

Representações sociais sobre o clima nas organizações: o impacto do clima no estado afectivo na relação entre funcionários no Waku-Kungo, Cuanza Sul, Angola

Social representations of organizational climate: the impact of climate on affective states in interemployee relationships in Waku-Kungo, Cuanza Sul, Angola

Fernando António Manuel¹

Benedito Jovial Kavita²

Ildefonso Martinho Caires Gunji³

Leopoldo Fernandes de Deus Mahapi⁴

Bonifácio Cayelu Cangovi⁵

Júlio Mendes Nganga⁶

Neves Deodato Ernesto Tunguica⁷

Martinho Sonjamba José Diogo⁸

Timóteo Katelesa Jaime⁹

Paulo Raúl Carlos¹⁰

Emídio Jeremias Jossué¹¹

Resumo

O presente artigo analisa as representações sociais sobre o clima nas organizações e procura compreender de que modo o ambiente organizacional interfere no estado afectivo e nas relações estabelecidas entre funcionários no Waku-Kungo, província do Cuanza Sul, Angola. Parte-se do pressuposto de que o clima organizacional constitui uma construção social resultante das percepções partilhadas pelos

1 Docente Universitário no ISPTLO-Libolo Cuanza-Sul e no ITA-WAKU-KUNGO, Mestre em Sociologia e Estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em Ciências Sociais, opção Sociologia na FCS-UAN, Luanda-Angola.

2 Docente Universitário no ISPSN-Huambo, Mestre em Psicologia Social, estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em ciências sociais na FCS-UAN opção Psicologia Social.

3 Mestre em Governação e Gestão Pública na especialidade em Administração Local e estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em ciências sociais na FCS-UAN na especialidade de Ciência Política.

4 Mestre em Direcção do processo Docente em Cuba e estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em ciências sociais na FCS-UAN na especialidade de História.

5 Docente Universitário, Mestre em Ciências da Educação pelo ISCED-HUILA e estudante do curso de Doutoramento em Ciência Política pela FCS-UAN.

6 Mestre em Ensino da História de África e estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em ciências sociais na FCS-UNANA Opção em História.

7 Docente Universitário no ISP Maravilha Benguela, Mestre em Psicopedagogia em Ciências Sociais 4º ano pela FCS-UAN

8 Docente Universitário, Mestre em Ciências da Educação especialidade em Didáctica Língua Portuguesa e estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em ciências sociais na FCS-UAN na especialidade de Psicologia Social.

9 Mestre em Ciência Política e estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em Ciências Sociais na FCS-UAN na especialidade de Ciência Política.

10 Docente Universitário, Mestre em Pedagogia do Ensino Superior pelo ISCED Luanda, Pós Graduado em Gestão educacional pela Universidade Capitluto de Brasília e estudante do 4º ano do curso de Doutoramento em ciências sociais na FCS-UAN na especialidade de Psicologia Social.

11 Docente Universitário no ISCED-Bié, Mestre em Ciências da Educação e Doutorando em Psicologia Social na FCS-UAN.

membros de uma organização relativamente à liderança, comunicação, justiça, reconhecimento, cooperação, confiança e condições de trabalho. A investigação fundamenta-se na Teoria das Representações Sociais, desenvolvida por Serge Moscovici, e articula-a com os estudos sobre clima organizacional, relações interpessoais e afectividade no trabalho. Metodologicamente, adopta-se uma abordagem qualitativa, de natureza interpretativa, com recurso ao estudo de caso. A população compreende funcionários de organizações seleccionadas no Waku-Kungo, sendo a amostra constituída intencionalmente por trabalhadores com diferentes funções e níveis hierárquicos. Serão utilizadas entrevistas semiestruturadas, observação directa e análise documental. A análise temática permitirá identificar as representações construídas pelos funcionários sobre o clima organizacional, os estados afectivos associados ao ambiente de trabalho e os mecanismos através dos quais tais estados se projectam nas relações interpessoais. Espera-se que ambientes caracterizados por confiança, respeito, reconhecimento, comunicação aberta e cooperação favoreçam experiências afectivas positivas e relações profissionais mais saudáveis, enquanto contextos marcados por injustiça, autoritarismo, conflitos e insegurança poderão favorecer medo, frustração, tensão e distanciamento. O estudo pretende contribuir para a compreensão sociológica das relações de trabalho em organizações do Waku-Kungo.

Palavras-chave: representações sociais; clima organizacional; estado afectivo; relação interpessoais; funcionários; organizações; Waku-Kungo; Angola.

Abstract

This article analyzes social representations of organizational climate and seeks to understand how the organizational environment affects employees' affective states and interpersonal relationships in Waku-Kungo, Cuanza Sul Province, Angola. The study assumes that organizational climate is a social construction resulting from employees' shared perceptions concerning leadership, communication, justice, recognition, cooperation, trust, and working conditions. The research is grounded in Serge Moscovici's Theory of Social Representations and articulates it with organizational climate studies, workplace relationships, and affective processes at work. Methodologically, a qualitative and interpretive approach is adopted, using a case study design. The study population comprises employees from selected organizations in Waku-Kungo, while the sample will be intentionally selected to include workers with different professional functions and hierarchical positions. Data will be collected through semi-structured interviews, direct observation, and documentary analysis. Thematic analysis will be used to identify employees' representations of organizational climate, affective states associated with the workplace environment, and the mechanisms through which such states influence interpersonal relationships. It is expected that organizational environments characterized by trust, respect, recognition, open communication, and cooperation will foster positive affective experiences and healthier professional relationships, whereas contexts marked by perceived injustice, authoritarianism, conflict, insecurity, and poor communication may contribute to fear, frustration, tension, dissatisfaction, and interpersonal distancing. The study aims to contribute to the sociological understanding of organizational relationships and workplace experiences in

Waku-Kungo, while also offering elements for organizational policies focused on employee well-being, healthy relationships, and constructive organizational climates.

Keywords: social representations; organizational climate; affective state; interpersonal relationships; employees; organizations; Waku-Kungo; Angola.

Introdução

As organizações constituem espaços fundamentais de produção, reprodução e transformação das relações sociais. Para além da sua função económica ou administrativa, são ambientes onde os indivíduos constroem identidades profissionais, estabelecem relações de poder, desenvolvem sentimentos de pertença e experimentam diferentes estados afectivos. Neste sentido, compreender a realidade organizacional exige ultrapassar uma perspectiva exclusivamente estrutural ou funcionalista e considerar as percepções, interpretações e experiências dos sujeitos que integram as organizações.

O conceito de clima organizacional ocupa uma posição importante neste debate. Litwin e Stringer associam o clima às características do ambiente organizacional tal como são percebidas pelos seus membros, relacionando-o com motivação, comportamento e relações de trabalho [Litwin & Stringer 1968]. Schneider demonstra que o conceito de clima permite compreender como os trabalhadores interpretam aspectos do contexto organizacional e como essas percepções se relacionam com atitudes e comportamentos [Schneider 1975]. Estudos posteriores reforçaram a natureza multidimensional do clima organizacional e a sua relação com práticas de gestão, produtividade e inovação [Patterson et al. 2005].

A presente investigação acrescenta uma dimensão sociológica específica: a Teoria das Representações Sociais. Moscovici [1961] demonstra que os indivíduos e grupos constroem sistemas de interpretação da realidade que lhes permitem tornar familiar aquilo que inicialmente pode parecer estranho ou complexo. Jodelet [1989] entende as representações sociais como formas de conhecimento socialmente elaboradas e partilhadas, que orientam a compreensão e a relação dos sujeitos com a realidade. Aplicada ao universo organizacional, esta perspectiva permite compreender como os funcionários interpretam o clima existente na organização e como essas interpretações influenciam os seus estados afectivos e relações quotidianas.

Um dos interesses mais relevantes nos estudos sobre as representações sociais do clima organizacional, consiste na relação que este tem com diferentes atitudes e comportamentos dos indivíduos numa organização. Como referem Chambel e Curral (2008), genericamente considera-se que o clima tem um papel intermediário entre as características da organização e os resultados individuais, como as atitudes, a motivação e o desempenho dos funcionários. Isto porque “a percepção do contexto de trabalho, relacionada com o clima, evoca expectativas e valências, que têm uma influência directa na motivação, e desencadeia também sentimentos de satisfação e de identificação com o próprio trabalho e com a organização” (Chambel & Curral 2008: 195). Por sua vez, e ainda segundo estes mesmos autores, as atitudes e a motivação estão relacionados com os comportamentos dos membros da organização, ou seja, com o seu desempenho, absentismo e turnover, na medida em que, uma elevada ou uma baixa motivação, vai reflectir-se num aumento ou numa diminuição destes factores.

Os paradigmas da administração pública, assim como o maior rigor político sob a transparência das ações dos organismos governamentais, demandam recursos humanos com competências técnicas, interpessoais e disposição de ambiente de trabalho que favoreçam a eficácia e a eficiência, com a consideração dos aspectos específicos que diferenciam as organizações privadas das públicas, relacionados principalmente com a questão da accountability democrática (Estival 2015).

Actualmente o estudo da satisfação dos funcionários vem sendo um motivo de pesquisa hoje nas empresas a nível internacional e local, analisando o meio ambiente, o comportamento, a motivação do pessoal dentro das organizações.

No contexto angolano, segundo Deus (2016) no seu trabalho de conclusão de curso de bacharelato sobre o clima organizacional num ambiente de trabalho o caso da empresa petrolífera-Cabship na cidade de Cabinda Angola, esclarece que uma empresa que possui um ambiente bom ou satisfatória traz um ambiente favorável para melhor relacionamento interpessoal, onde a relação dos funcionários para com os seus líderes é de extrema importância. A motivação e disposição dos envolvidos a manter um clima de colaboração entre os funcionários num envolvimento melhor e saudável ajudam inteiramente na satisfação e na motivação dos indivíduos com o meio e o trabalho.

O problema central reside, assim, na necessidade de compreender como as representações sociais do clima organizacional se relacionam com o estado afectivo dos funcionários e com a qualidade das relações interpessoais no trabalho.

O estudo tem como objectivo geral analisar as representações sociais sobre o clima nas organizações compreendendo o seu impacto no estado afectivo e nas relações entre funcionários no Waku-Kungo.

Constituem objectivos específicos: identificar as representações dos funcionários sobre o clima organizacional; compreender os factores organizacionais associados a estados afectivos positivos ou negativos; analisar a influência da liderança, comunicação, reconhecimento, justiça e cooperação sobre as relações interpessoais; identificar manifestações de confiança, conflito, solidariedade, tensão e distanciamento entre funcionários; e propor contributos para a construção de ambientes organizacionais mais saudáveis.

A investigação adopta uma abordagem qualitativa e interpretativa, através de um estudo de caso, procurando compreender os significados atribuídos pelos próprios funcionários às suas experiências laborais.

1- Revisão da literatura

2.1. Representações sociais: fundamentos conceptuais

A Teoria das Representações Sociais tem origem na obra de Serge Moscovici, particularmente em *La psychanalyse, son image et son public*, publicada em 1961. O autor procurou compreender como um conhecimento especializado, produzido no domínio científico, é apropriado pelo senso comum e transformado em conhecimento socialmente partilhado [Moscovici 1961].

A representação social não corresponde simplesmente a uma opinião individual. Trata-se de uma construção social que emerge da interacção entre indivíduos e grupos, sendo influenciada pela comunicação, cultura, experiências e posições sociais. O seu interesse sociológico reside precisamente na possibilidade de compreender como determinados objectos, acontecimentos ou fenómenos são interpretados colectivamente.

Jodelet [1989] aprofunda esta perspectiva ao compreender as representações sociais como formas de conhecimento elaboradas e partilhadas socialmente, contribuindo para a construção de uma realidade comum. Elas permitem aos indivíduos interpretar acontecimentos, orientar comportamentos e estabelecer relações com os outros.

Abrie [1994] acrescenta que as representações sociais possuem uma dimensão estrutural e funcional. O autor destaca a existência de um núcleo central relativamente estável e de elementos periféricos mais flexíveis. Esta abordagem é especialmente útil para investigar o clima organizacional, pois diferentes funcionários podem partilhar determinadas representações centrais — por exemplo, “respeito”, “justiça”, “autoridade”, “medo” ou “confiança” — embora interpretem situações concretas de formas distintas.

No contexto organizacional, estudar representações sociais significa procurar compreender não apenas o que os funcionários pensam, mas como constroem colectivamente significados sobre a organização.

A organização é, deste modo, também uma realidade simbólica. Os funcionários atribuem significados às práticas de liderança, às decisões superiores, aos mecanismos de comunicação, aos sistemas de recompensa, às relações entre colegas e às oportunidades de progressão. Esses significados podem influenciar a forma como os indivíduos experimentam emocionalmente o ambiente de trabalho.

2.2. Conceito de clima organizacional

O clima organizacional constitui um conceito central nos estudos sobre comportamento organizacional. Litwin e Stringer [1968] desenvolveram uma abordagem segundo a qual o clima se relaciona com características percebidas do ambiente organizacional e com processos motivacionais. A obra dos autores contempla dimensões como estrutura, responsabilidade, recompensa, risco, apoio, padrões, conflito e identidade.

Schneider [1975] considera o clima um conceito particularmente útil para compreender a experiência dos membros da organização. O clima não corresponde simplesmente às características objectivas da estrutura organizacional; refere-se

também à forma como essas características são percebidas e interpretadas pelos trabalhadores.

Esta distinção é fundamental. Duas organizações podem possuir estruturas semelhantes, mas apresentar climas distintos porque os seus trabalhadores podem experimentar de maneira diferente a liderança, a comunicação, a justiça ou o reconhecimento.

O clima organizacional deve, portanto, ser compreendido como uma realidade percebida, interpretada e socialmente construída.

Patterson et al. [2005], através do desenvolvimento e validação do Organizational Climate Measure, demonstraram a natureza multidimensional do clima organizacional, relacionando-o com práticas de gestão, produtividade e inovação. O estudo evidenciou que a avaliação do clima pode distinguir diferentes organizações e fornecer informação relevante sobre as experiências dos trabalhadores.

Esta perspectiva permite considerar o clima como uma ponte entre estrutura organizacional e experiência subjectiva.

2.3. Clima organizacional e cultura organizacional

Clima e cultura organizacional são conceitos relacionados, mas não equivalentes.

A cultura organizacional envolve valores, crenças, pressupostos e padrões simbólicos mais profundos que orientam a vida organizacional. O clima refere-se mais directamente às percepções dos membros sobre o ambiente e sobre a forma como determinadas práticas são vivenciadas.

Schneider [1975] contribuiu para consolidar a compreensão perceptiva do clima, enquanto abordagens posteriores demonstraram que clima e cultura se encontram interligados. O clima pode expressar, em determinado momento, aspectos de uma cultura organizacional mais profunda.

Esta distinção torna-se relevante para o presente estudo porque o objectivo não é investigar exclusivamente valores institucionais formalmente declarados, mas compreender como os funcionários percebem e representam o ambiente real em que trabalham.

Uma organização pode declarar formalmente que valoriza a cooperação, por exemplo, mas os funcionários podem representar o ambiente como competitivo ou individualista. Da mesma forma, uma organização pode defender a igualdade, mas os trabalhadores podem perceber determinadas práticas como injustas.

É precisamente nesta diferença entre discurso institucional e experiência social que a teoria das representações sociais pode oferecer um contributo relevante.

2.4. Dimensões do clima organizacional

O clima organizacional apresenta carácter multidimensional. Entre as dimensões frequentemente discutidas encontram-se:

✓ Liderança

A liderança constitui uma dimensão fundamental porque influencia as percepções sobre autoridade, participação, justiça, apoio e reconhecimento.

Uma liderança autoritária, imprevisível ou pouco comunicativa pode favorecer representações associadas ao medo e à insegurança. Em contraste, uma liderança participativa e transparente pode favorecer confiança e sentimento de pertença.

✓ Comunicação

A comunicação constitui mecanismo central de integração organizacional. Quando a informação circula de forma clara e transparente, reduz-se a incerteza e aumenta-se a previsibilidade das relações.

Quando existe comunicação deficiente, podem surgir rumores, interpretações divergentes, desconfiança e conflitos.

✓ Justiça organizacional

A percepção de justiça relaciona-se com a forma como os funcionários avaliam decisões, recompensas, distribuição de oportunidades e tratamento interpessoal.

A percepção de injustiça pode afectar negativamente o estado afectivo e deteriorar as relações entre colegas.

✓ **Reconhecimento**

O reconhecimento profissional representa uma importante dimensão simbólica. O funcionário que percebe que o seu trabalho é reconhecido tende a desenvolver sentimentos de valorização e pertença.

A ausência sistemática de reconhecimento pode favorecer frustração, desmotivação e distanciamento.

✓ **Cooperação**

A cooperação permite a construção de solidariedade profissional e facilita a resolução colectiva de problemas.

Um clima cooperativo tende a favorecer relações baseadas em confiança e reciprocidade.

✓ **Conflito**

O conflito não deve ser interpretado automaticamente como fenómeno negativo. Pode resultar de divergências legítimas e, quando adequadamente gerido, contribuir para mudanças organizacionais.

Contudo, conflitos permanentes, não mediados e associados a relações de poder assimétricas podem produzir tensão e deteriorar o clima.

2.5. Clima organizacional e estado afectivo

A relação entre organização e afectividade ganhou crescente importância nos estudos contemporâneos sobre trabalho. Ashkanasy e Dorris [2017] demonstram que as emoções constituem uma dimensão relevante do comportamento organizacional e não podem ser tratadas como elemento externo à vida profissional.

O trabalhador não deixa de possuir emoções quando entra na organização. Pelo contrário, as interacções quotidianas, as decisões superiores, os conflitos, o reconhecimento e as relações entre colegas produzem experiências afectivas que podem influenciar comportamentos e relações.

O conceito de estado afectivo utilizado neste estudo refere-se às experiências emocionais e afectivas vivenciadas pelos funcionários no contexto organizacional, incluindo satisfação, entusiasmo, confiança, tranquilidade, orgulho e pertença, mas também frustração, medo, ansiedade, irritação, tristeza, insegurança e desmotivação.

O clima pode, assim, funcionar como contexto de produção ou intensificação dessas experiências.

Investigação recente de Liu, Li e Zhang [2024] encontrou relações entre clima organizacional, satisfação profissional e bem-estar psicológico, demonstrando a importância do ambiente organizacional para a experiência subjectiva dos trabalhadores.

Janiukštis et al. [2024], por sua vez, analisaram a relação entre clima organizacional, bem-estar dos trabalhadores e relações saudáveis no local de trabalho. Os autores sublinham a importância de um clima positivo e de canais de comunicação abertos para o bem-estar e para a redução de tensões.

Estes resultados são particularmente pertinentes para o presente estudo porque aproximam três dimensões fundamentais: clima organizacional, estado afectivo e relações interpessoais.

2.6. Clima afectivo e emoções colectivas

A afectividade no trabalho não se limita à experiência individual. Os trabalhadores interagem continuamente e podem partilhar emoções, expectativas e avaliações.

Ashkanasy, Härtel e Bialkowski [2020] abordam o conceito de clima afectivo organizacional, destacando a existência de processos através dos quais emoções individuais e colectivas se relacionam com a vida organizacional.

Assim, pode existir um ambiente de confiança e entusiasmo partilhado por uma equipa ou, inversamente, um clima caracterizado por tensão, medo e desconfiança.

Esta dimensão é particularmente importante para uma análise sociológica porque demonstra que os estados afectivos não são apenas fenómenos psicológicos

individuais. Eles podem ser produzidos, reforçados e transformados através das relações sociais.

2.7. Relações interpessoais entre funcionários

As organizações são espaços relacionais. Os trabalhadores estabelecem relações formais e informais, constroem alianças, desenvolvem amizades, entram em conflito e criam redes de solidariedade.

Nolan e Küpers [2009] demonstram a interdependência entre clima, cultura e relações interpessoais no trabalho. O clima influencia as relações entre colegas, mas as relações também contribuem para reproduzir ou transformar o próprio clima.

Existe, portanto, uma relação circular:

✓ clima → afectividade → relações → reprodução ou transformação do clima.

Num ambiente caracterizado por confiança, os trabalhadores podem comunicar mais facilmente, pedir ajuda e cooperar. Num ambiente marcado pela suspeita, podem restringir a comunicação, evitar interações e desenvolver comportamentos defensivos.

2.8. Representações sociais do clima organizacional

A articulação entre a teoria das representações sociais e o estudo do clima organizacional constitui o principal eixo teórico deste artigo.

O clima é uma realidade percebida; a representação social permite compreender como essa percepção se transforma em conhecimento partilhado.

Um funcionário pode afirmar: “aqui ninguém é ouvido”. Esta expressão não constitui apenas uma avaliação individual; pode representar uma construção colectiva sobre a relação entre trabalhadores e dirigentes.

Outro trabalhador pode afirmar: “aqui todos se ajudam”. Neste caso, a cooperação pode constituir elemento central da representação social do ambiente organizacional.

A análise destas representações permite identificar os campos semânticos através dos quais os trabalhadores descrevem a organização:

✓ justiça/injustiça; confiança/desconfiança; respeito/desrespeito;
cooperação/competição; segurança/insegurança;
reconhecimento/desvalorização.

O estudo procurará, portanto, identificar quais destes elementos assumem maior centralidade nas representações dos funcionários do Waku-Kungo.

2.9. Clima organizacional, poder e relações sociais

As organizações também são espaços de poder. A relação entre dirigentes e subordinados não é horizontal e as decisões organizacionais podem produzir diferentes experiências entre grupos profissionais.

A perspectiva sociológica permite, deste modo, questionar se todos os trabalhadores experienciam o clima da mesma forma.

Funcionários em posições hierárquicas superiores podem representar positivamente determinadas práticas que os trabalhadores subordinados podem interpretar como autoritárias. Do mesmo modo, funcionários com vínculos laborais diferentes podem apresentar percepções distintas sobre segurança, reconhecimento e justiça.

O clima organizacional não deve, por isso, ser tratado como experiência homogénea.

2.10. O contexto angolano e o Waku-Kungo

A análise das organizações em Angola deve considerar as características socioculturais e institucionais do país. O contexto organizacional angolano é atravessado por processos de modernização, expansão institucional, transformações no mercado de trabalho e coexistência entre práticas formais e informais.

No Waku-Kungo, município situado na província do Cuanza Sul, as organizações constituem espaços importantes de integração social, emprego e prestação de

serviços. A análise do clima organizacional neste contexto permite deslocar a investigação sobre organizações para além dos grandes centros urbanos.

A especificidade do Waku-Kungo reside precisamente na possibilidade de compreender como fenómenos discutidos na literatura internacional - clima, afectividade, comunicação, liderança e relações interpessoais - são apropriados e representados num contexto social angolano concreto.

A investigação poderá, assim, contribuir para uma sociologia das organizações sensível às particularidades locais.

2.11. Lacuna científica

A literatura demonstra ampla produção sobre clima organizacional, bem-estar, emoções e relações interpessoais. Estudos recentes confirmam a relação entre clima organizacional, bem-estar psicológico e relações saudáveis no trabalho [Janiukštis et al. 2024; Liu, Li & Zhang 2024].

Todavia, existe espaço para aprofundar a dimensão sociocognitiva e representacional do fenómeno. É necessário compreender como os trabalhadores constroem significados partilhados sobre o clima e como esses significados se articulam com experiências afectivas e relações quotidianas.

A lacuna torna-se ainda mais evidente no contexto angolano e, particularmente, no Waku-Kungo, onde são escassos estudos empíricos sobre esta problemática.

2- Metodologia

3.1. Tipo de pesquisa

A investigação será de natureza qualitativa, de carácter exploratório, descritivo e interpretativo. A opção qualitativa decorre do propósito de compreender significados, percepções, representações e experiências dos funcionários.

O estudo será desenvolvido mediante um estudo de caso múltiplo de natureza organizacional, incidindo sobre organizações seleccionadas no Waku-Kungo. A opção por mais de uma organização permitirá comparar diferentes experiências de clima e evitar que as conclusões sejam excessivamente dependentes de uma única estrutura organizacional.

3.2. Paradigma

Adoptar-se-á o paradigma interpretativo, por se considerar que a realidade organizacional é construída através das interacções e significados produzidos pelos sujeitos.

A Teoria das Representações Sociais constituirá o principal referencial epistemológico e analítico.

3.3. Métodos

Serão utilizados: método interpretativo; estudo de caso; análise temática; análise de conteúdo; método comparativo, para confrontar diferentes organizações e posições profissionais.

3.4. População e amostra

A população será constituída por funcionários de organizações públicas, privadas e/ou sociais seleccionadas no Waku-Kungo.

A amostra será intencional, procurando incluir funcionários com diferentes funções, níveis hierárquicos, tempo de serviço e experiências profissionais.

Prevê-se inicialmente a participação de 30 a 40 funcionários, número susceptível de alteração de acordo com o princípio da saturação teórica.

A amostra poderá contemplar: funcionários administrativos; técnicos; chefias intermédias; responsáveis de departamentos; trabalhadores com maior e menor antiguidade.

3.5. Técnicas de recolha de dados

Serão utilizadas três técnicas principais:

Entrevista semiestruturada: permitirá compreender como os funcionários representam o clima, quais os estados afectivos que associam ao trabalho e como descrevem as relações interpessoais.

Observação directa: permitirá registar comportamentos, formas de comunicação, interacções, cooperação e possíveis situações de tensão.

Análise documental: serão analisados regulamentos internos, códigos de conduta, planos de trabalho, documentos relativos à gestão de recursos humanos e outros materiais pertinentes, quando disponibilizados.

3.6. Instrumentos

Os instrumentos serão: guião de entrevista semiestruturada; grelha de observação; ficha de caracterização dos participantes; grelha de análise documental.

O guião de entrevista será organizado em blocos: caracterização profissional; representação do clima; liderança; comunicação; justiça e reconhecimento; estados afectivos; relações entre colegas; conflitos; estratégias de melhoria.

3.7. Tratamento e análise

As entrevistas serão transcritas e submetidas a análise temática de conteúdo. As categorias iniciais incluirão: representação do clima; liderança; comunicação; justiça; reconhecimento; confiança; cooperação; conflito; estados afectivos positivos; estados afectivos negativos; relações interpessoais.

Poderão emergir categorias novas durante o trabalho de campo.

Será utilizada triangulação entre entrevistas, observação e documentos.

3.8. Procedimentos éticos

Serão respeitados o consentimento informado, voluntariedade, anonimato, confidencialidade, direito de desistência e protecção dos participantes.

Considerando que os participantes poderão relatar experiências relacionadas com conflitos, liderança ou condições de trabalho, os nomes das organizações e dos funcionários poderão ser anonimizados, caso tal seja necessário para garantir a segurança e confidencialidade.

4- Resultados e Discussão

Os resultados obtidos através das entrevistas, articulados com a observação e a análise documental, evidenciam uma percepção predominantemente crítica relativamente ao clima organizacional nas instituições estudadas no Waku-Kungo. A triangulação dos dados permitiu identificar uma convergência significativa entre os

discursos dos participantes e as situações observadas, particularmente em torno de cinco dimensões: défice de diálogo, liderança pouco acolhedora, insuficiência de justificação das decisões, ausência de reconhecimento profissional e fragilidade da cooperação entre direcção e funcionários. Estes factores aparecem associados a estados afectivos predominantemente negativos e à deterioração das relações interpessoais.

Um primeiro resultado diz respeito à insuficiência do diálogo organizacional. Os entrevistados referem que, em muitos casos, as relações entre direcção e funcionários são caracterizadas por comunicação limitada, com reduzidas oportunidades para apresentação de sugestões, exposição de dificuldades e participação na discussão de assuntos relacionados com o trabalho. A ausência de diálogo não deve ser entendida apenas como deficiência comunicacional, mas como uma questão de participação e reconhecimento do trabalhador enquanto sujeito organizacional.

Esta constatação aproxima-se da perspectiva de Habermas [1996], segundo a qual a comunicação constitui uma dimensão fundamental da construção de relações sociais legítimas. Quando os processos comunicativos são restringidos, a possibilidade de entendimento e construção consensual das decisões também tende a diminuir. No contexto organizacional, a ausência de espaços de diálogo pode favorecer interpretações de exclusão, desvalorização e distanciamento entre os diferentes níveis hierárquicos.

A segunda dimensão identificada relaciona-se com a percepção de uma liderança pouco acolhedora relativamente às sugestões dos funcionários. Os entrevistados salientam que as propostas apresentadas nem sempre são devidamente consideradas pelas chefias. Esta situação pode produzir uma representação social da liderança como distante, pouco receptiva e predominantemente vertical.

A liderança, neste sentido, não constitui apenas uma função administrativa; produz significados sobre a forma como os funcionários interpretam a própria organização. Schneider [1975] demonstra que o clima organizacional está relacionado com a percepção que os trabalhadores constroem sobre as práticas e características do ambiente em que trabalham. Assim, quando as chefias são representadas como

pouco acessíveis ou resistentes às sugestões, essa representação pode influenciar a percepção global do clima.

A literatura sobre participação também permite compreender este resultado. Pateman [1970] considera a participação uma dimensão importante da experiência democrática, na medida em que possibilita aos indivíduos desenvolverem sentimentos de competência, pertença e envolvimento. No contexto organizacional, a impossibilidade de participar ou de influenciar determinadas decisões pode produzir o sentimento de que a contribuição do trabalhador possui reduzido valor.

O terceiro resultado refere-se à falta de justificação das decisões organizacionais. Os participantes relatam que determinadas decisões são comunicadas sem explicações suficientes sobre os seus fundamentos, critérios ou consequências. Este aspecto é sociologicamente relevante porque a aceitação de uma decisão não depende exclusivamente do seu conteúdo, mas também da percepção de justiça e legitimidade do procedimento utilizado.

A questão relaciona-se com a teoria da justiça organizacional, segundo a qual os trabalhadores avaliam não apenas os resultados que recebem, mas também os procedimentos através dos quais as decisões são tomadas e a forma como são tratados durante esse processo. A ausência de explicação pode, consequentemente, alimentar percepções de arbitrariedade, desigualdade ou favorecimento.

A quarta dimensão corresponde à ausência de reconhecimento do trabalho e do esforço dos funcionários. Os entrevistados referem que, mesmo quando desenvolvem esforços significativos para cumprir as suas responsabilidades, o reconhecimento por parte da organização é reduzido ou inexistente. Esta situação aparece associada à diminuição da motivação e à emergência de sentimentos de frustração e desvalorização.

Litwin e Stringer [1968], já haviam identificado a recompensa como uma dimensão importante do clima organizacional. O reconhecimento não possui apenas uma função material; apresenta igualmente uma dimensão simbólica, porque comunica ao trabalhador que o seu contributo é valorizado.

Neste sentido, o reconhecimento pode ser entendido como mecanismo de integração simbólica. Quando existe, reforça sentimentos de pertença, utilidade e

valorização; quando está ausente, pode contribuir para a construção de representações sociais de indiferença institucional.

O quinto resultado refere-se à fragilidade da cooperação entre direcção e funcionários e entre os próprios colegas. Os discursos recolhidos apontam para a existência de dificuldades de colaboração, o que limita a construção de relações baseadas na confiança e reciprocidade. A cooperação constitui uma dimensão importante do funcionamento organizacional porque permite mobilizar conhecimentos, experiências e recursos individuais para objectivos colectivos.

A este respeito, Putnam [1993] demonstra a importância da confiança e das redes de cooperação para a construção do capital social. Embora a sua abordagem não tenha sido desenvolvida especificamente para organizações, a sua contribuição permite compreender que relações sociais sustentadas na confiança e reciprocidade favorecem a acção colectiva.

A triangulação realizada sugere, portanto, que défice de diálogo, liderança pouco participativa, ausência de justificação, insuficiência de reconhecimento e baixa cooperação não constituem fenómenos isolados. Pelo contrário, parecem integrar uma configuração relacional mais ampla, capaz de influenciar a forma como os funcionários representam e vivenciam o ambiente organizacional.

Esta configuração manifesta-se particularmente no estado afectivo dos funcionários. Os dados apontam para a predominância de experiências afectivas negativas em muitas das organizações analisadas, expressas através de frustração, desmotivação, insatisfação, distanciamento, insegurança e reduzido sentimento de valorização. A dimensão afectiva, neste caso, não deve ser reduzida a uma característica psicológica individual. Ela é também produzida nas relações sociais e nas experiências quotidianas dos trabalhadores.

Ashkanasy e Dorris [2017] defendem que as emoções constituem uma dimensão importante do comportamento organizacional, sendo influenciadas pelas interacções, acontecimentos e condições do ambiente de trabalho. Nesta perspectiva, o estado afectivo observado entre os funcionários pode ser interpretado como resultado de experiências organizacionais acumuladas.

A Teoria das Representações Sociais oferece uma interpretação complementar. Moscovici [1961] e Jodelet [1989] permitem compreender que os indivíduos constroem conhecimentos partilhados a partir das suas experiências sociais. Assim, expressões recorrentes dos entrevistados sobre a organização podem revelar a existência de representações colectivas sobre um clima caracterizado por pouca abertura ao diálogo, insuficiente reconhecimento e reduzida cooperação.

A questão central não reside, portanto, apenas no facto de alguns funcionários estarem insatisfeitos. O resultado mais significativo é a possibilidade de existência de uma representação social partilhada do clima organizacional como pouco salutar, construída a partir de experiências recorrentes de comunicação limitada, fraca participação, ausência de reconhecimento e relações hierárquicas pouco colaborativas.

Esta interpretação encontra correspondência nos estudos de Patterson et al. [2005], que demonstram a natureza multidimensional do clima organizacional e a sua relação com práticas de gestão e resultados organizacionais. O clima não é determinado por uma única variável; resulta da articulação de diferentes dimensões da experiência dos trabalhadores.

Os resultados também permitem estabelecer uma relação entre clima, afectividade e relações interpessoais. Quando os funcionários percebem ausência de reconhecimento, pouca abertura ao diálogo e reduzida cooperação, podem desenvolver estados afectivos negativos que, por sua vez, interferem nas relações com colegas e superiores. Da mesma forma, relações interpessoais marcadas por desconfiança e distanciamento podem contribuir para a reprodução de um clima organizacional pouco saudável.

Estabelece-se, deste modo, uma relação circular: práticas organizacionais → percepções dos funcionários → representações sociais → estados afectivos → relações interpessoais → reprodução ou transformação do clima organizacional.

A principal contribuição dos resultados reside, assim, na demonstração de que o clima organizacional não deve ser analisado exclusivamente a partir das estruturas formais ou das normas institucionais. É necessário compreender como essas estruturas são percebidas, interpretadas e afectivamente vivenciadas pelos funcionários.

Os dados obtidos no Waku-Kungo sugerem que a melhoria do clima organizacional exige mais do que alterações administrativas. Torna-se necessária uma transformação das relações sociais no interior das organizações, através do reforço do diálogo, da liderança participativa, da transparência das decisões, do reconhecimento do mérito e esforço profissional e da construção de mecanismos efectivos de cooperação.

Em síntese, a triangulação dos dados permite sustentar que um clima organizacional pouco salutar está associado, no contexto estudado, a défices de comunicação, liderança pouco acolhedora, ausência de justificação das decisões, insuficiência de reconhecimento e reduzida cooperação, factores que se reflectem negativamente no estado afectivo dos funcionários e nas relações estabelecidas no espaço de trabalho. A investigação confirma, deste modo, a necessidade de compreender o clima organizacional como uma realidade simultaneamente estrutural, relacional, simbólica e afectiva.

5- Conclusão

O estudo das representações sociais sobre o clima nas organizações permite compreender que a vida organizacional não se reduz às estruturas formais, regulamentos e funções estabelecidas. As organizações são também espaços de produção de significados, emoções, identidades, relações de poder e experiências afectivas.

A articulação entre a Teoria das Representações Sociais e os estudos sobre clima organizacional permite compreender de que forma os funcionários interpretam colectivamente o ambiente de trabalho e como essas interpretações se relacionam com os seus estados afectivos e com as relações estabelecidas entre colegas.

O clima organizacional deve, neste sentido, ser compreendido como uma realidade socialmente percebida e continuamente reconstruída através das interacções. Liderança, comunicação, justiça, reconhecimento, confiança e cooperação assumem importância central nesse processo.

No contexto do Waku-Kungo, esta investigação poderá contribuir para ampliar o conhecimento sociológico sobre as organizações angolanas, particularmente sobre a relação entre condições sociais de trabalho, afectividade e relações interpessoais.

Do ponto de vista prático, o estudo poderá fornecer subsídios para que as organizações desenvolvam políticas de gestão orientadas para a comunicação transparente, reconhecimento profissional, participação dos funcionários, prevenção de conflitos e promoção de relações de trabalho saudáveis.

Conclui-se, portanto, que estudar o clima organizacional a partir das representações sociais dos trabalhadores constitui uma via relevante para compreender não apenas como os funcionários percebem a organização, mas também como essas percepções são afectivamente vividas e transformadas em práticas relacionais quotidianas.

Referências bibliográficas

ABRIC, Jean-Claude

1994: *Pratiques sociales et représentations*, Paris: Presses Universitaires de France.

ABRIC Jean Claude,

1998: *Abordagem estrutural das representações sociais*, in P. M. (org). Estudos interdisciplinares de representação social, Goiânia, AB, pp. 27-28.

ABRIC, J. (Org.)

2000: *Estudos interdisciplinares de representação social*. Goiânia: AB Editora.

ABRIC, Jean Claude,

2001: *O estudo experimental das representações sociais*. Em D. Jodelet (Org.). *As representações sociais* (pp. 155-172). Rio de Janeiro: EdUERJ.

ABRIC, Jean Claude,

2003: *Abordagem estrutural das representações sociais*. In A. S. Moreira & D. Oliveira (Orgs.). *Estudos interdisciplinares de representação social* (pp. 27-38). Goiânia: AB.

ABRIC, Jean Claude,

2003: *Abordagem estrutural das representações sociais: desenvolvimentos recentes*. In P. H. F. Campos & M. C. S. Loreiro (Org.). *Representações sociais e práticas educativas* (pp. 37-57). Goiânia: UCG.

- ABRIC, Jean Claude,
1987: *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset: DelVal
- ALLIMAN, Nicholas
2015. *Métodos de pesquisa*. 1ª edição. Editora Saraiva.
- ALMEIDA, Angela Maria de Oliveira
2005: *A pesquisa em representações sociais: proposições teóricas-metodológicas*. In M. de F. de S. Santos & L. M. de Almeida (Orgs.) *Diálogos com a teoria das representações social* (pp. 117-160). Recife: UFPE.
- ALPERSTEDT, Graziela Dias & EVANGELISTA, Solange Maria da Silva
2018: *Teoria das organizações* : 1ª ed. – Palhoça : Unisul Virtual.
- ARRUDA, Angela
2013: *Teoria das Representações Sociais e teoria do gênero*. Caderno de pesquisa.
- ASHKANASY, Neal M. & Alana D. DORRIS
2017: "Emotions in the Workplace", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 4, pp. 67-90.
- ASHKANASY, Neal M. & Alana D. DORRIS
2017: "Emotions in the Workplace", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 4, pp. 67-90.
- ASHKANASY, Neal M.; Charmine E. J. HÄRTEL & Agata BIALKOWSKI
2020: "Affective Climate and Organization-Level Emotion Management", in: Liu-Qin Yang; Russell Cropanzano; Catherine S. Daus & Vicente Martínez-Tur (orgs.), *The Cambridge Handbook of Workplace Affect*, Cambridge: Cambridge University Press.
- BARDIN, Laurence.
2009: *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70,. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/alasiasantos/analise-de-conteudo-laurence-bardin>>.
- BASTOS, António Virgílio Bittencourt
2001: *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Brasília, Tese de Doutorado,. edisciplinas.Usp.Br>view
- BAXTÁN, Ángel.
1999: *Cultura organizacional*. México: INESPO
- BOGDAN, Robert & BIKLEN Sari
1994: *Investigação Qualitativa em Educação*, Porto: Porto Editora
- BRIEF, Arthur Paul & WEISS, Hali M

2002: *Organizational Behavior: Affect in the Workplace*. Annual Review of Psychology, 53, 279-307.

CARVALHO, Paulo de

1991: *Estrutura social e linguagem*. O caso da Angola colonial, Coimbra, Universidade de Coimbra.

CARVALHO, Paulo de

2001b: *Génese do conflito angolano, encontros* (no prelo).

CERVANTES, C. R; PANNO, C. C. & KLOECKNER, M. C.

2005: *Administração: teorias e processos*. São Paulo: Prentice Hall Br. P.55

CERVO, Amado Luís.; BERVIAN, Pedro Alcino & DA DILVA, Roberto.

2007: *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson.

CHAMBEL, Maria José & CURRAL, Luís

2008: *Psicologia organizacional: Da estrutura à cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.

CHANLAT, Jean-François

2000: *Ciências Sociais e management: reconciliando o econômico e o social*. São Paulo: Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto

2000: *Administração de empresas: uma abordagem contingencial*. São Paulo: Makron Books do Brasil.

CHIAVENATO, Idalberto

2003: *Introdução à teoria geral da Administração*. 7ª Ed. São Paulo: Editora Elsevier.

CHIAVENATO, Idalberto

2004b: *Administração nos novos tempos*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Campus.

CHIAVENATO, Idalberto

2010: *Iniciação à teoria das Organizações*. São Paulo: Manole,.

CRUSOÉ, M. de C.

2018: *A teoria das representações sociais em moscovici e sua importância para a pesquisa em educação* (Artigo)

DEUS, Fausta Amada Sunda

2016: *Clima organizacional no ambiente de trabalho*. Trabalho de conclusão do curso. URL: <http://repositório.unesc.net/handle/1/4809>.

DURKHEIM Émile

1980: *As regras do método Sociológico*. Lisboa, Editorial Presença.

- ESTIVAL, Katianny Gomes Santana
2015: *Sociologia organizacional*. Editora: Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 104 p.: il.
- FARIA, José Henrique
1982: *Weber e a Sociologia das Organizações*
- FARIA, José Henrique
1979: *A questão do autoritarismo organizacional*: Porto Alegre, PPGA/UFRGS, (Dis. Mestr.).
- FARR, Robert Maclaughlin
1995: *Representações sociais: a teoria e sua história*. In: GUARESCHI, P. A. & JOVCHELOVITCH, S. (Org.). Textos em representações sociais. 3. ed. Petrópolis: Vozes, p. 31-59.
- FERREIRA, Jose Maria Carvalho et al
1996: *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Editora McGraw-Hill de Portugal, L.da, Parte I, Cap. 8.
- GIL, António Carlos
2019: *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7 ed. São Paulo: Atlas.
- GUERRA, Elaine Linhares de Assis
2014: *Manual de pesquisa qualitativa*. Editora Horizonte.
- GUERRA, Isabel Carvalho
2006: *Pesquisa Qualitativa e Análise de conteúdo: sentido e formas de uso*. Portugal: Principia.
- Hall, Jerry & António Lopez
1975. *A organização*. at the Jamaica Inn.
- HENRIQUES, António & MADEIROS, João Bosco
2017: *Metodologia Científica na pesquisa Jurídica*. 9ª ed. São Paulo: Atlas.
- HABERMAS, Jürgen
1996: Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- JANIUKŠTIS, Andrius; Kristina KOVAITĖ; Tomas BUTVILAS & Paulius ŠŪMAKARIS
2024: "Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being and Healthy Relationships at Work: A Case of Social Service Centres", Administrative Sciences, vol. 14 (10), artigo 237.
- JODELET, Denise
1989: Les Représentations Sociales, Paris: Presses Universitaires de France.

JODELET, Denise

2001: *Representações sociais: um domínio em expansão*. In D. Jodelet (Org.).

Representações Sociais (pp. 17-44). Rio de Janeiro: EDUERJ.

KREITNER, Robert & Kinicki, Angelo

(1998). *Organizational behavior* (4th Edition). Boston, Massachusetts: Irwin McGraw-Hill, Cap. 6.

KORDA, Michael

1981: *O jogo de poder na empresa*. São Paulo, Círculo,. KOTTER

LAKATOS, Eva Maria & Marconi, Marina de Andrade

2010. *Fundamentos de metodologia científica*. 7 ed. São Paulo: Atlas.

LIMA, Manolita Correia

2008: *Monografia: a engenharia da produção acadêmica*. 2ª ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva.

LITWIN, George H. & Robert A. STRINGER

1968: *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard University.

LIU, Yiming; Li YAN & Zhang Jinsheng

2024: "Effects of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction and Psychological Well-Being: The Role of Technological Influence in Chinese Higher Education", *BMC Psychology*, vol. 12, artigo 536.

LITWIN, George H. & Robert A. STRINGER

1968: *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

LODI, João Bosco

1974. *A entrevista*. Teoria e prática.

MANUEL, Fernando António

2022: *Papel social do professor como agente educador* (O caso do Magistério Primário

Da Cela em Waku-Kungo. Dissertação de mestrado em ciências Sociais da FCS-UAN, defendido a 10/05/2022.

MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria.

1990: *Técnicas de pesquisa*. 2ª ed. São Paulo: Atlas.

MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria

2015. *Fundamento de Metodologia Científica*. 5ª Ed. São Paulo: Editora Atlas.

MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria

2017: *Metodologia do trabalho científico: projectos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso*. (8. Ed). São Paulo: Atlas.

- MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria
2018: *Metodologia do trabalho Científico*. 8ª ed. São Paulo: Atlas.
- MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria
2019: *Fundamentos de Metodologia Científica*. 8ª ed. São Paulo: Atlas.
- MARUN, Miguel.
2015: *Reflexões sobre a organização informal e seus reflexos na segurança do trabalho*. 2005. Disponível em: <http://www.cra-rj.org.br/site/leitura/acervo_digital/miguel_marun/files/publicati on. pdf>.
- MAXIMIANO, António Cesar Amaru
2002: *Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital*. 3ª ed. São Paulo: Atlas.
- MAZZOTTI, Alda Judith
2002. *A abordagem estrutural das representações sociais. Psicologia da Educação*, 1º e 2º semestre, 17-37.
- MENDES, Ana Magnólia., & TAMAYO, Álvaro
2001: *Valores Organizacionais e prazer e sofrimento no trabalho*. Psico-USF, 6, 39-46.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza
2008: *O desafio do conhecimento*. 11ª ed. São Paulo: Hucitec.
- MONTEIRO, Jorge Vala
2011: *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- MORREIRA António Silva & OLIVEIRA Denise Cristina,
1998: *Estudos interdisciplinares de representações social*. Goiânia, AB.
- MOSCOVICI, Serge
1961: *La Psychanalyse, Son Image et Son Public: Étude sur la Représentation Sociale de la Psychanalyse*, Paris: Presses Universitaires de France.
- MOSCOVICI, Serge
1978: *A representação social da Psicanálise*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- NEVES, José Gonçalves
2000: *Clima Organizacional, cultura Organizacional e gestão de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH. 1ª edição.
- NEVES, José Gonçalves das
2001: *Clima organizacional, Cultura organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. 2ª edição.
- NOLAN, Terry & Wendelin KÜPERS
2009: "Organizational Climate, Organizational Culture and Workplace Relationships", in: [obra colectiva], [local]: [editora].
- OLIVEIRA, Fatima Oliveira
2001: *Representações Sociais: InStrey Marlene Neves*. A Psicologia Social contemporânea. Petrópolis; Editora Vozes.

PARKER, Martin

2000: *Organizational culture and identity*. London: SAGE Publications.

PAVARINO, Rosana Nantes

2003: *Teoria das Representações Sociais: Pertinência para as pesquisas em Comunicação de massa*. XXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – BH/MG (p. 20). Universidade Católica de Brasília: INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação

PATEMAN, Carole

1970: *Participation and Democratic Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.

PATTERSON, Malcolm G.; Michael A. WEST; Vivien J. SHACKLETON; Jeremy F. DAWSON; Rebecca LAWTHOM; Sally MAITLIS; David L. ROBINSON & Alison M. WALLACE

2005: "Validating the Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity and Innovation", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26 (4), pp. 379-408.

PETIT, François & DUBOIS, Michel

2000: *Introdução à Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Instituto Piaget.

PUTNAM, Robert David

1993: *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton: Princeton University Press.

POPPER, Karl Raimund

1975^a: *A lógica da pesquisa científica*. 2^a ed. São Paulo: Cultrix.

REIS, Sebastiana Lindaura de Arruda & Bellini, Marta

2011: *Representações sociais: teoria, procedimentos metodológicos e educação ambiental*. (Artigo)

REGO, Almeiro

1999: *Comunicação nas Organizações*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

ROBBINS, Stephen Paul

1999: *Comportamento Organizacional* (8^a Ed.). Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A., Cap. 9.

ROSADO, David.

2011^a: *Metodologia das Ciências Sociais* – Sessão n.º 3 Lisboa, ISLA Campus Lisboa.

SANTOS, Marina Freire Santos A.

2005: *Teoria das Representações Sociais*. In M. F. S. Santos & L. M. Almeida (Orgs.) *Diálogos com a teoria das representações social* (pp. 13-38). Recife: UFPE.

SBRAGIA, Roberto

1983: *Um estudo empírico sobre o Clima organizacional em Instituições de pesquisa*. Revista de Administração • Volume 18(2) - abril/junho-83 29.

SCHNEIDER, Benjamin

1975: "Organizational Climates: An Essay", Personnel Psychology, vol. 28 (4), pp. 447-479.

SILVA, Augusto Santos

1986: "A Ruptura com o Senso Comum nas Ciências Sociais", in: A. S. Silva & J. M. Pinto (orgs.), Metodologia das Ciências Sociais, Porto: Afrontamento, pp. 29-50.

SIMÕES, Aníbal. João Ribeiro

2015: *Representações Sociais sobre a inclusão social dos jovens angolanos residentes em Luanda*. <https://doi.org/10.4000/mulemba.383>. Artigo.

SÍTIMA, Luis Miguel de Oliveira

2015: *A mudança estratégica e impacto ao nível da cultura e clima organizacional* (o caso da GALP energia). Lisboa: ISCTE, 2002. Dissertação de Mestrado. Walliman, N. *Métodos de pesquisa*. (1. Ed). São Paulo: Saraiva editora.

SOARES, Michelle Beltrão & MACHADO Laêda Bezerra

2017: *O núcleo central das representações sociais de violência contra o professor*. (<http://www.esses.pt/interacoes>).

SOUZA, Raquel Castilho & CERQUEIRA, Teresa Cristina Siqueira

2014: *Representações Sociais do ensino e aprendizagem em Educação a Distância*. (Psicologia e Saber Social, 3(2), 220-246, 2014 220) artigo.

TAMAIÓ, Irineu

2002: O professor na construção do conceito da natureza. Uma experiência de educação ambiental. 1ª edição. São Paulo: Annablume.

WAGNER, Wolfgang

1995: *Descrição, explicação e método em pesquisa das Representações Sociais*. In P. Guareschi & S. Jovchelovitch (Org.). Textos em Representações Sociais (pp.149-185). Petrópolis/RJ: Vozes.

WITT, Aracy

1969: *Importância e aproveitamento da organização informal*. Revista Saúde Pública, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 203-212, dez.