

AMBIÊNCIA PROFISSIONAL: um estudo na Universidade do Oeste de Santa Catarina

Dainara Aparecida Martinazzo*

Ramsés Antunes da Luz**

Tânia Maria dos Santos Nodari***

RESUMO

Ambiência profissional é um espaço em que existem condições apropriadas para o bom exercício de uma determinada atividade por parte de todos os que a ocupam. Assim, determinar a forma como os colaboradores de uma organização apreendem este ecossistema organizacional, torna-se vital para melhorias na vivência da realidade cotidiana de trabalho. O objetivo desse estudo consistiu em determinar em que medida ocorre um ambiente de profissionalismo na percepção dos colaboradores da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), a partir de um questionário estruturado tipo Likert. A pesquisa caracterizou-se como quantitativa e descritiva, elaborada a partir de dez parâmetros: Comunicação, Trabalho em Equipe, Comprometimento Organizacional, Controle/Autonomia, Pontualidade/Assiduidade, Responsabilidade Social, Inteligência/Equilíbrio Emocional, Criatividade, Assertividade e Adaptabilidade. Os resultados do estudo indicaram que na percepção dos colaboradores da UNOESC houve uma ampla concordância relativa à existência de uma ambiência profissional na instituição, com destaque para o parâmetro da Pontualidade/Assiduidade, o que pode auxiliar na obtenção das metas desejadas.

Palavras-chave: Profissionalismo. Ambiência organizacional. UNOESC.

* Bolsista UNIEDU/FUMDES Chamada Pública 1423 Edital 1012/SED/2019 – Pós-graduada em MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) – *Campus* de Joaçaba. E-mail: daianara.am@hotmail.com

** Professor de Pós-graduação na Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) – *Campus* de Joaçaba. Mestre em Administração. E-mail: ramsesantunes@gmail.com

*** Professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) – *Campus* de Joaçaba. Doutora em Ciências Humanas. E-mail: tania.nodari@unoesc.edu.br

PROFESSIONAL AMBIANCE: a study in the Universidade do Oeste de Santa Catarina

ABSTRACT

Professional ambiance is a space where there are appropriate conditions for a good exercise in a specific activity on the part of everyone that occupies. Therefore, to determine the way how the collaborators in an organization seize this organizational ecosystem, it becomes vital for improvement in work everyday reality. The objective in this study was formed to determine to what extent the professional atmosphere in the collaborators' perception occurs in the UNOESC (University of the Middle West of Santa Catarina), from a structured questionnaire like Likert. The research was characterized as quantitative and descriptive, elaborated by ten parameters: Communication, Team Work, Organizational Commitment, Control/Autonomy, Punctually/Assiduity, Intelligence/Emotional Balance, Creativity, Assertiveness and Adaptability. The results of this study indicate that the collaborators' perception of UNOESC had a broad agreement related to the professional ambiance in the institution, highlighting the Punctually/Assiduity parameter, which can help to obtain the desired goals.

Keywords: Professionalism. Professional ambiance. UNOESC.

1 INTRODUÇÃO

Cada organização dispõe de uma cultura e forças próprias para a execução dos trabalhos (ROBBINS, 2005 apud GARCIA, 2011). Por conta disso, esta força de trabalho precisa possuir uma instância que seja propícia ao atingimento dos resultados e sucesso organizacional. Silva e Santos (2018) apontam a atual necessidade que as empresas têm de uma ambiência com foco no profissionalismo e na gestão das pessoas para obter as metas desejadas. Por isso, segundo Garcia (2011) e Bestetti (2014) cabe aos gestores propiciarem um espaço organizacional capaz de fomentar condições criteriosas, uma vez que, os profissionais precisam de ambientes de trabalho que oportunizem possibilidades de respeito profissional e crescimento. De acordo com Freidson (2009) “o profissionalismo é um conjunto de atitudes que os membros de uma profissão desenvolvem em relação ao trabalho”, cujo reflexo se dá no espaço onde atuam. Desta forma, pode-se conceber a ambiência profissional como um universo de trabalho em que predominam condições apropriadas para o exercício adequado e qualificado de uma determinada atividade por parte dos colaboradores que a ocupam.

Face a importância do exposto acima e a relevância de instituições universitárias para o bem da sociedade, têm-se como primordial obter meios para verificar esta ambiência no meio universitário. A exemplo de qualquer organização e de outras Instituições de Ensino Superior (IES) espalhadas pelo Brasil, a Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC) necessita conhecer este âmbito para organizar o atingimento de seus resultados organizacionais. Neste contexto têm-se o problema de pesquisa: em que medida ocorre a ambiência profissional na Universidade do Oeste de Santa Catarina na percepção dos seus colaboradores?

Logo, com o intuito de responder ao problema de pesquisa, apresenta-se como objetivo geral: determinar em que medida ocorre um ambiente de profissionalismo na percepção dos colaboradores da Universidade do Oeste de Santa Catarina. O estudo se justifica pela urgência de se construir estratégias organizacionais no Brasil para o alcance da qualidade no gerenciamento do ambiente de trabalho humano, bem como, para a compreensão dos fatores que norteiam este domínio profissional no âmbito universitário. Para a UNOESC este estudo será relevante na medida em que proporcionará a possibilidade de haver um esclarecimento sobre o fenômeno evidenciado, pois a concepção que um profissional possui sobre sua ambiência de trabalho influencia diretamente na decisão sobre as ações realizadas. Outrossim, se a organização tiver conhecimento da concepção dos colaboradores sobre esta instância, ela poderá geri-los de forma eficiente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fornecer subsídio ao estudo organizou-se o referencial teórico a partir do fundamento das organizações baseado na concepção de ambiência. Após discorreu-se sobre o conceito de profissionalismo e de ambiência profissional. E, por último, teceu-se considerações sobre a organização universitária em questão, a Universidade do Oeste de Santa Catarina.

2.1 O FUNDAMENTO DAS ORGANIZAÇÕES

As organizações podem ser conceituadas como ambientes de cooperação coletiva. Na sociedade, motivos de cunho social fazem com que indivíduos se unam em um espaço em prol da consecução de certos objetivos os quais de maneira isolada se tornariam mais difíceis de serem concretizados. Historicamente a formação desses grupos de pessoas levou ao surgimento de organizações e, conseqüentemente, ao fomento de um ambiente de atividades de trabalho cada vez mais complexas. Motta, Vasconcelos e Wood Junior (2008, p. 89) afirmam que as organizações são “instâncias de produção de bens, de conhecimentos etc., bem como instâncias de controle, a serviço de sistemas sociais maiores”. As “organizações são fundamentais para a vida das pessoas e exercem uma enorme influência” (DAFT, 2008, p. 11) na sociedade. Desse modo, para Chiavenato (2010) um alto nível de qualidade no ambiente de trabalho faz com que os indivíduos cooperem mais e aumentem as possibilidades de êxito psicológico e, conseqüentemente, se diminua métodos de controle rígidos, pois assim, os colaboradores são direcionados a uma atmosfera de confiança e respeito mútuo na organização.

Segundo Zarifian (2008), a organização, como um local de cooperação entre seres humanos, permite unir a competência individual à coletiva em um domínio sobre o trabalho. Assim, ocorre uma troca de saberes e conexões entre as diversas atividades resultando em um ambiente de interações sociais e, por isso, significando um processo que se torna muito mais do que uma simples soma de competências individuais. Cada colaborador, portanto, deve buscar a cooperação com os colegas de trabalho, em prol da constituição de um ambiente saudável a todos (LIMA; SILVA, 2015). Lawrence e Lorsch (1972) explicitam que preponderantemente “uma organização é a coordenação de diferentes atividades de contribuintes individuais com a finalidade de efetuar transações planejadas com o ambiente”, por isso, criar uma ambiência de trabalho coletiva torna-se elemento fundamental, em razão de possibilitar condicionantes ao desempenho humano e permitir demandas sociais vitais a produtividade do trabalho (AGUIAR, 2009).

Rocha Neto e Salinas (2011) consideram a ambiência organizacional como “o espaço de interação das pessoas nas organizações, incluindo as culturas institucionais e os condicionantes que influem nas suas relações de interdependência e delas com o sistema”. Assim, o trabalho em equipe, a comunicação, a criatividade, a assertividade e a adaptabilidade são elementos constituintes e condicionantes da atmosfera organizacional do grupo de trabalho (DAMACENO, 2013). A existência desta ambiência organizacional para os colaboradores é algo indispensável, pois determina as atitudes e comportamentos voltados para o trabalho, visto que tal espaço implica em comprometimento, autonomia e responsabilidade (QUICK et al., 2005). Esta instância organizacional, por sua vez, reverbera práticas institucionais no sentido de compartilhar normas, valores e comportamentos, tais como pontualidade e assiduidade, assim, gera espaços de cooperação em favor da realização dos objetivos organizacionais e, conseqüentemente, da satisfação das próprias necessidades (MOTA; HOLANDA, 2003).

2.3 PROFISSIONALISMO

Profissionalismo é uma concepção que se apresenta como peça central no processo de organização ocupacional do trabalho. Este conceito se baseia nos saberes específicos de um determinado tipo de trabalho, pois estes conhecimentos alicerçam as práticas organizacionais, além de fornecer confiança e competência aos membros para agirem autonomamente em uma organização. As ações e qualidades profissionais de um indivíduo se constituem no caráter corporativo do trabalho para que o exercício de uma determinada atividade seja bem realizado em uma organização. Para Gonçalves (2007, p. 129) “os componentes mais importantes do conceito de profissionalismo seriam o controle sobre o trabalho e a capacidade de definição dos problemas e o papel central da educação”, ações estas que requerem a utilização de saberes específicos para identificar os possíveis problemas que rodeiam o campo de desempenho profissional. Segundo Contreras (2002, p. 68) o profissionalismo é um movimento de autodefesa organizacional, para que determinadas ocupações sejam justificadas nas atitudes do trabalhador e na posse de um conhecimento especializado.

Monteiro (2015, p. 34), afirma que o “[...] profissionalismo significa o exercício de uma profissão de acordo com o seu conteúdo identitário. As suas coordenadas são os graus de especialização e de exigência deontológica da profissão, tendo como bisetritz as qualidades dos seus profissionais”. Desse modo, o profissionalismo contrapõe-se ao amadorismo e ao mercenarismo, uma vez que, se relaciona com o compromisso e assunção de responsabilidades inerentes ao exercício das atividades profissionais em uma organização. A profissionalização é

compreendida por Bourdoncle (1991) como o processo pelo qual uma ocupação passa, a fim de ser reconhecida como uma profissão, visto que faz referência ao processo de adesão ao discurso e às normas, à consciência e aos requisitos profissionais estabelecidos de forma coletiva no ambiente organizacional. Para Monteiro (2015, p. 34) o profissionalismo significa fazer bem o que se faz e, mais ainda, fazer bem aquilo que se sabe e se pode fazer, significado que acresce a dimensão normativa, daquilo que é lícito e da ética.

Sendo assim, a existência de profissionalismo em uma organização está intimamente associada a um espaço em que se cultivam práticas como o altruísmo, a responsabilidade, a excelência, a honra, a integridade, o respeito e o sentido de dever e de voluntariado. Este universo, habitat do profissionalismo, pode conduzir os colaboradores a adquirirem comportamentos que contagiam e potencializam uma esfera virtuosa (BRAGA, 2019). Desta forma, um ambiente de profissionalismo é um espaço sistêmico em que existem circunstâncias apropriadas para que o exercício de uma determinada atividade seja bem realizado por parte de todos os que o ocupam. Esta ambiência profissional pode ser observada a partir de parâmetros, tais como: Comunicação, Trabalho em Equipe, Comprometimento Organizacional, Controle/Autonomia, Pontualidade/Assiduidade, Responsabilidade Social da Organização, Inteligência/Equilíbrio Emocional, Criatividade, Assertividade e Adaptabilidade.

2.4 A UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA

As universidades apresentam papel fundamental na promoção do desenvolvimento cultural, social, científico, técnico e tecnológico. Afinal, a visão de uma instituição universitária manifesta as expectativas da comunidade acadêmica e da sociedade referente a um futuro desejável e possível. Contudo, sendo uma organização do trabalho humano, ela deve possuir uma estrutura que possua ambientes de cooperação coletiva para cumprir os seus objetivos (WANDERLEY, 2017). A Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), de acordo com seu estatuto, tem por objetivo colaborar com os processos de desenvolvimento, mediante a produção e a difusão do conhecimento e da cultura, por meio do ensino, da pesquisa e da extensão.

E para isto possui a seguinte disposição organizacional: A estrutura administrativa da UNOESC compõe-se da Administração Central que engloba o Conselho Universitário (CONSUN), Reitoria, Vice-Reitoria de Campus, a Pró-Reitoria de Administração, a Pró-Reitoria Acadêmica e a Diretoria Acadêmica de Campus. A estrutura acadêmica organiza-se em 6 áreas: Ciências Agrárias; Ciências da Educação; Ciências Exatas e Tecnológicas; Ciência

Jurídica; Ciências Sociais; Ciências da Vida e Saúde. O corpo técnico-administrativo da UNOESC é composto pelos seguintes órgãos: Auditoria, Procuradoria Jurídica, Comissão Própria de Avaliação (CPA), Relações Internacionais, Assessoria de Planejamento, Compras, Tecnologia da Informação (TI), Serviço de Apoio ao Estudante (SAE), Financeiro, Marketing (MKT), Recursos Humanos (RH), Controladoria, Regulação e PI, Coordenação Geral da Unoesc Virtual, Coordenação Geral de Ensino, Coordenação Geral de Pesquisa, Pós-Graduação, Extensão e Inovação (PPGEI), Editora, Secretaria de Registro e Controle Acadêmico (SERCA), Biblioteca e Núcleo de Apoio Pedagógico (NAP).

A UNOESC possui cinco campus nas cidades de Joaçaba, Videira, Xanxerê, São Miguel do Oeste e Chapecó. Além disso, possui cinco unidades nos municípios de Capinzal, Campos Novos, Pinhalzinho, Maravilha e São José do Cedro que são dependentes dos campus principais. Historicamente, a UNOESC surgiu no final da década de 1960 mantida pela Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina (FUNOESC). Em 14 de agosto de 1996 foi credenciada pelo Ministério da Educação (MEC) para atuar como instituição universitária e, em 2009, para atuar na educação a distância. No ano de 2014, ela migrou do Sistema Estadual de Educação de Santa Catarina para o Sistema Nacional de Educação.

O ambiente de profissionalismo na UNOESC alicerça-se a partir de parâmetros descritos em sua missão: Ética: fundamentar as ações e os resultados na honestidade e na justiça; Humanismo: cuidado com a vida; Cooperação: capacidade de atuar em equipe; Comprometimento: atuar com profissionalismo para atingir objetivos; Responsabilidade social: desenvolvimento sustentável e qualidade de vida; Inovação: inovar com criatividade, flexibilidade e capacidade de adaptar-se a novas situações; e Solidez: garantir viabilidade presente e futura. Desta forma, verificar em que medida este espaço sistêmico ocorre será fundamental para verificar se as atividades administrativas são bem realizadas por parte de todos os que o ocupam. Sem dúvida, os valores organizacionais se associam diretamente ao ambiente, em especial, com as práticas de gestão de pessoas que constituem o alicerce cultural de uma entidade (DEMO; FERNANDES; FOGAÇA, 2017).

3 MÉTODO DA PESQUISA

Para investigar em que medida ocorre o ambiente de profissionalismo na UNOESC sob a percepção dos seus colaboradores, optou-se por um desenho de abordagem quantitativa e descritiva. O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação na coleta e no tratamento das informações, usando técnicas estatísticas como instrumento de análise. Para

Günther (2006, p. 203) nesse tipo de exame tenta-se obter um controle máximo sobre o contexto das variáveis da pesquisa, visto que a quantificação permite este domínio. Segundo Silva, Lopes e Braga Junior (2014) uma pesquisa quantitativa precisa possuir um problema muito bem delineado, bem como um instrumento de coleta de dados estruturado por meio de questionários de múltipla escolha, a fim de quantificar informações para um determinado estudo.

Um estudo será descritivo, conforme Triviños (1987), quando se tenciona fazer uma descrição dos eventos e fenômenos de certa realidade. Para Gil (2002), uma abordagem será descritiva se pormenorizar as características de determinada população, com o estabelecimento de relações entre variáveis, no qual a característica mais significativa reside no uso de técnicas padronizadas de coleta de dados tais como a utilização de um questionário.

Inicialmente, a população alvo desta investigação foram os 573 funcionários do Campus de Joaçaba, o que inclui as unidades de Capinzal e Campos Novos. O instrumento de coleta de dados foi um questionário tipo Likert, composto por 20 questões relativas ao nível de concordância e discordância dos colaboradores da UNOESC. Aplicou-se o instrumento mediante envio do link de acesso construído na plataforma Google Forms. Existiram duas questões para cada um dos dez parâmetros a seguir: Comunicação, Trabalho em Equipe, Comprometimento Organizacional, Controle/Autonomia, Pontualidade/Assiduidade, Responsabilidade Social, Inteligência/Equilíbrio Emocional, Criatividade, Assertividade e Adaptabilidade.

O período selecionado para este estudo foi de 02 de abril a 24 de abril de 2021, contabilizando três semanas, obtendo-se uma amostra de 157 respostas válidas do total da população. Para a análise dos dados calculou-se a porcentagem de concordância e discordância, mediante a utilização de tabelas de frequência para cada uma das 20 questões.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para realizar a apresentação dos dados coletados, os dez parâmetros foram evidenciados a partir de tabelas de frequência.

4.1 PARÂMETROS DA COMUNICAÇÃO

Nas questões 01 e 02 buscou-se verificar em que medida ocorre o compartilhamento e clareza das informações, bem como a forma de feedback na troca de informações entre os colaboradores e gestores na UNOESC, conforme a Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo à comunicação na UNOESC

COMUNICAÇÃO	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
1. Nesta instituição existe um ambiente em que toda e qualquer informação fornecida pelos gestores é devidamente compartilhada com os colaboradores e, por isso, as instruções sobre o que se deve realizar ficam claras.	42 26,8%	28 17,8%	51 32,5%	24 15,3%	12 7,6%
2. Nesta instituição existe um ambiente em que há uma opinião de retorno quando um trabalho foi bem realizado e, também, quando existiram erros, apontando-se de modo educado as possíveis melhorias.	28 17,8%	49 31,2%	32 20,4%	32 20,4%	16 10,2%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 01 as respostas indicaram que 44,6% concordaram, 32,5% não concordaram nem discordaram e 22,9% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC ocorre uma ambiência de compartilhamento e clareza das informações, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Comunicação”. De acordo com Barros e Matos (2015), “toda atividade dentro de uma organização é mediada pela comunicação”. Isso significa que as informações fornecidas pelos gestores devem ser constantemente compartilhadas com os colaboradores de forma a ficar claro para ambos as diretrizes sobre o que se deve fazer (SOAP, 2019).

Quanto à questão 02 as respostas indicaram que 49% concordaram, 20,4% não concordaram nem discordaram e 30,6% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC ocorre uma ambiência de feedback na troca de informações entre os colaboradores e gestores, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Comunicação”. Essa ferramenta de retorno (feedback) tem como funcionalidade a construção de confiança, que permite a ênfase de uma ação ou comportamento bem feito, além do desenvolvimento de competências na identificação de erros e melhorias e, por fim, para aprofundar relacionamentos, com o intuito de aproximar as pessoas no ambiente de trabalho (SOAP, 2019).

4.2 PARÂMETROS DO TRABALHO EM EQUIPE

Nas questões 03 e 04 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto o envolvimento dos colaboradores nas tarefas, bem como a busca por contato entre os colaboradores na UNOESC, conforme a Tabela 2 abaixo.

Tabela 2 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo ao trabalho em equipe na UNOESC

TRABALHO EM EQUIPE	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
03. Nesta instituição existe um ambiente em que há um envolvimento de todos os membros da equipe na tarefa específica de cada colaborador, não importando para quem tal tarefa foi designada.	28 17,8%	41 26,1%	46 29,3%	32 20,4%	10 6,4%
04. Nesta instituição existe um ambiente em que os colaboradores buscam entrar em contato uns com os outros, mesmo estando separados em setores distintos e, dessa forma, acabam influenciando uns aos outros.	30 19,1%	55 35%	39 24,8%	21 13,4%	12 7,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 03 as respostas indicaram que 43,9% concordaram, 29,3% não concordaram nem discordaram e 26,8% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC ocorre uma ambiência de envolvimento dos colaboradores nas tarefas, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Trabalho em Equipe”. Todas as equipes são grupos, mas nem todos os grupos podem ser considerados equipes, já que em uma equipe as pessoas trabalham de forma conjunta, no qual envolvem-se na tarefa de todos com total comprometimento, enquanto no grupo cada um exerce e se responsabiliza pelas suas próprias tarefas (MARRAS, 2000; SPECTOR, 2003 apud SOUZA; MONTEIRO; ELGUES, 2007).

Quanto à questão 04 as respostas indicaram que 54,1% concordaram, 24,8% não concordaram nem discordaram e 21% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC ocorre uma ambiência de busca por contato entre os colaboradores conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Trabalho em Equipe”. Spector (2003 apud SOUZA; MONTEIRO; ELGUES, 2007) afirma que o trabalho em equipe representa qualquer trabalho que demanda por ações coordenadas e inclui mais de um sujeito. Desta forma, cada indivíduo na equipe busca entrar em contato com outro mesmo que separados por áreas diferentes.

4.3 PARÂMETROS DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nas questões 05 e 06 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a identificação dos colaboradores com a instituição, bem como o desejo dos colaboradores em permanecer na UNOESC, conforme a Tabela 3 abaixo.

Tabela 3 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo ao comprometimento organizacional na UNOESC

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
05. Nesta instituição existe um ambiente onde os colaboradores se identificam com a organização, expressando um apego aos objetivos e valores dela como se fossem seus.	40 25,5%	55 35%	35 22,3%	19 12,1%	8 5,1%
06. Nesta instituição existe um ambiente no qual os colaboradores gostam da organização, a ponto de manifestarem o desejo de querer continuar trabalhando nela por motivos além do fator financeiro.	42 26,8%	43 27,4%	38 24,2%	22 14%	12 7,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 05 as respostas indicaram que 60,5% concordaram, 22,3% não concordaram nem discordaram e 17,2% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência onde ocorre uma identificação com a organização, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Comprometimento Organizacional”. Para Bastos, Brandão e Pinho (1997), a identificação se caracteriza por ser um estado afetivo em que ocorre o apego e o envolvimento dos colaboradores com os objetivos e valores da instituição que se reflete a decisão de permanecer na organização.

Quanto à questão 06 as respostas indicaram que 54,2% concordaram, 24,2% não concordaram nem discordaram e 21,6% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há um ambiente que é propício ao desejo de permanecer trabalhando nela conforme aponta a literatura sobre esta ambiência no quesito “Comprometimento Organizacional”. Conforme Menezes (2009) um colaborador comprometido é aquele que se identifica com a empresa e deseja estender seu tempo de permanência nela.

4.4 PARÂMETROS DO CONTROLE/AUTONOMIA

Nas questões 07 e 08 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a liberdade que os colaboradores possuem para planejar e decidir sobre o seu próprio ritmo de trabalho, bem como a permissão que os colaboradores possuem para mudar o seu modo de trabalhar na UNOESC, conforme a Tabela 4 abaixo.

Tabela 4 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo ao controle/autonomia na UNOESC

CONTROLE/AUTONOMIA	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
07. Nesta instituição existe um ambiente em que os colaboradores têm liberdade para planejar e decidir sobre o seu próprio ritmo de trabalho, independentemente das cobranças que lhe são atribuídas.	27 17,2%	45 28,7%	41 26,1%	26 16,6%	18 11,5%
08. Nesta instituição existe um ambiente em que cada colaborador dispõe de permissão para mudar o seu modo de trabalhar, escolhendo a melhor forma de se obter um determinado resultado.	19 12,1%	45 28,7%	49 31,2%	27 17,2%	17 10,8%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 07 as respostas indicaram que 45,9% concordaram, 26,1% não concordaram nem discordaram e 28,1% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a liberdade para planejar e decidir sobre o seu próprio ritmo de trabalho, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Controle/Autonomia”. Para Guimarães (2006) quanto mais liberdade existir para um colaborador opinar, planejar e decidir sobre as condições de seu trabalho - quanto mais ele determinar essa marcha - maior será o seu controle e, assim, menor será o risco de tensão e melhor será o ambiente de trabalho visando a produtividade.

Quanto à questão 08 as respostas indicaram que 40,8% concordaram, 31,2% não concordaram nem discordaram e 28% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a permissão para que os colaboradores mudem o seu modo de trabalhar na instituição, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Controle/Autonomia”. Em ambientes em que o colaborador pode determinar a forma como realiza suas tarefas, algo que pode se dar também a partir do tempo/ritmo ou do modo de se

trabalhar, ocorre na organização um nível de flexibilidade que melhora a forma como se chega a um certo resultado (GUIMARÃES, 2006).

4.5 PARÂMETROS DA PONTUALIDADE/ASSIDUIDADE

Nas questões 09 e 10 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a consciência dos colaboradores sobre sua pontualidade e assiduidade, bem como, as recompensas a estas atitudes por parte dos gestores da UNOESC, conforme a Tabela 5 abaixo.

Tabela 5 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo a pontualidade/assiduidade na UNOESC

PONTUALIDADE/ASSIDUIDADE	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
09. Nesta instituição existe um ambiente em que os colaboradores são assíduos e pontuais, porque eles sabem o quanto sua presença e pontualidade afeta o trabalho dos outros.	60 38,2%	56 35,7%	25 15,9%	13 8,3%	3 1,9%
10. Nesta instituição existe um ambiente em que os gestores recompensam a pontualidade e a assiduidade, criando uma cultura de consciência ética sobre a presença e correção com os horários.	26 16,6%	43 27,4%	29 18,5%	27 17,2%	32 20,4%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 09 as respostas indicaram que 73,9% concordaram, 15,9% não concordaram nem discordaram e apenas 10,2% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a consciência dos colaboradores sobre sua pontualidade e assiduidade, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Pontualidade/Assiduidade”. Santos e Santos (2011) alegam que a “pontualidade e assiduidade são fatores fundamentais para o exercício de qualquer atividade profissional remunerada, uma vez que interferem sobremaneira na relação interpessoal com os colegas de trabalho e, conseqüentemente, no desempenho de suas funções”, resultando em uma ambiência moral-coletiva adequada que auxilia no alcance dos objetivos organizacionais.

Quanto à questão 10 as respostas indicaram que 44% concordaram, 18,5% não concordaram nem discordaram e 37,6% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que há uma ambiência em que ocorrem recompensas a assiduidade e pontualidade por parte dos gestores da

UNOESC, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Pontualidade/Assiduidade”. De acordo com Chiavenato (2000), para que se obtenha de modo geral assiduidade/pontualidade são necessárias práticas organizacionais como recompensas à assiduidade e punições ao absenteísmo, sendo vital criar um ambiente em que exista uma cultura de consciência da presença de todos.

4.6 PARÂMETROS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Nas questões 11 e 12 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a responsabilidade da UNOESC sobre o impacto de suas ações, bem como a existência de condições de lazer, transparência, espaços e oportunidades para os que precisam, conforme a Tabela 6 abaixo.

Tabela 6 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo a responsabilidade social na UNOESC

RESPONSABILIDADE SOCIAL	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
11. Nesta instituição existe um ambiente em que há responsabilidade por parte da organização quanto ao impacto de suas ações econômicas, sociais e ambientais para um futuro sustentável para a ecologia global.	40 25,5%	57 36,3%	37 23,6%	15 9,6%	8 5,1%
12. Nesta instituição existe um ambiente em que se tem condições de lazer adequadas para os colaboradores, transparência nas informações, espaço para portadores de deficiências e oportunidades para idosos.	37 23,6%	49 31,2%	34 21,7%	25 15,9%	12 7,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 11 as respostas indicaram que 61,8% concordaram, 23,6% não concordaram nem discordaram e apenas 14,7% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a responsabilidade da instituição sobre o impacto de suas ações, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Responsabilidade Social”. O termo responsabilidade social remete a obrigação ética de uma organização em responder por suas condutas perante a sociedade na qual está imersa (BENTHAN, 1983 apud THIRY-CHERQUES, 2003). Sendo toda e qualquer organização um agente global, suas ações não são apenas econômicas, por esta razão é necessário que as organizações assumam responsabilidades

pelos impactos de seus atos no sentido de se comprometerem com um futuro sustentável e próspero para todos (COLLIER; WANDERLEY, 2004 apud SILVA; CHAUVEL, 2011).

Quanto à questão 12 as respostas indicaram que 54,8% concordaram, 21,7% não concordaram nem discordaram e 23,5% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorrem condições éticas (lazer, transparência, espaços e oportunidades para os que precisam), conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Responsabilidade Social”. Thiry-Cherques (2003) defende a ideia de que a responsabilidade social abarca o dever das instituições perante a sociedade como um todo, assim, nas relações entre a organização e seus colaboradores deve-se considerar a transparência nas informações, condições de lazer, equivalência salarial, oportunidades para portadores de deficiências e idosos, privacidade, saúde e segurança do trabalho.

4.7 PARÂMETROS DA INTELIGÊNCIA/EQUILÍBRIO EMOCIONAL

Nas questões 13 e 14 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a identificação das emoções por parte de todos os colaboradores da UNOESC, bem como o gerenciamento dos conflitos de relacionamento, conforme a Tabela 7 abaixo.

Tabela 7 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo à inteligência/equilíbrio emocional na UNOESC

INTELIGÊNCIA/EQUILÍBRIO EMOCIONAL	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
13. Nesta instituição existe um ambiente em que todos sabem identificar os seus próprios sentimentos, bem como reconhecer os sentimentos dos outros, logo, todos conseguem ter controle das suas próprias emoções.	18 11,5%	39 24,8%	57 36,3%	29 18,5%	14 8,9%
14. Nesta instituição existe um ambiente em que todos sabem lidar com conflitos de relacionamento no local de trabalho, assim, tais habilidades proporcionam um clima de baixo índice de estresse emocional.	17 10,8%	50 31,8%	44 28%	31 19,7%	15 9,6%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 13 as respostas indicaram que 36,3% concordaram, 36,3% não concordaram nem discordaram e 27,4% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. Tem-se aqui uma mesma proporção dos que concordaram e dos que são

indiferentes ao fato de que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a identificação das emoções por parte de todos os colaboradores. A respeito do quesito “Inteligência/Equilíbrio Emocional” a literatura sobre este ambiente evidencia que, para Goleman (2011), inteligência emocional é a capacidade de alguém identificar os próprios sentimentos e os dos outros, motivar a si mesmo, além de saber gerenciar as emoções nos relacionamentos.

Quanto à questão 14 as respostas indicaram que 42,6% concordaram, 28% não concordaram nem discordaram e 29,3% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre o gerenciamento dos conflitos de relacionamento, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Inteligência/Equilíbrio Emocional”. Quando os colaboradores são “pessoas alfabetizadas” emocionalmente, a tendência é que apresentem maior habilidade de examinar e assimilar relacionamentos, o que poderá resultar em maior habilidade para intermediar desacordos e resolver conflitos (GIL, 1998). O controle das próprias emoções está relacionado ao nível de conhecimento de um colaborador, no qual pressupõe-se, que quanto mais maior o gerenciamento dos conflitos de relacionamento menor o estresse no local de trabalho (MIGUEL; NORONHA, 2009).

4.8 PARÂMETROS DA CRIATIVIDADE

Nas questões 15 e 16 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a manifestação de ideias novas e emissão de opiniões divergentes, bem como a identificação de falhas e a proposição de técnicas originais de trabalho, conforme a Tabela 8 abaixo.

Tabela 8 - Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo à criatividade na UNOESC

CRIATIVIDADE	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
15. Nesta instituição existe um ambiente em que os colaboradores podem criar e manifestar ideias novas, emitir opiniões divergentes da maioria e propor inovações para a solução dos problemas.	32 20,4%	45 28,7%	42 26,8%	25 15,9%	13 8,3%
16. Nesta instituição existe um ambiente em que se pode identificar possíveis falhas, testar resultados e propor técnicas originais de trabalho sem que outros se sintam incomodados por causa da quebra de padrões.	18 11,5%	50 31,8%	50 31,8%	29 18,5%	10 6,4%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 15 as respostas indicaram que 49,1% concordaram, 26,8% não concordaram nem discordaram e 24,2% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a manifestação de ideias novas e emissão de opiniões divergentes, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Criatividade”. A criatividade é essencial para a capacidade de inovação de uma organização, em que pode ser benéfica tanto para o desempenho no trabalho individual, quanto para o resultado global da organização (GEORGE; ZHOU, 2002; GONG; HUANG; FARH, 2009 apud KAVESKI; BEUREN, 2020, p. 545).

Quanto à questão 16 as respostas indicaram que 43,3% concordaram, 31,8% não concordaram nem discordaram e 24,9% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a identificação de falhas e a proposição de técnicas originais de trabalho, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Criatividade”. Operacionalmente, a criatividade se manifesta no processo de perceber dificuldades, criar hipóteses, testar resultados e identificar possíveis falhas (TORRANCE, 1965 apud SPADARI; NAKANO, 2015). O processo criativo é responsável pela produção de algo novo e original mesmo que tais procedimentos resultem em desconforto por causa da quebra de paradigmas (ALENCAR et al., 2010; NAKANO; WECHSLER, 2012 apud SPADARI; NAKANO, 2015).

4.9 PARÂMETROS DA ASSERTIVIDADE

Nas questões 17 e 18 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto o respeito mútuo nas conversas o que auxilia na manutenção de boas relações futuras, bem como o gerenciamento de situações interpessoais difíceis, conforme a Tabela 9 abaixo.

Tabela 9 - Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo à assertividade na UNOESC

ASSERTIVIDADE	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
17. Nesta instituição existe um ambiente em que as pessoas sempre conversam de forma adequada sem alterar o tom de voz, ouvindo sempre o outro antes de falar, com respeito mútuo e sem prejudicar as relações.	55 35%	50 31,8%	24 15,3%	16 10,2%	12 7,6%

18. Nesta instituição existe um ambiente em que todos sabem lidar com situações interpessoais difíceis, respeitando valores e direitos dos demais e, por essa razão, contribuem para diminuir o estresse interpessoal.	31 19,7%	49 31,2%	48 30,6%	19 12,1%	10 6,4%
--	-------------	-------------	-------------	-------------	------------

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 17 as respostas indicaram que 66,8% concordaram, 15,3% não concordaram nem discordaram e 17,8% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre o respeito mútuo nas conversas, o que auxilia na manutenção de boas relações futuras, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Assertividade”. Um ambiente de assertividade ocorre quando há segurança e a atmosfera é afirmativa. Neste espaço de assertividade as conversas dos emissores expressam adequadamente, sentimentos e pensamentos, ou seja, quando eles utilizam falas apropriadas, ouvindo o receptor para então responder, de forma a atingir seus objetivos sem prejudicar as relações futuras (BOLSONI-SILVA; CARRARA, 2010 apud MISSIATTO, 2019).

Quanto à questão 18 as respostas indicaram que 50,9% concordaram, 30,6% não concordaram nem discordaram e 18,5% sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre o gerenciamento de situações interpessoais difíceis, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Assertividade”. Em um ambiente de assertividade episódios problemáticos de relacionamento podem ser controlados por uma liderança efetiva que respeite valores e direitos dos colaboradores gerando um clima seguro e confiante (VELOSO, 2016). Quando sentimentos e pensamentos são respeitados há uma tendência a diminuir a probabilidade do surgimento do estresse interpessoal e, assim se minimizar o impacto dos problemas de relacionamento na saúde organizacional (MISSIATTO, 2019).

4.10 PARÂMETROS DA ADAPTABILIDADE

Nas questões 19 e 20 buscou-se verificar em que medida ocorrem tanto a capacidade de ajuste de ação dos colaboradores em virtude do treinamento adequado para atuar em cada caso específico, bem como o estímulo dos líderes para que os colaboradores operem conforme cada situação em particular, conforme a Tabela 10 abaixo.

Tabela 10 – Índices de concordância e discordância para o parâmetro relativo à adaptabilidade na UNOESC

ADAPTABILIDADE	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo e nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
19. Nesta instituição existe um ambiente em que todos se adaptam às diferentes circunstâncias, sejam elas quais forem, pois possuem treinamento adequado para agir, analisando cada caso em particular.	23 14,6%	50 31,8%	45 28,7%	23 14,6%	16 10,2%
20. Nesta instituição existe um ambiente em que os líderes estimulam os colaboradores a agirem conforme cada situação em específico, fugindo de um padrão único de comportamento para um equilíbrio em todos os casos.	29 18,5%	49 31,2%	43 27,4%	18 11,5%	18 11,5%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à questão 19 as respostas indicaram que 46,4% concordaram, 28,7% não concordaram nem discordaram e 24,8% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre a capacidade de ajuste de ação dos colaboradores em virtude do treinamento adequado para atuar em cada caso específico, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Adaptabilidade”. Para Melo e Agostinho (2007) em ambientes adaptativos existem estímulos gerenciais concentrados na geração e manutenção de condições que visam a autonomia e cooperação das pessoas, em um processo de adaptação as mais diversas situações, visto que a mudança deve gerar conhecimento.

Quanto à questão 20 as respostas indicaram que 49,7% concordaram, 27,4% não concordaram nem discordaram e 23% discordaram sobre a ocorrência deste parâmetro da ambiência profissional. A maioria dos colaboradores, portanto, concordou que na UNOESC há uma ambiência em que ocorre o estímulo dos líderes para que os colaboradores operem de acordo com cada situação em particular, conforme aponta a literatura sobre este ambiente no quesito “Adaptabilidade”. Contemporaneamente, uma organização deve buscar influenciar o comportamento dos colaboradores para que, por meio de capacitação, ajustem suas ações de modo a tais ações se amoldarem as condições em busca de um equilíbrio (MELO; AGOSTINHO, 2007).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maioria das pessoas passa grande parte do seu dia dentro de um espaço de convivência gregário visto que as organizações se constituem em locais coletivos de trabalho. E, para existir

condições adequadas para o exercício comunitário de trabalho é imprescindível que este universo seja profissional. Um espaço de profissionalismo se constitui em um ambiente em que existe um contexto apropriado para o bom exercício de uma determinada atividade por parte de todos os que a ocupam verificada a partir de parâmetros. Esta pesquisa teve como objetivo determinar em que medida ocorre um ambiente de profissionalismo na percepção dos colaboradores da Universidade do Oeste de Santa Catarina.

Os resultados do estudo demonstraram uma expressiva concordância dos colaboradores em todos os dez parâmetros que indicam a variável principal. Os índices de concordância variaram de 36,3%, para o parâmetro da Inteligência/Equilíbrio Emocional até o índice de 73,9% para o parâmetro da Pontualidade/Assiduidade. A maioria dos colaboradores da UNOESC, portanto, concordou que há na instituição uma ambiência profissional em todos os dez indicadores. Este ambiente com foco no profissionalismo permite concluir que a atmosfera é propícia a obtenção das metas desejadas.

Contudo, é importante ressaltar que este estudo se limitou ao campus de Joaçaba, acrescidas às unidades de Capinzal e Campos Novos. Novos estudos realizados nos demais campus e unidades da UNOESC poderiam melhor caracterizar a ocorrência do fenômeno.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. C. **Organização e seu ambiente**. Belo Horizonte: Universidade UMEC/FACE, 2009.

BARROS, Daiane Monique Lima de; MATOS, Nailton Santos de. A importância da comunicação organizacional interna e dos feedbacks gerenciais. **Revista de Administração**, v. 13, n. 23, p. 3-20, ago. 2015. ISSN 23176083. Disponível em: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revisteadm/article/view/1553>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BASTOS, Antonio Virgílio B.; BRANDÃO, Margarida G. A.; PINHO, Ana Paula M. Comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 1, n. 2, maio/ago. 1997. ISSN 19827849. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551997000200006>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65551997000200006. Acesso em: 12 nov. 2020.

BESTETTI, Maria Luisa Trindade. Ambiência: espaço físico e comportamento. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 17, n. 3, p. 601-610, 2014. ISSN 18099823. DOI: <https://doi.org/10.1590/1809-9823.2014.13083>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1809-98232014000300601&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 11 abr. 2021.

BOURDONCLE, Raymond. La professionnalisation des enseignants: analyses sociologiques anglaises et américaines. **Revue Française de Pédagogie**. n. 94, janvier-février-mars 1991, p. 73-92.

BRAGA, Raquel. A necessidade do ensino do profissionalismo. **Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar**, Lisboa, v. 35, n. 4, jun. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.32385/rpmgf.v35i4.12638>. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S2182-51732019000400001&script=sci_arttext&tlng=en. Acesso em: 12 nov. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. ed. compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CONTRERAS, José. **Autonomia de professores**. São Paulo: Cortez, 2002.

DAFT, R. L. **Organizações: teorias e projetos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

DAMACENO, Rosileide da Silva. **Ambiência para gestão do conhecimento nas escolas públicas de Taguatinga-DF**. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação) – Programa de Pós-Graduação em MGCTI, Universidade Católica de Brasília, Brasília-DF, 28 nov. 2013. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/1419>. Acesso em: 11 abr. 2021.

DEMO, Gisela; FERNANDES, Thais; FOGAÇA, Natasha. A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas e práticas de gestão de pessoas. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, ed. 86, n. 1, jan./abr. 2017, p. 89-117. ISSN 14132311. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.093.57040>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/mfN6fTBy3SNjrXvMd8sQYmF/abstract/?lang=pt#:~:text=Nota%20de%20que%20os%20valores,n%C3%BAcleo%20da%20cultura%20decada%20organiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 07 mar. 2021.

FREIDSON, Eliot. **O renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

GARCIA, Ana Lúcia. **O processo de coaching nas organizações empresariais**. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/4804>. Acesso em: 11 abr. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Inteligência emocional ou inteligência múltipla**. São Paulo, p. 59-64, fev. 1998. Disponível em: <http://www.spell.org.br>. Acesso em: 12 nov. 2020.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

GONÇALVES, Carlos M. Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. **Sociologia** revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 2007.

GUIMARÃES, Magali Costa. Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 1-10, jan./mar. 2006. Disponível em: http://www.unifal.com.br/Bibliotecas/Artigos_Cientificos/CONTROLE%20NO%20TRABALHO.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. **Psicologia: Teoria e Pesquisa – Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília**, Brasília, v. 22, n. 2, pp. 201-210, maio-ago. 2006. ISSN 18063446. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-3772200600020001>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-37722006000200010&script=sci_arttext. Acesso em: 25 abr. 2021.

KAVESKI, Itzhak David Simão; BEUREN, Ilse Maria. **Influence of management control systems and creativity on job performance**. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, jul./set. 2020, p. 543-556. ISSN 16793951. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120190024x>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/cXPVDQ7c7hYcSsf7C5H9z9F/?lang=en&format=pdf>. Acesso em: 09 maio 2021.

LAWRENCE, P. R; LORSCH, J. W. **O desenvolvimento de organizações**: diagnóstico e ação. Tradução Prof. Meyer Stilman (da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo). São Paulo: Editora Edgard Blucher, 1972.

LIMA, Jandmara de Oliveira; SILVA, Anielson Barbosa da. Determinantes do desenvolvimento de competências coletivas na gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie – RAM**, São Paulo, v. 16, n. 5, set./out. 2015. ISSN 16786971. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n5p41-67>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712015000500041&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 maio 2021.

MELO, Maria Ângela Campelo de; AGOSTINHO, Marcia Cristina Esteves. Gestão adaptativa: uma proposta para o gerenciamento de redes de inovação. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 11, n. 2, jun. 2007, p. 93-111. DOI: 10.1590/S1415-65552007000200006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/qs4cKRCL8sLdqJFMTsHZgNs/>. Acesso em: 07 mar. 2021.

MENEZES, Igor Gomes. **Comprometimento organizacional**: construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/igor_menezes_tese.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.

MISSIATTO, Leandro Aparecido Fonseca, et al. Correlações entre assertividade, condições laborais, estresse e depressão de servidores do INSS/RO. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003188004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/TbctHNCKsNW5BQpBq94yMZw/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2021.

MIGUEL, Fabiano Koich; NORONHA, Ana Paula Porto. Estudo da relação entre inteligência emocional e estresse em ambientes de trabalho. Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica – IBAP, Ribeirão Preto, v. 8, n. 2, p. 219-228, ago. 2009. **Redalyc.org**. ISSN 16770471. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027280008>. Acesso em: 12 nov. 2020.

MONTEIRO, A. Reis. **Profissão docente: profissionalidade e autorregulação**. São Paulo: Cortez, 2015.

MOTA, Regina Helena Burgos; HOLANDA, Roselange Ribeiro dos Santos de. Gestão da ambiência organizacional - UN-SEAL. *In: II CONGRESSO LATINOAMERICANO DE CALIDAD EN LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO Y DEL GAS “HACIA LA EXCELENCIA”*. Instituto Argentino del Petroleo y del Gas – IAPG, 2003. **Anais [...]**. Bariloche, 28-31 mar. 2003. Disponível em: <https://biblioteca.iapg.org.ar/iapg/ArchivosAdjuntos/CongresodeCalidad/080.PDF>. Acesso em: 13 maio 2021.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. F. G. de; WOOD JUNIOR, T. O novo sentido da liderança: controle social nas organizações. *In: WOOD JUNIOR, T. Mudança organizacional*. São Paulo: Atlas, 2008.

QUICK, J. C. et al. Líderes saudáveis, organizações saudáveis: prevenção primária e efeitos positivos da competência emocional. *In: ROSSI, A. M.; PERREWÉ, P. L.; SAUTER, S. L. (Orgs.). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. 2005, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Atlas, 2005.

ROCHA NETO, Ivan; SALINAS, Patrícia de Magalhães. Ambiência para gestão do conhecimento em uma organização militar. *In: VIII CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO*, 2011. **Anais [...]**. 2011. Disponível em: <https://silo.tips/download/ambienca-para-gestao-do-conhecimento-em-uma-organizaao-militar>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SANTOS, Marcos Pereira dos; SANTOS, João Carlos Pereira dos. Qualidade de vida no ambiente de trabalho: um estudo de caso na unidade penitenciária estadual de Ponta Grossa – Paraná. **Revista Jurídica (FURB)**, v. 15, n. 30, p. 21-38, ago./dez. 2011. ISSN 19824858. Disponível em: <https://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/2857>. Acesso em: 31 jan. 2021.

SILVA, Annyele Pereira; SANTOS, Ivani Aparecida da Silveira. Importância do desenvolvimento de gestores para a organização. **Revista Agroveterinária, Negócios e Tecnologias**, v. 3, n. 1, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://ojs.fccvirtual.com.br/index.php/REVISTA-AGRO/article/view/30>. Acesso em: 31 jan. 2021.

SILVA, Dirceu da; LOPES, Evandro Luiz; BRAGA JUNIOR, Sérgio Silva. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. **Revista de Gestão e Secretariado – GeSeC**, São Paulo, v. 5, n. 1, p 01-18, jan./abr. 2014. ISSN 21789010. DOI: 10.7769/gesec.v5i1.297. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/297>. Acesso em: 25 abr. 2021.

SILVA, Renata Céli Moreira da; CHAUVEL, Marie Agnes. Responsabilidade social no ensino em administração: um estudo exploratório sobre a visão dos estudantes de graduação. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro: Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, v. 45, n. 5, p. 1539-1563, set./out. 2011. ISSN 00347612. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2410/241019496013.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2020.

SOAP. **Feedback**: um guia para melhorar a comunicação e potencializar os resultados. São Paulo: GPTW, 31 out. 2019. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/downloads/ebook-feedback/>. Acesso em: 12 nov. 2020.

SOUZA, Fernanda Pasquoto e; MONTEIRO, Janine Kieling; ELGUES, Gisele Beatriz Zatt. **A avaliação do nível de habilidades para trabalhar em equipe entre professores universitários**. Psico-USF (Impr.), v. 12, n. 2, p. 157-164, jul./dez. 2007. ISSN 14138271. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712007000200004>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712007000200004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 12 nov. 2020.

SPADARI, Gabriela Fabbro; NAKANO, Tatiana de Cássia. **Criatividade no contexto organizacional: revisão de pesquisas**. 2015. Monografia (Especialização em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Campinas-SP, Revista Sul Americana de Psicologia, v. 3, n. 2, jul./dez. 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Gabriela-Fabbro-Spadari/publication/316276852_Criatividade_no_contexto_organizacional_Revisao_de_pesquisas/links/595e6425a6fdccc9b17fd766/Criatividade-no-contexto-organizacional-Revisao-de-pesquisas.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Responsabilidade moral e identidade empresarial. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, 2003. ISSN 19827849. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552003000500003>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552003000500003&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 12 nov. 2020.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VELOSO, Camila Leão. **Desenvolvimento de um procedimento para avaliação da assertividade no contexto de trabalho**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGPSI, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/camila_veloso_0.pdf. Acesso em: 07 mar. 2021.

WANDERLEY, Luiz Eduardo W. **O que é universidade**. Brasiliense, 8 set. 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=JGkvDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 31 maio 2021.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2008.