



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
CAMPUS AVANÇADO IPAMERI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE NEGÓCIOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DO BANCO DO
BRASIL AGÊNCIA DE IPAMERI-GO**

IPAMERI – GO

2024



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
CAMPUS AVANÇADO IPAMERI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE NEGÓCIOS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DO BANCO DO
BRASIL AGÊNCIA DE IPAMERI-GO**

Juarez Nascimento de Melo

Alexandre Vieira da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Federal Goiano – Campus Avançado Ipameri como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em MBA em Gestão Estratégica de Negócios.

Orientação: Prof. Ms. Rhennan Lazaro De Paulo Lima

IPAMERI – GO

2024



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
CAMPUS AVANÇADO IPAMERI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU – MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE NEGÓCIOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO DO BANCO DO BRASIL AGÊNCIA DE IPAMERI-GO

LIMA, Rhennan Lazaro de Paulo¹
MELO, Juarez Nascimento de²
SILVA, Alexandre Vieira da³

RESUMO: Com a constante evolução e aumento das preocupações relacionadas à qualidade de vida dos trabalhadores e sua relação direta com a motivação e produtividade nas organizações, nasce a importância de estudos como este que partem de um panorama teórico dos preceitos da QVT (qualidade de vida no trabalho) para observações de investimentos na agência do Banco do Brasil do município de Ipameri-GO, o recorte temporal estabelecido neste estudo (2020/2023), oportunizou a observação do período pandêmico da COVID 19 (2020 a 2021) e início do período pós pandêmico (2022 a 2023), propondo-se a responder como o investimento em QVT contribuiu para a cultura organizacional do Banco do Brasil, agência de Ipameri-GO, no período de 2020 a 2023, identificando-as sob a ótica multidisciplinar das ciências sociais, políticas e da administração, descrevendo a cultura organizacional no contexto cultural e sociológico, contextualizando-a possíveis mudanças práticas ocasionadas na qualidade de vida de seus funcionários e colaboradores. A metodologia utilizada neste estudo foi a de pesquisa bibliográfica e observação na própria instituição bancária, com análise em planos de gestão, relatórios de aquisições físicas e/ou investimentos relacionados à QVT, sem abrir mão de observações quanto ao clima organizacional daquela agência, objeto deste estudo, concluindo-se por constatar que o investimento em qualidade de vida introduziu novos hábitos na maioria dos funcionários, favorecendo a integração social, estima e auto realização necessária a um bom clima organizacional e manutenção de uma cultura que alinha-se às propostas de gestão do Banco do Brasil.

Palavras-Chaves: Conforto, Bem-Estar, Cultura Corporativa, Banco do Brasil.

ABSTRACT: : With the constant evolution and increase in concerns related to the quality of life of workers and its direct relationship with motivation and productivity in organizations, the importance of studies like this one arises, which starts from a theoretical overview of the precepts of QWL for observations of investments in Banco do Brasil branch in the city of Ipameri-GO, The time frame established in this study (2020/2023) provided the opportunity to observe the COVID19 pandemic period (2020 to 2021) and the beginning of the post-pandemic period (2022 to 2023), proposing How did the investment in QWL contribute to the organizational culture of the Banco do Brasil Ipameri-GO branch, in the period from 2020 to 2023? Identifying them from the multidisciplinary perspective of

¹Orientador, Mestre em Educação (UFRRJ), Bacharel em Administração, Professor do IF Goiano Campus Ipameri. E-mail: rhennan.lazaro@ifgoiano.edu.br

²Discente do Curso de Pós-Graduação – MBA em Gestão Estratégica de Negócio do IF Goiano Campus Ipameri. E-mail: juarez.melo@estudante.ifgoiano.edu.br

³Discente do Curso de Pós-Graduação – MBA em Gestão Estratégica de Negócio do IF Goiano Campus Ipameri. E-mail: alexandre.vieira@estudante.ifgoiano.edu.br

social, political and administrative sciences, describing organizational culture in the cultural and sociological context, contextualizing it to possible practical changes caused in the quality of life of its employees and collaborators. The methodology used in this study was bibliographical research and observation at the banking institution itself, with analysis of management plans, reports of physical acquisitions and/or investments related to QWL, without giving up observations regarding the organizational climate of the Agency that is the subject of this study. , concluding by noting that the investment in quality of life introduced new habits in the majority of employees, favoring social integration, esteem and self-realization necessary for a good organizational climate and maintenance of a culture that aligns with the management proposals of the Bank of Brazil.

Keywords: Quality of Life at Work, Organizational Culture, Banco do Brasil.

1 INTRODUÇÃO

A temática qualidade de vida nos ambientes organizacionais passou a despertar maior atenção a partir de 1970, quando a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores começou a ser reivindicada e fortalecida com estudos e pesquisas que indicavam a relação direta entre a influência de um ambiente de trabalho, que promovesse a satisfação de seus funcionários à produtividade das empresas ou organizações (CHIAVENATO 2010).

Embora seja evidente a divergência entre os estudiosos e autores sobre o surgimento do termo “Qualidade de Vida dos Trabalhadores” (QVT), assim como o consenso quanto ao seu conceito, apura-se que a dificuldade esteja na amplitude de atos direcionados à proteção do trabalhador com vinculação profunda na motivação que impulsiona a própria organização, como ensina Soto (2002). Importante ressaltar que este estudo parte de um panorama teórico dos preceitos da QVT para observações de investimentos na agência do Banco do Brasil do município de Ipameri-GO, durante o período de 2020 a 2023.

O Banco do Brasil como o banco mais longevo do país, datando de exatos 171 anos, segundo arquivo do Senado Notícia (2024), nasceu de uma demanda do Império em possuir um sistema que atendesse à necessidade de seu próprio financiamento, sem a interferência de agiotas ou banqueiros privados, porém, mesmo com os intentos de fortalecimento monetário de nosso país e sua soberania, D. João VI ao retornar para Portugal em 1821, dá causa a liquidação desta instituição ao recorrer aos recursos do banco para garantir sua viagem, dando origem à dívidas que obrigaram D. Pedro I, durante seu reinado, declarar sua extinção.

Assim, apenas em 1853, o Banco do Brasil passou a ser reconhecido como uma instituição gerada pela fusão do Banco Comercial de 1838, de origem privada e o Banco do

Brasil de origem estatal, já que o Estado não possuía recursos suficientes para garantir um banco totalmente estatal, surgindo uma instituição monetária privada com interesse público.

Atualmente, o Banco do Brasil é uma empresa de economia mista, atendendo e investindo em bens e serviços que possam suprir necessidades primárias de sobrevivência, em razão do investimento e controle estatal que assegurem empregar ações de responsabilidade social em setores menos favorecidos economicamente, sem abandonar o foco em estratégias de gestão que lhe promovam o lucro, qualidade de serviço e de vida aos seus funcionários como meta final, como especifica a Agenda 2030 do Banco do Brasil.

Diante de tais características, a instituição Banco do Brasil apresenta-se como importante objeto de pesquisa, propondo-se o estudo a responder como investimento em QVT contribuiu para a cultura organizacional do Banco do Brasil agência de Ipameri-GO, no período de 2020 a 2023. Identificando-as sob a ótica multidisciplinar das ciências sociais, políticas e da administração descrevendo a cultura organizacional no contexto cultural e sociológico, contextualizando-a a possíveis mudanças práticas ocasionadas na qualidade de vida de seus funcionários e colaboradores.

O recorte temporal estabelecido neste estudo (2020/2023), oportunizou a observação do período pandêmico da COVID 19 (2020 a 2021) e início do período pós pandêmico (2022 a 2023), lapso temporal em que a temática QVT se estabeleceu como fundamental à própria sobrevivência do trabalhador, o que exigiu estratégias e decisões rápidas pela instituição bancária Banco do Brasil, como lançamento de protocolos de trabalho presencial e teletrabalho, compra de equipamentos de segurança para atendimento ao público e atendimento médico por telemedicina.

A metodologia utilizada neste estudo foi a de pesquisa bibliográfica e observação na própria instituição bancária, com análise em planos de gestão e relatórios de aquisições físicas e/ou investimentos relacionados a QVT dentro do contexto organizacional e temporal (2020 – 2023) da agência objeto de investigação.

Como referencial teórico destacou-se os conceitos de QVT embasados em autores como Abraham Maslow e sua teoria da hierarquia das necessidades, somada à análise de relatórios anuais e de gestão Banco do Brasil, assim como suas instruções normativas quanto às matrizes de qualidade de vida, contextualizadas a outras áreas do conhecimento e da cultura organizacional, com observação quanto aos níveis de análise cultural proposto por Schein.

Empresas históricas como Banco do Brasil oferecem arcabouço documental amplo que acompanham tendências culturais em diferentes épocas, que merecem ser apuradas cientificamente, posto que seu posicionamento social lança tendências de gestão em âmbito nacional, o que fica evidenciado em suas instruções normativas (IN). Desta feita, dedicar ao estudo sobre as práticas de qualidade de vida, nesta instituição bancária, nos tempos atuais, é contemplar soluções organizacionais que poderão ser aproveitadas por outras empresas ou mesmo em novos estudos que permitirão maior aprofundamento teórico e metodológico.

A realização deste estudo científico mostra-se valioso ao observarmos que a temática QVT tem se estabelecido como um dos pilares da responsabilidade social, aclamada modernamente como mencionado por Ashley (2020), um fator de sobrevivência e competitividade em uma gestão empresarial de êxito, no entanto, apesar da importância do debate quanto às práticas de QVT, poucos estudos são encontrados, sobretudo referindo-se a gestão de empresas de economia mista como o Banco do Brasil.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A busca pela qualidade no trabalho, atualmente, ultrapassa o interesse de uma gestão estratégica, tendo em vista que a marca desse novo período é a preocupação com o índice de satisfação do trabalhador, seu estado motivacional, que comprovadamente se revela proporcional a sua produtividade (ASHELEY 2020).

O programa de QVT, com o passar das décadas, tem se refinado e se mostrado fundamental no conceito de responsabilidade social, exigida nas organizações como elemento potencializador de sua gestão, refletindo, na visão de Santos (2010), políticas internas e estratégicas que definirão o perfil cultural da empresa e da produtividade de seus funcionários e colaboradores.

Na definição de Chiavenato (2010), QVT é um componente relacionado com a preocupação com o bem-estar geral dos trabalhadores ou colaboradores no momento em que executam suas tarefas diárias, aprofundando-se na medida em que estes cuidados satisfaçam suas necessidades pessoais por meio de suas atividades dentro da organização. Já Limongi-França e Zaima (2002) acrescentam na conceituação de QVT, o fato de que este envolve a realização de necessidades que alcançam a humanização e responsabilidade social da empresa.

Maslow (1943), teórico da motivação, classifica as necessidades humanas em fisiológicas, como a base da pirâmide, condições de segurança, seguida pelas necessidades sociais, estima e no topo as de autorrealização, um paradigma perseguido em muitas gestões por relacionar necessidades à motivação, algo tão valioso na cultura e clima organizacional.



2.1 Cultura Organizacional

Conceituar cultura é apropriar-se, antes de tudo, de uma abstração que atravessa linhas como da antropologia ao referir-se aos rituais e costumes das civilizações ou mesmo no indicativo de status de sofisticação, porém essa pesquisa ancora-se nos preceitos de cultura relacionada as organizações das últimas décadas, expressando o que Schein (2020) ressalta ser um elemento poderoso de impacto sob o comportamento inconsciente da própria empresa, revelando não haver boa ou má cultura, apenas um conceito abstrato e observável que traz consequências comportamentais concretas.

Segundo Magaldi e Neto (2019), a identificação ou estudo sobre a cultura de uma organização é fundamental na garantia de uma gestão coesa e alinhada aos seus funcionários, definindo parâmetros a serem alcançados pelo grupo e minimizando possíveis atritos comportamentais.

No cuidado pedagógico de análise do fenômeno cultural de uma organização, Schein (2020 p.22) revela que:

Estes níveis variam de manifestações abertas muito tangíveis que se podem ver se sentir às suposições básicas inconscientes e profundamente inseridas que defino como a essência da cultura. Entre essas camadas, estão várias crenças, valores, normas e regras de comportamento assumidos que os membros da cultura usam como meio de retratá-la a si e aos outros.

Assim, seguindo esta visão, a cultura organizacional desenha-se em três níveis fundamentais para uma possível análise: os artefatos, como a estrutura visível,” a ponta do iceberg”, contida nos processos organizacionais, seguido pelas crenças e valores expostos que indicam as estratégias utilizadas pela empresa, suas metas, filosofias e, por fim, as suposições básicas que abarcam as crenças, percepções, pensamentos e sentimentos inconscientes, o que torna sua análise bastante complexa conforme demonstra figura de acesso público abaixo.



2.2 Clima Organizacional

Os desafios lançados pelos estudos sobre a cultura organizacional, fez com que diferentes cenários ganhassem novas abordagens, assim, o administrador ciente do constante desenvolvimento humano e de suas relações, Santos (2021), entende o clima organizacional como um instrumento de grande valia para lidar com fenômenos próprios da incerteza ambiental e na função de minimizar estes efeitos sobre a organização, apontando soluções e

melhor integração entre o sistema e o indivíduo. A autora defende o conceito de clima organizacional como uma ferramenta utilizada como indicador da dinâmica do ambiente externo das empresas ou organizações.

Souza (1978), autora clássica da temática, especifica que o clima organizacional decorre da manifestação cultural visível, que dentro do modelo conceitual lançado por Berne, é composto pelos preceitos, ou seja, regras, valores e sistemas de autoridade; a tecnologia que abrange as ferramentas tecnológicas e estrutural, assim como o caráter que é a expressão afetiva dos trabalhadores ou servidores dentro da organização em um âmbito psicossocial.

3 ESTUDO DE CASO – Banco do Brasil

A agência do Banco do Brasil do município de Ipameri-GO, na região da estrada de ferro, atualmente conta com 13 funcionários, com endereço atual na Praça da Liberdade, seu segundo prédio, sendo o primeiro, ainda existente, uma casa de arquitetura singular que guarda valor histórico por ter sido a agência pioneira no Estado de Goiás, inaugurada em 15 de julho de 1921, sendo a 43ª do país, chegando a possuir 56 bancários que testemunharam, ao longo dos anos, mudanças culturais, não apenas no âmbito administrativo e interno da agência, como também as evoluções sociais significativas. A exemplo disso, consta no site Jusbrasil, que em no dia 03 de agosto de 1938, o governo do Estado firmou parceria com o Banco do Brasil, efetuando empréstimo na agência de Ipameri para a construção da nova capital.

Cumprе esclarecer que o presente estudo se limita ao lapso temporal dos últimos três anos (2020/2023), momento pandêmico e pós pandêmico da COVID 19, ocasião em que o cuidado com a qualidade de vida foi de extrema importância para seus funcionários.

➔ Agência Banco do Brasil Ipameri (1921) ➔ Agência Banco do Brasil de Ipameri (2023)



Digitizado em Carilbone



Fonte de ambas as fotos: Arquivos Ipameri, Câmara Municipal.

3.1 Ações realizadas

A instituição Banco do Brasil possui instruções normativas (IN) próprias que direcionam sua estrutura organizacional e estabelece procedimentos administrativos que compreendem toda a regulamentação como empresa monetária de sociedade mista. Neste código institucional, encontramos a IN 407 que fala em específico da Qualidade de Vida no Trabalho, destacando em suas disposições gerais o Código de Ética e as normas de conduta do Banco, assim como pauta seus objetivos como sendo:

- 1.2.1 Contribuir com a organização e a melhoria das condições de trabalho;
- 1.2.2 Potencializar ações em saúde e segurança no trabalho;
- 1.2.3 Estimular hábitos saudáveis no trabalho. (IN 407 – p.05)

As práticas de QVT também são mencionadas como parte do pilar: ações institucionais, reconhecimento QVT e equipamentos de Segurança e Saúde do Trabalho, com orçamento definido e aprovado anualmente em todo 2º semestre, retratadas em relatórios anuais, com fim estratégico e específico de cumprimento de uma agenda de sustentabilidade chamada Agenda 30 BB, que segue os parâmetros da Agenda 2030 da ONU, com ações estabelecidas para cada triênio, distribuídas em cinco pilares: Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parceria.

Dentro da perspectiva social, consta no Relatório de Gestão (2020), período em que se instalou a pandemia do COVID 19, que foram ofertados a todos os funcionários possuidores de comorbidades sensíveis ao vírus, a possibilidade do trabalho remoto, com garantia de equipamentos de segurança, atendimento médico tele presencial para emergências relacionadas à saúde física e mental. Já em 2021, o relatório anual trouxe novidades como plataforma para acompanhamento físico dos funcionários, programas nutricionais, investimentos em ergonomia e adaptações para o fortalecimento do atendimento remoto, em 2022, sob a presidência de uma mulher pela primeira vez na história da instituição, o relatório anual mostrou-se especialmente dedicado ao campo social e QVT, destacando ter sido a instituição monetária reconhecida como a mais sustentável do mundo que refletiram em ganhos financeiros importantes, apesar de ainda ser um período pós pandemia.

3.2 Desafios e Possibilidades

O dinamismo das atividades humanas e a capacidade de adaptação às novas circunstâncias são uma das maiores características do ser humano, dessa forma, uma empresa para que continue atendendo às necessidades de seus funcionários deve permanecer atenta às variações culturais e sociais que, por vezes, ocorrem de modo abrupto e sem nenhum precedente, como foi o caso da pandemia do COVID 19. Durante este período, a agência de Ipameri, sob as orientações das normativas gerais do Banco do Brasil, agiu de modo rápido no estabelecimento de atendimento virtual através da telemedicina com atendimento aos profissionais da saúde conveniados ao seu plano de saúde, que ofereciam consultas em tempo real de modo a detectar possíveis sintomas do vírus da COVID 19 ou outros que necessitassem de acompanhamento profissional.

Além do cuidado com a oferta de material de higiene e proteção para o atendimento reduzido ao público, os funcionários que possuíssem algum tipo de comorbidade respiratória ou relacionada à imunidade, eram direcionados ao trabalho online, permanecendo na agência apenas aqueles que assinassem termo de responsabilidade sobre os riscos a que se expunham. Vale ressaltar, que a agência retornou as suas atividades normais de atendimento presencial com o quadro completo de funcionários apenas em 2022, quando foi declarado o fim do período pandêmico e as vacinas já haviam sido aplicadas, inclusive o Banco do Brasil disponibiliza as vacinas de Gripe na própria agência por profissionais da saúde ligados à Cassi (plano de saúde da instituição) para funcionários e familiares.

No ano de 2023, o comprometimento quanto ao cumprimento da agenda 30 BB tornou-se ainda mais evidente, o relatório integrado (2022/2023) especificou tópico próprio para perspectivas mundiais e nacionais, demonstrando as incertezas políticas com processo eleitoral e preocupações quanto aos impactos gerados pela guerra entre Rússia e Ucrânia, o que, de certo modo, afetam diretamente o clima organizacional do Banco do Brasil como um todo.

O período pós pandêmico também foi igualmente desafiador e os funcionários do Banco do Brasil foram solicitados a cumprirem com cursos de capacitação em variadas temáticas, desde produtividade, liderança a assédio no trabalho, antirracismo, diversidade de gênero, inclusão, dentre outros, para melhor adaptarem-se ao retorno das atividades internas e externas.

4 METODOLOGIA

Sabe-se que estudos organizacionais são necessários devido ao dinamismo e complexidade teórica que se apresentam, sempre com novos desafios e fenômenos que exigem constante observação científica, o que favorece o abandono do antigo sistema rígido de noções clássicas em que, segundo Godoi et al (2015), o conhecimento ganhava em rigor porém, perdia em riqueza, migrando assim, atualmente, para a consagração de estudos transdisciplinares com possibilidades de ações humanas projetadas em seu tempo e espaço de modo a considerar subjetividades antes desprezadas.

A presente pesquisa contempla o uso multidisciplinar da administração, ciências sociais e políticas, com foco em fenômenos organizacionais delimitando à complexidade e abrangência do tema “práticas de qualidade de vida e cultura organizacional” da instituição bancária Banco do Brasil S/A, em uma pesquisa qualitativa de estudo de caso com caráter exploratório de acordo com Yin (2015), não se estabelecendo por definitivo a existência de um caso único, como meio de se preservar as evidências coletadas e a condução da investigação científica até que se tenha coletado todos os dados necessários à pesquisa.

A utilização do estudo de caso como método de pesquisa oferece uma amplitude de abordagem, típica das pesquisas sociais e empíricas que visão de Yin (2015), implica uma atenção especial quanto à sistematização na melhor forma de se conduzir a investigação científica.

A coleta de dados foi efetuada por levantamento bibliográfico, documental, notícias relacionadas à instituição participante da pesquisa, publicações de livre acesso ao público e site da instituição, assim como em relatórios anuais publicados pelo Banco do Brasil, disponibilizados integralmente de modo digital.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A avaliação dos relatórios anuais com diretrizes, para os anos de 2020 a 2023, repercutiram de modo efetivo na Agência de Ipameri, visto que as propostas como investimento em momentos, que suprem as necessidades elencadas na pirâmide de Maslow, como conforto físico na construção de um espaço para descanso, integração social em eventos comemorativos,

autonomia em decisões, enfim, uma condução de evidente crescente em relação ao bem estar e cuidado com a revitalização da motivação da equipe.

Todos os anos, cumprindo determinação da IN 407, a Agência recebe mensalmente, uma verba que costuma ser destinada à confraternizações e lazer, em Ipameri. Atualmente, o valor é de duzentos e oitenta reais que ao final do ano, representa três mil, trezentos e sessenta reais, cabendo à administração e destinação a Equipe de Comunicação e Autodesenvolvimento (ECO), presentes em todas as Agências Banco do Brasil, sendo composta por seu próprio corpo de funcionários que se revezam nos cargos a cada ano. Um cuidado que envolve integração da equipe e valorização da motivação dentro da instituição.

Vale mencionar que durante o período de 2020 a 2022, a Agência de Ipameri reservou ao trabalho remoto apenas os funcionários pertencentes ao quadro de risco lançado pela OMS, obedecendo às recomendações preventivas da pandemia do COVID 19, fazendo uso de equipamentos de segurança fornecidos, atendimentos médicos online e vacinação necessária.

Em 2022, um terço dos funcionários aderiram ao programa virtual de treinamento físico e nutricional ofertado em plataforma própria. Neste mesmo ano, houve o direcionamento da verba destinada ao investimento em QVT da equipe, para transformação de um cômodo vazio e sem serventia no prédio da Agência de Ipameri, em uma sala para curtos períodos de descanso, com quadros motivacionais, tapete, almofadas e poltronas, que permitem, acima de tudo, uma oportunidade de fortalecimento mental e reposição física.

➔ Sala de repouso da Agência de Ipameri



Foto de Alexandre Vieira

Após a existência da sala de repouso, alguns funcionários cuja a carga horária permitia apenas um curto intervalo, passaram a utilizá-la como forma de aproveitar melhor a oportunidade de descanso, refletindo novos padrões de integração na cultura e clima organizacional da empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a pesquisa foi constatado que a preocupação com clima e cultura organizacional do Banco do Brasil sofreu uma crescente, sobretudo, no período pós pandêmico, ou seja, de 2022 para 2023, momento em que os cuidados com a saúde mental, juntamente com a física ganharam maior espaço nos protocolos de gestão. A possibilidade de acompanhamento online, favoreceu a integração das agência do interior, como a de Ipameri, no usufruto dos benefícios garantidos pela instituição como a telenutrição e personal trainer online. A aplicação de verbas na criação de um espaço apropriado para o descanso dos trabalhadores foi valiosa para a inserção de novos valores na cultura e clima organizacional da agência de Ipameri.

O bom funcionamento da ECOA, na Agência de Ipameri, assim como da sala de repouso, permitem uma mobilidade e amplitude de ações voltadas ao bem estar dos funcionários, visto que suas necessidades são avaliadas pela própria equipe, com liberdade de gestão, possibilitando movimentação favorável na mudança de hábitos e por consequência, hábitos que desenham a cultura da organização, concluindo-se por constatar que o investimento em qualidade de vida introduziu novos hábitos na maioria dos funcionários, favorecendo a integração social, estima e auto realização necessárias a um bom clima organizacional e manutenção de uma cultura que se alinha às propostas de gestão do Banco do Brasil.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGENDA BB 2030. **Caderno Agenda 30BB**. Disponível em

<https://www.bb.com.br/docs/portal/pub/CadernoAgenda30BB.pdf?pk_vid= acessada em 20/01/2024.

ASHLEY, P. A (org.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2020.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional. A dinâmica do sucesso das organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 2ª edição.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Orgs.). **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos.** 2. ed. 3ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2015.

INSTRUÇÃO NORMATIVA. Instrução Normativa Banco do Brasil. Disponível em <<https://doc-10-58-apps-viewer.googleusercontent.com/viewer/secure/pdf/h585ifoo1gfp5ipitnkvpvg35eb78q08/14m3kq1pe4ot88mifa2h7heh0d2iflt2/1707224775000/gmail/04121223753589513113/ACFrOgDVMmbZvvccEmRMdsJ0GdFdRH2VL63A9PAI-TrrB1gH5PM6EngzgtWXM6Mm4ZG7ZhfkCuSKaaTbNTMZs6l6j4gGKi0DDUpPU8teRJeU3yLcK4yc5FwqXLhkUavC-5bD2ulZZjwZbp7CnB1?print=true&nonce=bf0kuavu5g756&user=04121223753589513113&hash=j1t8ht14gsr m9d491bjr4abqu7q5bj3v>> acessada em 21/01/2024.

JUSBRASIL NOTÍCIAS. **Superintendente mostra números do sucesso do Banco do Brasil em Goiás.** Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/superintendente-mostra-numeros-do-sucesso-do-banco-do-brasil-em-goias/2754964#:~:text=%22Em%2015%20de%20julho%20de.a%20primeira%20ag%C3%Aancia%20em%20Goi%C3%A2nia.%22>> acessado em 20/01/2024.

LIMANGI-FRANÇA, A.C; ZAIMA, G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho** In. BOOG, M. e G. **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências.** São Paulo: Gente, 2002.

MAGALDI S. e NETO J. S. **O Novo Código da Cultura: vida ou morte na era exponencial.** 3. Ed. São Paulo: Editora Gente, 2019.

RELATÓRIO ANUAL 2020. Relatório Anual Banco do Brasil 2020. Disponível em <<https://www.bb.com.br/docs/porta1/dimef/BBBIRelatorioIntegrado2020An>> acessado em 25/01/2024.

RELATÓRIO ANUAL 2021. Relatório Anual Banco do Brasil 2020. Disponível em <<https://www.bb.com.br/docs/portal/gesem/RelatorioAnual2021.pdf> relatório de gestão 2021> acessado em 25/01/2024.

RELATÓRIO ANUAL 2022. Relatório Anual Banco do Brasil 2020. Disponível em <<https://www.bb.com.br/docs/portal/gesem/RelatorioAnual2022.pdf> relatório anual 2022> acessado em 25/01/2024.

SANTOS, N.M. B. F. **Clima Organizacional: pesquisa de diagnóstico**. 2. Ed – São Paulo: Sait Paul Editora, 2021.

SCHEIN, E. H. **Cultura Organizacional e Liderança**. Tradução. 7 Reimpr. São Paulo: Atlas, 2020.

SENADO NOTÍCIA – **Criado há 170 anos, Banco do Brasil era privado e financiou a guerra do Paraguai** – 07/07/2023. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/criado-ha-170-anos-banco-do-brasil-era-privado-e-financiou-a-guerra-do-paraguai#:~:text=Em%201851%2C%20o%20empres%C3%A1rio%20Irineu,empresa%20do%20ramo%20no%20Imp%C3%A9rio>> acesso em 20/01/2024.

SOTO, E. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções**: São Paulo: Thomson Editores, 2002, p. 118.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 5.ed. Porto Alegre : Bookman, 2015.