

## AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DOS ACADÊMICOS DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO DA UNOESC

Douglas Trindade dos Santos, Elias Roberto Tonial de Macedo, Gabriela Santini de Oliveira, Maiara Alane de Azeredo, Mateus Pedro Rossete e Pamela Menosso

### Resumo

O presente artigo tem por objetivo discorrer e analisar a Qualidade de Vida dos acadêmicos de Engenharia de Produção da Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC e Qualidade de Vida no Trabalho dos alunos que trabalham e estudam através de um questionário biopsicossocial. Foram questionados hábitos alimentares, frequência de atividade física, regularidade do sono e como é avaliado na sua individualidade seu bem-estar pessoal e no trabalho, também sua inserção pessoal. Ainda é questionado sobre lazer e diversão e como o indivíduo avalia sua qualidade de vida. Pode-se perceber que os estudantes estão preocupados em ter uma melhor qualidade de vida, a fim de ter maior satisfação pessoal e profissional.

Palavras chaves: qualidade de vida, pesquisa biopsicossocial, estudante, trabalhador, saúde.

### 1 INTRODUÇÃO

Muito se discute sobre a importância da qualidade de vida do trabalhador brasileiro, onde muitas vezes sua rotina diária é exercida em várias frentes, como é o caso de muitos jovens brasileiros onde pesquisas apontam que 60% dos universitários estudam a noite (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, Inep), e sua grande maioria trabalha durante o dia criando assim uma dura jornada para seu futuro e sua qualidade de vida.

A Qualidade de Vida pode ser definida como bem-estar, no domínio social, saúde, no domínio da medicina, e nível de satisfação, no domínio psicológico do indivíduo. Uma vida com qualidade é determinada por uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas, sendo o sujeito quem melhor pode definir sua própria Qualidade de Vida e relacionar suas expectativas e satisfações.

E o quanto dessas verdades ditas exerce para a degradação da vida social dos estudantes brasileiros, qual é o seu desempenho ao exercer essa dupla função, o quanto é prejudicial para sua saúde, para sua alimentação, esses são argumentos fundamentais para criar uma análise profunda e submeter ideias que possam melhorar a vida do nosso estudante.

Esse é o tema do presente artigo, identificar quais desses pontos citados anteriormente os estudantes estão com mais dificuldade, através da pesquisa biopsicossocial aplicada a todos os estudantes de Engenharia de Produção, criando assim um diagnóstico desses pontos fundamentais para ter um feedback de como essa conciliação esta afetando sua qualidade de vida.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### Qualidade de vida

O termo de Qualidade de vida (QV) ainda não é um conceito que possui uma definição exata sendo necessário um guarda chuva de definições para se conseguir formar uma posição sobre este tema. Para Sétien (1993), apud Albuquerque (2003), a dificuldade para a definição do termo qualidade de vida provém de uma série de características inerentes ao próprio conceito: é abstrato, complexo, indiretamente mensurável, admite múltiplas orientações e tem, portanto, distintas definições. Segundo Ferraz (1998), o termo e o conceito QV começaram a ser utilizados nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial, com o intuito de descrever o efeito gerado pela aquisição de bens materiais (tecnologia) na vida das

pessoas. Segundo o autor, o termo, o conceito e o parâmetro QV ainda se encontram em sua infância, precisando amadurecer.

Souza (2001) afirmou que QV é um conceito subjetivo, baseado na perspectiva do sujeito. O indivíduo é a pessoa que melhor pode definir sua própria QV e relatar sobre suas expectativas, satisfação e bem-estar.

A QV é bem-estar, no domínio social, saúde, no domínio da medicina, e nível de satisfação, no domínio psicológico. Uma vida com qualidade é determinada por uma relação de equilíbrio entre forças internas e externas. Resumindo, QV diz respeito justamente à maneira pela qual o indivíduo interage (com sua individualidade e subjetividade) com o mundo externo, portanto à maneira como o sujeito influencia e é influenciado (Ballesteros, 1996). Fleck (2008) propôs um modelo teórico de QV a partir dos modelos de Hunt e McKenna e Whalley. De acordo com o autor, é possível agrupar qualidade de vida em dois grandes modelos teóricos: Modelo da Satisfação e Modelo Funcionalista. No Modelo da Satisfação, a QV está diretamente relacionada à satisfação com os vários domínios da vida definidos como importantes para o próprio sujeito. O senso de satisfação está bastante associado ao nível de expectativa. No Modelo Funcionalista, a QV do indivíduo está relacionada com o bom funcionamento no desempenho do seu papel social e das funções que valoriza. Assim, a doença torna-se um problema na medida em que interfere no desempenho dos papéis e, implicitamente, a saúde é considerada o maior valor da existência.

#### Qualidade de vida no Trabalho

O conceito de qualidade de vida no trabalho, assim como o conceito de geral de qualidade de vida, também depende de uma série de definições. Segundo Lacaz (2000), essa imprecisão dá margem a uma série de práticas nela contidas que ora se aproximam da qualidade de processo e de produto, ora com esta se confunde. Em 1976, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou e fomentou o desenvolvimento do Programa Internacional para Melhoramento das Condições e dos Ambientes

de Trabalho (PIACT). Como reflexo, na década de 1980, consolidou-se uma tendência que baseia a QVT na maior participação do trabalhador na empresa, na perspectiva de tornar o trabalho mais humanizado. Nessa mesma linha de pensamento, Walton (1973) afirmou que a QVT deve ter como meta gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia do cargo, recebimento de recursos de feedback sobre o desempenho, tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo. Werther e Davis (1983) define que a QVT está relacionada a um programa de cargos e carreira, construído com equidade e bem conduzido na organização.

Huse e Cummings (1985) consideraram que a QVT constitui uma forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização, na qual se destacam os seguintes aspectos: preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; participação do trabalhador nas decisões e problemas do trabalho. Esta definição pode ser explicitada por quatro programas: participação do trabalhador, projeto de cargos, inovação do sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.

Albuquerque e França (1998) definiram QVT como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação das melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Segundo Chiavenato (2003), o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e à satisfação no trabalho e, de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade. Ainda segundo Chiavenato (op. cit.), o conceito de QVT implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente

nos trabalhos, que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Em pesquisa realizada em 2004 (no Brasil) pela Consultoria Deloitte sobre as práticas de gestão de pessoas em 68 organizações públicas e privadas de vários tamanhos e ramos de atividades, constatou-se que 76,81% das organizações possuíam programas voltados para a qualidade de vida dos empregados, 10,14% estavam em processo de estudo para implantação e 13,4% não possuíam. Estes indicadores mostram que a preocupação da qualidade de vida no trabalho já está presente em grande parte das organizações atuantes no Brasil que, em busca de diferencial competitivo, fazem constantes alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana, gerando a necessidade de se construir uma nova forma de administrar o bem-estar.

#### A questão da produtividade

As discussões sobre o tema QVT estão, quase sempre, relacionadas com a questão da produtividade, cada vez mais requerida em tempos de grande competitividade organizacional como o da atualidade. Para Kanawaty (1996), a produtividade é a relação entre produção e insumo. Ainda que pareça simples quando o produto e o insumo são tangíveis e podem ser medidos facilmente, a produtividade resulta mais difícil de se calcular quando se introduz bens intangíveis. Ainda segundo Kanawaty (op. cit.), a produtividade em uma empresa pode estar afetada por diversos fatores externos, como por várias deficiências em suas atividades ou fatores internos. Esses fatores externos ficam fora do controle do empregador, porém os fatores internos são passíveis de serem controlados pela direção da empresa. Segundo Bichara (1997), existem basicamente duas formas de medir a produtividade: a primeira, a produtividade parcial, que relaciona produto e um dos insumos de produção. A mais utilizada é a relação produto por homem-hora trabalhada. E a segunda, a produtividade total dos fatores, que é a relação entre o produto e todos os insumos de

produção. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como “o estado de bem-estar físico, emocional e social e não meramente a ausência de doença” (Russel, 1975), destacando a importância da dimensão social e emocional no entendimento da saúde.

Segundo Iwasso (2007), em um levantamento sobre a infra-estrutura dos serviços de saúde mental no Brasil feito pela Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) em parceria com a Organização Mundial da Saúde (OMS), concluiu-se que as doenças mentais são responsáveis por cinco das dez principais causas de afastamento do trabalho no país. Segundo a autora, das dez maiores causas de incapacitação para o trabalho, registradas no Instituto Nacional de Serviço Social (INSS), metade são doenças mentais: depressão, esquizofrenia, transtorno bipolar, abuso do álcool, episódios de violência. Esses dados fortalecem a importância de se analisar a produtividade levando-se em consideração o impacto causado por alterações no comportamento dos empregados por causas psicológicas e emocionais.

#### Avaliação da Qualidade de Vida – Conceito Biopsicossocial

Na sociedade que vivemos hoje, Drucker (2000) chama de “Sociedade do Conhecimento”, a internacionalização tomou conta do mercado exigindo cada vez mais das empresas para que aumentem sua produtividade, investindo em conhecimento intelectual e inovação. Estas exigências fazem com que os profissionais sejam cada vez mais qualificados assim, as empresas devem investir na qualidade de vida dos seus colaboradores.

Nas organizações e instituições de ensino e pesquisa em Administração de Empresas, as pessoas são o objeto de trabalho e estudo da área de Gestão de Pessoas, mais tradicionalmente denominada Recursos Humanos.

Esta é uma área que assume um papel cada vez mais de destaque nas empresas que sofrem mais fortemente a influência da concorrência global e acirrada. Mesmo nas empresas que não possuem um

departamento específico, a função de gerir pessoas não deixa de ser executada, e ganha importância para se atingir os objetivos da organização. Esforços de desenvolver as políticas e práticas de gestão de pessoas são muito pertinentes ao momento atual. Um dos campos onde há necessidade de desenvolvimento é o alinhamento das atividades desenvolvidas pela área com os objetivos estratégicos das empresas.

A avaliação dos resultados de Gestão de Pessoas tem um papel importante em ambientes empresariais competitivos, pois instrumentaliza os gestores de negócios e profissionais da área a monitorar as práticas de gestão de maneira a propiciar e monitorar a realização dos objetivos da empresa.

#### Cultura Organizacional

A cultura organizacional tem o conceito de estudar o lado humano de uma organização, sendo o comportamento, hábitos, políticas, crenças e princípios interagindo com o todo.

O conceito da cultura organizacional é uma importante parte da ciência social, focada em uma série de normas e atitudes comuns aos indivíduos que trabalham nela, pois, além de direcionar os indivíduos orienta para que saiba como agir com entre si, clientes e stakeholders.

Ela pode auxiliar nas definições dos colaboradores, na coerência dos atos dos empregados e na motivação do trabalho. A cultura organizacional ainda ajuda a reduzir a incerteza no ambiente do trabalho, determinando a forma de como as atividades devem ser executadas.

A cultura organizacional possui três dimensões interdependentes que são as dimensões materiais, onde existe a relação humana com o ambiente, psicossocial, onde estuda a relação entre as pessoas e a, ideológica que estuda as relações das pessoas com os valores e normas.

Educação Alimentar – O Cuidado Em Saúde – O Paradigma Biopsicossocial

Educação Alimentar e Nutricional é um campo de conhecimento e de prática contínua e permanente, transdisciplinar, Inter setorial e multiprofissional que visa promover a prática autônoma e voluntária de hábitos alimentares saudáveis, no contexto da realização do Direito Humano à Alimentação Adequada e da garantia da Segurança Alimentar e Nutricional (SAN).

Entre os pré-requisitos básicos para que uma população possa ser considerada saudável estão: paz; habitação adequada em tamanho por habitante, em condições adequadas de conforto térmico; educação pelo menos fundamental; alimentação imprescindível para o crescimento e desenvolvimento das crianças e necessária para a reposição da força de trabalho; renda decorrente da inserção no mercado de trabalho, adequada para cobrir as necessidades básicas de alimentação, vestuário e lazer; ecossistema saudável preservado e não poluído; justiça social e equidade garantindo os direitos fundamentais dos cidadãos (Carta de Ottawa, 19861 apud SANTOS; WESTPHAL, 1999).

Nesse sentido, Mendes (1996) coloca que uma sociedade, por meio da produção social, poderá produzir tanto a saúde como a doença. A compreensão sobre saúde passa de uma condição de dependência de técnicas, especializações e compreensão mecanicista dos mecanismos do corpo humano, para um estado em constante construção, sendo produzida coletivamente, nas relações sociais e subjetivas.

Segundo Chen et al. (2004), a eficiência de um sistema de saúde está diretamente relacionada ao desempenho dos profissionais que o constituem. Cada vez mais, os países da região das Américas constataam que muitos problemas dos seus sistemas de serviços de saúde, como a iniquidade ao acesso aos serviços, o descuido com a saúde coletiva e as dificuldades na gestão, estão relacionados aos recursos humanos em saúde.

ELABORAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS E COLETAS DE DADOS

O Questionário foi aplicado aos acadêmicos de Engenharia de Produção da UNOESC - Campus de Joaçaba, para avaliar a qualidade de vida como estudante x trabalhador. Como método para coleta de dados, foi utilizado a ferramenta Google Forms. Solicitando por e-mail a participação de todos. Ao total obteve-se resposta de 52,8% dos acadêmicos de Engenharia de Produção, resultando em 132 respostas.

Foram listados diversos aspectos relacionados ao seu Estilo de Vida, para que fossem atribuídas notas de 1 a 5, considerando que a primeira resposta que viesse à mente era a melhor, para todas as alternativas. Foi solicitado que os acadêmicos respondessem todas as questões, tomando como referência as quatro últimas semanas.

Sendo: 1 = Nunca / 2 = Raramente / 3 = Algumas vezes / 4 = Frequentemente /

5 = Sempre.

Foram elaboradas perguntas relacionadas aos seguintes fatores:

Hábitos Alimentares: Se alimenta-se lentamente, em partes pequenas, em um ambiente agradável; Se resiste às influências sociais e mercadológicas para o consumo de alimentos inadequados; Se come frutas e verduras variadas diariamente; Se faz, no mínimo, quatro refeições ao dia (café da manhã, almoço, lanche e jantar), em horários regulares; Se bebe bastante água. No mínimo, oito copos por dia.

Atividade Física: Se pratica exercícios de relaxamento e alongamento; Se a prática de atividade física é importante na sua vida; Se faz exercício do tipo caminhada, de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão; Se faz atividades físicas, do tipo moderada (as que aumentam moderadamente a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 30 minutos em cada sessão; Se faz atividades físicas, do tipo rigorosa (as que aumentam muito a respiração ou batimento do coração), de duas a três vezes por semana, por mais de 20 minutos em cada sessão; Se reserva na semana um período para atividade física.

**Sono e Repouso:** Se deita sempre na mesma hora; Se acorda descansado(a) e com energia para o dia todo; Se tem insônia; Se utiliza outros recursos para dormir (chás, remédios, etc.); Se está satisfeito com seu sono; Se tem, no mínimo, de seis a oito horas de sono por noite; Se tem dificuldade para dormir (com o sono).

**Bem-estar Pessoal:** Se acha que a sua vida tem sentido; Se aceita a sua aparência física; Se tem energia suficiente para seu dia-a-dia; Se tem satisfação com sua vida sentimental; Se está satisfeito (a) com a sua vida sexual; Se experimenta sentimentos positivos em sua vida; Se está satisfeito (a) consigo mesmo (a).

**Lazer e Diversão:** Se lazer lhe traz prazer e bem-estar; Se reserva tempo para lazer e diversão; Se cultiva um hobby entre as suas atividades semanais (música, pintura, carpintaria, jardinagem, etc.); Se vai ao cinema, teatro, concertos, passeis, etc., semanalmente. Se programa viagens nas férias. Se faz leituras divertidas na semana. Se tem entretenimentos como assistir TV, ouvir música, rádio, etc., na semana; Se aproveita o seu tempo livre.

**Inserção Pessoal:** Se compartilha suas dificuldades com pessoas próximas; Se encontra, frequentemente, com seu grupo de amigos; Se diante de problemas, pode refletir e dialogar com pessoas que sabem escutar; Se está satisfeito (a) com o apoio que recebe de seus amigos, parentes e colegas; Se tem um bom relacionamento com seus familiares.

**Ocupação Principal:** Se tem satisfação com a sua ocupação principal; Se sente a sua atividade como muito envolvente e gratificante; Se faz algo criativo em sua ocupação; Se tem satisfação com o resultado da sua ocupação; Se está satisfeito (a) com o tempo que dedica para a sua ocupação.

Para os acadêmicos que trabalham que assinalassem nota de 1 a 5 que expressasse a sua satisfação com a qualidade das ações de sua empresa. Sendo 1 totalmente insatisfeito e 5 totalmente satisfeito. Caso não trabalha-se, era pra assinalar 0 (zero).

**Bem-estar no trabalho – QVT:** Atendimento do convênio médico que a empresa oferece; Benefícios oferecidos pela sua empresa (farmácia, creche,

cesta básica, previdência privada, etc.); Qualidade das refeições oferecidas pela sua empresa; Oportunidade de carreira que a sua empresa oferece; Imagem da empresa junto aos funcionários (ou junto à comunidade); Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional que a sua empresa oferece; Oportunidade de participar de comitês de decisão da sua empresa; Se o seu salário é compatível com a sua função e com o mercado; A empresa se preocupa com o ambiente físico e com a segurança no trabalho; A empresa promove o equilíbrio entre a sua vida pessoal e o trabalho; A empresa se preocupa com o relacionamento interpessoal entre os funcionários e as chefias; Atendimento do apoio ou assistência psicológica que a empresa oferece.

Na opinião de cada um, como avalia a sua Qualidade de Vida:

1-Muito Ruim | 2- Ruim | 3-Satisfatória | 4- Boa | 5- Muito Boa

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

No que se refere ao 1º domínio, a maioria dos acadêmicos considera seus hábitos alimentares como bons, apresentando frequentemente os resultados, e havendo apenas a equiparação em sua percepção quanto à primeira pergunta, em relação “a alimentar-se lentamente, em partes pequenas e em um ambiente agradável”, em que 33,6% pontuou este item como “algumas vezes” e outros 33,6% avaliaram como “frequentemente”.

A maioria dos acadêmicos entende como algo importante na sua vida a prática de atividades físicas, com 37,4% dos resultados como BOM, no entanto, no resultado final da pesquisa, viu-se que as respostas se dividiam muito entre a opção 1 (nunca) e a opção 4 (frequentemente), chegando a alcançar o máximo de preenchimentos com a resposta “nunca” em duas das alternativas.

Referente ao Sono e Repouso, apesar de a maioria (37,4%) estar frequentemente satisfeito com seu sono, muitos declararam possuir dificuldades para dormir, insônia e até mesmo a utilização de recursos (medicamentos, chás...) para auxiliar na hora do descanso.

Quanto às respostas referentes ao 4º domínio, grande parte dos acadêmicos aceita-se e está satisfeito consigo e com seu bem-estar pessoal. Item importantíssimo na análise de qualidade de vida.

Com relação ao Lazer e Diversão, os acadêmicos consideram seu lazer como algo importante e valorizam tais momentos de descontração.

No 6º domínio, observou-se que, no que diz respeito à sua inserção social e comunicação com outras pessoas, os acadêmicos têm uma boa inserção pessoal, podendo conversar sobre problemas e amenidades com pessoas próximas e que possuem aquelas pessoas dispostas a escutar e auxiliar quando necessário.

Com relação à Ocupação Principal, a maioria dos estudantes demonstrou estar “frequentemente” satisfeito com sua ocupação, conseguindo desenvolver ainda sua criatividade e sentir uma gratificação pelo o que exercem em seu dia-a-dia.

No que se refere a QVT, primeiramente observamos que quase 30%, ainda não se encontra no ramo trabalhista, mas, entre os demais estudantes, nota-se que a grande maioria está satisfeito, ou medianamente satisfeito, com as oportunidades, benefícios e qualidade de vida oferecidos pela empresa.

Através da definição do último domínio, referente a Percepção Geral da Qualidade de Vida (QV), percebeu-se que a maioria dos acadêmicos (51,1%) considera sua QV “boa”, e outros 29% a consideram como “muito boa”.

### 3 CONCLUSÃO

Esta pesquisa, desenvolvida entre os acadêmicos do curso de Engenharia de Produção, teve como principal objetivo medir o nível de qualidade de vida encontrado entre os acadêmicos do curso, em razão de ser um curso noturno, muitos optam em iniciar o mesmo, principalmente pela facilidade de conciliar o trabalho com o estudo, mesmo durante a realização de uma graduação presencial. As perguntas principais eram:

Como os acadêmicos percebem-se no meio social e com os cuidados com sua saúde (mental, física e social). Como se percebem com os reconhecimentos e oportunidades que recebem em seu trabalho. E qual o índice de satisfação com sua qualidade de vida atual.

No desenrolar da pesquisa, o grupo foi acompanhando e observando os resultados, que se mostraram, em alguns momentos, muito díspares. Mas, no momento final da pesquisa, pôde-se perceber que a maioria, aproximadamente 96% dos acadêmicos, está satisfeito com sua Qualidade de Vida, considerando-a desde “satisfatória” a “muito boa”.

Com os resultados obtidos por este estudo, pôde-se perceber que os jovens estão cada vez mais buscando elevar sua Qualidade de Vida. De forma que prezam e priorizam em suas vidas o que lhes traga maior felicidade e realização pessoal.

#### REFERÊNCIAS

FERRAZ, M.B. Qualidade de vida: conceito e um breve histórico. Revista Jovem Médico, v.4, p.219-222, 1998.

SOUZA, E.A.P. Questionário de qualidade de vida na epilepsia. Arquivos de Neuro-Psiquiatria, v.59, n.3A, 2001.

BALLESTEROS, R.F. Qualidade de vida: conceito e acesso. Montreal: Video, 1996.

CHATTERJI, S.; BICKENBACH, J. Considerações sobre qualidade de vida. In: FLECK, M.P.A. A avaliação de qualidade de vida. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 40-47.

LACAZ, F.A.C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. Ciencia e Saúde Coletiva, v.5, n.1, p151-161, 2000.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, v.15, n.1, 1973.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw-Hill, 1983. 499 p.

HUSE, E.; CUMMINGS, T. Organization development and change. Minnesota: West Publishing, 1985. 558p.

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L. Estratégias de RH e gestão de qualidade de vida no trabalho. Revista de Administração – RAUSP, v.33, n.2, p. 40-51, 1998.

CHIAVENATO, I. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. São Paulo: Atlas, 1999. 205 p.

KANAWATY, G. Introducción al estudio del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1996. 524 p.

BICHARA, J. S. Reforma comercial e produtividade na indústria brasileira: 1986-1993. São Paulo, 1997. 149 p. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - Universidade de São Paulo.

IWASSO, S. Doenças mentais estão entre as que mais afastam brasileiros do trabalho. O Estado de São Paulo, São Paulo, 20 nov. 2007. Vida&. p. A24.

CULTURA Organizacional – Conceito e Aspectos. Portal Administração. Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2014/10/cultura-organizacional-conceito-aspectos.html>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

Sobre o(s) autor(es)

Douglas Trindade dos Santos  
Acadêmico de Engenharia de Produção - UNOESC Joaçaba  
douglastds192@gmail.com

Elias Roberto Tonial de Macedo  
Acadêmico de Engenharia de Produção - UNOESC Joaçaba  
elias66beto@gmail.com

Gabriela Santini de Oliveira  
Acadêmica de Engenharia de Produção - UNOESC Joaçaba  
gabisantini@hotmail.com

Maiara Alane de Azeredo  
Acadêmica de Engenharia de Produção - UNOESC Joaçaba  
mai.azeredo@hotmail.com

Mateus Pedro Rossete  
Acadêmico de Engenharia de Produção - UNOESC Joaçaba  
mateus\_rossete@hotmail.com

Pamela Menosso  
Acadêmica de Engenharia de Produção - UNOESC Joaçaba  
menosso\_pamela@hotmail.com