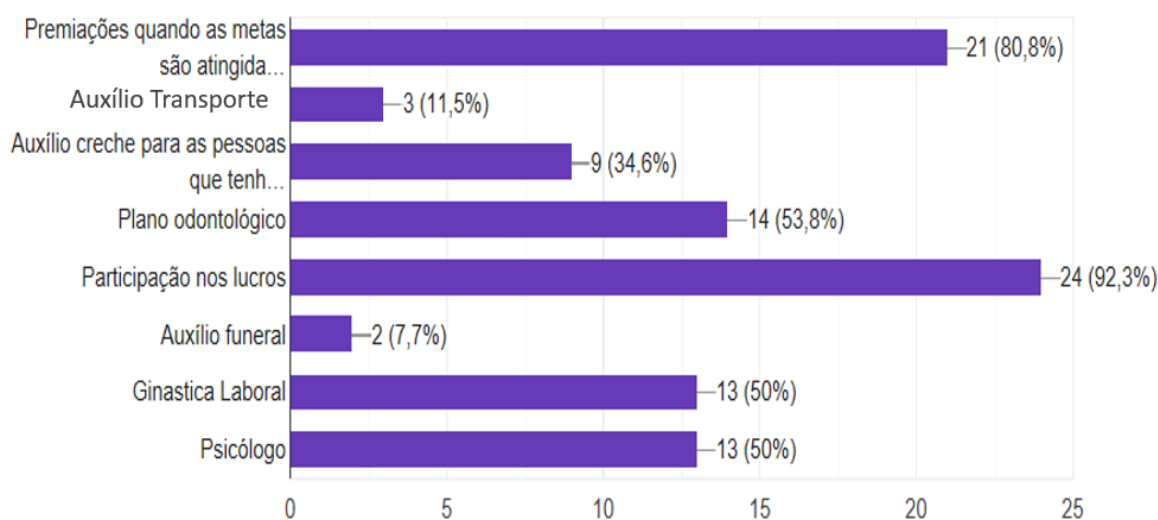


FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA7: Dados percentuais relacionado a expressão de opinião aos superiores.

A Figura 8 mostra algumas sugestões de benefícios que os colaboradores gostaria que fosse implantados dentro da empresa, lembrando que o funcionário poderia escolher mais de um benefício. 80,8% gostaria que fosse implantando premiações individuais e em grupo quando as metas foram atingidas, 11,5% gostaria de auxílio transporte, 34,6% dos funcionários indicaram o auxílio creche, 53,8% sugeriram a implantação do plano odontológico, 92,3% sugeriram a participação dos lucros, devido a alta votação nesse benefícios, já está em processo a implantação do projeto para melhorar a motivação dos colaboradores. 7,7% responderam auxílio funeral é um benefício que a instituição financeira já possui. 50% dos colaboraderes sugeriram a ginástica laboral que é de extrema importância para uma instituição financeira e 50% gostaria da implantação de um psicólogo.

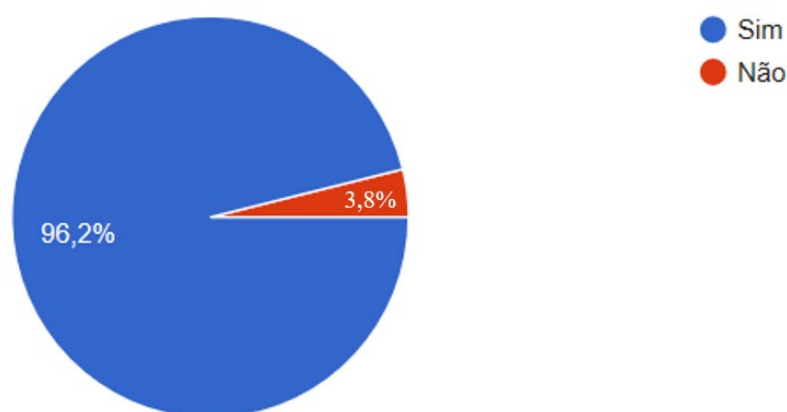
As instituições devem sempre se preocupar se seus planos de benefícios estão deixando seus colaboradores satisfeitos, pois muitas vezes, o que mantemos na organização são os benefícios.



FONTE: Elaborado pela autora do trabalho (2019).

FIGURA8 : Dados percentuais relacionado as sugestões de benefícios.

De acordo com a Figura 9, 96,2 % dos funcionários encontra-se realizados no trabalho e 3,8% disseram que não.



FONTE: Elaborado pela autora do trabalho(2019).

FIGURA 9 : Dados percentuais realização dentro do trabalho.

A realização do funcionário é muito importante, pois ela mostra se teste está satisfeito com o final daquele trabalho que foi executado, porém tem uma pequena porcentagem que mostra alguns que não se sentem realizados, e isso às vezes, pode desmotivá-los, por isso, a instituição deve sempre ficar atenta para as pequenas porcentagens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo o que foi exposto nesta pesquisa, através do trabalho de pesquisa bibliografia e análise dos questionários, chegou-se a conclusão de que a ginástica laboral acompanhada de uma ergonomia feita com excelência são essenciais para a qualidade de vida dos trabalhadores em qualquer que seja a área de atuação, mas principalmente, em se tratando de colaboradores bancários, que atuam no cotidianamente com muita tensão e metas a serem cumpridas.

Uma instituição pode medir o índice de estresse de seus colaboradores pelo elevado nível de faltas, alta rotatividade de pessoal, relações abaladas com clientes e funcionários, índices crescentes de acidentes ou controle de qualidade de vida ineficaz. As causas podem ser as mais variadas, desde definições confusas ou sobrepostas dos cargos até a falta de comunicação e condições precárias de trabalho, como instalações sem iluminação, ventilação, isolamento térmico e acústico adequados.

A tensão psicológica e as manifestações relacionadas a ela (ansiedade, depressão, baixa autoestima, e outras) ocorrem em resposta à sobrecarga ambiental, que impõe uma demanda sobre o indivíduo, que este percebe como insuportável. Depreende-se que a ginástica laboral é de suma importância, no que diz respeito à produtividade. A produção é analisada um período após a implantação do programa, e sua eficácia comprova-se, através dados obtidos dentro da empresa e pela atuação dos funcionários em seu cotidiano de trabalho.

Observa-se também, que no quesito geral os funcionários encontram-se satisfeitos e reconhecem o ambiente laboral com qualidade, pede-se atenção à Figura 8, a qual demonstra a opinião funcional quanto a opinião de melhoria de benefícios, as demais destaca-se a importância de se manter os índices evitando assim a possibilidade de mudança de opinião por parte dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. **O estilo de vida e a incidência e o controle do stress: um estudo sobre a percepção de bancários**. 2001. 312 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Centro de Ciências Humanas, Curso de Pós-Graduação em Psicologia – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2.ed- Rio de Janeiro, Elsevier, 2004. 529 p.

FERREIRA, Rogério da Silva. **Qualidade de vida no trabalho**: Roberto Bosch. 2004. Disponível em <<http://www.ufb.br>>. Acesso em: 01 de set. de 2019.

FILGUEIRAS, Julio Cesar e HIPPERT, Maria Isabel Steinherz; 1999. **A polêmica em torno do conceito de estresse**. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931999000300005>>. Acesso em 20 de set. de 2019.

GOMES, Ana Carla Queiroz; BARRETO, José Carlos Nunes. **A qualidade de vida e saúde no trabalho frente às mudanças dentro de um setor bancário - soluções para um melhor desempenho dos bancos**. V.3, N.1, 2011.

HINDLE, T. **Como Liderar Reuniões?** 2 ed. São Paulo Publifolha 1999.

LIMA, V. **Ginástica laboral e atividade física no ambiente de trabalho**. São Paulo: Phorte, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. – 4.ed.- São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES, Vanderlei **Guia completo do Clima Organizacional**. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional/>. Acesso em 24 de ago.2015.

MORAIS, Davi Santillo. **Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso no Banco do Brasil S.A**. Brasília/DF. 2008.

PASSOS, Aline Galeno; CRUZ, Lucineide A. M. 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. **Periódico Científico Negócios em Projeção**, v.6, n.1, 2015.

PEREIRA, Vanilsa Ribeiro. **Os benefícios da ginástica laboral no ambiente de trabalho**. 2011. Disponível em: http://www.protecao.com.br/noticias/geral/os_beneficios_da_ginastica_laboral_no_ambiente_de_trabalho/Jay4A5ja>. Acesso em: em 20 de set. de 2019.

REJESKY, WJ ; BRAWLEY, LR; SHUMAKER. Physical acitivity and healyh-reland quality of life. **Exerc Sport Sci Ver**. 1996.

SEGÓBIA, Ana Carolina; SILVA, Michelle. **A qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de instituições financeiras**. **Revista Factus de Administração e Gestão**.v. 1, n. 2. 2019.

SOUZA, Irivaldo de Souza; JÚNIOR, Rubens Venditti. **Ginástica laboral: contribuição para a saúde e qualidade de vida trabalhadores e indústria de construção e montagem - Case TECHINT S.A**. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/Revista Digital - Buenos Aires - Año 10 - N° 77 - Octubre de 2004>>. Acesso em: em 20 de set. de 2019.

ZILLI, C.M. **Manual de Cinesioterapia/Ginástica Laboral**: uma tarefa interdisciplinar com ação multiprofissional. São Paulo: LOVISE, 2002.

APÊNDICE

APÊNDICE A-Questionário aplicado na pesquisa.

Prezado colaborador,

Você está sendo convidada a participar, de uma pesquisa, a qual tem o intuito de fazer uma amostragem sobre a qualidade de vida no trabalho.

A sua participação é de extrema importância para a coleta de dados. A sua identidade será preservada e os dados aqui coletados serão trabalhados de maneira sigilosa.

1. Qual é o seu gênero ?

Feminino Masculino

2. Sua idade está entre ?

De 18 a 30 anos De 31 a 45 anos De 46 a 60 anos Acima de 60 anos

3. Tempo de serviço na instituição financeira ?

De 1 mês a 3 anos De 3 a 5 anos De 5 a 10 anos Mais de 10 anos

4. Existe possibilidade de crescimento dentro da instituição ?

Sim Não

5. Você se sente pressionado para obter resultados ?

Sim Não

6. O ambiente físico da agência proporciona conforto para a execução das suas tarefas (iluminação, temperatura, ergonomia, espaço, organização de materiais) ?

Sim Não

7. Em algum momento você já ficou doente por conta do estresse ?

Sim Não

8. Durante o período em que a meta mensal é estabelecida, o seu ambiente de trabalho deixa de ser harmonioso ?

Sim Não

9. Você se sente à vontade para expressar sua opinião aos seus superiores ?

Sim Não

10. Qual das sugestões abaixo, você daria para o seu empregador aplicar dentro da sua instituição, trazendo assim uma melhor qualidade de vida no trabalho?

Premiações quando as metas são atingidas.

Auxílio Transporte

Auxílio Creche

Plano odontológico

Participação dos Lucros

Auxílio Funeral

Ginástica Laboral

Psicólogo

11. Você se considera realizado no trabalho que faz ?

Sim Não

12. Utilize este espaço caso queira complementar algo a respeito do assunto qualidade de vida no seu trabalho (na agência). Sinta-se à vontade para escrever.

APÊNDICE B-Termo de Autorização da pesquisa.**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA EMPRESA PARA USO DE SEU NOME E DADOS PARA FINS DE ARTIGO CIENTÍFICO**

A empresa **Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Rio Verde e Região LTDA**, administrada por **Jaime Severo Garcia**, pelo presente instrumento, autoriza o acadêmico **Darla Lopes de Souza** a expor publicamente o nome da empresa e/ou dados referente a mesma, bem como a FAR – Faculdade Almeida Rodrigues a publicar em sua biblioteca o TCC – Trabalho de Conclusão de Curso– Artigo.

Rio Verde, 26, de novembro de 2019.

Nome do responsável pela empresa: **Jaime Severo Garcia** Cargo que exerce nesta empresa: **Diretor de Negócios**

Jaime Severo Garcia
CPF- 255.334.951-34
Diretor de Negócios