

**A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL DENTRO DAS
INSTITUIÇÕES**
***THE IMPORTANCE OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY WITHIN
INSTITUTIONS***

Fernanda Camila Bragantin da Silva - fernandabragantin.s91@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) –Taquaritinga –SP –Brasil

Daniela Rodolpho – daniela.rodolpho@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) –Taquaritinga –SP –Brasil

DOI: 10.31510/inf.v22i1.1901

Data de submissão: 10/04/2024

Data do aceite: 26/06/2025

Data da publicação: 30/06/2025

RESUMO

A Psicologia Organizacional é um campo da psicologia que se concentra no estudo do comportamento humano no contexto das organizações, como empresas, instituições governamentais, ONGs e outras entidades. Seu objetivo principal é compreender os processos psicológicos que ocorrem dentro dessas organizações e aplicar esse conhecimento para melhorar o desempenho, a eficiência e o bem-estar dos indivíduos e grupos que nelas trabalham. A Psicologia Organizacional é um campo essencial para compreender o complexo mundo das organizações contemporâneas. Este artigo explora os pilares fundamentais dessa disciplina, focalizando na história da Psicologia Organizacional, no impacto do clima e cultura organizacional, e no desempenho da equipe. O objetivo do trabalho foi apresentar uma revisão de literatura sobre a psicologia organizacional, mostrando que nesse campo da psicologia se desempenha um papel fundamental na compreensão e na melhoria das dinâmicas humanas, diversidade e inclusão, saúde mental no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, liderança ética, resolução de conflitos e adaptação às novas formas de trabalho dentro das organizações modernas e mostra que um clima organizacional positivo, caracterizado por relações interpessoais saudáveis, apoio da liderança e oportunidades de crescimento, resulta em níveis mais elevados de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional, funcionários que percebem um clima positivo tendem a ser mais satisfeitos e comprometidos. A psicologia organizacional melhora as dinâmicas nas empresas, destacando a importância do clima positivo e uma cultura inclusiva para o desempenho e a produtividade. O artigo enfatiza que líderes devem promover um ambiente de trabalho saudável para alcançar maior engajamento e competitividade.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Comportamento humano. Eficiência organizacional

ABSTRACT

Organizational Psychology is a field of psychology that focuses on the study of human behavior in the context of organizations, such as companies, government institutions, NGOs and other entities. Its main objective is to understand the psychological processes that occur within these organizations and apply this knowledge to improve the performance, efficiency and well-being of the individuals and groups that work in them. Organizational Psychology is an essential field for understanding the complex world of contemporary organizations. This article explores the fundamental pillars of this discipline, focusing on the history of Organizational Psychology, the impact of organizational climate and culture, and team performance. The objective of the work was to present a literature review on organizational psychology, showing that this field of psychology plays a fundamental role in understanding and improving human dynamics, diversity and inclusion, mental health at work, balance between personal and professional life, ethical leadership, conflict resolution and adaptation to new ways of working within modern organizations and shows that a positive organizational climate, characterized by healthy interpersonal relationships, leadership support and opportunities for growth, results in higher levels of job satisfaction and organizational commitment, employees who perceive a positive climate tend to be more satisfied and committed. Organizational psychology improves dynamics in companies, highlighting the importance of a positive climate and an inclusive culture for performance and productivity. The article emphasizes that leaders must promote a healthy work environment to achieve greater engagement and competitiveness.

Keywords: Organizational Psychology. Human behavior. Organizational efficiency.

1. INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional surgiu na metade do século XIX, para atender uma sociedade que surgia após a Revolução Industrial. Antes da Revolução Industrial os trabalhos eram mais manuais, produtos fabricados com a ajuda de ferramentas, com o surgimento de uma nova lógica organizacional esses trabalhos passaram a ser mais agrupado com as pessoas e com a utilização de instrumentos mais sofisticados como as máquinas. Foi aí que começou a se ver a necessidade de selecionar pessoas que se adequaram a uma nova realidade com novos trabalhos (Bertoldi, 2013).

A psicologia antigamente focava mais no indivíduo, mas no decorrer dos anos a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) trouxe mudanças, passou do enfoque individual para o sistêmico, passou a estudar e observar a liderança, processos de comunicação, relações interpessoais os estilos de gestão entre outras questões (Raycik; Boeing; Iurczaki, 2019).

A psicologia organizacional vem ganhando mais espaço dentro das empresas, está em segundo lugar na área de atuação dos psicólogos perdendo apenas para as clínicas, é uma área que estuda a relação do homem com o trabalho, pensando na saúde e bem-estar dentro das

empresas, visando a produtividade dos colaboradores dentro de suas funções, tendo o treinamento de pessoas, orientação profissional, buscando um ambiente harmonioso onde deixa os colaboradores felizes e satisfeitos (Peccinini; Melo Neto, 2022).

Composta por dois ramos a psicologia organizacional trabalha com a psicologia do trabalho que se classifica com um gerenciamento de recursos humanos, e a psicologia organizacional conhecida como comportamento organizacional, esse comportamento é um estudo do que os colaboradores fazem na empresa e como seus comportamentos afetam o funcionamento e desempenho dentro da organização (Rothmann, 2017).

Essa área da psicologia desempenha um papel fundamental na compreensão e otimização do funcionamento das organizações modernas. Em um cenário cada vez mais complexo e dinâmico, onde as organizações enfrentam desafios constantes relacionados à gestão de pessoas, clima organizacional, liderança e mudança, há uma necessidade crescente de investigar e entender os aspectos psicológicos envolvidos.

A metodologia adotada neste artigo foi a descritiva, baseado em temas sobre a psicologia organizacional, clima organizacional dentro das instituições, baseado em artigos que descreve e interpreta as descobertas e teorias já publicadas, proporcionando uma visão abrangente e compreensiva do campo.

O objetivo deste artigo é investigar como os princípios e práticas da psicologia organizacional podem ser aplicados para melhorar o desempenho e a satisfação dos funcionários em ambientes de trabalho. Este estudo busca analisar diferentes aspectos, como a história da psicologia organizacional, clima organizacional, cultura organizacional e desempenho da equipe, para entender como eles influenciam o comportamento e a produtividade dos funcionários.

A estrutura descrita nesse artigo é composta por um resumo explanando de forma sucinta o conteúdo que descreva o texto abaixo, uma introdução descrevendo o tema proposto, seguido da fundamentação teórica mostrando a história, cultura e clima organizacional dentro das instituições, seguido dos resultados, discussões e considerações finais demonstrando a importância e a necessidade da psicologia nas instituições.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 História da Psicologia Organizacional

Não se tem uma data especificamente para o surgimento da psicologia organizacional, mas foi em 1899 que Luigi Patrizi criou um laboratório para poder estudar a fadiga. Mas em

1922 que Münsterberg veio com o marco da psicologia organizacional quando ele lançou a obra *Psychology and Industrial Efficiency* (Psicologia e Eficiência Industrial) (Gurka; Nogueira, 2016).

Os primeiros psicólogos a se envolverem nessa área da psicologia organizacional foram os psicólogos experimentais que tiveram interesse em aplicar novos princípios na psicologia com o intuito nos problemas das instituições. Os primeiros estudos no Estados Unidos mostraram as questões no desempenho do trabalho e eficiência nas organizações e no Reino Unido a questão da fadiga e a saúde dos funcionários (Spector, 2012).

A psicologia do trabalho se divide em três partes, sendo elas: Psicologia Industrial, Organizacional e do Trabalho. A Industrial surgiu com o intuito de acompanhar as indústrias, o profissional dessa área era o responsável por fazer a seleção e colocação dos profissionais em suas respectivas áreas de trabalho, a psicologia organizacional já passou a atuar como mediador, facilitador entre os grupos dentro das empresas, já a psicologia do trabalho veio com enfoque na qualidade de vida e bem estar dos colaboradores dentro das empresas, é uma área que visa a prevenção e promoção da saúde de seus colaboradores, considerando a subjetividade de cada um ali dentro (Raycik; Boeing; Iurczaki, 2019).

A psicologia organizacional inicialmente estava voltada para o chão de fábrica, o seu objetivo era aperfeiçoar a mão de obra e consequentemente mais produtividade e lucratividade. Com o passar dos tempos e conforme a realidade de cada época o psicólogo organizacional foi desenvolvendo mais atividades e atuando em diversos compôs distintos dentro das organizações, se tornando uma ferramenta valiosa e que tem muito a contribuir (Mendes *et al.*, 2018).

2.2 Clima organizacional

Dentro das organizações pode ser que exista a violência psicológica que passa despercebido em alguns casos, isso ocorre através de cobranças exageradas, algumas punições humilhantes dentro do ambiente de trabalho atingindo o auto estima dos colaboradores e até mesmo da equipe, isso pode ser considerado também violência moral (Brasil, 2019).

O clima organizacional dentro de uma organização é considerado um conjunto de valores a atitudes padrão de comportamentos, esse clima representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização cujo o comportamento de seus membros (Souza; Campos Júnior; Magalhães, 2015).

O trabalho de um psicólogo na organização junto com uma equipe multidisciplinar é muito importante e necessário, eles passam a conhecer ou até mesmo elaborar estratégias dentro das empresas, seu sistema de gestão necessita constar com profissionais das áreas administrativas e de Recursos Humanos (RH) (Santos; Caldeira, 2014).

Para as empresas é muito importante implementar a Gestão de Qualidade de Vida, é uma ferramenta essencial que identifica a importância dos funcionários dentro das organizações, essa gestão tem a finalidade de proporcionar ambientes de trabalho mais agradáveis, condições melhores em aspectos como saúde física, emocional e social além de tornar a equipe de trabalho mais comunicativa (Ribeiro; Santana, 2015).

2.3 Cultura organizacional

Cultura organizacional é um conjunto que cada organização tem, como os hábitos, crenças, valores, tradições, interações e relacionamentos sociais, tudo isso é compartilhado por todos dentro da organização, essa cultura envolve normas informais e que podem ser não escritas, mas que orientam o comportamento dos colaboradores dentro das empresas em seu cotidiano nas suas ações para a realização dos objetivos pretendidos (Souza; Campos Júnior; Magalhães, 2015).

Enfatizam que a cultura organizacional de uma empresa impacta os modos de perceber sentir e até mesmo de agir, sendo assim as atitudes, os sentimentos e comportamentos de seus colaboradores, com isso torna-se relevante uma investigação não somente entre a relação, as diversas características do trabalho, a saúde e bem-estar do empregado, mas também pensando nas relações diretas entre a cultura organizacional da empresa e ao bem-estar do trabalhador (Mendonça *et al.*, 2014).

Dentro de uma instituição a cultura organizacional pode ser entendida como um conjunto de normas e regras internas compartilhada com todos os membros da instituição, esse sistema de normas se constitui como fenômenos *sui generis*, isso pelo fato dessas leis organizacionais estarem relacionadas com crenças pessoais dos colaboradores, gerando assim um determinado comportamento organizacional, porém só há cultura organizacional se houver pessoas (Campos; Mesquita, 2014).

2.4 Desempenho da equipe

A partir da década de 1990 surgiu a política de gestão por competências nas organizações, o fator chefe de tudo isso era avaliar e gerenciar o desempenho, por mais que os resultados fossem satisfatórios era imprescindível ajudar as pessoas a adotar tais

comportamentos e ações que levassem a esse resultado, era preciso desenvolver competências que contribuísse para o desempenho da equipe no trabalho (Gondim; Moraes; Brantes, 2014).

A avaliação de desempenho é uma metodologia que tem o objetivo de dar visibilidade aos resultados que a empresa almeja, mostrando aos colaboradores o seu papel nesse resultado, dessa forma, acompanhar o desempenho de cada colaborador, corrigindo o comportamento quando necessário e no final avaliar os resultados que foram alcançados com a equipe (Moscozo; Paixão, 2014).

As instituições vêm buscando a efetividade de suas equipes para poder enfrentar a complexidade no ambiente de trabalho, acredita-se que as tarefas realizadas em equipes podem oferecer melhores resultados por utilizarem diversas habilidades de seus membros, a equipe é como um conjunto dinâmico do qual os membros possuem características complementares e que atuam de forma interdependente em relações a tarefa buscando atingir um objetivo em comum (Gondim *et al.*, 2014).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para estabelecer um procedimento metodológico sólido em psicologia organizacional, foi fundamental iniciar com uma revisão da literatura existente. A análise dos 23 artigos pesquisados com intervalo de 10 anos permitiu a identificação de tendências, lacunas de conhecimento e áreas de interesse para investigação adicional. Uma vez estabelecido o plano de pesquisa, foram realizadas etapas para garantir a validade e confiabilidade dos dados coletados.

Para esse artigo foi adotado uma metodologia descritiva aprofundando o tema sobre psicologia organizacional dentro das instituições, buscando detalhar a história da psicologia organizacional, o clima e cultura que nela se envolve e o desempenho das equipes dentro desse contexto da psicologia, caracterizando também como um estudo bibliográfico por meio de consultas em trabalhos de graduação, pós-graduação e artigos científicos, indexados no *Scielo* (4 artigos), *Scholar* (5 artigos) em revistas nacionais (2 artigos) e *Google Acadêmico* (12 artigos).

Um dos instrumentos metodológicos refere-se à pesquisa e/ou análise de documentos, o que caracteriza a pesquisa documental. Assim, o objetivo desta produção é descrever o tema da pesquisa em seus aspectos teóricos e metodológicos (Cechinel *et al.*, 2016).

Pesquisa científica é um procedimento racional que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas propostos pelo pesquisador em determinada área em questão, tratando

se também de investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com o método de abordagem de um estudo (Nunes; Nascimento; Alencar, 2016).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A psicologia organizacional examina algumas dimensões no ambiente de trabalho e suas relações com o desempenho dos funcionários, observa-se que o clima organizacional desempenha um papel crucial na influência do bem-estar e na eficácia das equipes de trabalho, funcionários que percebem um clima positivo, caracterizado por relações interpessoais saudáveis, apoio da liderança e oportunidades de crescimento, tendem a apresentar níveis mais elevados de satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (Rothmann, 2017).

Organizações que promovem uma cultura organizacional que valoriza a diversidade, a criatividade e a transparência geralmente experimentam um maior engajamento dos funcionários e uma maior coesão dentro das equipes (Bertoldi, 2013).

Já o desempenho da equipe está intrinsecamente ligado ao clima e à cultura organizacional, equipes que operam em ambientes organizacionais positivos e culturalmente coesos tendem a ser mais produtivas, criativas e eficazes na consecução de seus objetivos (Gurka; Nogueira, 2016).

Dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho possui um importante diálogo que busca a melhoria na saúde dos colaboradores. Algumas vertentes teóricas fundamentam estudos científicos tanto no Brasil quanto no exterior, para compreender, intervir e transformar algumas situações de trabalho real, mostrando que os funcionários possuem uma ação de resistência com o desenvolvimento de algumas atividades propostas (Leão, 2013).

A POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho) vem crescendo cada vez mais no decorrer dos anos, criando novas técnicas para desenvolvimento dentro das instituições, o que se vê nessa mudança é um psicólogo cada vez mais ganhando espaço dentro das empresas, voltando-se para a saúde mental no trabalho e dos impactos na saúde mental dos trabalhadores (Santos; Caldeira, 2014).

A POT auxilia as instituições e os indivíduos a superarem as barreiras existentes para que o desenvolvimento individual e do grupo tenha um aprendizado, possibilitando um ajuste laboral e social que muitas organizações e a sociedade exigem (Santos, 2020).

O fato da psicologia organizacional possuir uma diversidade de campo de atuação dentro de uma instituição, requer que esse profissional tenha em formação de conhecimentos

multidisciplinares para atuação no contexto organizacional (Martins-Silva; Silva Junior; Libardi, 2015).

Muitas empresas que antes focavam apenas no capital monetário, perceberam que necessitavam de uma qualidade de vida no ambiente de trabalho e no capital humano, perceberam que uma empresa que possui um clima organizacional que promove o bem-estar psicológico e físico, que incentiva e capacita seus colaboradores garante um desempenho melhor de sua equipe (Silva; Faria, 2018).

Os psicólogos que trabalham em contextos organizacionais atendem demandas referentes ao processo de gestão de pessoas, com o tripé de recrutamento, seleção e treinamento, porem foram incorporadas novas técnicas para se ter uma qualidade de vida, saúde e bem-estar dentro das instituições alinhada com a prática e política organizacional da mesma (Schmidt; Krawulski; Marcondes, 2013).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A psicologia organizacional, ao longo de sua história, tem desempenhado um papel fundamental na compreensão e no aprimoramento das dinâmicas dentro das organizações. Este artigo explorou o desenvolvimento da psicologia organizacional desde seus primórdios até suas aplicações contemporâneas, destacando sua evolução em paralelo com as transformações no mundo do trabalho.

Ao longo das décadas, a psicologia organizacional tem se dedicado a compreender o impacto do clima e da cultura organizacional no desempenho das equipes. Identificou-se que um clima organizacional positivo, caracterizado por relações interpessoais saudáveis, comunicação eficaz e apoio à inovação, está diretamente ligado ao engajamento dos funcionários e ao aumento da produtividade. Além disso, a cultura organizacional, representando os valores, crenças e normas compartilhadas dentro da empresa, influencia diretamente o comportamento dos colaboradores e a identidade da organização no mercado.

É importante reconhecer que criar e manter um clima e uma cultura organizacional positivos não é tarefa fácil. Requer esforço contínuo por parte dos líderes e gestores para promover um ambiente de trabalho inclusivo, que valorize a diversidade e promova o bem-estar dos colaboradores.

Em conclusão, este artigo ressalta a relevância da psicologia organizacional como um campo interdisciplinar que contribui significativamente para o sucesso das organizações. Ao compreender e otimizar o clima e a cultura organizacional, bem como promover o

desenvolvimento do potencial humano dentro das equipes, as empresas podem alcançar níveis mais elevados de desempenho e competitividade em um ambiente de trabalho em constante mudança.

REFERÊNCIAS

- BERTOLDI, Alexandra Danuza. Psicologia organizacional e do trabalho. **Indaial: Uniasselvi**, 2013. Disponível em <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=16337>. Acesso em: 14 fev 2024.
- BRASIL. **Guia de Vigilância em Saúde**. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Coordenação-Geral de Desenvolvimento da Epidemiologia em Serviços, 3ª. ed., Brasília: Ministério da Saúde, 2019. 740 p.
- CAMPOS, D. C.; DE MESQUITA, J. O Ensino Teórico-Prático Da POT nas IES do Centro-Oeste Paulista: As Experiências dos Egressos e dos Formadores. *In: CONGRESSO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO DO CENTRO OESTE PAULISTA FORMAÇÃO E PRÁTICAS PROFISSIONAIS*, 1, 2014. Bauru/SP. **Anais [...]** Bauru: UNESP/FC/Departamento de Psicologia. 3 a 6 de setembro de 2014. 2014. p. 79. Disponível em: http://newpsi.bvs-psi.org.br/eventos/cpot_2014.pdf#page=79. Acesso em: 12 jan 2024.
- CECHINEL, Andre *et al.* Estudo/análise documental: uma revisão teórica e metodológica. **Criar Educação**, v. 5, n. 1, janeiro/junho 2016. Disponível em: <https://www.periodicos.unesc.net/ojs/index.php/criaredu/article/view/2446/2324>. Acesso em: 13 fev 2024.
- DOS SANTOS, Adelcio Machado. Psicologia organizacional e do trabalho-Plataforma da gestão do conhecimento. *Brazilian Journal of Business*, v. 2, n. 3, p. 2193-2205, 2020. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/13465/11285>. Acesso em: 14 jun. 2024
- GONDIM, S. M. G. *et al.* Desempenho e solução de problemas em equipes virtuais: um estudo experimental. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, p. 411-421, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/S9zDMSrN4HzsNP4Js8RWYsh/?lang=pt>. Acesso em: 14 fev 2024.
- GONDIM, S. M. G.; MORAIS, F. A. de; BRANTES, C. A. A. Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 394-406, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000400006&script=sci_arttext. Acesso em: 14 fev 2024.
- GURKA, Danieli Priscilla Queiroz; NOGUEIRA, Maíra Souza. **Psicólogo organizacional: a evolução do saber e da prática dentro da organização**. TCC-Psicologia, 2016. Disponível em: <https://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/108/107>. Acesso em: 03 mar 2024.

LEÃO, L. H. C. Território e (in) justiça ambiental: uma agenda científica para a psicologia organizacional e do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 183-198, 2013. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/77829/81807>. Acesso em: 25 mar 2024.

MARTINS-SILVA, P. O.; SILVA JUNIOR, A.; LIBARDI, M. B. A.O. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de experiência em estágio supervisionado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 1327-1339, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/CMK3qTxCFkTr4WWK7qfSJmD/#>. Acesso em 03 fev 2024.

MENDES, Orlei de Paula *et al.* História Da Psicologia Organizacional. **Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais**, v. 16, 2018. Disponível em:

<https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/jornada/article/view/691>. Acesso em 11 jan 2024.

MENDONÇA, H. *et al.* Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: Um estudo com professores de universidades brasileiras. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 230-244, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572014000200009&script=sci_arttext. Acesso em: 03 mar 2024.

MOSCOZO, P. Q.; PAIXÃO, R. B. Necessidades humanas, remuneração e avaliação de desempenho: dilemas da gestão de pessoas na mix utilidades. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 4, n. 2, p. 137-153, 2014. Disponível em: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/RGFC/article/view/2182>. Acesso em: 20 fev 2024.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho de. Pesquisa científica: conceitos básicos. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016. Disponível em <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>. Acesso em 22 fev 2024.

PECCININI, A. C. S.; MELO NETO, P. L. A influência da Psicologia Organizacional no bem-estar do trabalhador. **Nativa–Revista de Ciências Sociais do Norte de Mato Grosso**, v. 10, n. 1, 2022.

RAYCIK, L.; BOEING, F. W.; IURCZAKI, J. K. A Psicologia Organizacional e do Trabalho: Vivência de duas Estagiárias em uma Empresa de Transportes e Turismo da Região Oeste do Paraná. *In: ENCONTRO CIENTÍFICO CULTURAL INTERINSTITUCIONAL*, 17, 2019. Cascavel/PR. **Anais [...]** Cascavel: Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. 2019. Disponível em: https://www2.fag.edu.br/coopex/inscricao/arquivos/ecci_2019/26-09-2019--10-20-18.pdf. Acesso em: 12 mar 2024.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75-96, jun. 2015. Disponível em: <https://maiscursoslivres.com.br/cursos/9460f6036bd48ae161c924f917a4f405.pdf>. Acesso em: 14 mar 2024.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=smhaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=psicologia+organizacional+&ots=1FymQqIb_M&sig=BPjfmrxJ79QVUXocOkZi-vFT9p8#v=onepage&q=psicologia%20organizacional&f=false. Acesso em: 09 fev 2024.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **O portal dos psicólogos**, 2014. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>. Acesso em: 05 fev 2024.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, jul. 2018. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7/139>. Acesso em: 16 jan 2024.

SOUZA, T. A.; CAMPOS JÚNIOR, D. J.; MAGALHÃES, S. R.. A importância do clima organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 13, n. 1, p. 315-329, 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113191>. Acesso em 12 jan 2024.

SCHMIDT, B.; KRAWULSKI, E.; MARCONDES, R. C. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, out. 2013. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/2178-4582.2013v47n2p344/27313>. Acesso em: 26 mar 2024.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 4ª ed., Editora Saraiva, 2012. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=o4NnDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 07 mar 2024.