

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ  
CAMPUS SENADOR HELVIDEO NUNES DE BARROS - CSHNB  
CURSO DE BACHARELADO EM ENFERMAGEM

TATIANA VICTORIA CARNEIRO MOURA

**QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS**

PICOS - PIAUÍ

2017

**TATIANA VICTORIA CARNEIRO MOURA**

**QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Bacharelado em Enfermagem, da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, no período de 2017.2, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Ana Roberta Vilarouca da Silva

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí**  
**Biblioteca José Albano de Macêdo**

**M929q** Moura, Tatiana Victoria Carneiro.

Qualidade de vida em bancários / Tatiana Victoria Carneiro Moura. Picos – 2017.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (59 f.)

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Enfermagem) – Universidade Federal do Piauí, Picos, 2018.

Orientador(A): Prof<sup>ª</sup>. Dra. Ana Roberta Vilarouca da Silva

1.Qualidade de Vida. 2.Trabalho. 3.Bancário-Qualidade de Vida. I. Título.

**CDD 610.734 3**

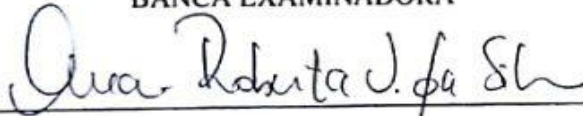
TATIANA VICTORIA CARNEIRO MOURA

**QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS**

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Bacharelado em Enfermagem, da Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros, no período de 2017.2, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Enfermagem.

Data da aprovação: 06/12/2017

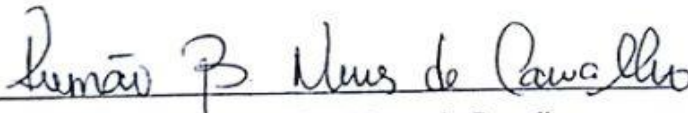
**BANCA EXAMINADORA**



Prof.ª Dr.ª Ana Roberta Vilarouca da Silva (Orientadora)

Universidade Federal do Piauí – UFPI/CSHNB

Presidente da Banca



Prof. Ms. Rumão Batista Nunes de Carvalho

Universidade Federal do Piauí – UFPI/CSHNB

1º Examinador



Enf. Ms. Ionara Holanda de Moura

Estratégia de Saúde da Família de Picos-PI

2º Examinador

Dedico este trabalho a **Deus**, por sempre estar comigo, por me proteger e me iluminar. Aos **meus avós paternos**, por me criarem e por sempre me proporcionar o melhor; Ao **meus pais**, pelo apoio e por acreditar no meu sonho. A toda família **Moura e Carneiro** que me apoiou desde o início da trajetória; Aos **meus amigos**, por todo carinho a mim proporcionado e à professora **Ana Roberta** por me acolher tão bem em seu grupo de pesquisa e me aconselhar de forma tão carinhosa.

## AGRADECIMENTOS

O fim da graduação é também o início de uma grande jornada em busca da realização de mais sonhos. Aqui se encerra um ciclo da minha vida, talvez o mais importante e especial, pois era um sonho desde criança me torna uma Enfermeira, neste momento só tenho a agradecer a todos que fizeram parte deste sonho e que acreditaram em mim, mesmo nas horas que eu mesma duvidava da minha capacidade.

Assim, primeiramente gostaria de agradecer a Deus, pois sem ele não haveria nem o começo deste sonho, Ele me deu coragem para seguir em frente mesmo com tantas dificuldades e momentos em que eu queria desistir de tudo, Ele me segurou e me fez mais forte.

Aos meus avós Bento Moura Fé e Francisca de Sousa, vocês são meus segundos pais, me criaram desde cedo, sempre me apoiaram e me incentivaram para crescer mais, me proporcionaram o melhor e me deram muito amor e carinho, isso fez toda diferença para minha vida e auxiliaram para eu ser a pessoa que sou hoje.

As minhas princesinhas minha mãe Ivone Sobral e a minha irmã Talita Moura, muito obrigada por aguentarem minhas lamentações e meus dias de ira, obrigada por sempre que eu quis fugir de tudo, vocês me deram apoio e contribuiu para que eu conseguisse ir ver vocês e ficar nem que seja uma semana para matar a saudade.

Ao meu pai Benildo Moura, pelo apoio, pelas palavras de auto ajuda, pelos momentos bons e pelos dias em que ia que me esperar ou me buscar, as vezes tarde da noite, mas sempre se mostrou disposto a me ajudar e me apoiar em todos os momentos.

A toda família Carneiro que muitas vezes me disponibilizaram auxílios para que e fosse passar férias em casa, além de me proporcionarem muito amor e carinho.

A professora Ionara Holanda por se tornar uma grande amiga e me fazer sentir segura diante de varias dificuldades do dia-a-dia. Além de ser essa pessoa querida e muito meiga, capaz de cativar a todos que estão ao seu redor. Muito obrigada por cada palavra, por cada sorriso, ensinamento, cumplicidade e ate mesmo bronca. Muito obrigada! Com toda certeza a senhora vai ficar pra sempre em meu coração.

A professora Ana Roberta Vilarouca, muito obrigada por todo amor disponibilizado para mim, obrigado pela confiança e pelo imenso carinho a mim oferecido. A senhora estará presente em minhas lembranças como essa pessoa que sempre pensa no bem e esta pronta pra defender seus alunos como se fossem seus filhos, a senhora é uma verdadeira

mãezona. Muito obrigada pelos puxões de orelha, eles me fizeram crescer ainda mais e me tornaram uma pessoa e profissional melhor. A senhora toda a minha gratidão.

A Mayla por todo carinho e dedicação a mim destinado, você fez parte desta historia e eu só tenho a agradecer por ser essa cúmplice para todas as horas, seu apoio foi essencial para mim e jamais me esquecerei de você.

Ao meu grupo, “As Caviar” composto por Erika Moura, Fabiana Rodrigues e Açucena Leal, as meninas mais chatas que eu conheço e que ao mesmo tempo são tão amorosas e preocupadas comigo. Muito obrigada por cuidar de mim e de minhas paranoias, vocês fazem parte deste sonho e sem vocês isso tudo seria sem graça.

A minha amiga de infância Dayanne Guido, sem seu apoio para minha vinda pro Piauí e sem seus telefonemas, suas loucuras, isso tudo seria um sonho muito distante. Muito obrigada por esses onze anos de amizade, de companheirismo, de carinho e muito obrigada pela afilhada linda que você vai trazer ao mundo.

Ao Marcos Fialho por todo carinho e apoio a mim disponibilizado.

Ao Programa de Educação Tutorial (PET), por seguirem junto comigo nesta trajetória dividindo anseios, alegrias e sofrimento, em especial a Jackson Junior, Sâmia Suely, Érika Moura, Açucena Leal, Gabriela Rosa, Gabriel Moura, Marina Martins e Dinah Alencar. Além das pessoas do grupo de pesquisa de saúde coletiva (GPeSC), Mariana, Thais, Ana Míria e Aparecida. Trabalhar com vocês foi muito bom.

A Eneildo Leal por acreditar em meu sonho, confiar em mim e acreditar arduamente que eu sou capaz. Obrigada por cada palavra de incentivo, cada carinho demonstrado, pelos dias em que você me mimou, cuidou de mim e fez massagens para que eu pudesse descansar e ficar forte para o próximo dia que iria se iniciar. Muito obrigada pelos dias de idas e voltas da universidade para que eu resolva todos os meus assuntos e probleminhas. Aqui fica o meu muito obrigada!

Aos demais membros da minha família, por me apoiarem e me disponibilizarem todos os recursos necessários para a concretização deste sonho.

*“Jamais considere seus estudos como uma obrigação, mas como uma oportunidade invejável para aprender a conhecer a influência libertadora da beleza do reino do espírito, para seu próprio prazer pessoal e para proveito da comunidade à qual seu futuro trabalho pertencer.”*

*(Albert Einstein)*



## RESUMO

A Qualidade de Vida é um reflexo do estilo de vida que a pessoa leva, quando se refere ao trabalho, pode-se observar que quanto mais satisfeitos os trabalhadores estão, maior produtividade e satisfação no ambiente de trabalho. Nesse contexto, é de fundamental importância o estudo da qualidade de vida no trabalho, principalmente dos funcionários bancários que vivem em constante pressão sobre o alcance de metas. Assim, este trabalho teve como objetivo analisar a qualidade de vida dos bancários da cidade de Picos-PI. Trata-se de um estudo descritivo e transversal realizado em todos os bancos públicos da cidade de Picos-PI. A coleta de dados envolveu uma amostra de 93 funcionários e ocorreu do mês de junho a julho de 2017. Para tanto, foi utilizado um questionário contendo informações sobre os dados socioeconômicos e o outro para avaliar a qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton. Os dados foram processados no programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS versão 20.0. O projeto foi aprovado pelo comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí, com o número do parecer 2.121.417, respeitando todas as exigências das Diretrizes e Normas da Pesquisa em Seres Humanos. Do total de participantes avaliados 60,2% eram do sexo masculino, 58,1% da faixa etária de 31 a 45 anos de idade, 53,8% se auto referiram brancos, 93,5% com renda familiar de quatro ou mais salários mínimos mensais, 46,2% pertencentes à classe B2, 77,4% casados ou em união consensual, 76,3% têm filhos, 40,9% residem com o companheiro, 55,9% trabalha em média seis horas por dia e 96,8% trabalha cinco dias por semana. Em relação a qualidade de vida no trabalho observou-se que no domínio compensação justa e adequada 54,8% estão satisfeitos, no domínio condições de trabalho 68,8% afirmaram estar satisfeitos nesse quesito, no domínio desenvolvimento de capacidades 50,5% afirmaram estar muito satisfeito, no domínio oportunidade de crescimento e segurança 48,4% estão satisfeitos nesta categoria, quando questionados sobre a interação social na organização 40,9% estão satisfeitos, em relação ao domínio que se refere ao constitucionalismo 48,4% estão muito satisfeitos, em relação ao domínio trabalho e vida 49,5% estão satisfeitos, quanto a relevância social no trabalho 55,9% afirmaram estar muito satisfeito. Na avaliação geral, 60,2% referiram está satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. Realizando cruzamento entre a compensação justa e adequada e renda familiar foi possível observar que quem ganha menos está mais insatisfeito com o seu salário ( $p= 0,001$ ), em uma relação entre os bancos nos domínios uso ou desenvolvimento de capacidades e oportunidade de crescimento entre os bancos observamos que o banco C obteve maior número de funcionários satisfeitos, com 94,1% e 52,9%, respectivamente ( $p= 0,000$  e  $p= 0,024$ ). Estes resultados permitem que sejam observadas as possíveis causas da má qualidade de vida no trabalho, isso foi possível através dos domínios do questionário de Walton que mais interferem na vida desses profissionais, assim o início de uma má qualidade de vida no trabalho pode ser gerada por um excesso de trabalho ou por dificuldades de conciliamento entre a vida diária e a vida laboral.

**Palavras Chave:** Qualidade de vida. Trabalho. Servidores. Bancário.

## ABSTRACT

Quality of life is a reflection of the lifestyle that is a lev person, when it comes to work, it can be observed that the more satisfied the efforts are, the higher productivity and satisfaction without the work environment. In this context, it is of fundamental importance for the study of the quality of life without work, mainly of bank employees who live in constant pressure on the achievement of goals. Thus, this study had as objective to analyze a quality of life of the banks of the city of Picos-PI. This is a descriptive and transversal study in all the public banks of the city of Picos-PI. A data collection involved a sample of 93 employees and was available from June to July 2017. For this purpose, a questionnaire containing information on socioeconomic data was used and the other one to evaluate a quality of life without work according to Walton's model . The data were processed in the statistical program Statistical Package for Social Sciences - SPSS version 20.0. The project was approved by the Research Ethics Committee of the Federal University of Piauí, with the number of opinion 2.121.417, respecting all the requirements of the Guidelines and Norms of Research on Human Beings. Of the participants, 60.2% were males, 58.1% were between 31 and 45 years of age, 53.8% were white, 93.5% had family income of four or more wages monthly, 46.2% belonging to class B2, 77.4% married or in consensual union, 76.3% to children, 40.9% live with their partner, 55.9% work on average six hours per week. day and 96.8% work five days a week. Regarding the quality of life at work, it was observed that in the field of fair and adequate compensation, 54.8% were satisfied, in the field of working conditions, 68.8% stated that they were satisfied in this area. being very satisfied, in the opportunity domain of growth and security 48.4% are satisfied in this category, when asked about social interaction in the organization 40.9% are satisfied, compared to the domain that refers to constitutionalism 48.4% are very satisfied, compared to the work and life domain 49.5% are satisfied, as far as social relevance at work 55.9% said they are very satisfied. In the overall evaluation, 60.2% reported they are satisfied with quality of life at work. Making a cross between fair and adequate compensation and family income, it was possible to observe that those who earn less are more dissatisfied with their salary ( $p = 0.001$ ), in a relationship between the banks in the domains use or capacity development and growth opportunity among We observed that bank C obtained the highest number of satisfied employees, with 94.1% and 52.9%, respectively ( $p = 0.000$  and  $p = 0.024$ ). These results allow us to observe the possible causes of poor quality of life at work, this was possible through the Walton questionnaire domains that most interfere in the lives of these professionals, thus the beginning of a poor quality of life at work can be generated by an excess of work or difficulties of conciliation between the daily life and the working life.

**Key words:** Quality of life. Job. Servers. Banking.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1	Representação da quantidade de funcionários bancários.....	24
QUADRO 2	Representação da Classificação da classe econômica segundo a ABEP.....	25
GRÁFICO 1	Cruzamento da variável renda familiar e do domínio compensação justa e adequada.....	31

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Caracterização da amostra quanto as variáveis socioeconômicas.....	28
TABELA 2	Distribuição dos funcionários conforme classificação da qualidade de vida para cada domínio e sua avaliação geral.....	30
TABELA 3	Uso ou desenvolvimento de capacidades e oportunidade de crescimento entre os bancos.....	32
TABELA 4	Cruzamento da variável trabalho e vida com as horas e dias trabalhados.....	32
TABELA 5	Cruzamento da variável condições de trabalho com as horas e dias trabalhados.....	33
TABELA 6	Cruzamento do questionário de qualidade de vida de Walton com as variáveis socioeconômicas.....	33

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABEP	Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
ANEP	Associação Nacional de Empresas de Pesquisa
CCEB	Critério de Classificação Econômica Brasil
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
DP	Desvio Padrão
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SUS	Sistema Único de Saúde
UFPI	Universidade Federal do Piauí

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>17</b>
2.1	Geral.....	17
2.2	Específico.....	17
<b>3</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>18</b>
3.1	Qualidade de Vida.....	18
3.2	Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
3.3	Servidores Públicos Bancários.....	21
<b>4</b>	<b>METÓDO.....</b>	<b>23</b>
4.1	Tipo de Estudo.....	23
4.2	Local e Período de Realização do Estudo.....	23
4.3	População e Amostra.....	23
4.4	Variáveis do Estudo.....	24
4.4.1	Variáveis Socioeconômicas.....	24
4.4.2	Variáveis de Qualidade de Vida.....	25
4.5	Coleta de dados.....	26
4.6	Análise de dados.....	26
4.7	Aspectos Éticos e Legais.....	27
<b>5</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
<b>6</b>	<b>DISCUSSÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>40</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>42</b>
	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>47</b>
	Apêndice A- Questionário Socioeconômico.....	48
	Apêndice B- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	49
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>51</b>
	Anexo A- Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho segundo o modelo de Walton.....	52
	Anexo B- Parecer Consubstanciado do CEP.....	56

## 1 INTRODUÇÃO

Muitos trabalhadores sofrem com a falta de tempo para sua vida pessoal, isso pode interferir direto ou indiretamente em sua Qualidade de Vida (QV) e em sua saúde. A importância do bem-estar no ambiente de trabalho faz com que os funcionários tenham mais motivação, refletindo em maior produtividade e satisfação no trabalho contribuindo para a saúde física e psicológica, evitando possíveis maus hábitos.

A sociedade encontra-se em mudanças contínuas principalmente no quesito QV. A preocupação com o bem estar passa a ser um ativo de importância para as pessoas não só em suas vidas particulares, mas também profissionais (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A QV é compreendida como um conceito que integra a linguagem do dia a dia das pessoas, como algo pelo qual devem lutar, considerando que na complexidade da sociedade moderna, essa QV parece estar cada vez mais distante do viver das pessoas (MEIRELLES et al., 2010).

Há muito tempo sabe-se que o trabalho, quando executado sob determinadas condições, pode causar doenças, encurtar a vida, ou mesmo matar os trabalhadores e isso gera uma preocupação com esse público, uma vez que eles são a base de nossa economia (ANDRADE et al., 2002).

A saúde do trabalhador e um ambiente de trabalho saudável são valiosos bens individuais, comunitários e dos países. A saúde ocupacional é uma importante estratégia não somente para garantir a saúde dos trabalhadores, mas também para contribuir positivamente para a produtividade, qualidade dos produtos, motivação e satisfação do trabalho e, portanto, para a melhoria geral na qualidade de vida dos indivíduos e da sociedade como um todo (BRASIL, 2017).

O estudo de Batista (2010), fala que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) além de envolver a produtividade e competitividade precisa aliar, junto a estas diretrizes organizacionais, o bem estar dos colaboradores. Não deve cuidar apenas de saúde ocupacional ou acidentes de trabalho, mas sim, do ambiente funcional que o trabalhador está exposto e o reflexo deste ambiente na sua vida pessoal onde a promoção da saúde para o trabalho também possa influenciar na QV, pois existe uma estreita relação entre capacidade percebida para o trabalho e QV de indivíduos empregados em atividades exigentes.

A escolha da profissão, cultura, valores, infraestrutura familiar, relações interpessoais são fatores relevantes para a QVT, este conceito envolve tanto o aspecto físico e

ambiental, como os aspectos psicológicos do local de trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A QVT visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador desenvolver suas atividades na organização através de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. Portanto, a ideia principal é a conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro de seu contexto laboral, melhora-se conseqüentemente a produtividade (BRASIL, 2017).

O bem-estar no trabalho pode ser entendido como um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo) (SIRQUEIRA et al., 2008). Não obtendo essa junção de interações com o trabalhador, seu psicológico e o ambiente de trabalho, não se conseguiria fazer fluir de maneira eficiente e satisfatório as atividades programadas.

Nas agências bancárias a administração é fundamentada em metas que consiste em manter e conquistar novos mercados com o propósito de elevar os ativos da instituição. Essas metas estabelecidas são passadas para os funcionários que são pressionados para alcançar os resultados e a melhorar a sua produtividade (SILVA, 2013). Isso faz com que os profissionais trabalhem com uma carga de responsabilidade extrema, ocasionando pressão física e psicológica.

Devido à sobrecarga de trabalho, cumprimento de metas, aproximação constante com a população e responsabilidades particulares da atividade bancária, os profissionais desta área vivem em constante estresse, refletindo em problemas na vida pessoal e na saúde destes. Outro fato que contribui para a instalação de doenças é o sedentarismo resultante da extensa carga horária e das particularidades do trabalho laboral ao qual estão inseridos.

Os trabalhadores bancários sofrem uma grande pressão para a obtenção de resultados fazendo com que esses profissionais sejam vulneráveis a problemas que possam levar a uma má satisfação no ambiente de trabalho, tornando-os mais susceptíveis a má qualidade de vida. Nesse sentido, o presente estudo justifica-se por representar uma preocupação com o bem estar dos trabalhadores dessa categoria, além de fornecer subsídios para maior aprofundamento a respeito deste assunto com essa classe de trabalhadores.

A relevância do presente estudo para a vida profissional do enfermeiro é proporcionar meios e instrumentos para educação em saúde nesta classe de trabalhadores,



despertando-nos para a necessidade de novas pesquisas e estudos deste determinado tema com esses profissionais.

Assim, com base no exposto, questiona-se, no presente estudo: De que maneira o trabalho influencia na qualidade de vida do bancário?

## **2 OBJETIVOS**

### 2.1 Geral

Analisar a qualidade de vida no trabalho em bancários da cidade de Picos-PI.

### 2.2 Específicos

- Traçar o perfil socioeconômico da amostra;
- Descrever a qualidade de vida no trabalho dos bancários;
- Identificar que variáveis interferem na qualidade de vida no trabalho;
- Verificar a associação entre a de qualidade de vida e as variáveis socioeconômicas;

### 3 REVISÃO DE LITERATURA

A saúde do trabalhador vem sendo tema de estudo devido às consequências de perda ou redução da função seja ela permanente ou temporária das atividades de trabalho. Em todo tipo de trabalho existe riscos de acidentes, alguns mais ou menos expostos a doenças ou morte (NERI et al., 2012).

#### 3.1 Qualidade de Vida

A QV é vista como uma construção subjetiva, multidimensional, composta por elementos positivos e negativos, ampliando o espectro de análise dos processos envolvidos na perspectiva da ecologia humana e da investigação das conexões entre as múltiplas dimensões da relação entre saúde e trabalho (FLECK, 2000).

Não existe um único conceito sobre QV, mas a sua definição tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social, ambiental, existencial e no seu ambiente de trabalho (MINAYO; HARTZ, 2000).

Dentre as possibilidades advindas com a introdução do conceito de QV, está a avaliação do impacto de intervenções ou condições de saúde de modo mais abrangente, ampliando os desfechos para além da sintomatologia, morbimortalidade ou presença de sintomas emocionais ligados a patologias. Além do mais, coloca ênfase nas avaliações de desfecho a partir das pessoas, consideradas como os mais aptas a aferirem subjetivamente sua condição em diversas áreas de sua vida (WIKLUND, 2004).

Em um estudo de Meirelles et al. (2010), constatou-se que existe uma diversidade acerca da qualidade de vida e nos fatores que contribuem para uma vida melhor. Nesta conceituação estão presentes: fé, alimentação saudável, atividade física, trabalho, saúde, satisfação consigo mesmo, bom atendimento em saúde, sentir-se saudável, relacionamentos, entre outros.

A preocupação com a QV dos profissionais esta cada vez se tornando mais frequente, pois o trabalho pode ser definido como um determinante na saúde dos indivíduos. O conceito de QV conserva aspectos relevantes à individualidade de cada sujeito com base no seu próprio julgamento pessoal. Deste modo, a QV pode ser alcançada a partir da obtenção da satisfação e realização pessoal, profissional e social (SCHRADER et al., 2012). Sugerindo que a melhor qualidade de trabalho para cada pessoa, faz com que consequentemente esse profissional se torne mais satisfeito com sua profissão.

Com o mercado em ampla competição, as empresas passam a se preocupar mais com o lucro e colocações perante seus concorrentes, exigindo dos funcionários mais horas trabalhadas e altos índices de resultados em prazos cada vez mais curtos. Existem empresas que não se preocupam com a saúde física e mental de seus colaboradores e não promovem QV. A proposta básica para solucionar essa questão, é desenvolver e oferecer um ambiente de trabalho bom, não só para a saúde econômica da empresa, mas também para a saúde das pessoas que ali trabalham e fazem parte daquele contexto diário (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Analisando os estudos, fica evidente que as investigações científicas envolvidas na QV são de grandes dificuldades, sendo dever do poder público contribuir para o conhecimento do perfil de QV desta população alvo e construir programas e ações governamentais que possam ter dados confiáveis e cientificamente comprovados, a fim de que essas políticas sociais sejam positivas para a coletividade (COSTA JÚNIOR et al., 2013).

Com o aumento incessante pela busca de conforto e de melhores condições de vida, as pessoas estão passando mais tempo no trabalho do que em sua casa, assim, se o funcionário estiver insatisfeito com este ambiente, essa insatisfação gera problemas na vida diária como nas relações interpessoais.

### 3.2 Qualidade de Vida no Trabalho

Abordar a qualidade de vida no ambiente de trabalho pode trazer melhorias para a saúde dos profissionais, sendo uma necessidade de vital importância para que o trabalhador tenha condições para desempenhar com eficácia suas tarefas, de modo que todos saiam ganhando: empregador e colaborador (CARVALHO, 2013).

Na vida cotidiana dos trabalhadores há um aumento progressivo da busca pelo conforto e melhor condição de vida. No entanto, o risco à saúde pelo excesso de trabalho entre outros fatores, parece ser impeditivo da satisfação de necessidades e de desejos cada vez mais exigentes na vida em sociedade (DYNIEWICZ, 2009).

A QVT está relacionada com os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do ambiente de trabalho. É algo que ocorre dentro das pessoas e entre as pessoas, em um processo de relacionamento baseado no respeito entre os membros do grupo de trabalho e à instituição. Ela é avaliada de forma importante na vida, pois, sua finalidade é fazer com que os servidores sintam-se satisfeitos e que o ambiente de trabalho cause bem-estar (RIBEIRO et al., 2015).

Porém, a QVT pode ser conseguida através de programas que visem facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador (ergonomia, ginastica laboral, entre outros), ao desenvolver suas atividades nas organizações, fazendo com que, assim, gere benefícios tanto para a empresa como também para os profissionais (CARVALHO, 2014).

O trabalho ocupa maior parte do tempo das pessoas, neste sentido, ter um ambiente de trabalho agradável, onde o individuo possa trabalhar de forma satisfatória, sem acarretar problemas na vida familiar ou social. Neste sentido um ambiente apropriado com segurança e sem riscos é importante para que os trabalhadores obtenham bem-estar. A ação de QVT adotada pelas empresas gera benefícios não somente para os trabalhadores, a empresa também vai ter benefícios como: a melhoria do desempenho de suas tarefas e também vai colaborar com a elevação da produção e a redução de custos pela falta de doenças (FASOLO, 2009).

A QVT não provém somente de recompensas salariais e de benefícios, mas é importante também que as pessoas sejam bem tratadas, dar cortesias e ter um bom relacionamento, além de estar satisfeito com o que faz. A determinação, o elogio e o reconhecimento estabelecem os componentes essenciais quando se procura fidelidade, empenho e habilidade que contribui para a melhoria na produtividade (SILVA, 2013).

A QVT está diretamente ligada à motivação. Pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização (CHIAVENATO, 2010).

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de QVT (FERREIRA, 2012).

A satisfação no trabalho envolve muitos aspectos, como o convívio da pessoa, o respeito às regras, a concordância dos modelos de trabalho e as recompensas. Para garantir QVT, a organização necessita atentar não apenas para o ambiente físico da instituição, mas

igualmente para os aspectos físicos e psicológicos de seus funcionários (BORTOLOZO; SANTANA, 2011).

A insatisfação no trabalho é determinada por uma série de fatores que, também, poderão intervir na qualidade dos serviços, como: a ausência de expectativa de crescimento profissional e salários inferiores à função exercida, que transportam além da insatisfação no trabalho, da rotação de profissionais e o desgaste físico e profissional da equipe (NUNES et al., 2010).

De acordo com Walton (1973), questionava-se como a QVT poderia ser conceituada e com quais critérios, como eles estariam relacionados e por fim, como a QVT se relacionaria à produtividade. Diante disso, o autor propôs oito fatores principais fornecendo uma estrutura para analisar as características da Qualidade de Vida no Trabalho: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades imediatas para desenvolver e usar as capacidades; oportunidades futuras de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total na vida; relevância social do trabalho.

O emprego público é um grande sonho da maior parte das pessoas, tanto pela segurança, como pela estabilidade que o mesmo proporciona para o trabalhador. Assim, um profissional concursado adquire mais estabilidade e segurança em relação ao futuro.

### 3.3 Servidores públicos bancários

O setor bancário vive de uma grande incoerência, uma balança totalmente desequilibrada, onde temos de um lado os banqueiros e do outro os bancários que são cada vez mais explorados e assediados para o atingimento de metas cada vez maiores, e que os levam a um ambiente de trabalho cheio de pressões e medos que além de desmotivarem, levam o bancário a uma vida estressante e nada saudável (DUARTE et al., 2010).

O trabalho bancário exige habilidade e precisão em suas atividades. Por isso, requer um profissional com uma concepção mais generalista, detentor de habilidades para lidar com situações imprevistas, subjetivas e diversificadas, apto para manejar máquinas com rapidez e destreza nos movimentos corporais, e que cumpra as metas de produtividade estabelecidas pela gerência (NUNES; MASCARENHAS, 2016).

O servidor público possui estabilidade no trabalho, porém, está sujeito a outros fatores que caracterizam a precarização do seu trabalho, como a privatização das empresas públicas, a terceirização de setores, a degradação das suas condições de trabalho, a

responsabilização pelas deficiências dos serviços, a instabilidade devida a mudanças políticas, as ações descontinuadas, o acúmulo de funções, entre outros aspectos que podem afetar a saúde mental do trabalhador (OLIVEIRA et al, 2015).

Além de enfrentar uma alta demanda de trabalho, o empregado bancário vem sentindo-se ameaçado e pressionado por meio de diversos quadros, tais como os seguintes: maior insegurança no emprego, dificuldade nas relações interpessoais, assédio moral, problemas emocionais, moral baixo, diminuição da motivação e da lealdade, todos considerados fatores estressores do ambiente de trabalho. Como se não bastasse, os trabalhadores apresentam ao mesmo tempo um repertório de enfrentamento deficitário, dando origem ao estresse ocupacional e a depressão, entre outros (COOPER, 2007).

Já em relação às atividades dos bancários, a uma grande preocupação com a execução de atividades monótonas e repetitivas que podem provocar males aos profissionais, estes podem ser também relacionados à postura adquirida e de permanência enquanto estão sentados. Assim ocasionando danos a estes profissionais refletindo em sua vida fora deste ambiente.

## 4 MÉTODO

### 4.1 Tipo de estudo

Trata-se de um estudo descritivo, transversal, pois têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (GIL, 2010).

Os estudos transversais envolvem coletas de dados em determinado ponto de tempo. Desse modo, são adequados para descrever a situação, o status do fenômeno e/ou a relação entre eles em um ponto fixo (POLIT E BECK, 2011).

### 4.2 Local e período de realização do estudo

O estudo foi realizado em bancos públicos da cidade de Picos-PI, durante o período de abril a dezembro de 2017.

O interesse e a proximidade do Estado em relação à atividade bancária no Brasil tem origem remota e datam do mesmo ano da vinda da corte portuguesa para o país, em 1808 (NETO, 2004). Na cidade de Picos, atualmente tem-se cinco bancos públicos e um privado. Esses bancos são responsáveis pelo atendimento da cidade e da macrorregião.

### 4.3 População e amostra

Para a realização da presente pesquisa, têm-se como população os colaboradores de todos os bancos públicos em funcionamento da cidade de Picos-Piauí, correspondente a um total de 119 funcionários, sendo 93 o valor da amostra, esta foi constituída dos funcionários de ambos os sexos que estiverem ativos na instituição durante o período de coleta de dados, excluindo-se, aqueles afastados do serviço por qualquer motivo.



QUADRO 1 - Representação da quantidade de funcionários participantes da coleta.

<b>INSTITUIÇÃO</b>	<b>FUNCIONÁRIOS</b>
BANCO A	39
BANCO B	37
BANCO C	17
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>

FONTE: O autor.

Foram estabelecidos os seguintes critérios de inclusão: Ser funcionário efetivo da instituição e responder completamente o questionário.

#### 4.4 Variáveis do estudo

As variáveis abordadas nesta pesquisa foram agrupadas em: socioeconômicas (APÊNDICE A) e em relação à qualidade de vida no Trabalho (ANEXO A).

##### 4.4.1 Variáveis Socioeconômicas

**Sexo:** Feminino ou Masculino.

**Idade:** Foi computada em anos.

**Cor:** Foi considerada a cor da pele autorreferida, sendo elas: negra, branca, amarela, parda ou indígena.

**Renda familiar:** Foi considerado o valor bruto, em reais, dos vencimentos mensais da família do pesquisado.

**Classe Econômica:** A classificação econômica será determinada a partir do Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB) elaborado pela Associação Nacional de Empresas de Pesquisa (ANEP). Ele tem como objetivo determinar o poder aquisitivo das pessoas e famílias, utilizando a denominação “classes econômicas” (ABEP, 2016).

De acordo com a Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) de 2016, os cortes do critério, no Brasil foram (Quadro 2):

QUADRO 2 - Representação da Classificação da classe econômica segundo a ABEP.

CLASSE	PONTOS
A	45 – 100
B1	38 – 44
B2	29 – 37
C1	23 – 28
C2	17 – 22
D-E	0-16

FONTE: ABEP, 2016.

**Situação conjugal:** Se é casado, solteiro, divorciado, viúvo, amasiado ou em união estável.

**Filhos:** Se tem filhos ou não.

**Com quem mora:** Se é com os pai, com familiares, amigos, companheiro(a) ou sozinho(a).

**Situação da moradia:** Se é própria, alugada, financiada ou emprestada.

**Financeiro:** Mantem-se com recursos próprios, ajuda do companheiro ou de outra forma.

**Horas de trabalho:** Horas trabalhadas por dia e por semana.

#### 4.4.2 Variáveis de qualidade de vida no trabalho

Foi utilizado um questionário validado por Walton que possui 37 questões fechadas do tipo Likert, composto por variáveis de um a cinco, na seguinte distribuição: Muito Insatisfeito, Insatisfeito, Nem Satisfeito e Nem Insatisfeito, Satisfeito e Muito Satisfeito. As questões desse questionário são representadas em 08 critérios no modelo de Walton. A avaliação da qualidade de vida no trabalho será de acordo com as ultimas duas semanas antes do preenchimento do questionário.

Para melhor compreensão dos domínios desse questionário, utilizamos uma adaptação feita por Timossi et al. (2009), onde mostra os referentes domínios e o que cada um aborda, assim, tem- se os seguintes tópicos:

**Compensação justa e adequada:** Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho.

**Condições de Trabalho:** Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho as quais o trabalhador é submetido em seu emprego.

**Uso ou desenvolvimento de capacidades:** Iremos avaliar a autonomia do funcionário, suas múltiplas habilidades, perspectiva e informação, trabalho como um todo e o planejamento.

**Oportunidade de crescimento e segurança:** Refere-se às oportunidades de crescimento profissional, seja através do enriquecimento curricular para futuramente uma promoção de cargos.

**Integração Social na organização:** Está diretamente relacionado ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho.

**Constitucionalismo:** Os membros da empresa são afetados pelas decisões tomadas, tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização.

**Trabalho e vida:** Como o trabalho influencia na vida pessoal do profissional, ou quer que seja de forma positiva ou de forma negativa.

**Relevância social:** A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima.

#### 4.5 Coleta de dados

Os dados sobre a investigação da qualidade de vida foram coletados no período de junho a julho de 2017. O questionário foi respondido na própria instituição e aplicado pelo pesquisador e equipe treinada por ele (APÊNDICE A).

Antes da entrega do questionário, foi explicado para os funcionários sobre a pesquisa e a importância da mesma para a obtenção de maiores conhecimentos sobre o assunto. Também foi explicado aos participantes da pesquisa quais são os fatores para uma má qualidade de vida e que os mesmos teriam que responder a um questionário contendo informações sobre o tema.

#### 4.6 Análise dos dados

Após a coleta, os dados foram organizados em um banco de dados e dispostos na forma de tabelas com apresentação descritiva das frequências absoluta e relativa, como também foram realizados testes estatísticos Anova e Qui-Quadrado, com o auxílio do *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* – SPSS versão 20.0, entre as variáveis de qualidade de vida. Para todas as análises estatísticas inferenciais serão consideradas como estatisticamente significantes aquelas com  $p < 0,05$ .

#### 4.7 Aspectos éticos e legais

Para a realização da coleta de dados o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com seres humanos da Universidade Federal do Piauí (UFPI) e aprovado sob o parecer n 2.121.417, no dia 14/06/2017 (ANEXO B).

Seguindo os princípios éticos de pesquisa envolvendo seres humanos, foram obedecidas as normas da Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016). Aos que concordaram em participar da pesquisa, foi solicitada a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (APÊNDICE B). Pode ocasionar um risco de constrangimento ao responder o questionário, porém, o mesmo foi aplicado de forma individual e em local reservado, em casos de recusar, este fato não implicou em prejuízo de qualquer tipo para os funcionários, como benéficos indiretos o aumento do conhecimento sobre o assunto. Todas as informações coletadas deverão ser mantidas em sigilo.

## 5 RESULTADOS

Foram avaliados 93 funcionários, dos quais 60,2% foram do sexo masculino, a idade mínima foi de 25 anos e a máxima de 70 anos, com média de 38,6. Sobre a cor auto referida pelos entrevistados 53,8% se autodenominaram brancos. Em relação à renda familiar a mesma esta esteve concentrada em mais de 4 salários mínimos (93,5%), com media de 6648,13; os valores mínimo e máximo alcançados para esta variável foram, 2000 e 22000 reais, respectivamente. Além disso, a classe econômica predominante foi a B2 e a B1, com 46,2% e 40,9%, respectivamente.

Quanto à situação conjugal, 77,4% declararam que são casados ou estão em união consensual, sendo que a maioria disse que possuem filhos (76,3%). Em relação à com quem o participante mora, 40,9% disseram morar com o companheiro, já em relação à situação de moradia, 53,8% disseram que sua casa é própria e quitada e a maioria dos participantes afirmaram manter-se financeiramente com recursos próprios (95,7%).

Quanto a horas trabalhadas, a maioria dos participantes declarou trabalhar 5 horas por dia, porem, também teve variações de 6, 7, 8, 9 e 10 horas por dia, tendo como média 6,82 e desvio padrão (DP) de 1,103. Em relação há quantos dias trabalhados por semana, a maioria dos participantes relatou que trabalham 5 a 6 dias por semana, tendo como média 5,03 e desvio padrão de 0,178 (TABELA 1).

TABELA 1 - Caracterização da amostra quanto as variáveis socioeconômicas. Picos-PI. Jun./jul., 2017.

Variáveis	n	%	Média ± DP
<b>Sexo</b>			
Feminino	37	39,8	
Masculino	56	60,2	
<b>Idade</b>			38,6 ± 9,5
25-30	19	20,4	
31-45	54	58,1	
46-60	17	18,3	
>60	3	3,2	
<b>Cor</b>			
Branca	50	53,8	
Negra/Preta	4	4,3	
Parda/Mulata/Cabocla	37	39,8	
Amarelo/Oriental	2	2,2	
<b>Situação Conjugal</b>			
Casado/União consensual	72	77,4	
Solteiro	16	17,2	
Viúvo	1	1,1	

TABELA 1 - Caracterização da amostra quanto as variáveis socioeconômicas. Picos-PI. Jun./jul., 2017. (Continuação).

<b>Variáveis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Média ± DP</b>
Separado	4	4,3	
<b>Tem Filhos</b>			
Sim	71	76,3	
Não	22	23,7	
<b>Renda Familiar</b>			6648,13 ± 3022,92
2 salários mínimos	1	1,1	
3 salários mínimos	5	5,4	
4 ou mais salários mínimos	87	93,5	
<b>Classe Econômica</b>			
A	9	9,7	
B1	38	40,9	
B2	43	46,2	
C1	3	3,2	
<b>Com quem mora</b>			
Pais	13	14	
Familiares	26	28	
Companheiro	38	40,9	
Sozinho	16	17,2	
<b>Situação da Moradia</b>			
Própria e quitada	50	53,8	
Própria e financiada	30	32,3	
Alugada	9	9,7	
Cedida	3	3,2	
Outra	1	1,1	
<b>Se mantem financeiramente</b>			
Recursos Próprios	89	95,7	
Ajuda dos Pais	1	1,1	
Ajuda do Parceiro	3	3,2	
<b>Horas Trabalhadas</b>			6,82 ± 1,103
5	3	3,2	
6	52	55,9	
7	1	1,1	
8	34	36,6	
9	2	2,2	
10	1	1,1	
<b>Dias Trabalhados na Semana</b>			5,03 ± 0,178
5	90	96,8	
6	3	3,2	

FONTE: Dados da Pesquisa.

DP\* Desvio Padrão

#Levando em consideração o salário mínimo no Brasil em 2017= R\$ 937,00

No âmbito da qualidade de vida, foi feita a análise de cada domínio do instrumento de Walton. O valor em cada domínio foi variando de acordo com o que era estabelecido e a maioria dos domínios ficou concentrado em satisfatório. Sendo de maior

sucesso no domínio dois que se refere à condições de trabalho onde 68,8% afirmaram estar muito satisfeito, 52,7% no quinto domínio que é referente as relações interpessoais, 48,4% no domínio constitucionalismo e 55,9% no domínio relevância social (TABELA 2).

TABELA 2 - Distribuição dos funcionários conforme a classificação da qualidade de vida no trabalho para cada domínio e sua avaliação geral. Picos-PI. Jun./jul., 2017.

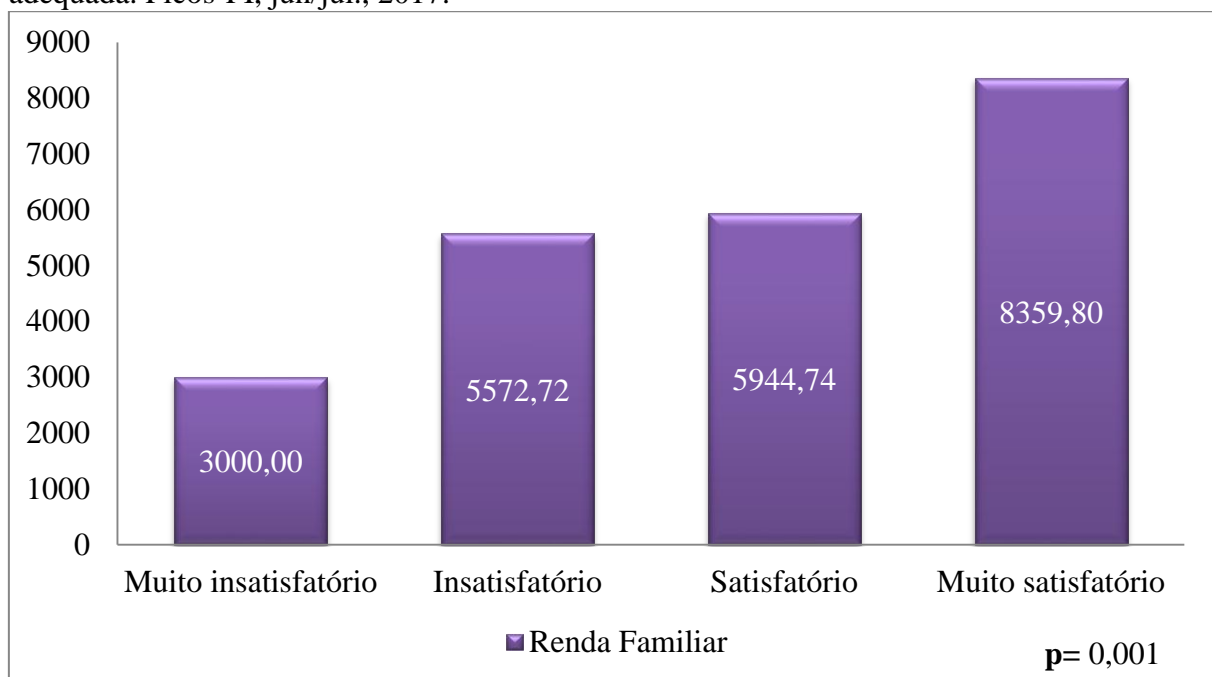
<b>Qualidade de vida no trabalho</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Média ± DP</b>
<b>Domínio 1: Compensação justa e adequada</b>			67,8 ± 14,1
Muito Insatisfatório	1	1,1	
Insatisfatório	11	11,8	
Satisfatório	51	54,8	
Muito Satisfatório	30	32,3	
<b>Domínio 2: Condições de trabalho</b>			66,7 ± 10,0
Insatisfatório	7	7,5	
Satisfatório	64	68,8	
Muito Satisfatório	22	23,7	
<b>Domínio 3: Desenvolvimento de capacidades</b>			72,2 ± 11,4
Insatisfatório	5	5,4	
Satisfatório	41	44,1	
Muito Satisfatório	47	50,5	
<b>Domínio 4: Oportunidade de crescimento e segurança</b>			62,9 ± 15,1
Muito Insatisfatório	1	1,1	
Insatisfatório	24	25,8	
Satisfatório	45	48,4	
Muito Satisfatório	23	24,7	
<b>Domínio 5: Integração social na organização</b>			75,3 ± 11,8
Insatisfatório	6	6,5	
Satisfatório	38	40,9	
Muito Satisfatório	49	52,7	
<b>Domínio 6: Constitucionalismo</b>			71,4 ± 13,0
Muito Insatisfatório	1	1,1	
Insatisfatório	7	7,5	
Satisfatório	40	43	
Muito Satisfatório	45	48,4	
<b>Domínio 7: Trabalho e vida</b>			71 ± 13,3
Insatisfatório	9	9,7	
Satisfatório	46	49,5	
Muito Satisfatório	38	40,9	
<b>Domínio 8: Relevância social</b>			73,7 ± 12,2
Insatisfatório	2	2,2	
Satisfatório	39	41,9	
Muito Satisfatório	52	55,9	
<b>Avaliação Geral da QV</b>			70,1 ± 9,5
Insatisfatório	2	2,2	
Satisfatório	56	60,2	
Muito Satisfatório	35	37,6	

FONTE: Dados da Pesquisa.

DP\* Desvio Padrão

Assim, foi de interesse do pesquisador avaliar se existe relação entre a variável renda familiar com o domínio compensação justa e adequada. Desta forma, de acordo com os dados colhidos observou-se que quem ganha menos ( $\pm$  R\$ 3000,00) é quem está muito insatisfeito em relação ao salário e a compensação ao seu trabalho. E quem ganha mais ( $\pm$  R\$ 8359,80), conseqüentemente está muito satisfeito com o a compensação em relação ao seu trabalho, este teste foi significativo com valor de  $p= 0,001$ . Assim, de maneira geral, os dados deste cruzamento estão representados no gráfico 1.

GRÁFICO 1 – Cruzamento da variável renda familiar e do domínio compensação justa e adequada. Picos-PI, jun/jul., 2017.



FONTE: Dados da pesquisa.

\* ANNOVA One-Way

Foi realizada uma correlação onde se observaria a oportunidade de crescimento e segurança entre os bancos. Assim, o objetivo maior foi identificar quais os bancos mostravam disponibilizar maior oportunidade de crescimento para seus funcionários na visão dos mesmos. Além deste, foi realizado outro cruzamento, agora em relação ao uso e domínio de suas capacidades, isto é, como os funcionários sentem-se em relação à utilização de sua capacidade para as atividades laborais, além de dispor do domínio em que os mesmos têm com essas atividades.

Os dois cruzamentos realizados foram considerados significativos com o valor de  $p$  menor que 0,005. Assim, observou-se que o Banco C está mais satisfeito em relação aos



demais quando se refere a esses domínios, os resultados deste cruzamento estão apresentados na tabela 3.

TABELA 3 - Uso ou desenvolvimento de capacidades e oportunidade de crescimento entre os bancos. Picos-PI. Jun./jul., 2017.

Variáveis	Banco A		Banco B		Banco C		p*
	n	%	n	%	N	%	
<b>Uso ou desenvolvimento de capacidades</b>							0,000
Insatisfatório	0	0,0	5	13,5	0	0,0	
Satisfatório	19	48,7	21	56,8	1	5,9	
Muito Satisfatório	20	51,3	11	29,7	16	94,1	
<b>Oportunidade de crescimento e segurança</b>							0,024
Muito Insatisfatório	0	0,0	1	2,7	0	0,0	
Insatisfatório	8	20,5	14	37,8	2	11,8	
Satisfatório	21	53,8	18	48,6	6	35,3	
Muito Satisfatório	10	25,6	4	10,8	9	52,9	

FONTE: Dados da Pesquisa.

\* Qui-quadrado de Pearson.

Em relação ao domínio trabalho e vida, cruzado com horas trabalhadas observou-se que quem trabalha menos horas por dia é quem está insatisfeito com a influência em que o trabalho ocupa em sua vida ( $p= 0,038$ ). Já em relação à quantidade de dias trabalhados com o domínio trabalho e vida, os resultados mostraram que não houve uma significância em relação a esse domínio ( $p= 0,774$ ), podendo ser devido a poucas variações que ocorreu nos dias de trabalho ( $\pm 5,04$  dias), descritos pelos participantes nesse teste. Essa relação será detalhada na tabela 4.

TABELA 4 - Cruzamento da variável trabalho e vida com as horas e dias trabalhados. Picos-PI. Jun./jul., 2017.

Variáveis	Trabalho e vida			p*
	Insatisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório	
	Média $\pm$ DP	Média $\pm$ DP	Média $\pm$ DP	
<b>Horas trabalhadas</b>	6,44 $\pm$ 0,3	7,11 $\pm$ 1,1	6,55 $\pm$ 1	0,038
<b>Dias trabalhados</b>	5 $\pm$ 0,000	5,04 $\pm$ 0,2	5,03 $\pm$ 0,2	0,774

FONTE: Dados da Pesquisa.

DP\* Desvio Padrão

\* ANNOVA One-Way

Realizando uma correlação entre o domínio condições de trabalho com as variáveis horas trabalhadas e dias trabalhados, pode-se observar que, quem mais trabalha ( $\pm 7,43$  horas), está mais insatisfeito do que o funcionário que trabalha menos horas por dia ( $\pm 6,73$  horas). Os dados tanto das horas como dos dias trabalhados não foram significativos, com valor de  $p= 0,282$  e  $p= 0,204$ , respectivamente (TABELA 5).

TABELA 5 - Cruzamento da variável, condições de trabalho com as horas e dias trabalhados. Picos-PI. Jun./jul., 2017.

Variáveis	Condições de Trabalho			p*
	Insatisfatório	Satisfatório	Muito Satisfatório	
	Média $\pm$ DP	Média $\pm$ DP	Média $\pm$ DP	
<b>Horas trabalhadas</b>	7,43 $\pm$ 1,5	6,7 $\pm$ 1	6,9 $\pm$ 1	0,282
<b>Dias trabalhados</b>	5 $\pm$ 0,0	5 $\pm$ 0,1	5 $\pm$ 5,3	0,204

FONTE: Dados da Pesquisa.

DP\* Desvio Padrão

\* ANNOVA One-Way

Finalmente, pode-se atentar para um cruzamento entre o questionário de qualidade de vida no trabalho modelo de Walton de todos os funcionários, com as variáveis do questionário socioeconômico. Assim, obteve-se resultados significativos em relação ao sexo, onde observou-se que 48,2% do sexo masculino estão muito satisfeitos ( $p=0,035$ ) e que 58,8% dos mais satisfeitos estão na faixa etária de 46 a 60 anos ( $p=0,031$ ), os dados serão apresentados na tabela 6.

TABELA 6 - Cruzamento do questionário de qualidade de vida de Walton com as variáveis socioeconômicas. Picos-PI. Jun./jul., 2017.

Variáveis	Insatisfatório		Satisfatório		Muito Satisfatório		p*
	n	%	N	%	n	%	
	<b>Sexo</b>						
Feminino	1	2,7	28	75,7	8	21,6	
Masculino	1	1,8	28	50	27	48,2	
<b>Faixa Etária</b>							0,031
25-30	2	10,5	10	52,6	7	36,8	
31-45	0	0,0	38	70,4	16	29,6	
46-60	0	0,0	7	41,2	10	58,8	
>60	0	0,0	1	33,3	2	66,7	
<b>Cor</b>							0,586
Branco	0	0,0	30	60	20	40	
Negra/Preto	0	0,0	2	50	2	50	
Parda/Mulata/Cabocla	2	5,4	22	59,5	13	35,1	
Amarelo/Oriental	0	0,0	2	100	0	0,0	

TABELA 6 - Cruzamento do questionário de qualidade de vida de Walton com as variáveis socioeconômicas. Picos-PI. Jun./jul., 2017. (Continuação).

Variáveis	Insatisfatório		Satisfatório		Muito Satisfatório		p*
	n	%	N	%	n	%	
<b>Renda Familiar</b>							0,772
2 salários	0	0,0	0	0,0	1	100	
3 salários	0	0,0	3	60	2	40	
4 ou mais salários	2	2,3	53	60,9	32	36,8	
<b>Classe Econômica</b>							0,308
Classe A	0	0,0	3	33,3	6	66,7	
Classe B1	0	0,0	27	71,1	11	28,9	
Classe B2	2	4,7	24	55,8	17	39,5	
Classe C1	0	0,0	2	66,7	1	33,3	
<b>Situação Conjugal</b>							0,824
Casado	2	2,8	45	62,5	25	34,7	
Solteiro	0	0,0	9	56,2	7	43,8	
Viúvo	0	0,0	0	0,0	1	100	
Separado	0	0,0	2	50	2	50	
<b>Tem filhos</b>							0,388
Sim	1	1,4	41	57,7	29	40,8	
Não	1	4,5	15	68,2	6	27,3	
<b>Com quem mora</b>							0,166
Pais	0	0,0	6	46,2	7	53,8	
Familiares	0	0,0	16	61,5	10	38,5	
Companheiro (a)	2	5,3	27	71,1	9	23,7	
Sozinho (a)	0	0,0	7	43,8	9	56,2	
<b>Situação da moradia</b>							0,621
Própria e quitada	1	2	26	52	23	46	
Própria e financiada	1	3,3	22	73,3	7	23,3	
Alugada	0	0,0	6	66,7	3	33,3	
Cedida	0	0,0	2	66,7	1	33,3	
Outra	0	0,0	0	0,0	1	100	
<b>Mantem-se financeiramente</b>							0,454
Recursos próprios	2	2,2	53	59,6	34	38,2	
Ajuda financeira dos pais	0	0,0	0	0,0	1	100	
Ajuda financeira do parceiro	0	0,0	3	100	0	0,0	

FONTE: Dados da Pesquisa.

\* Qui-quadrado de Pearson.

## 6 DISCUSSÃO

Este trabalho fornece dados sobre a Qualidade de vida no trabalho do profissional bancário de todos os bancos públicos do município de Picos-PI, assim, foi buscado o perfil da população estudada, levando em consideração algumas variáveis de importância e interesse relacionando a qualidade de vida apontada pela amostra com as informações colhidas.

Após a apresentação dos resultados, é possível traçar um perfil dos participantes: em geral foram homens, com idade entre 31 a 45 anos, brancos, com renda de R\$ 6648,13 em média, casados, com filhos, pertencentes à classe B2, 53,8% refere morar com o companheiro (a) e em residência própria. De forma semelhante, o trabalho de Nunes e Mascarenhas (2016) aponta que 64,9% dos bancários eram do sexo masculino, com média de idade de 38,3 anos, variando entre 18 e 61 anos, a cor parda foi relatada por 52,3% dos participantes e 70,3% possuíam união estável. Além disso, 58,6% dos avaliados foram classificados com renda menor ou igual a cinco salários mínimos.

Com relação à carga horária e os dias trabalhados semanalmente, 55,9% disseram trabalhar 6 horas por dia e 5 dias por semana 96,8%. Nunes e Mascarenhas (2016), em um trabalho realizado com o mesmo público da pesquisa, afirmaram que a maioria dos participantes da pesquisa possuía carga horária menor que 30 horas semanais 58,6%.

Com base na pesquisa nos bancos de dados, observou-se a necessidade de intensificar a pesquisa com este público. Segundo a Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) (2014) nos últimos dez anos, o quadro de funcionários no setor bancário apresentou um crescimento vertiginoso: saiu de 390 mil pessoas para mais de 500 mil bancários. Além disso, a taxa anual de rotatividade de bancários é de apenas 4,5%. Assim, a realização de estudos como esse poderia melhorar o conhecimento, como também fornecer subsídios para um melhor traçado de seu perfil socioeconômico, além de trazer maior conhecimento para os pesquisadores.

No que se refere à classificação da QV segundo o modelo de Walton, podemos dizer que em relação à compensação justa e adequada 54,8% afirmaram estarem satisfeitos. De maneira próxima, Tiecher e Diehl (2017) em um estudo com bancários, constatou-se que 51,92% dos profissionais concordam que a remuneração que recebe é adequada para atender suas necessidades pessoais e os padrões culturais e econômicos da sociedade à qual pertence.

Segundo Lacombe (2011), os funcionários que se dizem satisfeitos com a remuneração são aqueles que acreditam em uma remuneração monetária a qual recebe mensalmente e é suficiente para suprir não apenas as necessidades básicas, que são definidas

como abrigo, roupa, comida, água, conforto físico, mas também proporciona a adequação aos padrões econômicos e culturais, proporcionando uma condição de vida digna.

No domínio referente a condições de trabalho, observou-se que 68,8% dos participantes da pesquisa estão satisfeitos, em relação ao desenvolvimento de capacidades 44,1% declararam estar satisfeitos. Comparando com o estudo sobre a qualidade de vida nos profissionais de saúde de Dias et al (2016) foi verificado que esses profissionais encontram-se insatisfeitos com as condições de trabalho, e nela foi observado o escore de satisfação inferior a 2,91, revelando que esses profissionais encontram-se muito insatisfeitos.

Ainda, segundo Dias et al. (2016), é importante que as organizações disponham para seus trabalhadores um ambiente de trabalho confortável e seguro onde possam realizar suas atividades. No entanto para que o bem estar seja gerado no ambiente de trabalho é necessário que as organizações realizem atividades em que os funcionários possam interagir de forma descontraída, pois, uma organização com funcionários satisfeitos tende a ter maior produtividade. Com base nesses resultados, nota-se que os funcionários bancários estão satisfeitos com as condições em que o setor esta oferecendo, mostrando os resultados satisfatórios.

No domínio de oportunidades de crescimento e segurança 48,4% estão satisfeitos. Resultado superior foi observado no estudo de Silva e Simmonds (2016), que de acordo com a qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma instituição de ensino superior, 64% dos avaliados estavam satisfeitos e enxergavam possibilidades de conseguir uma promoção no serviço. Essas variáveis tem o poder de motivar os funcionários ao aumento do desempenho e produtividade, assim, a empresa estará demonstrando valorização do seu capital intelectual.

Em relação à integração social na organização 52,7% declararam está muito satisfeito e apenas 6,5% estão insatisfeitos com essa afirmação. Para Pereira e Hanashiro (2010) a sociedade está se tornando mais heterogêneas e constitui-se um desafio para os gestores lidar com as diferenças no grupo, valorizando o hibridismo cultural, em que similares e dissimilares possam conviver lado a lado. O respeito à individualidade e a inexistência de preconceitos contribuem para a QVT, pois permitem que o funcionário possa agir de acordo com o que realmente confia e suas crenças e orientações, sem receios de expressar o que pensa ou demonstrar no que acredita.

Snyder e Lopez (2009) apontam que o trabalho oferece às pessoas uma oportunidade de interagir com outras, compartilhando experiências, obstáculos e triunfos, estabelecendo assim, laços entre os colegas.

Em relação ao constitucionalismo 48,4% estão muito satisfeitos. No estudo com a avaliação da percepção dos profissionais de ciências contábeis quanto a QVT, Soares et al. (2017), afirma que, quando se refere ao trabalho não proporcionar a forma de realizar alguma atividade do início ao fim 50,9% discordam totalmente. Questionados se há espaço para dar opinião no direcionamento do trabalho, 42,6% concordam em parte.

No tocante ao trabalho e vida 49,5% estão satisfeitos com o quanto o trabalho interfere na sua vida. Em uma pesquisa efetuada por Moreira e Tabosa (2015), sobre a QV dos bibliotecários, observou-se que um equilíbrio entre o tempo dispensado no trabalho e na vida pessoal teve 49,5% de satisfação dos respondentes. Para os bancários, o banco é o melhor lugar para trabalhar, porém o medo de perder o emprego é recidivante, pois existem muitas ameaças de privatização dessas instituições, com possibilidades de afetar a vida profissional e pessoal (SILVA, 2013).

Quando questionados a relevância social de seu trabalho, 55,9% afirmaram estar muito satisfeitos com esse domínio. Análogo ao observado, o estudo de Moreira e Tabosa (2015), sobre a QV dos bibliotecários, evidenciou que 44,7% dos pesquisados estavam satisfeitos e 24,3% muito satisfeitos.

Por fim, na avaliação do questionário de Walton, realizando um levantamento geral do mesmo, observou-se que 60,2% estão satisfeitos com sua qualidade de vida. Esse resultado bom em relação ao grau de satisfação mostra-nos que os funcionários estão satisfeitos com seu trabalho e com o reconhecimento que o mesmo proporciona aos funcionários. Segundo Chiavenato (2009), a QVT envolve vários fatores como satisfação do trabalho, reconhecimento de resultados, salário, benefícios, relacionamentos, ambiente psicológico e físico, poder de decisão, motivação, aceitação de mudanças, inovação e criatividade.

Quando realizado o cruzamento entre renda familiar e a variável compensação justa e adequada, percebeu-se que quem ganha mais R\$ 8359,80, está mais satisfeito com o que recebe e isso também ocorre no inverso, quem recebe menos R\$ 3000,00, está mais insatisfeito com sua compensação. Este cruzamento obteve um valor significativo, através do resultado de  $p=0,001$ . No estudo de Paiva (2017) que trata sobre a percepção das práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho, as dimensões sobre o contentamento com as promoções e com o salário apresentaram menor relevância. No entanto, estes dados não caracterizam insatisfação no trabalho.

Após várias análises, foi de interesse para o pesquisador avaliar a relação entre o uso e desenvolvimento de capacidades com a oportunidade de crescimento e segurança entre

os bancos, para assim poder identificar qual o banco oferece maior oportunidade de emprego e disponibiliza maior liberdade para a realização das ações dentro da agência, assim, obtivemos resultados positivos para estas categorias, mostrando-nos que no Banco C os profissionais estão mais satisfeitos com essas oportunidades, com valor de  $p= 0,000$  e  $p= 0,024$ , respectivamente. De acordo com o estudo de Silva et al. (2016) sobre a qualidade de vida nos funcionários de uma rede de supermercados, o uso e desenvolvimento de capacidades é o domínio que possui maior grau de satisfação, apresentando 40,8% demonstrando que quando trata-se de um ambiente favorável à convivência e à socialização, bem como à organização e autonomia para o desenvolvimento das atividades, os funcionários se mostram mais satisfeitos.

No que tange ao cruzamento entre a variável trabalho e vida, com as variáveis horas e dias trabalhados, observamos que quem trabalha menos horas por dia, está mais insatisfeito com a influencia que o trabalho ocupa na sua vida, esse resultado foi significativo com o valor de  $p= 0,038$ . Uma investigação realizada por Paiva et al (2017), sobre a qualidade de vida na ótica dos trabalhadores noturno de um aeroporto, demonstrou que aqueles mais recentes na empresa são os que mostram-se mais insatisfeitos com o trabalho e a vida. Além disso, ainda não se habituaram à rotina e sentem bastante sono nas noites de trabalho, resultando em trabalhadores cansados e sem ânimo para sair com a família.

Quanto aos dias trabalhados verificou-se que houve poucas variações nos valores, o que nos leva a um resultado pouco significativo com valor de  $p= 0,774$ . Walton (1973) afirma que as experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como convívio familiar e social.

Quando se realiza uma correlação entre condições de trabalho com horas trabalhadas, percebeu-se que os funcionários que trabalham mais horas por dia, estão mais insatisfeitos com as condições de trabalho oferecidos pela empresa e esse resultado mostrou-se insignificativo com valor de  $p= 0,282$ . De acordo com o estudo realizado por Lima e Filho (2009) em uma análise às condições de trabalho e saúde do professor universitário, os professores consideram-se satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas, no entanto a maioria dos professores encontra-se com excesso de carga horária, ou seja, 70,4% estão com encargos acima de 8 horas semanais, revelando o grau de insatisfação destes profissionais em relação ao seu excesso de horas e dias trabalhados.

Realizando uma correlação entre condições de trabalho e dias trabalhados, foi possível observar que quem está mais insatisfeita com as condições de trabalho é os profissionais que trabalham menos dias por semana, este teste também não foi significativo,

apresentando valor de  $p=0,204$ . Segundo o estudo de Goten e Campos (2016) que trata sobre as condições de trabalho dos trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS), observou-se que existe um grau de insatisfação devido a grande sobrecarga de trabalho gerada pelo serviço, 45% referiram o acúmulo de funções. Assim, refletimos a necessidade em compreender que a sobrecarga de trabalho advinda de acúmulos de funções e excesso de horas e dias trabalhados reflete na condição do trabalhador para realizar as suas atividades diárias, ocasionando momentos de estresse nas relações pessoais e familiares, pois precisamos respeitar nossas capacidades psicológicas e biológicas.

Quando realizado cruzamentos entre o questionário de Walton sobre QVT com o questionário socioeconômico, foi possível observar que as mulheres estão satisfeitas com a qualidade de vida no trabalho, apresentando 75,7%. Já o sexo masculino está muito satisfeito com 48,2%. Esta relação foi significativa com valor de  $p=0,035$ . No estudo de Gabriel e Nodari (2016) discorre sobre a satisfação das mulheres que trabalham em um supermercado, mostraram que 87% das colaboradoras afirmam está satisfeitas com o trabalho, assim as mesmas são mais produtivas e 50% afirmam que às vezes não conseguem conciliar a vida pessoal com a profissional.

Na relação com a QVT com a faixa etária de idade, descobrimos que os trabalhadores mais jovens (25-30 anos) são os insatisfeitos com a sua qualidade de vida, já em contrapartida, foi observado que a faixa etária mais velha (>60 anos), está muito satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho. Essa relação foi significativa obtendo valor de  $p=0,031$ . Divergindo de tais achados, o estudo de Moraes et al. (2003) avaliou a qualidade de vida e o stress ocupacional em policiais militares, nele foi possível observar que o fator escolaridade e tempo maior de trabalho na instituição exige mais dos profissionais, gerando um maior nível de exigência daqueles que se sentem mais preparados para o trabalho, fazendo com que eles esperem mais da instituição e se sintam frustrados por essa espera.

O instrumento utilizado na presente pesquisa (Questionário sobre QVT de Walton) apresentou-se de forma bastante expressivo com relação ao objetivo da pesquisa. Porém, é preciso trabalhar mais em relação à qualidade de vida deste público, acrescentando assim perguntas que se adequem a realidade de trabalho desta população.



## 7 CONCLUSÃO

Através da análise dos dados, pode-se perceber que a QVT dos bancários pesquisados encontra-se satisfatório, porém, alguns índices de insatisfação se elevam, mas não chega a um grau de grande mudança nos escores, essa alteração acontece quando se trata de algumas variáveis, como: compensação justa e adequada, constitucionalismo e trabalho e vida. Os cruzamentos entre trabalho e vida com horas trabalhadas encontra-se com grande significância em relação aos outros, possivelmente em decorrência do tempo em que o trabalho ocupa na vida destes profissionais, ou do possível esgotamento psicológico dos mesmos. Em relação às horas trabalhadas foi-se observado que houve variações a esta variável, podendo ser um determinante para a insatisfação desses profissionais.

Em relação ao grau de satisfação e às condições de trabalho foi possível observar que nesta classe os profissionais encontram-se satisfeitos com o ambiente fornecido pelas empresas, esse ocorrência se justifica pelo fato das agências serem climatizadas e fornecerem conforto tanto para os clientes como para os profissionais.

A qualidade de vida é um assunto de grande relevância para a saúde e bem estar das pessoas, por isso a importância da monitorização da mesma para a população em geral, com enfoque nos bancários, uma vez que este público é pouco estudado. Deve-se fazer um acompanhamento com esse público que mesmo sendo de classe média alta, uma pequena parte sofre com os problemas de uma má qualidade de vida. Assim, é de fundamental importância a realização de estudos da QV destes profissionais.

Algumas dificuldades colidiram com a evolução deste estudo, dentre elas, as principais foram em relação ao acesso ao público alvo e a escarcas de estudos com essa temática. No entanto, com a ajuda dos gerentes e de todos os profissionais foi possível atingir a amostra esperada, já quanto aos estudos, nota-se que existem poucos realizados com esses profissionais. Por outro lado, destaca-se que essa pesquisa poderia ser alargado para os bancos privados, permitindo que haja maior população e resultados mais próximos a realidade.

Dentre as limitações do estudo destaca-se o caráter transversal e a disponibilidade de cada funcionário, principalmente para a entrega dos questionários, pois houve dificuldade e resistência para adentrar aos lugares mais internos dos bancos, por conta da segurança e privacidade dos funcionários.

Estes resultados permitem que haja uma detecção precoce e que mais pessoas pesquisem sobre a QV destes profissionais, assim, podemos oferecer maior assistência à saúde destes profissionais e beneficiar esta classe que por muitas vezes passa despercebida

aos nossos olhos. Esta assistência prestada a eles é tanto profissional, físico, emocional, psicológico e através de intervenções.

Por fim, dá-se ênfase na importância da observação e do estudo com esses profissionais, pois essa classe está em constante crescimento e com isso aumenta-se a preocupação com a QVT, como também em como o trabalho pode influenciar no seu dia a dia e em suas atividades de lazer e com a família.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, A.; PINTO, S. C.; OLIVEIRA, R. S. Animais de Laboratório: criação e experimentação [online]. **FIOCRUZ**, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA (ABEP). **Critério de classificação econômica Brasil**. 2016. Disponível em: <file:///D:/Downloads/01\_cceb\_2016\_11\_04\_16\_final.pdf>. Acesso: 20/04/2017.

BATISTA, Á. A. S. Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística. 2010. 89f [Dissertação] **Universidade Tecnológica Federal do Paraná**. Ponta Grossa, 2010.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. **1º simpósio nacional de iniciação científica**. v. 1, p. 1132, Unifil. 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação de Saúde. **Plano de ações estratégicas para o enfrentamento das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) no Brasil 2011-2022**. Ministério da Saúde, p. 148, 2011.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, regulamenta os procedimentos éticos em pesquisa envolvendo seres humanos**. Brasília: Ministério da Saúde, 2016. Disponível em: < <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf> >. Acesso em: 18/04/2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Meio Ambiente. **Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/eixos-tematicos/qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em: 21/03/2017.

\_\_\_\_\_. **Ministério da Saúde. PORTARIA Nº 483, DE 1º DE ABRIL DE 2014**. Brasília: Ministério da Saúde, 2014. Disponível em: <[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt0483\\_01\\_04\\_2014.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2014/prt0483_01_04_2014.html)> Acesso em: 27/03/2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Saúde do Trabalhador**. Brasília: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: < [http://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=595](http://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=378:saude-do-trabalhador&Itemid=595) >. Acesso em: 20/11/2017.

CARVALHO, M. F. S. Gestão de Pessoas: implantando qualidade de vida no trabalho sustentável nas organizações. **Revista Científica do ITPAC**. v. 7, n. 1, p. 17. 2014.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T.; LUCIO, L.; PAPANDREA, P. J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**. v. 7, p. 21-31, 2013.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. **Elsevier**, 2010.

- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O capital humano das organizações. 9. Ed. **Elsevier**; 2009. 506 pg.
- COSTA JÚNIOR, G. R. et al. Qualidade de vida, estilo de vida e saúde: um artigo de revisão. **Revista Amazônica**, v. 1, n. 1, p. 33-40, 2013.
- COOPER, C. L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A. M; PERREWÉ, P. L; SAUTER, S. L. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional (pp. 3-8). Atlas. 2007.
- DIAS, E. G.; SANTOS, A. R.; SOUZA, E. L. S.; ARAÚJO, M. M. L.; ALVES, J. C. S.; MISHIMA, S. M. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais da saúde de uma Unidade Básica de Saúde. **Revista Cubana de Enfermería**. v. 32, n. 4, 2016.
- DUARTE, D. V. R.; BORIN, E. C. P.; ALMEIDA, M. A qualidade de vida no trabalho - qvt e sua influência na vida dos bancários. **Polêm!ca**, v. 9, n. 4, p. 74-81, 2010.
- DYNIEWICZ, A. M.; MOSER, A. D.; SANTOS, A. F.; PIZONI, H. Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores em empresa metalúrgica: um subsídio à prevenção de agravos à saúde. **Fisioter Mov**. v. 22, n. 3, p. 457-466, 2009.
- FASOLO, R. Identificação com a organização e qualidade de vida: “Antigos” e “novos” funcionários do “banco da moeda” da região das Missões. 2009. 198 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-graduação em administração. **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre. 2009.
- Federação Brasil Veira de Bancos (FEBRABAN). **Número de bancários teve "crescimento vertiginoso" em 10 anos**. Disponível em: <<https://portal.febraban.org.br/pagina/3031/9/pt-br/institucional>>. 2014.
- FERREIRA, M. C. Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2ª ed.). Brasília: Paralelo 15. (2012).
- FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL - 100): características e perspectivas. **Cienc Saude Coletiva**. v. 5, n. 1, p. 33-8, 2000.
- GABRIEL, A. P.; NODARI, T. M. S. O trabalho das mulheres em supermercados: um estudo de caso no supermercado x. **Unoesc & Ciência – ACSA**. v. 7, n. 2, p. 247-256, 2016.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo; Atlas, 175 p. 2010.
- GOTER, A. A.; CAMPOS, A. A. R. O impacto das condições de trabalho dos trabalhadores do SUS região da Amurc. **Revista Gepesvida – Uniplac**. 2016.
- LACOMBE, F. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. 2. ed. **Saraiva**, 2011.
- LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D. O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição**. v. 14, n. 3, p. 062-082, 2009.

- MALTA, D. C.; CAMPOS, M. O.; Max Moura de OLIVEIRA, M. M.; B. P. M.; BERNAL, R. T. I.; CLARO, R. M.; MONTEIRO, C. A.; JUNIOR, J. B. S.; REIS, A. A. C. Prevalência de fatores de risco e proteção para doenças crônicas não transmissíveis em adultos residentes em capitais brasileiras. **Epidemiol. Serv. Saúde**, v.24, n. 3, p. 373-387, 2015.
- MEIRELLES, B. H. S.; SILVA, D. M. G. V.; VIEIRA, F. M. A.; SOUZA, S. S.; COELHO, I. Z. BATISTA, R. Percepções da Qualidade de Vida de Pessoas com HIV/AIDS. **Rev. Rene**, v. 11, n. 3, p. 68-76, 2010.
- MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**. v. 5, n. 1, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 29/10/2017.
- MOURA, A. L. et al. Capacidade para o trabalho e risco cardiovascular em trabalhadores da prefeitura de um campus universitário. **Cogitare Enferm**, v. 20, n. 1, p. 89-95, 2015.
- \_\_\_\_\_. et al. Capacidade para o trabalho e risco cardiovascular em trabalhadores da prefeitura de um campus universitário. **Cogitare Enfermagem**, v. 20, n. 1, p. 89-95, 2015.
- MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; PORTES, P. C. P. qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional na polícia militar de minas gerais. **Revista de Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública**. v. 3, p. 53-58, 2003.
- MOREIRA, A. Z.; TABOSA, H. R. Avaliação da qualidade de vida no trabalho dos bibliotecários do estado do Ceará. **Biblionline**. v. 11, n. 2, p. 73 – 87, 2015.
- NERI, M.; PINTO, A. **Saúde ocupacional**. Disponível em: <[http://www.ntu.org.br/novosite/arquivos/Saude\\_ocupacional\\_setor\\_transporte.pdf](http://www.ntu.org.br/novosite/arquivos/Saude_ocupacional_setor_transporte.pdf)>. Acesso em: 12 abril de 2012.
- NETO, Y. C. C. Bancos Oficiais no Brasil: Origens e aspectos de seu desenvolvimento. Brasília; Banco Central do Brasil. p. 8-13, 2004.
- NUNES, C. M.; TRONCHIN, D. M.; MELLEIRO, M. M.; KURCGANT, P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Rev. Eletr. Enf.** v. 12, n. 2, p. 2527, 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5216/10.5216/ree.v12i2.7006> >.
- NUNES, E. A.; MASCARENHAS, C. H. M. Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário. **Rev Bras Med Trab**. v. 14, n. 3, p. 227-36, 2016.
- \_\_\_\_\_. Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário. **Rev Bras Med Trab**. v. 14, n. 3, p. 227-36, 2016.
- OLIVEIRA, L. A.; BALDAÇARA, L. R.; MAIA, M. Z. B. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. **Rev. bras. Saúde ocup.** v. 40, n. 132, p. 156-169, 2015.

PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; JALES, J. B. P. Qualidade de Vida no Trabalho Sob a Ótica dos Trabalhadores Noturnos de um Aeroporto. **Revista de Administração do Unifatea**, v. 14, n. 14, p. 6-219, 2017.

PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; OLIVEIRA, T. S.; PITOMBEIRA, S. S. R. Percepção da influência das políticas e práticas de recursos humanos na satisfação com o trabalho. **RPCA**, v. 11, n. 1, p. 55-69, 2017.

PASCHOAL, T; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. **Revista de administração Contemporânea**. v. 14, n. 4, 2010.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, v. 02, n. 02, p. 75-96, 2015.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**. v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

\_\_\_\_\_. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**. v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

SILVA, A.G. M. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho das agencias bancarias de picos-piauí**. 2013. 79 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2013.

\_\_\_\_\_. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho das agencias bancarias de picos-piauí**. 2013. 79 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí. Picos-PI, 2013.

SILVA, J. C.; SÍMMONDS, E. G. S. Qualidade de vida no trabalho (QVT) dos colaboradores de uma instituição de ensino superior no mato grosso Interdisciplinar. **Revista Eletrônica da UNIVAR**. v. 1, n. 15, p. 120-130, 2016.

SILVA, F. C.; COSTA, D. V. F.; FERREIRA, V. C. P.; COSTA, M. P. C. Qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma rede supermercadista. **Revista Eletrônica de Administração (Online)**. v. 15, n.1, ed. 28, 2016.

SILVA, T. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos bancários de instituições privadas** [dissertação de mestrado]. Pedro Leopoldo: Fundação Pedro Leopoldo; 2013. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie/wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=403154](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie/wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=403154)>. Acesso em: 25 outubro 2017.

SCHRADER, G.; PALAGI, S.; PADILHA, M. A. S.; NOGUEZ, P. T.; THOFEHRN, M. B.; PAI, D. D. Trabalho na Unidade Básica de Saúde: implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. **Rev Bras Enferm, Brasilia**. v. 65. n. 2. p. 222-8. 2012.

- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.
- SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. **Artmed**, 2009.
- SOARES, C. S.; ROSA, S.; ROSA, F. S. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Uma Avaliação a partir da Percepção dos Profissionais Contábeis em Santa Maria/RS. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, v. 12, n. 2, p. 152-171, 2017.
- TIECHER, B.; DIEHL, L. Qualidade de vida no trabalho na percepção de bancários. **Pensamento & Realidade**. v. 1, n. 1, 2017.
- TIMOSSI, L.S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do Modelo de Walton para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **R. da Educação Física/UEM**. v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**. v.15, n.1, p. 11-21, 1973.
- \_\_\_\_\_. Quality of working life: what is it? **Sloan management review**. v. 15, n. 1, p. 11, 1973.
- Wiklund, I. Assessment of patient-reported outcomes in clinical trials: the example of health-related quality of life. **Fundam Clin Pharmacol**. v. 18, n. 3, p. 351-63, 2004.

## **APÊNDICES**



## APÊNDICE A- Questionário Socioeconômico

**Sexo:** ( ) 1-M ( ) 2-F      **Idade:** \_\_\_\_\_ anos

**Cor:** ( ) 1.branca ( ) 2.negra/preta ( ) 3.parda/mulata/cabocla ( ) 4.amarela/oriental  
( ) 5. Indígena

**Renda Familiar:** \_\_\_\_\_

POSSE DE ITENS	QUANTIDADE DE ITENS				
	0	1	2	3	4 ou +
Produtos/serviços	0	1	2	3	4
Televisão em cores	0	1	2	3	4
Rádio	0	1	2	3	4
Banheiro	0	4	5	6	7
Automóvel	0	4	7	9	9
Empregada doméstica	0	3	4	4	4
Máquina de lavar roupa	0	2	2	2	2
Vídeocassete e/ou DVD	0	2	2	2	2
Geladeira	0	4	4	4	4
Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)	0	2	2	2	2
PONTUAÇÃO	Total=				
<b>Grau de instrução do chefe ou Responsável pela família</b>	Analfabeto/ Fundamental 1 Incompleto (0) Fundamental 1 Completo / Fundamental 2 Incompleto (1) Fundamental 2 Completo/ Médio Incompleto (2) Médio Completo/ Superior Incompleto (4) Superior completo (8)				
<b>Serviços públicos</b>	Água encanada	Não ( 0 )      Sim ( 4 )			
	Rua pavimentada	Não ( 0 )      Sim ( 4 )			
PONTUAÇÃO (Preenchida pelo pesquisador)	Total=				
PONTUAÇÃO FINAL (Preenchida pelo pesquisador)	Total final=				

Fonte: ABEP, 2016.

**Situação conjugal:** 1( )casado/união consensual 2( ) solteiro 3( )viúvo 4( )separado

**O Sr./Sra. tem filhos?** ( ) sim ( ) não.

**Com quem mora:** 1( ) pais 2( ) familiares 3( ) amigos 4( ) companheiro(a) 5( ) sozinho(a)

**Situação da moradia:** ( ) própria e quitada ( ) própria e financiada ( ) alugada ( ) emprestada ( ) outra

**Você se mantém financeiramente com** ( ) recursos próprios (trabalho) ( ) ajuda financeira dos pais ( ) ajuda financeira do(a) companheiro(a) ( ) outro \_\_\_\_\_

**Quantas horas por dia trabalhadas?** \_\_\_\_\_

**Quantos dias por semana?** \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

O(a) Sr(a) está sendo convidado a participar como voluntário de uma pesquisa de iniciação científica intitulada: **QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS**, cujo objetivo é: Analisar a qualidade de vida dos bancários da cidade de Picos-PI. A realização da presente pesquisa se justifica, pois os trabalhadores desta classe sofrem uma grande pressão para a obtenção de resultados fazendo com que esses profissionais sejam vulneráveis, tornando-os mais susceptíveis a má qualidade de vida, trazendo-nos uma preocupação com o bem estar dos trabalhadores dessa classe.

Você não deve participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo e faça qualquer pergunta que desejar, para que todos os procedimentos desta pesquisa sejam esclarecidos.

O Sr (a) estará exposto a riscos mínimos de constrangimento e isso será evitado com a coleta de dados em lugar reservado para tal finalidade. Esta pesquisa terá como benefícios a análise da qualidade de vida em bancários. Também será solicitado (a) a responder um breve questionário cujo tempo para preenchimento é de aproximadamente 10 minutos. Gostaria de informá-lo que:

- A sua participação é voluntária e não trará nenhum malefício para o Sr.(a).
- O Sr.(a) terá o direito e a liberdade de negar-se a participar da pesquisa ou dela retirar-se quando assim desejar, sem que isto traga prejuízo moral, físico ou social, bem como à continuidade da assistência.
- As informações obtidas serão analisadas em conjunto com os outros participantes, não sendo divulgado a sua identidade (**seu nome**), bem como qualquer informação que possa identificá-lo.
- O Sr(a) tem o direito ser mantido atualizado acerca das informações relacionadas à pesquisa.
- o Sr(a) não terá nenhuma despesa pessoal ao participar da pesquisa, também não haverá compensação financeira decorrente de sua participação.
- Comprometo-me em utilizar os dados coletados unicamente para fins acadêmicos, afim de atender os objetivos da pesquisa.
- Caso precise entrar em contato comigo, você terá acesso em qualquer momento da pesquisa, para esclarecimento de eventuais dúvidas. Informo-lhe o meu endereço e telefone:

Ana Roberta Vilarouca da Silva

Tatiana Victória Carneiro Moura

Rua Cícero Duarte,905 Bairro: Junco, Picos - PI

Celular: (89) 98115-4482

E-mail: tatimourafe@gmail.com

Caso o Sr.(a) se sinta suficientemente informado a respeito das informações que leu ou que foram lidas sobre os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes e que sua participação é voluntária, que não há remuneração para participar do estudo e se o Sr.(a) concordar em participar solicitamos que assine no espaço abaixo em duas vias.

Esse projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí, Campus Senador Helvídio Nunes de Barros localizado no seguinte endereço: Rua Cícero Duarte,905 Bairro: Junco, Picos – PI. O Sr (a) também poderá consultar o comitê em caso de quaisquer esclarecimentos ou dúvidas sobre a pesquisa.

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

Telefone: 089-3422-3007

Assinatura do participante

Data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinatura de quem aplicou o TCLE

Data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANEXOS**

ANEXO A - Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton  
Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

**Instruções**

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida no Trabalho**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

**Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:**

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação as suas condições de trabalho:**

2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:**

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

Muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?

muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.3 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

**Em relação à integração social no seu trabalho:**

5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?



8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?

muito insatisfeito	insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
1	2	3	4	5



## ANEXO B - Parecer consubstanciado do CEP

UFPI - UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS  
SENADOR HELVÍDIO NUNES



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS

**Pesquisador:** Ana Roberta Vilarouca da Silva

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 68641417.3.0000.8057

**Instituição Proponente:** Universidade Federal do Piauí Campus CSHNE, Picos

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.121.417

**Apresentação do Projeto:**

O projeto tem como título QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS.

Pesquisadora principal: Ana Roberta Vilarouca da Silva

Equipe de Pesquisadores:

Trata-se de um estudo descritivo e transversal, com amostra de 119 funcionários de bancos da rede pública de Picos-PI.

A pesquisa ocorrerá durante o período de março a dezembro de 2017 e a coleta de dados será realizada no mês de agosto deste mesmo ano, por meio de dois questionários um com informações socioeconômicos e outro em relação a qualidade de vida.

Após a coleta, os dados serão organizados em um banco de dados e dispostos na forma de tabelas com apresentação descritiva das frequências

absoluta e relativa, como também será realizado teste estatístico de correlação de Spearman, com o auxílio do software estatístico Statistical

Package for the Social Sciences – SPSS versão 2.0, entre as variáveis de qualidade de vida.

**Crterios de Inclusão e exclusão:**

Para a realização da presente pesquisa, têm-se como população os colaboradores de todos os bancos públicos em funcionamento da cidade de Picos-Piauí, correspondente a um total de 119 funcionários, sendo este valor relativo a amostra. Esta será constituída dos funcionários de ambos

Endereço: CICERO DUARTE 905

Bairro: JUNCO

UF: PI

Telefone: (86)3422-3007

Município: PICOS

CEP: 84.607-670

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

UFPI - UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS  
SENADOR HELVÍDIO NUNES



Continuação do Parecer: 2.121.417

os sexos que estiverem ativos na instituição durante o período de coleta de dados, excluindo-se, aqueles afastados do serviço por qualquer motivo.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Analisar a qualidade de vida em bancários da cidade de Picos-PI.

Objetivo Secundário:

- Traçar o perfil sociodemográfico da amostra;
- Identificar que fatores do seu estilo de vida interfere na sua saúde;
- Verificar se o ambiente de trabalho influencia na qualidade de vida.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Poderá ocasionar um risco de constrangimento ao responder a entrevista, porém será de forma individual e em local reservado, em casos de recursos, este fato não implicará em prejuízo de qualquer tipo para os funcionários.

Benefícios:

Como benefícios indiretos o aumento do conhecimento sobre o assunto.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Sem comentários

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos de apresentação obrigatória constam em anexo, elaborados em linguagem acessível ao universo dos sujeitos da pesquisa e com todas as informações necessárias e devidamente assinados pelo pesquisador responsável.

**Recomendações:**

Sem considerações

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Sem pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Endereço: CICERO DUARTE 905

Bairro: JUNCO

CEP: 64.807-870

UF: PI

Município: PICOS

Telefone: (86)3422-3007

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

**UFPI - UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS  
SENADOR HELVÍDIO NUNES**



Continuação do Parecer: 2.121.417

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMACOES BASICAS_DO_PROJETO_924278.pdf	22/05/2017 07:08:50		Aceito
Outros	lattes.pdf	22/05/2017 07:08:26	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	NovoDocumento5.pdf	22/05/2017 07:07:14	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	NovoDocumento4.pdf	22/05/2017 07:06:45	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	NovoDocumento3.pdf	22/05/2017 07:06:27	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	NovoDocumento2.pdf	22/05/2017 07:06:10	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	NovoDocumento1.pdf	22/05/2017 07:05:52	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	TERMODECONFIDENCIALIDADE.pdf	22/05/2017 07:04:49	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao.pdf	22/05/2017 07:04:17	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	carta.pdf	22/05/2017 07:03:41	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	22/05/2017 07:03:22	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	22/05/2017 07:00:44	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Folha de Rosto	digitalizar004.pdf	22/05/2017 07:00:17	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	18/05/2017 09:53:10	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Outros	coleta.docx	18/05/2017 09:52:18	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Original.docx	18/05/2017 09:47:38	Ana Roberta Vilarouca da Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: CICERO DUARTE 905

Bairro: JUNCO

CEP: 84.807-670

UF: PI

Município: PICOS

Telefone: (89)3422-3007

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br

UFPI - UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PIAUÍ - CAMPUS  
SENADOR HELVÍDIO NUNES



Continuação do Processo: 2.121.417

PICOS, 14 de Junho de 2017

---

Assinado por:  
LUIZA HELENA DE OLIVEIRA LIMA  
(Coordenador)

Endereço: CICERO DUARTE 905

Bairro: JUNCO

CEP: 64.807-870

UF: PI

Município: PICOS

Telefone: (86)3422-3007

E-mail: cep-picos@ufpi.edu.br





**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA  
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

**Identificação do Tipo de Documento**

- ( ) Tese  
( ) Dissertação  
( **X** ) Monografia  
( ) Artigo

Eu, **Tatiana Victória Carneiro Moura**, autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação **QUALIDADE DE VIDA EM BANCÁRIOS** de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 10 de janeiro de 2018.

*Tatiana Victória Carneiro Moura*

---

Assinatura

*Tatiana Victória Carneiro Moura*

---

Assinatura