REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

CLIMA ORGANIZACIONAL: DIAGNÓSTICO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA NO BRASIL SOBRE SEU AMBIENTE DE TRABALHO

ORGANIZATIONAL CLIMATE: DIAGNOSIS OF THE PERCEPTION OF EMPLOYEES OF A COMPANY IN BRAZIL ABOUT THEIR WORK ENVIRONMENT

Ciências Sociais Aplicadas • 19/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/794828827

Carlos Antonio Furtado Dutra[1]

Eduarda Santos Oliveira[2]

Gabryella Jovinna Bezerra de Almeida[3]

Heriane Jucinaia de Jesus Santos[4]

Jayline de Souza Silva[5]

Juliana Cecilia Silva Pinheiro[6]

Lucas Gabriel Vieira Costa Santos[7]

Wendy Mancebo de Lima[8]

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o clima organizacional de uma oficina mecânica em São Luís do Maranhão, considerando a importância da gestão de pessoas e os fatores que influenciam a satisfação dos colaboradores. A pesquisa, realizada por meio de um questionário com escala de frequência, abordou categorias como motivação, liderança e gestão de pessoas, comunicação e relacionamento interpessoal. O levantamento de dados envolveu 23 dos 30 colaboradores da oficina e os resultados apontaram que a maioria deles está satisfeita com o relacionamento interpessoal (93,48%), com a liderança e a gestão de pessoas (91,30%) e com a comunicação (86,96%). No entanto, foram identificadas áreas de atenção, com destaque para a motivação (21,74% de insatisfação) e a comunicação interna (13,04%). A pesquisa revelou que a motivação foi a categoria com menor índice de satisfação (78,26%) e que o relacionamento entre os colegas e com os superiores contribui de forma positiva para o clima organizacional. As conclusões indicam a necessidade de a oficina mecânica melhorar a comunicação interna e oferecer mais incentivos para a motivação dos colaboradores, o que poderia contribuir para um aumento na produtividade e no engajamento da equipe. A pesquisa sugere também a implementação de políticas de desenvolvimento contínuo e valorização dos colaboradores como forma de promover um ambiente de trabalho mais positivo e eficaz.

Palavras-chave: Clima organizacional; Motivação; Gestão de pessoas; Relacionamento interpessoal; Comunicação.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the organizational climate of a mechanic's workshop in São Luís do Maranhão, considering the importance of people management and the factors that influence

employee satisfaction. The research, conducted using a questionnaire with a frequency scale, addressed categories such as motivation, leadership and people management, communication and interpersonal relationships. The data collection involved 23 of the 30 employees of the workshop and the results indicated that most of them are satisfied with interpersonal relationships (93.48%), leadership and people management (91.30%) and communication (86.96%). However, some areas of attention were identified, especially motivation (21.74% dissatisfaction) and internal communication (13.04%). The research revealed that motivation was the category with the lowest satisfaction rate (78.26%) and that the relationship among colleagues and with superiors contributes positively to the organizational climate. The conclusions indicate the need for the mechanic's workshop to improve internal communication and offer more incentives for employee motivation, which could contribute to an increase in productivity and team engagement. The research also suggests the implementation of policies for continuous development and employee appreciation as a way to promote a more positive and effective work environment.
Keywords: Organizational climate; Motivation; People management; Interpersonal relationships; Communication.

1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas tem se consolidado como um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer organização. Este campo de estudo busca entender as dinâmicas de relações dentro das empresas, visando otimizar os processos internos, aumentar a produtividade e melhorar o bem-estar dos colaboradores. No entanto, cada tipo de organização apresenta características próprias que exigem estratégias de gestão adaptadas à sua realidade. No

caso de uma oficina mecânica, um ambiente de trabalho voltado para a prestação de serviços altamente especializados, os desafios para a gestão de pessoas são ainda mais complexos.

A dinâmica de trabalho em uma oficina envolve uma série de variáveis, como o grau de especialização da mão de obra, a exigência de precisão e a necessidade de constante adaptação a novas tecnologias e procedimentos. Nesse contexto, a relação entre o gestor e os colaboradores torna-se um fator decisivo para o bom funcionamento da empresa. A gestão eficaz de uma oficina mecânica exige que o gestor esteja atento a uma série de fatores que impactam diretamente a performance dos colaboradores, como a qualidade das ferramentas, a clareza nas tarefas atribuídas e a segurança no ambiente de trabalho.

Além disso, é imprescindível que o gestor mantenha uma relação próxima com seus funcionários, criando um ambiente de confiança e colaboração mútua. A proximidade entre gestor e colaboradores facilita a comunicação, permitindo a identificação precoce de problemas que podem comprometer a eficiência e a qualidade do trabalho. Ao compreender a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, o gestor tem a possibilidade de identificar pontos de melhoria e implementar ações corretivas de forma mais eficaz, antes que os problemas se tornem mais graves e impactem negativamente a operação da oficina.

A percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho reflete diretamente na qualidade dos serviços prestados pela oficina mecânica, pois, em uma empresa prestadora de serviços, a mão de obra é um dos ativos mais importantes. Se os colaboradores se sentem desmotivados ou insatisfeitos com o ambiente de trabalho,

isso pode afetar sua performance, o que, por sua vez, comprometerá a satisfação dos clientes e, consequentemente, a reputação da empresa.

Por exemplo, em uma oficina mecânica, um simples erro de diagnóstico ou reparo pode gerar prejuízos financeiros significativos, além de danos à confiança do cliente na empresa. Portanto, é fundamental que os gestores da oficina estejam atentos a esses aspectos, criando um ambiente de trabalho saudável, motivador e eficiente, que favoreça a execução das tarefas com excelência. Neste contexto, o diagnóstico da percepção dos colaboradores se torna uma ferramenta essencial para a gestão de pessoas na oficina mecânica. Por meio de uma pesquisa de clima organizacional, o gestor pode obter informações valiosas sobre o estado atual da motivação e satisfação dos colaboradores, além de identificar possíveis áreas de melhoria no ambiente de trabalho.

A pesquisa de clima organizacional permite que os gestores compreendam as necessidades e expectativas de seus funcionários, contribuindo para a implementação de práticas de gestão mais assertivas e eficazes. Este processo de diagnóstico não só fortalece o relacionamento entre gestor e colaboradores, mas também tem o potencial de transformar a dinâmica organizacional, tornando-a mais colaborativa e orientada para resultados.

A presente pesquisa tem como objetivo principal analisar a percepção dos funcionários de uma oficina mecânica localizada em São Luís - MA, sobre seu ambiente de trabalho. Através da aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, busca-se identificar como os colaboradores enxergam os aspectos relativos à motivação, satisfação e condições de trabalho. A análise dessas percepções

permitirá ao gestor entender melhor as necessidades dos colaboradores e como essas necessidades impactam o desempenho geral da empresa. Além disso, a pesquisa visa também a descrição da importância da pesquisa de clima organizacional para a gestão de empresas, a averiguação das condições de motivação e satisfação dos colaboradores, e a compreensão de como esses fatores influenciam diretamente o ambiente de trabalho da oficina.

Dessa forma, a investigação proposta se justifica pela relevância do tema e pela necessidade de uma gestão mais estratégica e humana no contexto das oficinas mecânicas, um setor que muitas vezes enfrenta desafios relacionados à alta demanda de serviços, à pressão por resultados e à complexidade do trabalho executado. A gestão eficaz das pessoas é essencial para garantir que os processos internos da oficina ocorram de maneira fluida e que os serviços prestados atendam aos mais altos padrões de qualidade, garantindo a satisfação do cliente e a continuidade do negócio. O diagnóstico da percepção dos colaboradores permitirá identificar, por exemplo, se existem problemas relacionados ao ambiente físico de trabalho, à carga de tarefas, à relação entre os membros da equipe, ou à comunicação interna. Identificar esses pontos é essencial para implementar melhorias que resultem em um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e produtivo.

Além disso, ao investir em estratégias de gestão de pessoas baseadas nas percepções dos colaboradores, a oficina mecânica terá melhores condições para oferecer serviços de excelência, aumentar a satisfação dos clientes e, consequentemente, fortalecer a sua posição no mercado. A compreensão do impacto das condições de trabalho no desempenho dos colaboradores é, portanto, um passo fundamental para aprimorar os processos internos da oficina e

alcançar resultados mais satisfatórios. Este estudo busca, por meio de uma análise detalhada da percepção dos colaboradores, fornecer subsídios para que os gestores possam adotar práticas mais eficientes e centradas nas necessidades de seus funcionários, com vistas à melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados pela oficina mecânica.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia desempenha um papel importante em qualquer pesquisa científica, pois estabelece os caminhos a serem seguidos para alcançar os resultados ou objetivos propostos. Este tópico descreve os procedimentos metodológicos adotados para abordar o problema de pesquisa, incluindo a natureza dos objetivos, o método de investigação, os procedimentos de coleta e análise de dados, e o contexto em que a pesquisa ocorrerá. De acordo com Casarin; Casarin (2012), a metodologia é a fase inicial da pesquisa, sendo responsável por definir as questões que guiarão o acesso aos dados. Já Gil (2010), ressalta que é nesse momento da pesquisa que se deve apresentar claramente o tipo de pesquisa, as fontes de dados selecionadas, o universo de estudo e os recursos técnicos necessários para a coleta e análise de dados.

O delineamento da pesquisa é um componente essencial do processo científico, pois orienta o pesquisador na estruturação da investigação e na busca por soluções para o problema apresentado. Segundo Gil (2010), não existe um único método que seja universalmente adequado a todos os tipos de pesquisa, mas o delineamento deve ser coerente com o problema a ser investigado, os objetivos da pesquisa e as limitações práticas, como tempo, custo e acesso aos dados. De acordo com Casarin; Casarin (2012), no

estágio exploratório, é comum adotar abordagens qualitativas, como a escuta ativa e observação, sem a preocupação de interferir nos processos em andamento. Neste caso, a pesquisa será de caráter exploratório e descritivo.

a. Pesquisa Exploratória: Este tipo de pesquisa é utilizado para investigar um tema de forma inicial, geralmente por meio de discussões em grupo com membros da organização. O objetivo é identificar um problema que possa ser abordado cientificamente. A pesquisa exploratória pode começar com conversas informais e evoluir para entrevistas individuais, coletivas ou seminários (Casarin; Casarin, 2012).

b. Pesquisa Descritiva: A pesquisa descritiva é aquela que visa estudar fenômenos, sejam eles humanos ou físicos, sem que o pesquisador interfira diretamente nos processos. A pesquisa descritiva utiliza técnicas de observação, registro e análise de dados, sem manipulá-los. Esse tipo de pesquisa é bastante utilizado nas ciências humanas e sociais (Gil, 2010).

O principal objetivo da pesquisa descritiva é caracterizar as características de um estudo, população ou fenômeno. Segundo Casarin; Casarin (2012), o foco da pesquisa descritiva é obter informações detalhadas sobre uma população ou fenômeno, com base na observação de suas características e comportamentos. Em relação aos meios de investigação, a pesquisa será de caráter bibliográfico e de estudo de caso.

a. Pesquisa Bibliográfica: A pesquisa bibliográfica é uma etapa fundamental em qualquer investigação científica, sendo composta pela coleta de dados a partir de materiais já

existentes, como livros, artigos, revistas, jornais, sites da internet, entre outros (Casarin; Casarin, 2012).

A pesquisa bibliográfica utiliza tanto fontes primárias, que são originais, quanto fontes secundárias, que são provenientes de outros autores que escrevem sobre uma obra original. Este levantamento de dados servirá para embasar a fundamentação teórica da pesquisa.

b. Estudo de Caso: O estudo de caso é uma pesquisa qualitativa focada na análise detalhada de um fenômeno específico. Segundo Michel (2015), a observação é uma etapa fundamental na pesquisa de caso, pois é necessário coletar dados sobre os acontecimentos em tempo real. Bruchêz *et al.* (2015), também observa que o estudo de caso é caracterizado pela preocupação com a profundidade do tema investigado.

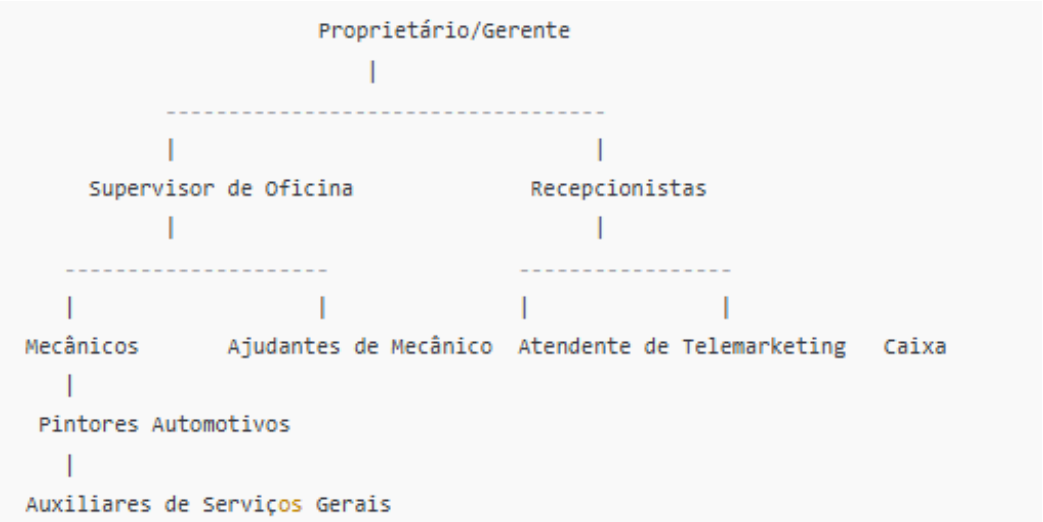
   Para Michel (2015), a observação pode ser direta ou participante, e a observação direta visa relatar os acontecimentos de forma objetiva, por meio de visitas de campo ao local escolhido para o estudo de caso. Essa observação ajuda a obter informações valiosas e detalhadas sobre o fenômeno investigado, como, por exemplo, os desafios ou limitações ao implementar uma nova tecnologia no ambiente de trabalho. Assim, a combinação de abordagens metodológicas qualitativas, como a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso, permitirá uma análise detalhada e aprofundada do problema em questão, contribuindo para uma melhor compreensão do fenômeno a ser estudado.

A população-alvo desta pesquisa foi composta pelos 30 funcionários de uma oficina mecânica localizada em São Luís, Maranhão, dos quais 23 responderam ao questionário. A oficina em questão possui mais de 15 anos de operação no mercado e é especializada em serviços de reparação automotiva, oferecendo manutenção em veículos de diferentes tipos e marcas. Para atender a uma demanda média de 30 a 40 veículos por dia, a oficina conta com uma equipe de 30 colaboradores, distribuídos da seguinte maneira: 2 proprietários/gerentes, 2 supervisores de oficina, 10 mecânicos, 6 ajudantes de mecânico, 2 pintores automotivos, 3 auxiliares de serviços gerais, 2 recepcionistas, 1 atendente de telemarketing e 2 caixas.

De acordo com Michel (2015), uma população é definida como o conjunto de pessoas ou grupos que são o foco de uma investigação específica. A escolha de estudar uma população depende de fatores como o tamanho do grupo, o tempo disponível para a coleta de dados, o custo da pesquisa e a capacidade de processar as informações. Quando o número de pessoas a ser investigado é muito grande ou quando há limitações de tempo e recursos, pode-se optar por uma amostra representativa dessa população. Nesse sentido, a pesquisa pode ser direcionada a um único setor da empresa, como acontece com análises mais específicas de processos ou planos de melhorias em determinado departamento, ou abranger toda a organização, como em processos de reestruturação organizacional. Em empresas de porte pequeno ou médio, como é o caso da oficina em questão, é comum que se inclua toda a equipe no processo investigativo, garantindo uma visão abrangente sobre as dinâmicas de trabalho e o clima organizacional.

Para Bruchêz *et al.* (2015), a pesquisa por meio de censo tem como objetivo coletar dados de toda a população envolvida no estudo. Portanto, neste caso, a pesquisa será realizada com todos os colaboradores da oficina mecânica, independentemente do número de respostas. Isso permitirá uma análise completa do ambiente de trabalho, das percepções dos funcionários e das condições que influenciam o desempenho e o clima organizacional da empresa.

Figura 1. Organograma da empresa pesquisada



Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

O organograma proposto para a oficina mecânica reflete a estrutura hierárquica e funcional da empresa, distribuindo claramente as responsabilidades de acordo com as funções desempenhadas pelos colaboradores. No topo da hierarquia, está o Proprietário/Gerente, que assume a responsabilidade geral pela gestão da oficina. Ele é o responsável pelas decisões estratégicas, financeiras e operacionais da empresa, além de supervisionar todas as operações do dia a dia.

Abaixo do proprietário/gerente, temos o Supervisor de Oficina, que é o responsável pela coordenação das atividades técnicas da oficina. Este profissional supervisiona diretamente os Mecânicos, que são os especialistas responsáveis pela execução dos reparos e serviços de

manutenção nos veículos. Além dos mecânicos, o supervisor também coordena os Ajudantes de Mecânico, que auxiliam nas tarefas operacionais mais simples ou preparatórias, e os Pintores Automotivos, que têm a responsabilidade de realizar os serviços de pintura e retoques nos veículos.

Na base do organograma, encontramos os Auxiliares de Serviços Gerais, que desempenham funções relacionadas à organização e limpeza do ambiente de trabalho, garantindo que o espaço da oficina esteja sempre em ordem e adequado para a realização das atividades. Em relação ao atendimento ao cliente, a oficina conta com Recepcionistas, que fazem o primeiro contato com os clientes, agendam os serviços e prestam informações sobre os serviços oferecidos. Além disso, há o Atendente de Telemarketing, que é responsável pelo atendimento telefônico, agendamento de serviços e também pelo contato com clientes para promoções e ofertas. Finalmente, o Caixa é o responsável pela parte financeira, incluindo o recebimento de pagamentos, emissão de notas fiscais e controle de transações financeiras realizadas na oficina.

Esse organograma reflete a distribuição de funções essenciais em uma oficina mecânica, permitindo que cada colaborador tenha clareza sobre suas responsabilidades e a quem reportar, o que contribui para uma gestão mais eficiente e uma operação mais fluida. Dependendo do tamanho da oficina, algumas dessas funções podem ser acumuladas por um único colaborador, ou pode haver variações na estrutura conforme a demanda de serviços e a complexidade das operações.

A coleta de dados para esta pesquisa será realizada a partir de dados primários, com a aplicação de questionários estruturados utilizando

uma escala de frequência. A coleta de dados primários envolve métodos como entrevistas, questionários, observação ou testes, sendo fundamental especificar a fonte dos dados, ou seja, o público-alvo que será entrevistado, os documentos que serão analisados, os momentos da coleta e os instrumentos utilizados, como roteiros de entrevistas ou questionários. A coleta de dados, quando não adequadamente planejada, pode comprometer todo o processo da pesquisa, o que pode colocar em risco os resultados obtidos. (Gil, 2010).

Neste estudo, o método de coleta de dados escolhido será o uso de questionários com escala de frequência, uma das formas mais eficazes para obter respostas claras e objetivas dos participantes. Um questionário é composto por um conjunto de perguntas preestabelecidas, organizadas de forma lógica e sequencial, abordando diferentes aspectos do tema em questão. (Bermudas; Santana; Braga; Souza, 2022).

A finalidade do questionário é obter informações dos entrevistados, de forma escrita ou verbal, sobre os tópicos abordados na pesquisa. Para classificar as respostas, utilizaremos uma escala de frequência de quatro pontos, com os seguintes itens: "Sempre", "Quase Sempre", "Raramente" e "Nunca". Essa escala indica com que frequência o respondente percebe a situação descrita em cada afirmativa, e não o grau de importância que atribui a ela. De acordo com Fonseca (2010), as escalas de resposta são utilizadas para avaliar e classificar o grau ou a intensidade dos itens investigados.

Já Oliveira; Tomaino; Mello; Martins (2022), ressaltam que as escalas são amplamente utilizadas em questionários de pesquisa, pois

permitem que os respondentes indiquem sua posição em relação a cada elemento abordado nas afirmações do questionário.

Quadro 1. Questionário Aplicado

Perguntas	Objetivos da Pergunta
1. Gênero	Identificar o gênero dos colaboradores.
2. Estado Civil	Identificar o estado civil dos colaboradores.
3. Faixa Etária	Identificar o grau de maturidade dos colaboradores.
4. Formação Educacional	Identificar o nível de escolaridade e as necessidades de desenvolvimento dos colaboradores.
5. Tempo de Empresa	Identificar o tempo de serviço na oficina e a rotatividade de colaboradores.
6. Residência	Identificar onde o colaborador reside.
7. Meio de Transporte	Identificar qual meio de transporte o colaborador utiliza para se deslocar até a oficina e vice-versa.
8. Função/Cargo	Identificar o cargo ou função do colaborador na oficina.
9. Você considera a oficina um bom lugar para trabalhar?	Avaliar se o colaborador está satisfeito com o ambiente de trabalho.
10. Você acha que o serviço realizado por você na oficina mecânica é	Medir o grau de satisfação do colaborador com as atividades

importante?	que executa.
11. Você está satisfeito com o trabalho que realiza?	Identificar se o colaborador se sente realizado com o trabalho que desempenha.
12.Seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?	Avaliar se o colaborador se sente adequadamente avaliado.
13. Você considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa?	Identificar possíveis diferenças de tratamento de acordo com os cargos.
14. Os colaboradores são tratados com respeito entre os membros da equipe, independentemente dos seus cargos.?	Medir o ambiente de trabalho na oficina.
15. O clima de trabalho entre a equipe é bom?	Avaliar o grau de integração entre os colaboradores.
16. Os colegas de trabalho realizam suas atividades de forma integrada e ajudam-se mutuamente?	Avaliar a qualidade do relacionamento entre os colegas de trabalho.
17. Existe, em sua opinião, um bom relacionamento entre os membros da equipe, tanto pessoal quanto profissional?	Avaliar o grau de abertura da empresa para sugestões e feedback.
18. Os colaboradores sentem-se seguros em dizer o que pensam sobre o trabalho realizado na empresa?	Identificar a qualidade da comunicação interna na oficina.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

A análise dos dados desta pesquisa será conduzida por meio de tabelas que apresentarão, de forma clara, as médias dos dados obtidos a partir da aplicação do questionário com escala de frequência. Cada grupo de análise será respeitado para garantir a precisão dos resultados. Além das tabelas, serão utilizados gráficos

de barras e de pizza para facilitar a visualização e interpretação dos dados. Quanto à técnica de análise, adotaremos uma abordagem qualitativa, uma vez que ela permite uma descrição mais detalhada do problema e a identificação de relações entre diferentes variáveis.

De acordo com Fonseca (2010b), o tipo de dado coletado define a abordagem analítica a ser adotada. Nessa etapa, é importante que o pesquisador considere como irá descrever e analisar os resultados obtidos. O uso de gráficos, tabelas e estatísticas, ajudará a organizar a apresentação dos dados, tornando a análise mais compreensível. A análise também possibilita uma reflexão crítica sobre a coleta de dados, identificando possíveis falhas e melhorando a qualidade do processo. Uma das características fundamentais da pesquisa qualitativa é a ênfase na captura da perspectiva dos participantes. Isso significa que o pesquisador deve buscar compreender como os envolvidos veem e experienciam a realidade da oficina mecânica em São Luís do Maranhão. Esse processo de interpretação é essencial para entender as interações entre os colaboradores e os fatores que influenciam o ambiente de trabalho na oficina. (Bruchêz *et al.*, 2015).

Bermudes; Santana; Braga e Souza (2022), destacam que, em uma pesquisa qualitativa, a descrição de pessoas, situações, acontecimentos e reações é uma das principais formas de análise. Mesmo os menores detalhes podem ser cruciais para entender o contexto de uma situação, pois podem revelar aspectos significativos sobre as dinâmicas do ambiente de trabalho e sobre as percepções dos colaboradores. A pesquisa, portanto, não se limita apenas a apresentar números, mas busca compreender a essência do que acontece na oficina e como esses elementos afetam o desempenho e a satisfação dos trabalhadores.

A abordagem qualitativa, portanto, é um método adequado para este estudo de caso, pois permite ao pesquisador não só analisar os dados quantitativos, mas também compreender as nuances das relações humanas e profissionais dentro da oficina, oferecendo uma visão holística e aprofundada do ambiente de trabalho. Abaixo, se apresenta uma síntese dos procedimentos metodológicos que serão utilizados no estudo de caso da oficina mecânica em São Luís do Maranhão. A tabela abaixo organiza os objetivos, tipo de pesquisa, meios de investigação e técnica de coleta de dados, destacando os aspectos relevantes para cada etapa da pesquisa.

Quadro 2. Procedimentos metodológicos

Objetivos específicos	Tipo de pesquisa	Meio de investigação	Técnica de coleta de dados	Classificação dos dados da pesquisa	Técni de aná dos da
Identificar o perfil dos colaboradores da oficina mecânica	Exploratória de descritiva	Pesquisa bibliográfica Estudo de caso	Questionário com Escala de frequência	Dados primários	Análi qualita e quantit a

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/clima-organizacional-diagnostico-da-percepcao-dos-colaboradores-de-uma-empresa-no-brasil-sobre-seu-ambiente-de-trabalho?noblockage

Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

Nesta pesquisa, a abordagem adotada será de natureza exploratória e descritiva, com o uso de pesquisa bibliográfica e estudo de caso

como principais meios de investigação. A coleta de dados será realizada por meio de questionários estruturados com escala de frequência, os quais serão aplicados aos colaboradores da oficina para identificar fatores relacionados ao ambiente de trabalho, satisfação e perfil dos mesmos.

A análise dos dados será de natureza qualitativa e quantitativa, uma vez que se busca uma compreensão detalhada dos aspectos subjetivos e contextuais do ambiente de trabalho, permitindo um entendimento profundo das dinâmicas entre os colaboradores e seus superiores. O estudo será baseado em dados primários coletados diretamente dos participantes, por meio de questionários e respostas abertas, e a análise será focada na interpretação dessas informações para propor estratégias de melhoria no ambiente da oficina.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico, serão apresentados os resultados obtidos por meio da pesquisa realizada com os colaboradores da oficina mecânica em São Luís do Maranhão. A coleta de dados foi feita utilizando um questionário com escala de frequência, um método eficaz para obter respostas claras e objetivas dos participantes. As opções de resposta foram: Sempre, Quase Sempre, Raramente e Nunca. A partir das respostas obtidas, foram identificados os fatores que influenciam o clima organizacional na oficina, com base nas questões do questionário. Os dados resultantes dessas respostas foram analisados conforme os objetivos da pesquisa, buscando-se compreender os aspectos que impactam o ambiente de trabalho na oficina mecânica, a satisfação dos colaboradores e os aspectos que podem ser melhorados no cotidiano da empresa.

Portanto, serão apresentados os resultados da pesquisa realizada com os colaboradores de uma oficina mecânica localizada em São Luís do Maranhão. A pesquisa foi realizada com toda a população da oficina, composta por 30 colaboradores (abordagem censitária), dos quais 23 responderam ao questionário, o que corresponde a uma taxa de resposta de 76,67%. Os resultados apresentados a seguir referem-se, portanto, aos 23 respondentes. O objetivo das perguntas foi identificar o perfil dos colaboradores, levando em consideração aspectos como gênero, estado civil, faixa etária, escolaridade, tempo de serviço, município de residência, meio de transporte utilizado e a função de cada colaborador dentro da oficina.

Tabela 1. Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	10	43,48%
Masculino	13	56,52%
Qual seu estado civil		
Solteiro	10	43,48%
Casado	11	47,83%
Divorciado	2	8,69%
Viúvo	0	0,00%
Qual a sua faixa etária		
Até 20 anos	1	4,35%
De 21 a 30 anos	6	26,09%
De 31 a 40 anos	8	34,78%

De 41 a 50 anos	5	21,74%
Acima de 50 anos	3	13,04%
Qual é sua formação educacional		
Superior Completo	8	34,78%
Ensino Médio Completo	6	26,09%
Ensino Fundamental Completo	4	17,39%
Ensino Médio Incompleto	3	13,04%
Superior Incompleto	2	8,70%
Ensino Fundamental Incompleto	0	0%
Quanto tempo você está na empresa?		
De 0 a 2 anos	7	30,43%
De 3 a 5 anos	10	43,48%
Acima de 6 anos	6	26,09%
Qual cidade você reside?		
São Luís	15	65,22%
São José de Ribamar	5	21,74%
Paço do Lumiar	3	13,04%
Qual meio de transporte você utiliza no trajeto casa x trabalho x casa?		
Carro	1	4,35%
Moto	5	21,74%
A pé	4	17,39%
Bicicleta	3	13,04%
Ônibus	10	43,48%

Função/cargo na oficina mecânica dos 23 respondentes?		
Gerente	1	4,35%
Atendente de telemarketing	1	4,35%
Recepcionista	2	8,70%
Supervisor de manutenção	1	4,35%
Auxiliar de serviços gerais	3	13,04%
Mecânico	10	43,48%
Auxiliar de mecânico	3	13,04%
Pintor automotivo	1	4,35%
Assistente administrativo	1	4,35%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

De acordo com os resultados apresentados na tabela 1, a maioria dos colaboradores da oficina mecânica são do gênero masculino (56,52%), enquanto 43,48% são do gênero feminino. Observando a tabela 1, verifica-se que a maior parte dos colaboradores é casada (47,83%), seguida por 43,48% de solteiros e 8,69% de divorciados. A maior parte dos colaboradores (34,78%) está na faixa etária de 31 a 40 anos, seguida pelos colaboradores de 21 a 30 anos (26,09%). A faixa etária mais baixa (até 20 anos) representa apenas 4,35% dos colaboradores. A maioria dos colaboradores (34,78%) tem nível superior completo, seguido de 26,09% com ensino médio completo. A oficina possui um quadro educacional bastante diversificado, com uma boa quantidade de colaboradores com formação superior.

Com base na tabela 1 se observa que a maior parte dos colaboradores (43,48%) tem entre 3 a 5 anos de experiência na

oficina, seguida por 30,43% que estão na empresa há menos de 2 anos. O restante tem mais de 6 anos de serviço. A maior parte dos colaboradores reside em São Luís (65,22%), seguida por 21,74% que moram na cidade de São José de Ribamar (Região da Grande Ilha de São Luís/MA) e 13,04% no município de Paço do Lumiar (Região da Grande Ilha de São Luís/MA). O maior percentual dos colaboradores (43,48%) utiliza ônibus como meio de transporte, seguido por 21,74% que usam moto e 17,39% que vão a pé. Os demais utilizam bicicleta (13,04%) e carro (4,35%). A maior parte dos colaboradores ocupa a função de mecânico (43,48%), seguido por auxiliares de mecânico e por auxiliares de serviços gerais (13,04% cada). As demais funções são representadas por percentuais menores.

A motivação é definida como a energia que o indivíduo dedica ao desempenho de suas tarefas. Essa motivação pode ser vista como um fator relevante que leva à busca pela realização dos interesses pessoais, o que resulta em diversos comportamentos que se refletem nas atividades diárias. No contexto organizacional, observa-se que colaboradores motivados tendem a ser mais comprometidos com suas funções, tornando-se os mais valorizados pela empresa (Dezordi et al., 2020). De acordo com os dados da pesquisa, a maioria dos colaboradores (52,17%) considera que a oficina mecânica é sempre um bom lugar para trabalhar. Aproximadamente 30% dos colaboradores (sete) acham que quase sempre é um bom ambiente de trabalho. Apenas 13,04% dos colaboradores sentem que raramente é um bom lugar para trabalhar, e 4,35% dos colaboradores afirmam que nunca o consideram um bom lugar, como pode ser observado na tabela 2.

Tabela 2. Dados relacionados aos fatores que influenciam a satisfação e insatisfação dos colaboradores da empresa-caso

Variável	n	%
Você considera a oficina mecânica um bom lugar para trabalhar?		
Sempre	12	52,17%
Quase Sempre	7	30,43%
Raramente	3	13,04%
Nunca	1	4,35%
Você acha que o serviço realizado por você na oficina mecânica é importante?		
Sempre	10	43,48%
Quase Sempre	8	34,78%
Raramente	4	17,39%
Nunca	1	4,35%
Você está satisfeito com o trabalho que realiza?		
Sempre	11	47,83%
Quase Sempre	7	30,43%
Raramente	4	17,39%
Nunca	1	4,35%
Seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?		
Sempre	12	52,17%
Quase Sempre	6	26,09%
Raramente	4	17,39%
Nunca	1	4,35%
Você considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa?		

Sempre	8	34,78%
Quase Sempre	13	56,52%
Raramente	2	8,70%
Nunca	0	0,00%
Os colaboradores são tratados com respeito entre os membros da equipe, independentemente dos seus cargos.		
Sempre	15	65,22%
Quase Sempre	7	30,43%
Raramente	1	4,35%
Nunca	0	0,00%
O clima de trabalho entre a equipe é bom?		
Sempre	14	60,87%
Quase Sempre	8	34,78%
Raramente	1	4,35%
Nunca	0	0,00%
Os colegas de trabalho realizam suas atividades de forma integrada e ajudam-se mutuamente?		
Sempre	9	39,13%
Quase Sempre	12	52,17%
Raramente	2	8,70%
Nunca	0	0,00%
Existe, em sua opinião, um bom relacionamento entre os membros da equipe, tanto pessoal quanto profissional?		
Sempre	14	60,87%

Quase Sempre	7	30,43%
Raramente	2	8,70%
Nunca	0	0,00%
Os colaboradores sentem-se seguros em dizer o que pensam sobre o trabalho realizado na empresa?		
Sempre	11	47,83%
Quase Sempre	9	39,13%
Raramente	3	13,04%
Nunca	0	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

De acordo com os dados apresentados, 43,48% dos colaboradores acreditam que sempre os serviços realizados são importantes, enquanto 34,78% acham que quase sempre o seu trabalho é relevante. Por outro lado, 17,39% dos colaboradores sentem que raramente o trabalho realizado é importante, e apenas 4,35% não percebem importância em suas tarefas. Analisando os resultados, 47,83% dos colaboradores afirmam que sempre estão satisfeitos com o trabalho que realizam, enquanto 30,43% indicam que estão quase sempre satisfeitos. No entanto, 17,39% dos colaboradores raramente estão satisfeitos, o que pode ser um indicador de desmotivação ou insatisfação com algumas tarefas. Apenas 4,35% dos colaboradores afirmaram que nunca estão satisfeitos com o que fazem.

De acordo com Dubrin (2018), as empresas devem definir várias estratégias que podem adotar para motivar seus colaboradores, como o reconhecimento do bom desempenho, avaliações de desempenho que resultem em promoções, remuneração justa e

participação nos lucros da organização. Além disso, atitudes simples, como oferecer elogios, fornecer suporte adequado e garantir o acesso à informação, também são fatores importantes para a motivação, ao lado da recompensa financeira. Outra ferramenta essencial para manter os funcionários motivados é a boa gestão do clima organizacional.

Conforme os dados da pesquisa, 52,17% dos colaboradores sentem que sempre têm um sentimento de realização profissional, enquanto 26,09% afirmam que quase sempre experimentam essa sensação. No entanto, 17,39% sentem que raramente alcançam essa sensação de realização, e 4,35% não experimentam essa satisfação. A maior parte dos colaboradores (56,52%) acredita que seus trabalhos são quase sempre avaliados de forma justa pelos superiores, enquanto 34,78% consideram que essa avaliação é feita de maneira justa em todas as ocasiões. Apenas 8,70% sentem que seu trabalho raramente é avaliado de forma justa, e ninguém apontou que seu trabalho não é avaliado de maneira justa.

Esses dados se alinham ao que preconiza Coda (2021), ao afirmar que as organizações estão cada vez mais focadas em criar um ambiente de trabalho agradável, no qual os colaboradores tenham oportunidades para desenvolver sua criatividade, tornando-se mais produtivos, reconhecidos e motivados para contribuir com o alcance das metas da empresa.

Dezordi et al. (2020) enfatiza que as pessoas se organizam em equipes com o objetivo de alcançar metas e cumprir as demandas de uma organização. Ao ingressar em uma empresa, os colaboradores buscam primeiramente alcançar seus objetivos pessoais, mas também buscam compreender as metas

estabelecidas pela organização. O trabalho conjunto entre os colaboradores e a empresa é essencial para o desenvolvimento mútuo, tanto individual quanto coletivo. Com base nos dados, observa-se que a maioria dos colaboradores (65,22%) afirma que sempre são tratados com respeito pelos membros da equipe, independentemente dos cargos. 30,43% indicam que quase sempre são respeitados, e 4,35% dos colaboradores afirmam que raramente se sentem tratados com respeito. Não houve relatos de colaboradores que indicaram que nunca foram tratados com respeito.

Quanto ao clima de trabalho entre os membros da oficina mecânica, 60,87% dos colaboradores consideram que o ambiente de trabalho é sempre bom, enquanto 34,78% afirmam que quase sempre o clima é positivo. Apenas 4,35% dos entrevistados consideram que raramente o clima é bom. A ausência de respostas indicando que o clima nunca é bom sugere uma boa harmonia entre a equipe. Em relação ao trabalho em equipe e à ajuda mútua entre os colegas, 52,17% dos colaboradores indicam que quase sempre trabalham de forma integrada e se ajudam mutuamente. 39,13% afirmam que sempre há colaboração entre os membros da equipe. No entanto, 8,70% indicam que raramente isso ocorre. Isso sugere que, embora a colaboração entre os colegas seja em grande parte positiva, há espaço para melhorar a integração e o apoio mútuo.

Portanto, se entende que o ambiente organizacional, de acordo com pode ser percebido como o conjunto de sentimentos compartilhados que os profissionais de uma organização têm a respeito dela. Sendo assim, o clima organizacional diz respeito à percepção compartilhada dos aspectos organizacionais existentes (Villardi; NaRducci; Dubeaux, 2017). A pesquisa mostra que 60,87%

dos colaboradores acreditam que existe um bom relacionamento entre os membros da equipe, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. 30,43% indicam que esse relacionamento é quase sempre bom. Apenas 8,70% apontam que raramente existe um bom relacionamento. Não houve respostas indicando que o relacionamento é ruim. Isso evidencia uma boa interação entre os colaboradores da oficina.

Os dados mostram que 47,83% dos colaboradores afirmam que sempre se sentem seguros para expressar suas opiniões sobre o trabalho realizado. 39,13% indicam que quase sempre se sentem à vontade para opinar, enquanto 13,04% afirmam que raramente se sentem seguros. Não houve registros de colaboradores que indicaram sentir-se inseguros em se expressar. A pesquisa realizada em uma oficina mecânica em São Luís do Maranhão envolveu colaboradores que responderam a um questionário sobre o clima organizacional. O questionário, composto por 18 perguntas, foi aplicado utilizando uma escala de frequência com as opções "Sempre", "Quase Sempre", "Raramente" e "Nunca", abordando temas como motivação, relacionamento interpessoal, comunicação, liderança e gestão de pessoas. Além disso, o levantamento incluiu dados sobre o perfil dos colaboradores, como gênero, estado civil, faixa etária, escolaridade, tempo de serviço, município de residência, meio de transporte utilizado e cargo de cada colaborador na oficina.

Fernandes (2024) acrescentam que as pessoas desempenham um papel fundamental nas organizações, pois são responsáveis por moldar o curso das empresas por meio de suas ações e escolhas. Elas estabelecem conexões com clientes internos e externos, fornecedores e a sociedade em geral. Além disso, são líderes e tomam decisões estratégicas que impactam diretamente nas

operações da organização, influenciando o ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho desempenha um papel vital tanto para os membros das organizações quanto para as próprias empresas, uma vez que exerce impacto não apenas sobre o comportamento dos colaboradores, mas também sobre o desempenho global das organizações.

A maioria dos colaboradores da oficina é do sexo masculino, com 56,52% de participação masculina, e 47,83% dos colaboradores são casados, enquanto a outra metade é solteira. Em relação à faixa etária, 34,78% dos colaboradores estão na faixa etária de 31 a 40 anos. Quanto à escolaridade, 26,09% dos colaboradores têm nível médio completo. Em termos de tempo de serviço, 43,48% dos colaboradores trabalham na oficina há 3 a 5 anos. A maioria reside em bairros próximos à oficina, especialmente na área central de São Luís (65,22%), e a maior parte utiliza transporte público (ônibus) (43,48%), seguido por aqueles que utilizam moto própria (21,74%). Em relação às funções dos respondentes (23), a maior parte dos colaboradores ocupa cargos como mecânico (43,48%) e auxiliar de mecânico (13,04%).

O objetivo do questionário foi identificar os fatores que influenciam a satisfação e insatisfação dos colaboradores, com foco em diversas categorias que envolvem o ambiente de trabalho. Para a análise por categoria, os 10 itens atitudinais do questionário (itens 9 a 18 do Quadro 1, apresentados na Tabela 2) foram agrupados da seguinte forma: **motivação** (itens 10, 11 e 12), **liderança e gestão de pessoas** (item 13), **relacionamento interpessoal** (itens 14, 15, 16 e 17) e **comunicação** (item 18), além da percepção geral do ambiente de trabalho (item 9). Os itens 1 a 8 referem-se ao perfil dos participantes (Tabela 1) e, por isso, não compõem os índices. As respostas “Sempre”

e “Quase Sempre” foram consideradas como satisfação, e as respostas “Raramente” e “Nunca”, como insatisfação. Nas categorias com mais de um item, o percentual foi calculado sobre o total de respostas dos itens agrupados (número de itens × 23 respondentes). Os resultados estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3. Índices de satisfação e insatisfação por categoria de análise

Categoria (itens do questionário)	Respostas (n)	Satisfação (n)	Satisfação (%)	Insatisfação (n)	Insatisfação (%
Relacionamento interpessoal (itens 14 a 17)	92	86	93,48%	6	6,52%
Liderança	23	21	91,30%	2	8,70%

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/clima-organizacional-diagnostico-da-percepcao-dos-colaboradores-de-uma-empresa-no-brasil-sobre-seu-ambiente-de-trabalho?noblockage

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da Tabela 2, 2026.

Conforme a Tabela 3, a maioria dos colaboradores está satisfeita em todas as categorias analisadas. O **relacionamento interpessoal** obteve o maior índice de satisfação (93,48%), seguido pela **liderança e gestão de pessoas** (91,30%) e pela **comunicação** (86,96%), o que indica que existe um bom relacionamento entre os colaboradores, seus supervisores e a gestão da oficina, favorecendo um ambiente

de trabalho colaborativo. A percepção geral do ambiente de trabalho (item 9) também foi positiva, com 82,61% de satisfação. Já a **motivação** obteve 78,26% de satisfação, o menor índice entre as categorias, o que, embora ainda seja um índice positivo, sugere que há espaço para melhorias em relação ao engajamento e à satisfação geral dos colaboradores com as suas funções.

Por outro lado, ao analisar os índices de insatisfação, foi possível observar que a **motivação** foi a categoria que apresentou o maior índice de descontentamento, com 21,74%. Esse dado sugere que a oficina deve adotar estratégias para melhorar a motivação de seus colaboradores, como oferecer mais incentivos ou reconhecimento pelo trabalho realizado. A **comunicação** apresentou 13,04% de insatisfação, o que indica que, embora a maioria dos colaboradores se sinta segura para expressar suas opiniões, há aspectos da comunicação interna a serem aprimorados. A **liderança e gestão de pessoas** (8,70%) e o **relacionamento interpessoal** (6,52%) apresentaram os menores índices de insatisfação, o que, embora ainda indique áreas que merecem atenção, demonstra que os colaboradores não têm grandes críticas a esses aspectos.

Cagliari e Rodrigues (2021), enfatiza que o clima organizacional se configura como uma ferramenta que avalia a percepção dos indivíduos em relação ao seu ambiente de trabalho. As organizações têm como finalidade criar um clima organizacional que propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canalize seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização. Lacombe (2022) apresenta visão semelhante e acrescenta por fim ressaltando que à medida que as expectativas e valores dos indivíduos se alinham com os da empresa, a motivação e, consequentemente, o clima organizacional tende a ser mais

positivo. Nesse cenário, os colaboradores são mais integrados à organização, o que resulta em um comportamento mais proativo, uma comunicação eficaz, estimulando a criatividade e a inovação, além de um maior nível de confiança nas relações com colegas e superiores.

Em suma, os resultados da pesquisa indicam que o clima organizacional da oficina mecânica é, de maneira geral, positivo. No entanto, há aspectos que precisam de atenção, especialmente em relação à motivação dos colaboradores, que precisa ser mais bem trabalhada pela gestão da oficina. Melhorar o reconhecimento e os incentivos pode ser um caminho para aumentar a satisfação geral e o engajamento dos colaboradores, o que pode ter um impacto direto na melhoria das condições de trabalho e no desempenho da oficina. Além disso, é importante que a gestão continue mantendo as boas relações interpessoais, área em que a oficina apresenta os melhores resultados, e aprimore a comunicação interna, que apresentou 13,04% de insatisfação.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada em uma oficina mecânica em São Luís do Maranhão revelou aspectos importantes sobre o clima organizacional, oferecendo uma visão detalhada sobre a satisfação e as áreas que necessitam de melhorias para o bom andamento das atividades da empresa. De maneira geral, os resultados apontam para um ambiente de trabalho positivo, com bons índices de satisfação nas categorias de liderança, gestão de pessoas, comunicação e relacionamento interpessoal. Estes resultados sugerem que a oficina tem conseguido estabelecer um ambiente colaborativo, com boa interação entre os colaboradores e seus

superiores, o que contribui para um desempenho satisfatório no dia a dia de trabalho.

No entanto, a pesquisa também trouxe à tona algumas áreas que precisam de atenção. A motivação dos colaboradores, embora ainda apresentada de forma positiva, foi identificada como uma área que necessita de maior foco, dado que 21,74% das respostas dos itens dessa categoria indicaram insatisfação. Isso indica que, embora a maioria esteja satisfeita, há espaço para aprimorar o reconhecimento, os incentivos e a valorização do trabalho realizado. A motivação é um fator essencial para o engajamento e produtividade, e a oficina pode se beneficiar de estratégias que incentivem uma maior conexão emocional e profissional dos colaboradores com a empresa. Além disso, embora os índices de insatisfação com o relacionamento interpessoal (6,52%), a liderança e gestão de pessoas (8,70%) e a comunicação (13,04%) sejam menores que o da motivação, a empresa deve permanecer atenta a esses fatores. Pequenos ajustes, como promover mais oportunidades para a interação entre os membros da equipe e a liderança, ou reforçar a clareza nas comunicações internas, podem resultar em um ambiente ainda mais produtivo e harmonioso.

Portanto, a gestão da oficina mecânica deve valorizar as boas práticas já estabelecidas, como o bom relacionamento interpessoal e a liderança, ao mesmo tempo em que deve desenvolver iniciativas para melhorar a motivação, a comunicação interna e o engajamento dos colaboradores. Oferecer treinamentos contínuos, criar espaços para feedback e reconhecimento e estabelecer programas de incentivo são algumas das ações que podem ser adotadas para aumentar a satisfação dos colaboradores e melhorar o clima organizacional como um todo. Ao atender às necessidades

identificadas nesta pesquisa, a oficina mecânica tem o potencial de criar um ambiente de trabalho mais motivador e eficiente, o que pode resultar em maior retenção de talentos, melhoria no desempenho e, consequentemente, no crescimento da empresa. A continuidade de pesquisas e a avaliação constante das percepções dos colaboradores são fundamentais para garantir a evolução do clima organizacional e a adaptação às necessidades de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERMUDES, Wanderson Lyrio; SANTANA, Bruna Tomaz; BRAGA, José Hamilton Oliveira; SOUZA, Paulo Henrique. **Tipos de escalas utilizadas em pesquisas e suas aplicações**. 2022. DOI: 10.19180/1809-2667.v18n216-01.

BRUCHÊZ, Adriane *et al.* Metodologia de Pesquisa de Dissertações sobre Inovação: Análise Bibliométrica. **Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão,** [*s. l.*], v. 4, n. 2015, p. 1–16, 2015.

CAGLIARI, Cosme Augusto Zózimo; RODRIGUES, Jorge Luiz Knupp. Clima e cultura organizacionais: sua importância e desenvolvimento nas instituições. São Paulo: Dissertação de mestrado em gestão e desenvolvimento regional, 2021.

CASARIN, Helen de Castro Silva; CASARIN, Samuel José. **Pesquisa científica: da teoria à prática.** 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2012.

CODA, Roberto. **Pesquisa de clima organizacional: uma contribuição metodológica.** São Paulo: FEA/USP, 2021.

DEZORDI, C. C. M.; BENETTI, S. A. W.; TANAKA, A. K. S. R.; BENETTI, E. R. R.; TREVISO, P.; CARENATO, R. C. A.; STUMM, E. M. F. **Clima de segurança no centro cirúrgico: Atitudes dos profissionais de saúde.** Cogitare Enfermagem, [S.l.], v. 25, jun. 2020. ISSN 2176-9133. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/65577. Acesso em: 10 nov.2024.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Cengage Learning, 2018.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 2024.

FONSECA, Luiz Almir Menezes. **Metodologia Científica ao alcance de todos.** 3. ed. Manaus: Valer, 2010a.

FONSECA, Luiz Almir Menezes. **Metodologia Científica ao alcance de todos.** 3. ed. Manaus: Valer, 2010b.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, CLARA MARIA CAVALCANTE BRUM DE; TOMAINO, BIANCA; MELLO, CLEYSON DE MORAES; MARTINS, Vanderlei (coord.). **Metodologia científica: fundamentos, métodos e técnicas.** 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022.

VILLARDI, Beatriz Quiroz; NARDUCCI, Viviane; DUBEAUX, Veranise J. C. O **Desenvolvimento Qualitativo e Quantitativo de uma Ferramenta para o Diagnóstico de Clima Organizacional que Subsidie Programas Motivacionais no Poder Judiciário: Os Traços Culturais de um Tribunal Regional.** In: XXXI Encontro da ANPAD, 2017, Rio de Janeiro. Anais do XXXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro, 2017.

---

[1] Mestrado pela Universidade CEUMA no programa de pós-graduação em Meio Ambiente com a dissertação ''Percepção Ambiental por Parques Urbanos: uma análise local a partir dos frequentadores do Parque Estadual do Sítio do Rangedor''. Possui bacharelado em Administração pela Escola Superior Aberta do Brasil (2022), tecnólogo em Recursos Humanos pela ESAB-ES (2020) e graduado em Comunicação Social na habilitação de Publicidade e Propaganda pela Universidade CEUMA (2003). Atualmente é docente do Centro Universitário Santa Terezinha (CEST) atuando nas áreas de RH, Administração, Liderança, Empreendedorismo e Qualidade de Vida no Trabalho nos cursos de Administração, Gestão de Recursos Humanos e Logística, membro do Núcleo Docente Estruturante - NDE do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do CEST. Revisor de periódico da revista internacional Advances in Sciences and Humanities - ASH (ISSN Online: 2472-0984; ISSN Print: 2472-0941). Membro do grupo de pesquisa do programa de mestrado em Meio Ambiente da Universidade CEUMA, linha de pesquisa Planejamento e Qualidade Ambiental. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[2] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original

para visualizar o e-mail

[3] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[4] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[5] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[6] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[7] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[8] Discente do Curso Superior de Administração do Centro Universitário Santa Terezinha - CEST. E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail