



RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL TRT 7ª REGIÃO

Prof. Carlos Victor Leal Aderaldo
Amanda Wanderley Guilherme da Silva
Anna Beatrice Andrade Braga
Bruna de Sá Roriz Freitas
Isabella Mota Fontenelle
Jose Eduardo Braga Mourao
Maria Aparecida do Nascimento da Silva
Maria Beatriz Lopes Torres
Matheus Henrique Franca de Souza
Nagrijon Rabelo de Carvalho
Sarah Araujo Cavalcante

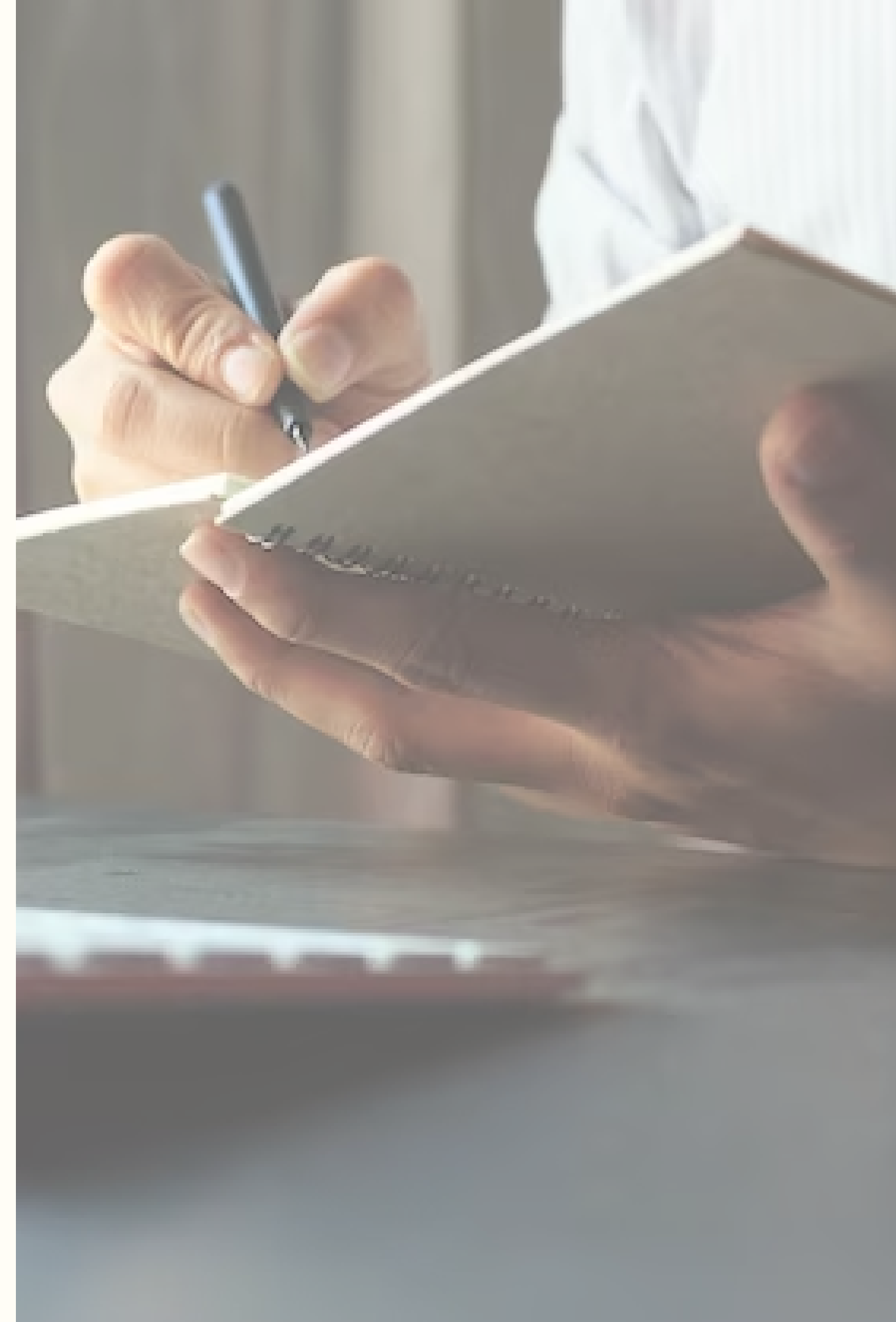
PESQUISA DE CLIMA

TRT 7º REGIÃO

O que é:

Quais os objetivos da pesquisa de clima?

Uma das formas de diagnóstico organizacional que consiste em apreender as percepções que os membros desenvolveram através de suas políticas e práticas, bem como, procedimentos organizacionais tanto formais quanto informais.



Metodologia utilizada:



01

Pesquisa Qualitativa:

Realizada através de 138 entrevistas semi-estruturadas com os servidores.

02

Pesquisa Quantitativa:

Realizada através de um questionário aplicado aos servidores, que obteve 79 respostas.

03

Tabulação e cruzamento das informações:

Realizada através do levantamento e cruzamento das informações colhidas durante o processo.

Tópicos da escala ECO:

01

Apoio da chefia e da organização

02

Conforto Físico

03

Recompensa

04

Controle e Pressão

05

Coesão entre os colegas



APOIO DA CHEFIA E DA ORGANIZAÇÃO

“QUANDO AS CHEFIAS PRESTAM ATENÇÃO AOS ESFORÇOS DOS TRABALHADORES E APRECIAM-NOS, ESTES SENTEM QUE ESTÃO SENDO DEVIDAMENTE APOIADOS”

(WALDAN, 2020)

Apoio da chefia e da organização:

O QUE É:

O apoio da chefia e da organização pode ser entendido como um suporte para o sucesso de qualquer empresa;

Importância da chefia de uma organização;

Tipos de apoio da chefia: Emocional, desenvolvimento e relacionado às tarefas

Categoria com média de 3,97 (Moderada)



Apoio da chefia e da organização:

Pontos Positivos:

- Respeito da chefia com os servidores, apresenta uma média de 4,72 classificando-se como bom.

“Excelente. É uma chefe que tem uma liderança muito boa, bem a vontade, delega bem as funções, confia muito na equipe dela de trabalho.”

- A chefia tem desempenhado um bom papel nas relações interpessoais com os servidores, com comportamentos de respeito e empatia;
- Suporte dado aos servidores na solução de problemas com média de 4,59 considerada como boa.

“Eu acho que a direção atual é muito boa com as adversidades, ela quer que todo mundo esteja trabalhando bem...a gente não fica com medo de ser prejudicado”

- Confiança dos servidores do TRT para com seus respectivos líderes, quando trata-se da resolução de conflitos.

Pontos Negativos:

- Falta de participação e comunicação com os trabalhadores nas mudanças do órgão, médias de 2,87 (ruim) e 3,51 (moderado), respectivamente.

“A comunicação é confusa, não é clara, as coisas ficam subentendidas. É uma comunicação que se dá nas entrelinhas”

- Pode gerar descontentamentos
- A gestão participativa e a comunicação efetiva por parte do gestor afetam positivamente a satisfação no trabalho.
- Clareza nas informações a serem repassadas.



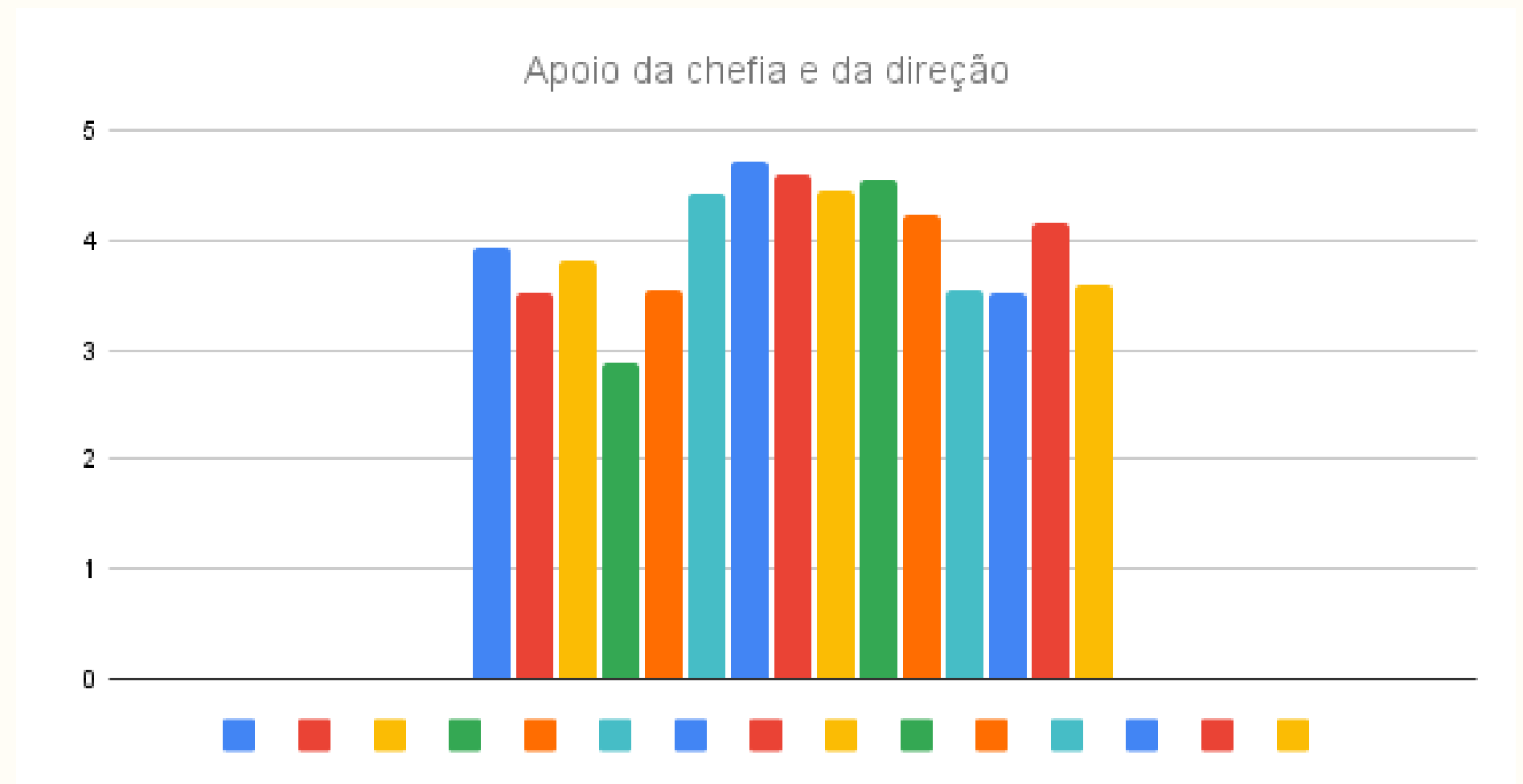
Quantitativo X Qualitativo:

“É uma chefe muito boa, gosto muito. Compreensão das situações, perspicácia. Agir flexível. Atenção ao seu subordinado. Cuidado com aqueles que estão próximos. Valorização do seu trabalho e confiança. Entende que seu trabalho é valorizado por ele”

“Não observo dificuldades para resolver conflitos, existem meios e caminhos, o servidor busca e o tribunal dispõe meios para ser solucionados, tem a psicóloga, a sessão de saúde e os chefes dos setores”

“Quando a comunicação não é clara é cada um por si, você precisa se virar, se você não for atrás e fizer errado, você vai colher depois”

“Não, a comunicação não é clara, principalmente das atividades profissionais. É muito complicado entender as pessoas. Elas jogam uma informação, geralmente cheia de ruídos e você tem que ficar destrinchando ali para buscar. Então, eu não acho que a comunicação seja boa”



Apoio da chefia e da organização:

Propostas de Intervenção:

O que?	Como?	Quando?	Quem?
Canal de Comunicação Social:	Através do Microsoft Teams/Zoom	Agosto de 2023	Setor de tecnologia do TRT + Chefia de cada setor.
Reuniões Participativas:	Realizadas entre chefia e servidores em todos os setores.	Início em setembro de 2023, realizada de forma quinzenal	Chefia de cada setor
Sistema de Ouvidoria:	Desenvolvida para o site do TRT, com acesso aos servidores, colocarem de forma anônima sugestões e reclamações.	Segundo semestre de 2023	Setor de tecnologia do TRT + Estagiários de Psicologia.
Treinamento para capacitação de liderança:	3 Módulos de treinamento, aplicados 1 por semana.	Setembro de 2023	Estagiários de Psicologia e Chefia de cada setor.
Implantar serviço de plantão psicológico:	Parceria UNIFOR e TRT	Julho de 2023- Janeiro 2024	Estagiários de psicologia com orientador



CONFORTO FÍSICO

"NOSSA CASA E O NOSSO AMBIENTE DE TRABALHO
SÃO O NOSSO CORPO MAIS AMPLO, QUE TAMBÉM
DEVEM SER CUIDADOS"
(JOHNNY DE CARLI)



Conforto Físico:

O QUE É:

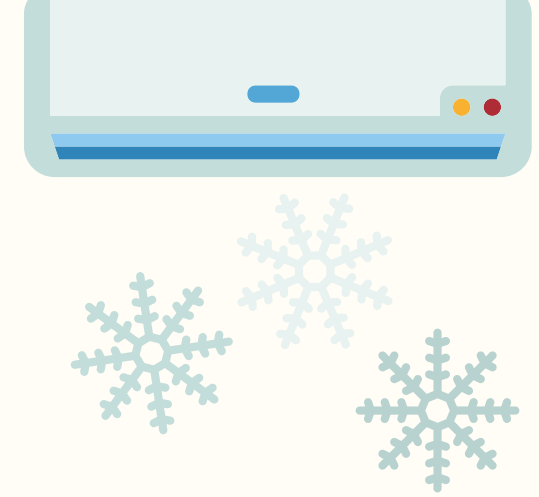
Tópico crucial para uma boa qualidade de vida no trabalho.

Engloba o ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela organização.

Segundo Martins (2008), está relacionado às condições ambientais do trabalho de tal modo que assegure as um local seguro ao trabalho.

O espaço de trabalho constitui aspectos ligados à exposição do indivíduo a agentes externos como higiene, ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. E tudo isso faz parte da formação do clima organizacional (Martins, 2008).

Conforto Físico:



Pontos Positivos:

- A nota média final para o conforto físico dada pelos servidores estava na categoria Boa (4,04)
- No geral os servidores conseguem realizar suas atividades com facilidade e possuem uma boa percepção sobre o ambiente físico do trabalho
- Servidores relataram que o Tribunal tem bons computadores nas salas, muitos trabalham com duas telas e isso ajuda bastante, possuindo cadeiras confortáveis, móveis adaptados, mencionando existir uma preocupação com a ergonomia dos membros

Pontos Negativos:

- Insatisfações acerca da climatização das salas, muitos servidores argumentaram dos problemas que têm nos ar condicionados.
- Dificuldade que os trabalhadores têm de estacionar ao chegarem no TRT.
- Sistema de elevador carece de tecnologia, com funcionamento demorado e suscetível a inutilizações e manutenções constantes.
- Ambiente antigo, faltando reformar as paredes para melhorar a pintura e dar melhor aspecto estético, bem como reformar a estrutura externa.
- A acessibilidade para pessoas deficientes, destacado como precário.



Quantitativo X Qualitativo:

“Não é perfeito, mas é o ideal”

“O ambiente de trabalho é limpo e confortável”

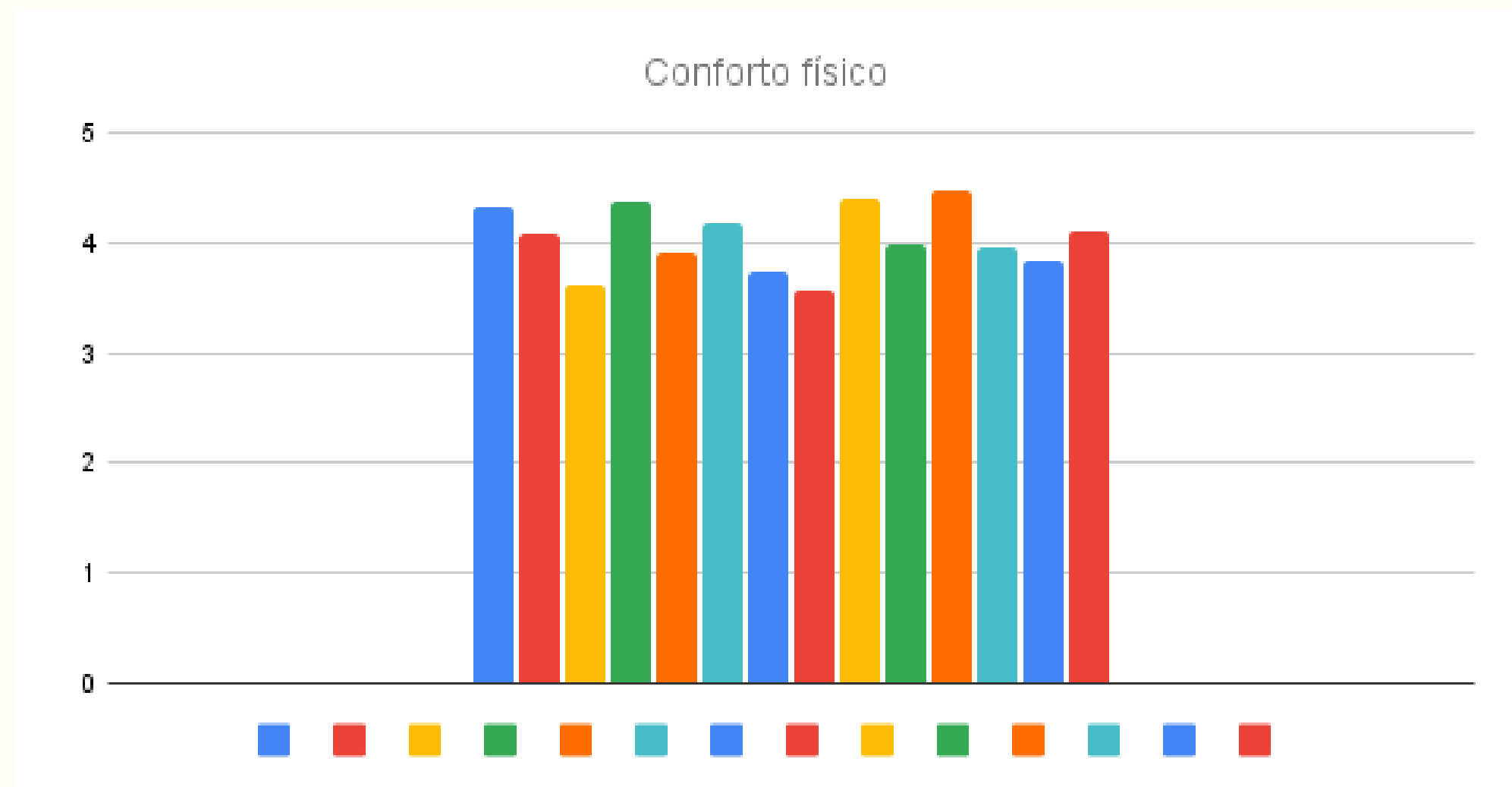
“Eu gosto muito, acho bem estruturado, a as mesas e cadeiras são ótimas e os computadores também”

“A gente precisa se virar para achar vaga ou arrumar outro jeito de se locomover até aqui. As vagas que existem são pré-definidas para os cargos mais elevados.”

“Tem muita coisa que deveria ser modernizada, às vezes passamos uma semana sem ar-condicionado. “

“O elevador quebra constantemente e precisamos subir de escada, dá medo de acontecer um acidente“

“O espaço físico para deficientes é precário. Corrimão em apenas um lado da escada. Estacionamento para deficientes também não tem, é uma dificuldade. No Tribunal as pessoas ficam perdidas, como se fosse um labirinto, precisa de mais informação e sinalização. “



Conforto Físico:

Propostas de Intervenção:

O que?	Como?	Quando?	Quem?
Manutenção e troca dos ar condicionados:	Empresa especializada	Julho de 2023- Janeiro 2024	Secretaria de Administração
Voucher de estacionamento privado aos servidores:	Setor de finanças do TRT	Julho de 2023- Janeiro 2024	Negociação com o Sindicato
Manutenção predial:	Empresa especializada	Julho de 2023- Janeiro 2024	Secretaria de Administração/ Gestor
Modernização dos elevadores:	Empresa especializada	Julho de 2023- Janeiro 2024	Secretaria de Administração



RECOMPENSA

"DEMONSTRAR RECONHECIMENTO A UM COLABORADOR É EXPRESSAR ADMIRAÇÃO PELO QUE ELE FEZ POR VOCÊ, POR SEU GRUPO OU POR SUA ORGANIZAÇÃO."
(NELSON, 2014)



Recompensa:

O QUE É:

Consiste em práticas e políticas adotadas por uma organização para reconhecer e valorizar os esforços e o desempenho dos colaboradores.

Pode incluir aspectos tangíveis e aspectos intangíveis.

Recompensa e motivação.

O papel da recompensa para o significado do trabalho realizado.

Recompensa:



Pontos Positivos:

- Satisfação ao realizar o trabalho (3,74)

“O que a gente faz aqui em si já é uma recompensa, porque nós fazemos um trabalho muito nobre”

- Valorização da organização para com o servidor frente ao trabalho realizado (3,32)

"A valorização é um diferencial"

- Elogios quando há um trabalho bem feito (4,19)

Pontos Negativos:

- Recompensa imediata ao bom desempenho do trabalho (2,97)

“A administração não reconhece o trabalho realizado, não dá o devido valor”.

- Recompensas ligadas ao tipo de tarefa realizada (2,33)

“Não há recompensa”

- Expectativa dos servidores e as recompensas recebidas (2,95).

"De forma nenhuma, só o salário no final do mês. Nós não temos bonificação, então tanto faz você produzir 1 ou 2000."

- Estagiários não tem data para a bolsa



Quantitativo X Qualitativo:

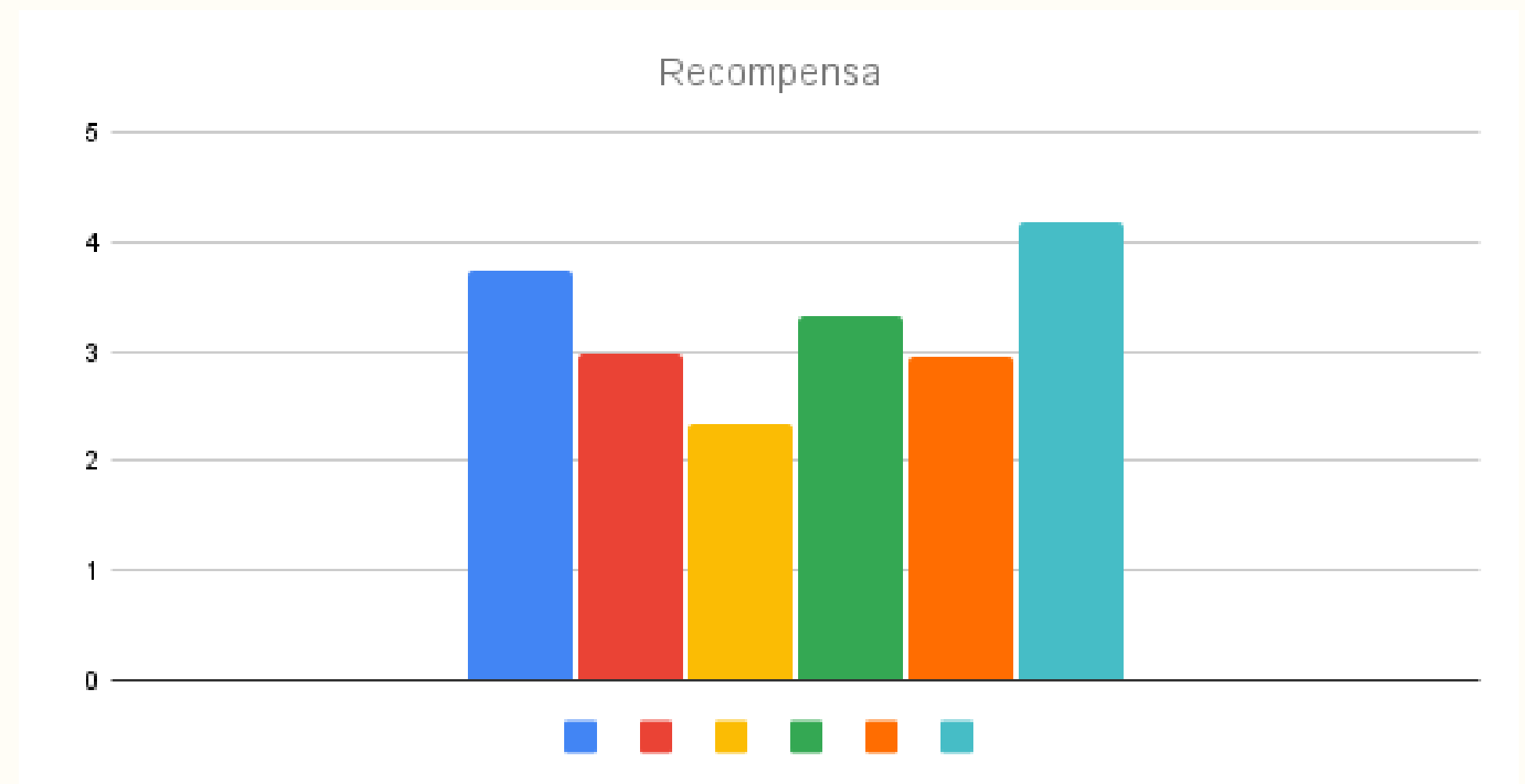
“ Tem as funções comissionadas, há ascensão de cargos, mas não uma recompensa propriamente dita.”

“Só com reconhecimento, da uma palavra de apoio, reconhecem e agradecem nosso esforço e dedicação, então fora a remuneração só temos isso mesmo”

“Acho que o TRT é justo na recompensa dos servidores. Indicação pra função comissionada, buscam as pessoas que estão mais preparadas pra isso. A gente conhece os colegas da gente”

“Não existe atualmente na organização uma política responsável por recompensa ao trabalho realizado, muito menos, de reconhecimento e valorização do trabalho realizado pelos servidores”


“Institucionalmente não existe, sinto falta pois o sistema de meritocracia alavanca o desenvolvimento de qualquer área, torna interessante pra quem está ali atingir algumas metas e viver alguns desafios”



Recompensa no Trabalho:

Propostas de Intervenção:

O que?	Como?	Quando?	Quem?
Quadro de destaques:	Manter um mural físico em um local de destaque na organização.	Janeiro de 2024	Chefia de cada setor
Mensagens de agradecimento:	Estabelecer um sistema de envio de mensagens - email	Agosto de 2023	Chefia de cada setor
Treinamento de Lideranças em comunicação assertiva:	Encontros semanais da chefia imediata de cada setor	Setembro de 2023	Estagiários de Psicologia e Chefia Imediata de cada setor.
Publicações Internas:	Publicação de boletins internos, newsletter	Outubro de 2023	Chefia imediata + Setor de Marketing
Reestruturação do plano de aposentadoria:	Análise de necessidades + Nova proposta	2023 a 2026	Chefia imediata + Gestão



CONTROLE E PRESSÃO

A PRESSÃO NO TRABALHO É UMA REALIDADE A QUAL, INDEPENDENTEMENTE DO TAMANHO DA EMPRESA OU DO CARGO EXERCIDO, A MAIORIA DOS PROFISSIONAIS JÁ TEVE QUE LIDAR EM ALGUM MOMENTO DA SUA CARREIRA.

Controle e Pressão:

O QUE É:

Controle:

Mecanismos aplicados tanto para monitorar quanto para regular as atividades dos indivíduos dentro de uma organização

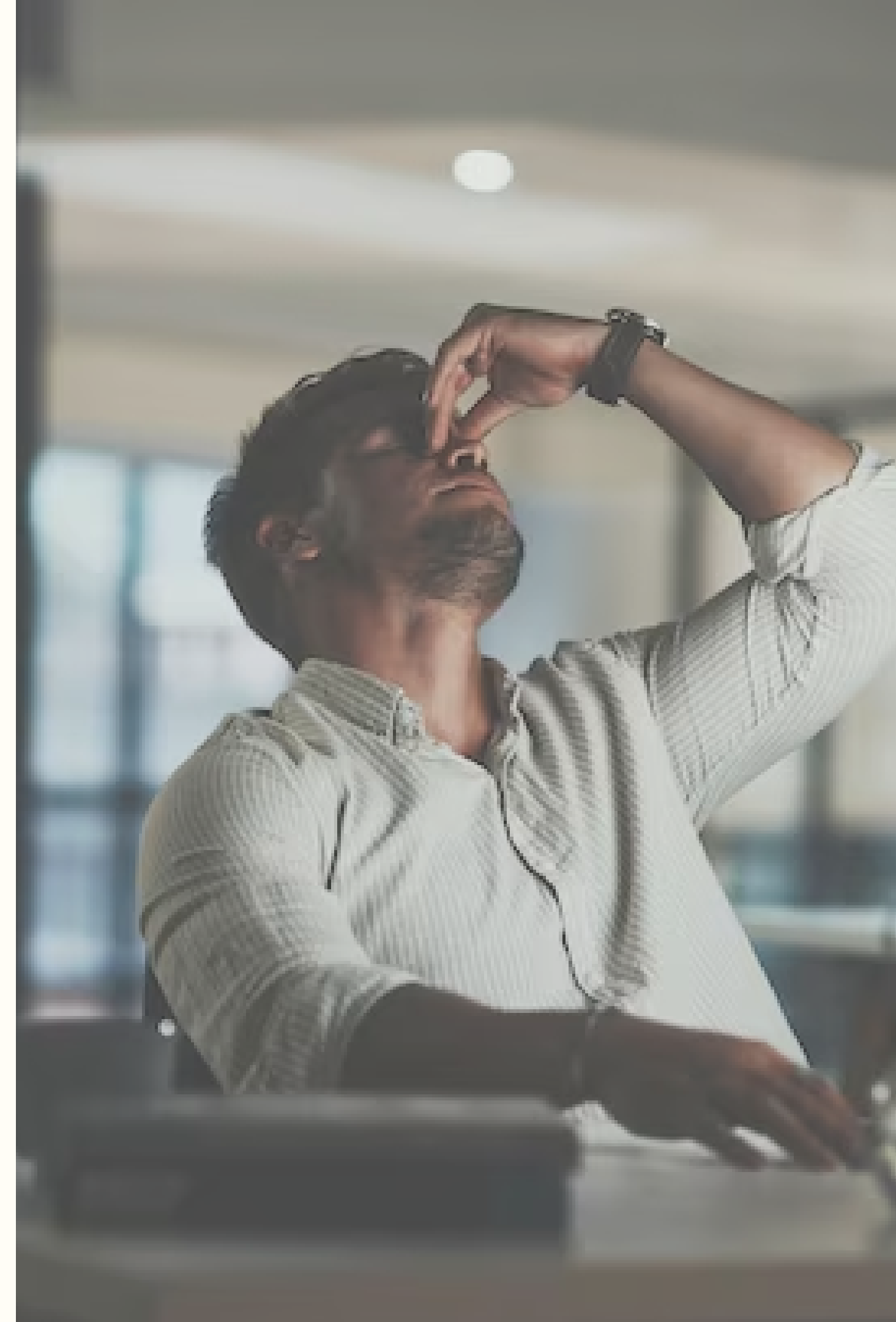
Objetivo:

Cumprimento de metas e alinhamentos de objetivos da empresa.

Pressão:

Influências que interferem no comportamento das influências e demandas

Controle e pressão melhoram o desempenho da organização de acordo com a adaptação para o cumprimento de metas.



Controle e Pressão:

- Não foi relatado grande pressão sofrida pelos servidores.
- A chefia não exerce grande pressão sobre os servidores.
- Falta de comunicação e interação entre os setores afeta negativamente a pressão dos servidores.
- Poucos servidores para o número de demandas, resultando em grande pressão.
- Há maiores relatos sobre pressão quando se trata do cumprimento de prazos.

Pontos Positivos:

“Aqui existe controle exagerado sobre os servidores?” e “Aqui o chefe usa as regras da instituição para punir os servidores ?”

- Neste quesito, obteve-se categorias positivas de 2,45 e 2,81, respectivamente.

““Aqui o chefe pressiona o tempo todo ?”.”

- Observou-se uma média numérica de 2,09, sendo assim, um ponto positivo.

Pontos Negativos:

“Este Regional exige que as tarefas sejam feitas no prazo previsto?”

- média de 4,21, sendo assim, considerado um ponto negativo.

“Essa pressão acaba sendo muito alta por falta de organização, afeta tanto, se a pessoa diz que vai querer tal objeto tal dia eu me planejo, mas as vezes chega alguém querendo algo pra ontem, como trabalho com material e logística eu preciso de planejamento...temos que ser bastante resilientes para lidar com tudo”



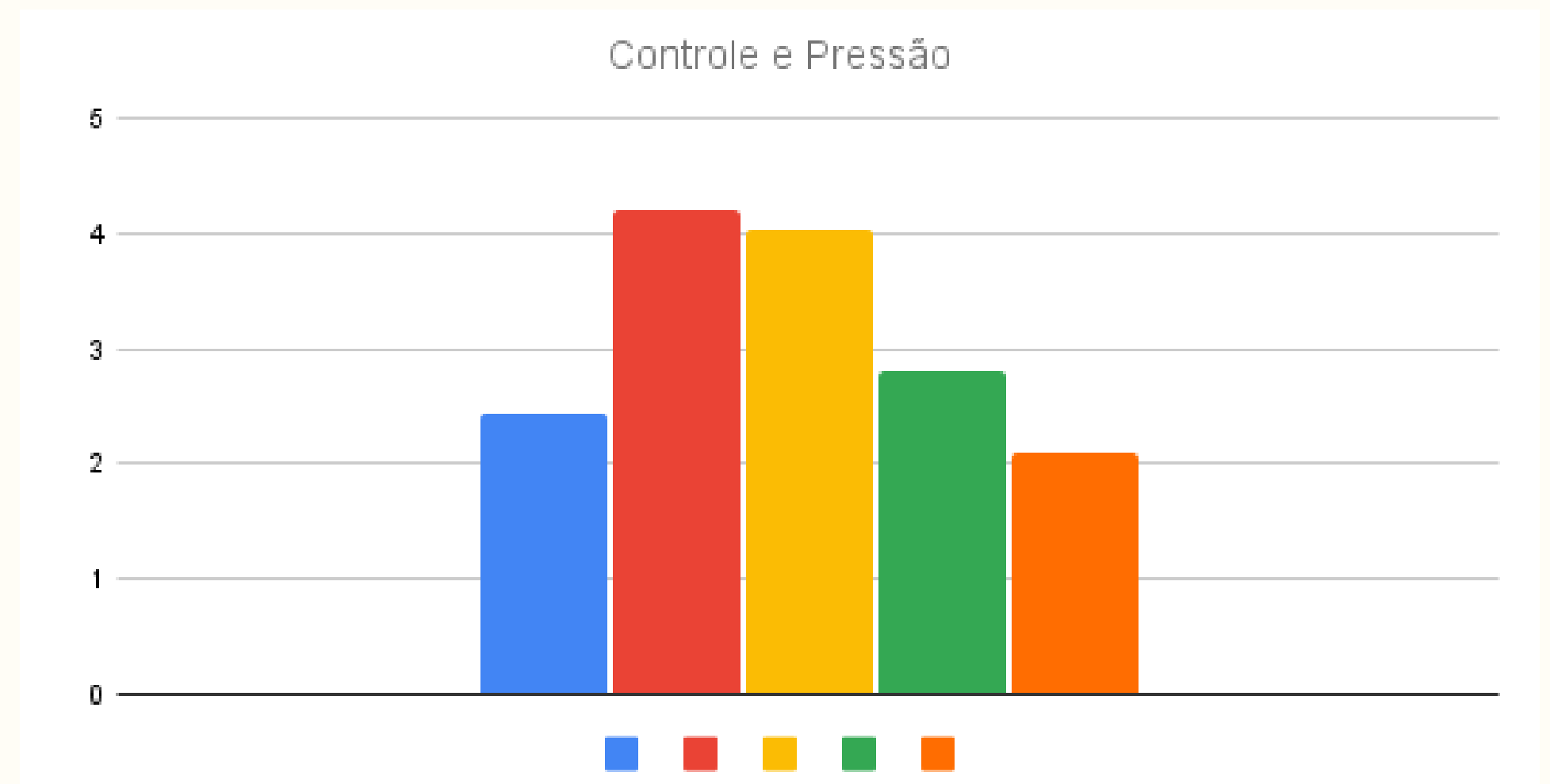
Quantitativo X Qualitativo:

“Pressão não, existem prazos, mas é algo que não dá pra mudar porque no meu trabalho existem prazos de acordo com a lei.” Não sinto pressão, só mais em relação a prazos, eu acho que eles avaliam o quanto a gente aguenta.”

“Não existe uma pressão demasiada, mas uma pressão normal, com prazos estabelecidos, mas nada fora do comum.”

“Tenho amigos que trabalham no TRT da Santos Dumont e sei que lá é mais flexível, aqui as coisas são mais rigorosas, se você atrasa já é esporro ... é uma política bem mais rígida.”

“Pressão é pontual pois tem um prazo curto, mais isso aumenta o nível de estresse”



Controle e Pressão:

Propostas de Intervenção:

O que?	Como?	Quando?	Quem?
Melhoria da comunicação:	Através do Microsoft Teams/Zoom	Agosto de 2023	Chefia de cada setor
Reuniões Participativas:	Realizadas entre chefia e servidores	Início em agosto, realizada de forma diária ou semanal	Gestão de Pessoas e Chefia de cada Setor
Melhoria na distribuição dos funcionários de cada setor.	Redestruição dos funcionários dentro de cada setor	Segundo semestre de 2023	Gestão de Pessoas e Chefia de cada Setor
Divisão de demandas com estagiários	Treinamento com os estagiários	Setembro e Outubro de 2023	Gestão de Pessoas e Chefia de cada Setor



COESÃO ENTRE OS COLEGAS

"TEM SIDO CONSIDERADA UM RELEVANTE INDICADOR DE VIABILIDADE DA EQUIPE, UMA VEZ QUE ASSOCIADA AO AUMENTO DA SATISFAÇÃO DA EQUIPE; DIMINUIÇÃO DA ROTATIVIDADE E DOS COMPORTAMENTOS DE CIDADANIA ORGANIZACIONAL; E AUMENTO DO DESEMPENHO"

(AOYAGI ET AL,2008).

Coesão entre os colegas:

O QUE É:

A análise da categoria que diz respeito à coesão entre os colegas é entendida como:

"União, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho."

Com a pesquisa, obtivemos o resultado de: 4,20

Esse resultado significa uma boa ou forte coesão entre os colegas.



Coesão entre os colegas:

Pontos Positivos:

- O apoio dado aos servidores novatos foi muito bem avaliado, obtendo nota de 4,45.

“Com relação ao meu setor, a gente se comunica e resolve rapidamente as dúvidas.”

- Observou-se também que, nos setores, além de uma situação de coleguismo, há também amizades. Pois a média obtida nessa categoria foi de 4,31.

“É uma relação muito boa de amizade, você tem prazer de vir para cá conversar com os colegas, pelo menos ali no meu andar, é excelente.”

Pontos Negativos:

- Nessa categoria não foram obtidos pontos negativos levantados através da pesquisa de cunho quantitativo.
- O subtópico com menor média da categoria foi o de "compartilhamento de problemas pessoais entre os colegas". Apontando uma média de 3,94, que se enquadra próximo a "bom".

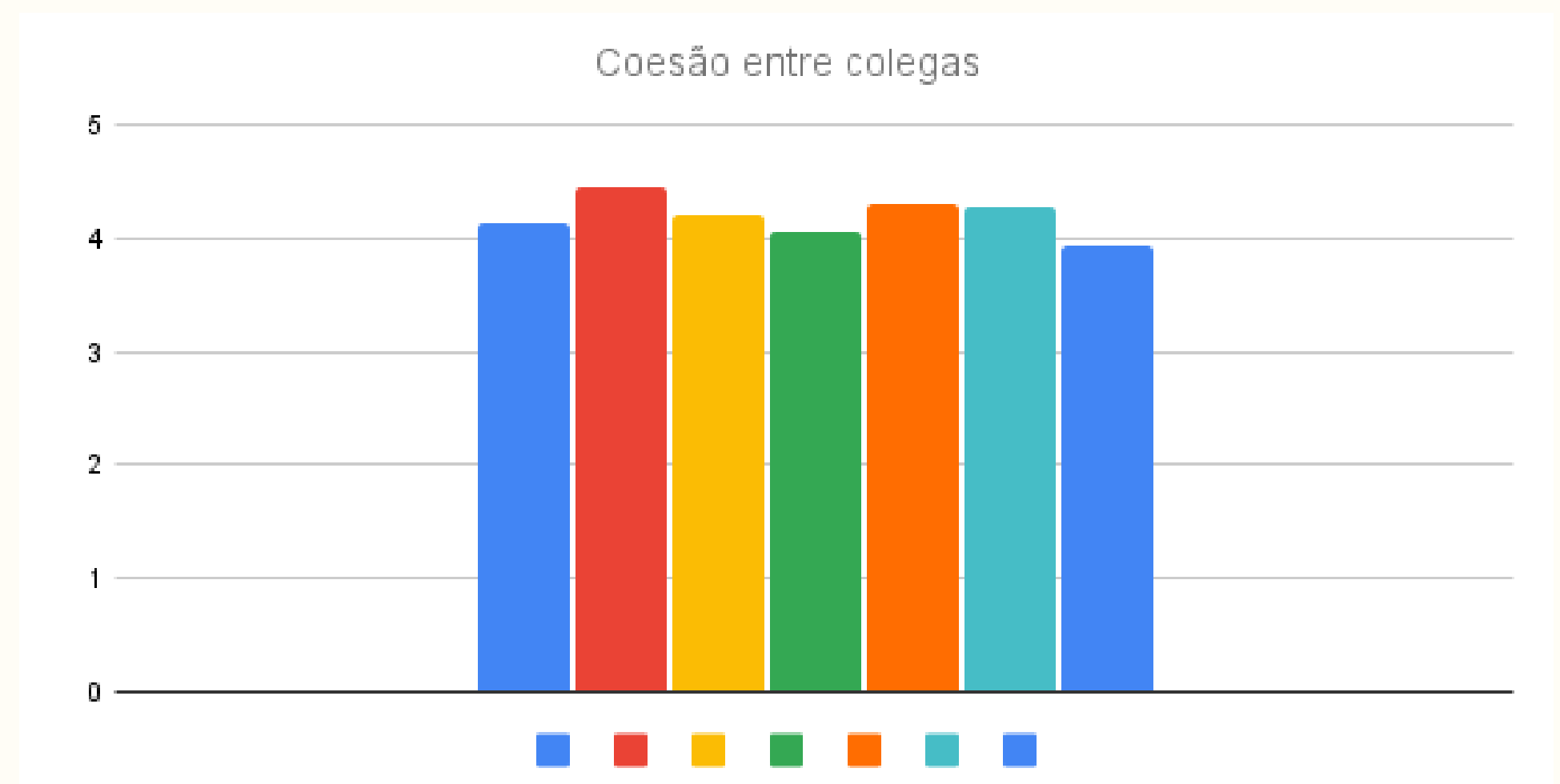
“Eu fico aqui no meu lugar, mais distante, mais reservado, para que os colegas possam ter um lugar para desabafar, um ombro amigo.”



Quantitativo X Qualitativo:

“Tem uma coisa muito específica, os servidores mais antigos, eles têm uma certa abordagem de trabalho, e que, por serem mais antigos exigem uma forma de tratamento diferente, uma forma de tratamento com um pouco mais de calma, com um pouco mais de atenção e às vezes você entrando agora, sendo novato, para acessar determinados lugares é um pouco complicado, porque por mais que você sabia que aquela pessoa não sabe de nada daquilo, você precisa passar por ela antes. Então é um certo jogo de cintura para poder resolver essa parte.”

Eu vejo em alguns casos, conversam com as pessoas individualmente, privado. Quando não conseguem solucionar, tentam colocar a pessoa em um local que o servidor se sinta confortável. O Fórum é citado novamente, se posiciona como uma transferência normal de um servidor de um dos anexos para o Fórum.



Coesão entre os colegas:

Propostas de Intervenção:

O que?	Como?	Quando?	Quem?
Ginástica Laboral:	Exercícios e atividades físicas	Agosto de 2023	TRT em parceria com o curso de Educação Física da Unifor.
Treinamento de Comunicação Assertiva:	4 encontros, 1 encontro por semana	Agosto de 2023	Estagiários de Psicologia
Desenvolvimento de Liderança Pessoal:	Uma palestra por semana, durante um mês.	Setembro de 2023	Estagiários de Psicologia
Espaço de descompressão:	Alunos de Arquitetura + setor de projetos	Outubro de 2023	TRT em parceria com o curso de Arquitetura da Unifor.

Conclusão:



LEGENDA:	ANÁLISE DE RESULTADOS:	MÉDIAS:
1,0-2,9 RUIM	APOIO DA CHEFIA E DA ORGANIZAÇÃO	3,97
3,0-3,9 MODERADO	RECOMPENSA	3,25
4,0-5,0 BOM	CONFORTO FÍSICO	4,04
	CONTROLE E PRESSÃO	3,12
	COESÃO ENTRE OS COLEGAS	4,20

- Questionário majoritariamente respondido por cargos mais altos dentro da organização.
- Houve discrepância dos dados quantitativos para qualitativos.
- Baixa adesão ao questionário quantitativo.
- Foco para aspectos como **comunicação** e **controle e pressão**.(demanda de trabalho)

"Trabalhar não é apenas colocar o corpo a serviço das tarefas que operacionalizam a missão da empresa. Não bastam braços, pernas, gestos, posturas, deslocamentos dos trabalhadores. É muito mais que isso. Trabalhar requer investimento psicológico significativo que funde razão e afeto, entrelaça cognição e sentimento. O trabalho é um modo privilegiado de deixar a marca pessoal naquilo que se faz com zelo, arte e afeição."

- Mário César Ferreira

Obrigado(a) pela atenção



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ARRUDA, . F., CHRISÓSTOMO, E., & RIOS, S. S. (2010). A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES. REVISTA RAZÃO CONTÁBIL & FINANÇAS, 1(1).
- BARROSO, B. P. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO EM CONTEXTO DE TELETRABALHO: A INFLUÊNCIA DO APOIO DAS CHEFIAS. TRABALHO FINAL DE MESTRADO. UNIVERSIDADE DE LISBOA, 2021. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.REPOSITORY.UTL.PT/BITSTREAM/10400.5/22452/1/DM-BPB-2021.PDF](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/22452/1/DM-BPB-2021.pdf)
- KIM, S. PARTICIPATIVE MANAGEMENT AND JOB SATISFACTION: LESSONS FOR MANAGEMENT LEADERSHIP. PUBLIC ADMINISTRATION REVIEW, V. 62, N. 2, P. 231-241, MAR./APR. 2002.
- SAGIE, A., & KOSLOWSKY, M. (1994). ORGANIZATIONAL ATTITUDES AND BEHAVIORS AS A FUNCTION OF PARTICIPATION IN STRATEGIC AND TACTICAL CHANGE DECISIONS: AN APPLICATION OF PATHGOAL THEORY. JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, 15(1), 37-47. DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.1002/JOB.4030150105](https://doi.org/10.1002/job.4030150105)
- WALDAN, R. (2020). THE EFFECT OF LEADER SUPPORT AND COMPETENCE TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY IN WEST KALIMANTAN. JURNAL EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN, 9(1), 31. DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.26418/JEBIK.V9I1.33150](https://doi.org/10.26418/jebik.v9i1.33150)
- BERTONCINI, ISABELLA; DE ALMEIDA CUNHA, CRISTIANO JOSÉ CASTRO. LIDERANÇA NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: O ESTADO DA ARTE. FERREIRA,MÁRIO CÉSAR.RECONHECIMENTO NO TRABALHO. PUBLICADO EM: JORNAL DO BRASIL ONLINE, 12 DE ABRIL DE 2019.
- NELSON,BOB.1501 MANEIRAS DE PREMIAR SEUS COLABORADORES. RIO DE JANEIRO, SEXTANTE,2014.
- SIQUEIRA, MIRLENE M M. MEDIDAS DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: FERRAMENTAS DE DIAGNÓSTICO E DE GESTÃO. [DIGITE O LOCAL DA EDITORA]: GRUPO A, 2008. E-BOOK. ISBN 9788536314945. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://INTEGRADA.MINHABIBLIOTECA.COM.BR/#/BOOKS/9788536314945/](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536314945/). ACESSO EM: 25 MAI. 2023.
- RODRIGUES, WESLEI ALVES; REIS NETO, MÁRIO TEIXEIRA; GONÇALVES FILHO, CID. AS INFLUÊNCIAS NA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO EM AMBIENTES COM METAS E RECOMPENSAS: UM ESTUDO NO SETOR PÚBLICO. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, V. 48, P. 253-273, 2014.
- JUSTIÇA DO TRABALHO,TRT DA 7 REGIÃO DISPONIVEL EM [TRT7.JUS.BR/INDEX.PHP?OPTION=COM_CONTENT&VIEW=CATEGORY&LAYOUT=BLOG&ID=192&ITEMID=931](http://trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=192&Itemid=931) ACESSO EM 01/06/2023.
- ZANELLI, JOSÉ C.; BORGES-ANDRADE, JAIRO E.; BASTOS, ANTÔNIO V B. PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E TRABALHO NO BRASIL. [DIGITE O LOCAL DA EDITORA]: GRUPO A, 2014. E-BOOK. ISBN 9788582710852. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://INTEGRADA.MINHABIBLIOTECA.COM.BR/#/BOOKS/9788582710852/](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/). ACESSO EM: 25 MAI. 2023.
- SILVA, CAROLINE CAMPACCI DA ET AL. IDENTIFICANDO QUAIS VANTAGENS DA GINÁSTICA LABORAL NO DIA A DIA DO TRABALHADOR: REVISÃO DA LITERATURA. REVISTA SAÚDE EM FOCO, SÃO PAULO, V. 13, P. 88-94, 2021.
- ROSENBERG, MB COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA: TÉCNICAS PARA APRIMORAR RELACIONAMENTOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS . RUA ITAPIRUCU, 613 - 7º ANDAR 05006-000 - SÃO PAULO, SP: EDITORA ÁGORA, 2006.
- DE SOUSA PEREIRA, MJ A GESTÃO DA COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES E LIDERANÇA PESSOAL. [SL] UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, 2014. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://HDL.HANDLE.NET/10347/11772](http://hdl.handle.net/10347/11772)>. ACESSO EM: 4 JUN. 2023.
- SANTOS, S. C. CENTRO CORPORATIVO EM SÃO PAULO: A CONTRIBUIÇÃO DA NEUROARQUITETURA. [S.L: S.N.] UNIVERSIDADE SÃO JUDAS TADEU, 2022.DISPONÍVEL EM: <[HTTPS://REPOSITORIO.ANIMAEDUCACAO.COM.BR/HANDLE/ANIMA/27673](https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/anima/27673) >. ACESSO EM: 4 JUN. 2023.
- AOYAGI, M. W., COX, R. H., & MCGUIRE, R. T. (2008). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN SPORT: RELATIONSHIPS WITH LEADERSHIP, TEAM COHESION, AND ATHLETE SATISFACTION. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY, 20, 25-41. DOI: 10.1080/10413200701784858
- BARBOSA, VIVIANE DA MATA E PUENTE-PALACIOS, KATIA ELIZABETH.A COESÃO DE EQUIPES EM CENA: DISCUSSÃO DA SUA NATUREZA E CONSEQUENTES. ESTUD. PSICOL. (NATAL) [ONLINE]. 2018, VOL.23, N.2, PP. 89-98. ISSN 1413-294X. [HTTP://DX.DOI.ORG/10.22491/1678-4669.20180010](http://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20180010).