

ANÁLISE EXPLORATÓRIA DA QUALIDADE DE VIDA: UM ESTUDO COM BANCÁRIOS NA CIDADE DE PONTA GROSSA/PR

Rubia Carla Maier¹
Guatçara dos Santos Junior²

Resumo: Este estudo tem por objetivo realizar uma análise da qualidade de vida apresentada pelos colaboradores do setor bancário na cidade de Ponta Grossa - PR, evidenciando sua importância no ambiente de trabalho. Utilizou-se para coleta de dados o instrumento WHOQOL-100 da Organização Mundial de Saúde. Quanto aos aspectos metodológicos esta pesquisa é de natureza aplicada, quantitativa tendo como procedimento técnico o estudo de caso. Conclui-se que os colaboradores estão satisfeitos com sua qualidade de vida, porém destacam-se alguns índices baixos principalmente relacionados ao domínio físico na faceta dor e desconforto, também nos aspectos relacionados com a segurança física, os quais mostraram interferir na qualidade de vida dos colaboradores avaliados. Observa-se que no atual ambiente que as empresas estão inseridas, aquelas que desejam se manter competitiva, a qualidade de vida dos seus colaboradores torna-se necessária, buscando aproveitar as capacidades e habilidades de maneira eficaz, gerando retornos tanto na qualidade dos serviços prestados, nos produtos oferecidos, quanto em retornos financeiros.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; WHOQOL-100; Setor bancário.

Abstract: This study aims at performing an analysis of quality of life presented by the employees of the banking sector in the city of Ponta Grossa - PR, highlighting its importance in the workplace. It was used for data collection the WHOQOL-100 of World Health Organization. Regarding methodological aspects of nature are applied, such as technical procedure and quantitative case study. It follows that employees are satisfied with their quality of life, but highlights some low rate mainly related to the physical domain in pain and discomfort, even in aspects of physical security, which showed interfere with quality of life collaborators evaluated. It is noticed that in the current environment that companies are included, those who wish to remain competitive, the quality of life of its employees is necessary, seeking to take advantage of the capabilities and skills effectively, generating returns in both quality of services provided in products offered, as in financial returns.

Keywords: Quality of life; WHOQOL-100; Banking sector.

1 INTRODUÇÃO

Com os novos cenários apresentados pelas organizações e as rápidas mudanças tecnológicas, têm influenciado a vida das pessoas, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho. O foco na valorização do capital humano e no conhecimento vem sendo discutido pelos gestores e por autores que trabalham nesta área. Segundo Picarelli (2002, p. 216) “as empresas entenderam que os aspectos mais relevantes de todas as suas estratégias, são os relacionados às pessoas”.

A preocupação com o capital humano faz-se necessário, sendo necessário também focar a qualidade de vida no trabalho, pois segundo Davis e Newstrom (2004) ela produz um ambiente de trabalho mais humanizado. A ideia é que os trabalhadores são recursos humanos que devem ser desenvolvidos e não simplesmente usados.

A qualidade de vida vem de encontro com as mudanças decorrentes da sociedade moderna. As empresas compreendem que o desempenho depende de seu capital humano, das suas capacitações e habilidades. Principalmente pelo fato das pessoas passarem uma grande parte de suas vidas dentro das empresas, onde em muitas vezes, para obter melhores recursos financeiros os trabalhadores acabam se privando do lazer e sendo vítimas de doenças.

No ambiente de trabalho atual, onde se exige alta qualificação, as pessoas acabam se preocupando tanto com o seu profissional deixando de lado sua vida pessoal, pois “acham” que ao ser um bom profissional irão atingir financeiramente todos os seus sonhos. Shinyashiki (2002) diz que as pessoas hoje em dia não conseguem equilibrar trabalho e vida profissional, pensam somente em sucesso e não lembram de ser felizes, complementa que o sucesso sem felicidade é uma catástrofe.

As organizações com colaboradores felizes e com uma qualidade de vida satisfatória desenvolvem melhor as suas atividades, produzindo melhor e conseqüentemente gerando maiores lucros.

Partindo do princípio que as pessoas passam uma boa parte de sua vida em organizações, e tendo em vista os benefícios proporcionados pela qualidade de vida. Este estudo tem como objetivo realizar uma análise exploratória sobre a qualidade de vida dos colaboradores do setor bancário, de uma agência situada na cidade de Ponta Grossa no estado do Paraná.

Justifica-se pelo fato do setor bancário ser considerado um gerador de vários problemas decorrentes de doenças ocupacionais, entre estas o *stress*, e também às mudanças que ocorreram no decorrer dos anos, proporcionados pelo avanço da tecnologia e da automação ocorridas no setor. Perfetto e Beraldo (2007) relatam que diante da situação de desemprego decorrente do fechamento de número tão significativo de postos de trabalho, é plausível pensar que os bancários estão trabalhando em um ambiente nocivo ao bem-estar e à qualidade de vida.

Escolheu-se para este estudo uma agência bancária na cidade de Ponta Grossa, devido à acessibilidade para a coleta dos dados. Realizou-se a pesquisa com todos os colaboradores da agência, buscando um instrumento que avaliasse a qualidade de vida.

Adotou-se nesta pesquisa o instrumento WHOQOL-100, pois se trata de um instrumento para avaliar a qualidade de vida dentro de uma perspectiva internacional, independente da cultura apresentada pelo indivíduo, elaborado e testado pela Organização Mundial da Saúde e traduzido em diferentes línguas, entre elas o português.

2 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida assume uma importância cada vez maior e está sendo foco de vários estudos, principalmente os relacionados à qualidade de vida no trabalho.

Para Limongi-França (2008, p.22):

“A preocupação com a qualidade de vida por parte das organizações se deve a nova realidade social, com o aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável”.

A partir de vários desenvolvimentos realizados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em torno do assunto qualidade de vida, chegou-se a definição de que é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, da sua cultura e sistema de seus valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. (WHOQOL GROUP, 1998).

Minayo et al. (2000) complementa a importância em observar que em todas as sondagens feitas sobre a qualidade de vida das pessoas, os valores não materiais, como amor, liberdade, solidariedade e inserção social, realização pessoal e felicidade, compõem sua concepção.

Ao se estudar a qualidade de vida pessoal, segundo Limongi-França e Zaima (2002) é indispensável adotar uma visão biopsicossocial. Segundo os autores toda pessoa é como um complexo biopsicossocial composto de interfaces biológicas, psicológicas e sociais.

Para Limongi-França e Zaima (2002), a visão biopsicossocial revela a preocupação com o indivíduo como um todo, adotando uma visão ampla dos conceitos de saúde, possibilita a melhor compreensão dos problemas da organização e fornece indícios de disfunções, com base na análise dos sintomas dos empregados.

No quadro 1, a seguir, pode ser observado o enfoque biopsicossocial.

Quadro1 – Adaptação do enfoque biopsicossocial: esfera biológica, psicológica e social

Esfera Biológica	Esfera Psicológica	Esfera Social
<ul style="list-style-type: none"> • Sono, alimentação e atividade física; • Intervenções clínicas; • Medicação e vitaminas; • Técnicas de distensão e repouso; • Adequação do estilo de vida às necessidades individuais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconhecimento; • Métodos terapêuticos, espirituais e filosóficos; • Busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos; • Compensação de frustrações com atividades de auto-realização; • Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria das condições de vida pessoal e familiar; • Desenvolvimento profissional e cultural; • Interação indivíduo e meio ambiente; • Revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho; • Investimento na autogestão da carreira e do sucesso profissional e pessoal.

Fonte: Limongi- França e Zaima (2002, p. 407)

Devido à acirrada concorrência, a exigência por profissionais qualificados e as pressões por metas e produtividade tem prejudicado a saúde e a vida das pessoas. Shinyashiki (2002) fala que viver somente para o trabalho, em um regime de competição eterna, está custando um preço altíssimo, sendo chocante a quantidade de doenças que se contrai devido ao estilo de vida incapacitando o indivíduo de ser feliz.

Ao confrontarmos trabalho e saúde encontramos várias doenças relacionadas, entre elas estão: Lesões por esforços repetitivos (LER), Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) e o *Stress*. A ergonomia entra em cena para adaptar o trabalho às características individuais, buscando proporcionar ao conforto, bom desempenho das tarefas e segurança no trabalho executado.

De acordo com Timossi (2009, p.32) " a importância de avaliar a qualidade de vida de pessoas, grupos ou comunidades está em identificar os possíveis fatores que interferem na própria qualidade de vida e na saúde, e se possível intervir para que ocorra uma mudança". Daí a necessidade de se utilizar instrumentos de avaliação de qualidade de vida, para estar avaliando o bem-estar e o estilo de vida, pois estes estão relacionados com fatores organizacionais, e podem impactar a saúde tanto de forma positiva como negativa.

Problemas gerados pela falta da qualidade de vida refletem não só em uma má produtividade, mas em problemas como o absenteísmo e rotatividade, os quais geram elevados custos para a organização.

Shinyashiki (2002) fala dos compromissos da empresa e dos profissionais, onde divide esses compromissos em: o primeiro é o compromisso da empresa com a qualidade de vida de seus profissionais, onde a empresa ideal para trabalhar é aquela que acredita que o profissional deve ter um tempo para aumentar sua criatividade, reciclar-se, recarregar sua bateria e não ser levado à exaustão.

O segundo compromisso é do profissional com a empresa, ou seja, o profissional ter consciência de suas tarefas. Usufruindo da flexibilidade com comprometimento. A flexibilidade não pode ser usada como muleta para o não cumprimento das tarefas.

E o terceiro, vem o compromisso do profissional com sua vida pessoal, principalmente com a vida em família, muitas pessoas reclamam que o trabalho as absorve totalmente, mas na verdade elas não sabem desfrutar da dádiva da vida quando tem tempo para isso.

A Organização Mundial da Saúde, na busca de um instrumento para avaliar a qualidade de vida, que independe da nacionalidade e da cultura que o indivíduo se insere, desenvolveu o WHOQOL-100.

2.1 Qualidade de vida e saúde do trabalhador bancário

Os gestores devem atentar na busca do bem estar do trabalhador, verificando as atividades que poderão afetar negativamente seus funcionários gerando problemas de saúde, Limongi, França e Zaima (2002) dizem que síndromes como lesão por esforço repetitivo (LER), tecno - estresse, síndrome do desamparo (medo da empregabilidade e do emprego), depressão, violência e outras formas de estresse ocupacional, fazem parte do desafio da gestão na busca de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Segundo Baú (2005), as empresas devido à preocupação demasiada com os avanços tecnológicos, deixaram de focar o elemento humano, criando situações paradoxais: postos de trabalho ergonomicamente corretos em relação ao mobiliário, porém com trabalhadores não treinados para utilizar esses recursos, condições sócio econômicas injustas, sistemas administrativos com muita cobrança por metas, tarefas monótonas, rotineiras e alienantes.

Perfetto e Beraldo (2007) trazem que diante da situação de desemprego nos bancos, decorrente do fechamento de um número significativo de postos de trabalho, pode se pensar que os bancários estão trabalhando em um ambiente nocivo ao bem-estar e à qualidade de vida.

A atividade bancária possui procedimentos operacionais repetitivos sem folga, como é o caso da atividade dos caixas, pressão pela competitividade e por produtividade com metas muitas vezes absurdas, o que vem refletir em má qualidade de vida.

No ambiente bancário encontramos como doenças mais comuns as DORTs e o Stress. Para Perfetto e Beraldo (2007) o setor bancário é conhecido como o ambiente com maior número de pessoas expostas ao *stress*.

3 METODOLOGIA

Este trabalho caracteriza-se como de natureza aplicada, trata-se de uma pesquisa quantitativa, utilizando como procedimento técnico o estudo de caso que segundo Yin (2005, p.32), "investiga

um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.

Trata-se de um estudo, que buscou analisar a Qualidade de Vida do ponto de vista dos colaboradores. A pesquisa foi realizada no mês de abril de 2009, onde foram avaliados todos os colaboradores de uma agência bancária da cidade de Ponta Grossa no Paraná, num total de 28 funcionários.

Os funcionários foram investigados através da aplicação do instrumento de pesquisa de qualidade de vida o WHOQOL -100. Para análise dos dados foi utilizado da estatística descritiva, através de estimativas de médias, desvio-padrão e representação gráfica. Na análise exploratória dos dados utilizou-se do diagrama em caixa, com a finalidade de verificar a dispersão dos dados em torno da média, e de identificar possíveis colaboradores classificados como *outliers*.

3.1 Instrumentos de mensuração de qualidade de vida

Na busca de um instrumento para avaliar a Qualidade de Vida fez com que a OMS organizasse um projeto que resultou no WHOQOL-100 (*World Health Organization Quality of Life*). Trata-se de um instrumento de avaliação de qualidade de vida composto por 100 itens. A versão em português do instrumento WHOQOL foi desenvolvida no Centro WHOQOL para o Brasil, no departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sob a coordenação do Dr. Marcelo Pio de Almeida Fleck. (WHOQOL GROUP, 1998).

O instrumento é composto por 100 questões fechadas, as quais são seccionadas em 24 grupos de quatro questões cada, que se denomina por "facetas", um determinado número de facetas constitui um domínio, o instrumento baseasse em seis domínios: domínio físico; domínio psicológico; nível de independência; relações sociais; meio-ambiente e espiritualidade / religião / crenças pessoais. Existem quatro perguntas que não fazem parte das facetas e se referem às questões gerais sobre qualidade de vida.

As respostas das questões estão formuladas para uma escala de respostas do tipo *likert*, uma escala muito usada em pesquisa de opinião, onde os pesquisados especificam seu nível de concordância, nesta pesquisa está será composta por cinco elementos e com quatro tipos de escala: de intensidade, de capacidade, de frequência e avaliação

No quadro 2, a seguir, pode ser observados os seis domínios e as 24 facetas do WHOQOL-100.

Quadro 2 – Domínios e facetas do WHOQOL-100

<p>Domínio I – Domínio físico</p> <p>1. Dor e desconforto 2. Energia e Fadiga 3. Sono e repouso</p>
<p>Domínio II – Domínio psicológico</p> <p>4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Auto – estima 7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos</p>
<p>Domínio III – Nível de independência</p> <p>9. Mobilidade 10. Atividade da vida cotidiana 11. Dependência de medicação 12. Capacidade para o trabalho</p>
<p>Domínio IV – Relação sociais</p> <p>13. Relações pessoais 14. Suporte (apoio) social 15. Atividade Sexual</p>
<p>Domínio V – Ambiente</p> <p>16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. Oportunidade de adquirir novas informações e habilidades 21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer 22. Ambiente físico: (poluição/ ruído/transito/clima) 23. Transporte</p>
<p>Domínio VI - Aspectos espirituais/ religião/ crenças pessoais</p> <p>24. Espiritualidade, religião, crenças pessoais</p>

Fonte: Grupo WHOQOL-100 (1998)

Fleck *et al*, (1999) deixa subentendido a não existência formal de uma escala, nem classificação dos resultados, os quais podem ser trabalhados em uma escala de 0 a 100, aonde vão de péssimo à excelente. Será utilizada a escala da figura 1.

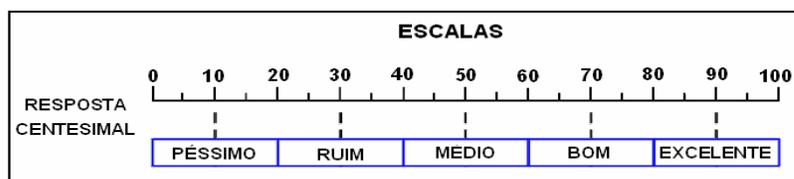


Figura 1- Escala centesimal de resposta do WHOQOL-100

Fonte: Adaptado de Santos (2007).

Na avaliação dos resultados nas facetas e nos domínios, serão visualizados numa escala centesimal de 0 (zero) a 100, onde o zero corresponde a uma pior qualidade de vida, e 100 a uma melhor qualidade de vida.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

Com o estudo foi possível avaliar a qualidade de vida dos colaboradores de uma agência bancária na região de Ponta Grossa, através do WHOQOL-100.

Através da investigação da qualidade de vida dos colaboradores, as instituições serão capazes de orientar sua tomada de decisão, na busca de melhores condições aos seus colaboradores, pois a atenção e o cuidado com a saúde podem estar diretamente relacionados com o desempenho apresentado por eles na organização.

Na figura 2, a seguir, é possível observar os resultados graficamente divididos nos 06 domínios do instrumento aplicado e o resultado geral da qualidade de vida obtida com este estudo.

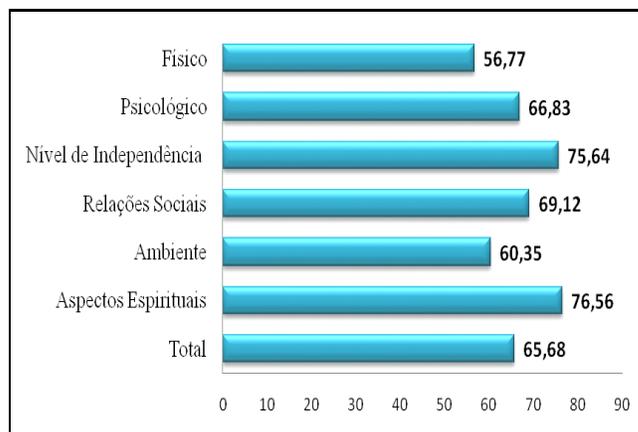


Figura 2 - Índices por domínios referentes à qualidade de vida

Verificaram-se através dos resultados, os fatores que influenciam na qualidade de vida dos avaliados de forma positiva e negativa. Observa-se, em geral, que para a maioria dos domínios apresentou médias acima de 50, podendo ser considerados como satisfatórias.

Observa-se na figura 2, que o menor índice encontra-se no domínio Físico com média de 56,77, de acordo com a escala de respostas, este domínio foi avaliado como nem insatisfeito- nem satisfeito.

O resultado da qualidade de vida geral obteve 65,68, isso demonstra que os funcionários estão satisfeitos com suas condições de vida.

A seguir, as tabelas trazem a média obtida em cada domínio e as facetas que os constitui. Facilitando a compreensão dos dados coletados, sendo possível verificar quais facetas de maior influência em cada domínio. As tabelas contêm resultados obtidos com as perguntas de características positivas apresentadas no questionário WHOQOL -100.

Tabela 1 – Domínio Físico

Facetas		Domínios
1. Dor e desconforto	46,43	Físico 56,77
2. Energia e Fadiga	55,13	
3. Sono e repouso	68,75	

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

Podemos observar que neste domínio a faceta "dor e desconforto" foi a que obteve menor média, ficou abaixo de 50. Isto justifica as pesquisas que apontam o setor bancário como composto por atividades desfavoráveis a saúde do trabalhador.

Bruno (2009) nos diz que o trabalho bancário é uma fonte propícia para o desenvolvimento de doenças ocupacionais como casos de LER/DORT e também de adoecimento mental.

Para Peretto e Beraldo (2007) o setor bancário é conhecido como o ambiente com maior número de pessoas expostas ao *stress*. A grande maioria das doenças, que hoje são estudadas dentro do capítulo da Medicina do Trabalho, tem íntima relação com o estresse. O desgaste a que as pessoas são submetidas no ambiente e nas relações com o trabalho é um dos fatores mais significativos na determinação das doenças.

Tabela 2 – Domínio Psicológico

Facetas		Domínios
4. Sentimentos positivos	69,42	Psicológico 66,83
5. Pensar, aprender, memória e concentração	64,73	
6. Auto – estima	71,43	
7. Imagem corporal e aparência	72,77	
8. Sentimentos negativos	55,80	

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

O domínio Psicológico e constituído por cinco facetas verifica-se que na faceta imagem corporal obteve maior média. Como está numa escala positiva, a faceta sentimentos negativos, significa que 55,80 não possuem tais sentimentos.

Tabela 3 – Nível de Independência

Facetas		Domínio
9. Mobilidade	70,87	Nível de independência 75,64
10. Atividade da vida cotidiana	67,41	
11. Dependência de medicação	82,59	
12. Capacidade para o trabalho	81,70	

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

As facetas do domínio Nível de independência foram muito satisfatórias, especialmente no que diz respeito a capacidade de trabalho, o que é muito positivo para a empresa. Na faceta dependência de medicação, a média 82,59, significa que não necessitam de algum medicamento ou tratamento médico.

Tabela 4 – Relações Sociais

Facetas		Domínios
13. Relações pessoais	73,66	Relações Sociais
14. Suporte (apoio) social	64,51	
15. Atividade Sexual	69,20	
16. Segurança física e proteção	49,78	Ambiente
17. Ambiente no lar	67,19	
18. Recursos financeiros	52,68	
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade	62,28	
20. Oportunidade de adquirir novas informações e habilidades	63,84	
21. Participação em, e oportunidades de recreação/ lazer	59,60	
22. Ambiente físico: (poluição/ ruído/transito/ clima)	56,92	
23. Transporte	70,54	

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

Na tabela 4 traz os domínios relações sociais e ambiente, o domínio ambiente e constituído por um maior número de facetas.

Os colaboradores mostraram satisfação em todas as facetas, porém verifica-se na faceta segurança física e proteção uma média menor de 49,78, podemos atribuí-la como um reflexo da atividade desenvolvida pelos bancários, que envolve riscos como roubo e sequestros.

Tabela 5 – Aspectos espirituais/ religião/ crenças pessoais

FACETAS	DOMINIOS
24. Espiritualidade, religião, crenças pessoais	Aspectos espirituais/ religião/ crenças pessoais
76,56	76,56

Fonte: Dados da pesquisa, 2009

O domínio Aspectos espirituais/ religião e crenças pessoais possui apenas uma faceta composta por quatro perguntas. Estes colaboradores se mostraram satisfeitos com a interferência deste domínio em suas vidas.

Para Fleck *et al.* (2008), nas últimas décadas tem ocorrido uma tendência para pesquisas dos aspectos positivos da experiência humana, estes estudos tem como foco a características adaptativas como: resiliência, esperança, criatividade e a espiritualidade.

As quatro perguntas que investigam a Qualidade de Vida do ponto de vista do avaliado obteve média de 68,30, onde de acordo com a escala de respostas os avaliados estão satisfeito com sua qualidade de vida.

4.1 Qualidade de vida através do *boxplot*

A seguir apresenta-se o gráfico *boxplot* de acordo com os dados obtidos nos seis (6) domínios da qualidade de vida, podendo ser visualizado a dispersão apresentada pelos dados.

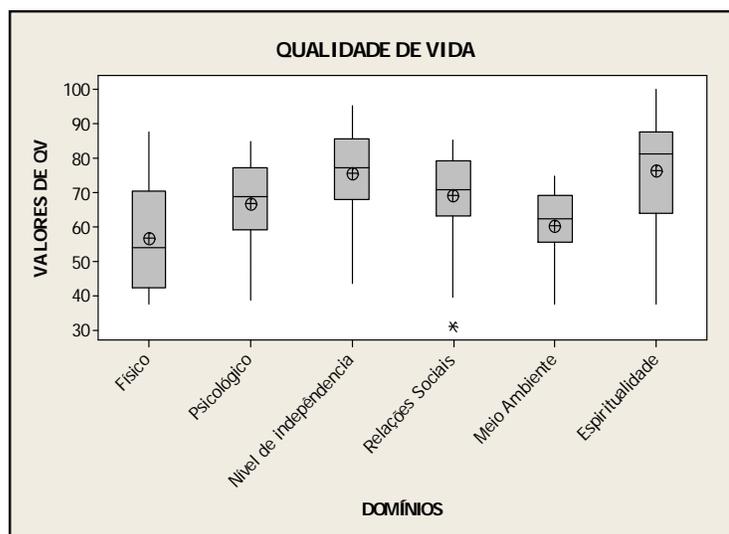


Figura 3 - Gráfico *boxplot* com os dados relacionados à qualidade de vida, Fonte: Dados da pesquisa, 2009.

Os diagramas de caixa (*boxplots*) são convenientes para revelar tendências centrais, dispersão, distribuição dos dados e a presença de *outliers* (valores extremos). O *outliers* ou valores extremos são raros no sentido que estão muito afastados da maioria dos dados, eles não devem deixar de ser considerados porque podem revelar informações importantes. (TRIOLA, 2008)

Verifica-se no gráfico a presença de um (01) *outlier* (marcado pelo asterisco) que está localizado inferiormente no domínio Relações Sociais, o qual pode ser entendido como o indivíduo que possui valor muito abaixo dos valores grupais para este domínio.

Analisando a variação dos valores apresentados nos domínios, percebe-se que os melhores resultados são os que estão acima de 60, pois indicam valores bons, assim como os acima de 80, indicam valores excelentes. Quando mais se aproximar de 100 melhor está este domínio na vida dos colaboradores, sendo assim quanto mais próximo de zero pior está.

Observa-se que o domínio que obteve maior dispersão dos dados em torno da média foi o Físico, isso indica que as percepções a este domínio são mais divergentes e variadas se comparada aos outros domínios. E o domínio com menor dispersão, onde os colaboradores apresentaram dados mais homogêneos, foi no domínio Meio ambiente.

5 CONCLUSÃO

O objetivo de realizar a análise exploratória da qualidade de vida dos colaboradores bancários foi alcançado por meio da metodologia adotada. O instrumento de avaliação utilizado (WHOQOL-100) foi capaz de apresentar resultados quanto a qualidade de vida apresentado pelos colaboradores pesquisados.

Vários são os fatores que interferem na qualidade de vida, dos indivíduos, seja relacionados à saúde, elementos no seu ambiente de trabalho e relacionamentos com familiares e amigos.

Este estudo traz os fatores que influenciam na qualidade de vida, dos avaliados, sendo o principal verificado no domínio físico nas questões que se referem à faceta dor e desconforto. Ao analisarmos por facetas, outra preocupação observada é quanto à segurança física e proteção que no caso dos bancários, poderá ser reflexo da atividade profissional exercida.

Verificou-se com o estudo que os funcionários se mostraram satisfeitos com suas condições de vida.

A empresa aqui estudada já demonstra sua preocupação com a qualidade de vida através de alguns programas como: feira da saúde, campanha de vacinação e treinamentos incentivando bons hábitos alimentares. Pois é notório que a qualidade de vida, contribui para a empresa gerando grandes retornos tanto de qualidade nos serviços e na produtividade, quanto em retornos financeiros.

Conclui-se a importância das empresas analisarem a qualidade de vida de seus colaboradores, a qual engloba aspectos relacionados à saúde, o bem-estar físico, mental e social, apresentado por cada indivíduo. Deve ser tratada pelas empresas como um diferencial estratégico, pois trabalhadores saudáveis e apresentando uma boa condição de vida, desenvolvem com alta qualidade suas tarefas.

NOTAS

¹ UTFPR. E-mail: rubiacmaier@yahoo.com.br

² UTFPR. E-mail: guatajr@uol.com.br

REFERÊNCIAS

BAÚ, L. M. S. **Intervenção ergonômica e fisioterápica como fator de redução de queixas musculoesqueléticas em bancários**. 2005. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia- Ênfase em Ergonomia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2005.

BRUNO, Walcir Previtalo. **Trabalhar, sim! Adoecer, não!** 2009. Disponível

em:

< <http://www.contrafcut.org.br/noticias.asp?CodNoticia=16243&CodSubItem=53> > Acesso em 07 jun. 2009.

DAVIS, K.; NEWSTRON J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Thomson Pioneira, 2004. Tradução Eunice Lacava Kwasnicka

FLECK M. P.; *et al.* Desenvolvimento da versão em portu-guês do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**. São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999b.

FLECK, M. P.; *et al.* **A avaliação da qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008.

GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL) 1998**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul/HCPA. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html#1>>. Acesso em: 16 set. 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no Trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA A. C.; ZAIMA G. Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT: com ênfase em pessoas equipes e liderança. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (Orgs.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

MINAYO M. C. S.; HARTZ Z. M. A.; BUSS P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, p. 7-18, 2000.

PERFETTO A. F.; BERALDO K. E. A. Estresse e estresse ocupacional: algumas considerações a partir do foco no trabalho de bancários. **Revista da Pós-graduação UNIFIEO**. São Paulo, v. 1, n. 2, p. 19-31, 2007.

PICARELLI V. Gestão por competências. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (Orgs.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, p. 215 -238, 2002.

SHINYASHIKI R. Qualidade de vida é ter comprometimento. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (Orgs.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, p. 467-474, 2002.

SANTOS, C. B. **Análise dos resultados do WHOQOL-100 utilizando Data Mining**. PontaGrossa, 2007. 108 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade

Tecnológica Federal do Paraná.

TIMOSSO, L. S. **Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios.** Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística.** 10. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

YIN; R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Recebido em: 07/10/2010

Aceito para publicação em: 08/11/2011