

**COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL:
AGREGADO COM
MELHORES RESULTADOS
NOS SERVIÇOS PÚBLICOS**

**ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: AN AGGREGATED FACTOR WITH BETTER
RESULTS IN PUBLIC SERVICES**

Ciências Sociais Aplicadas • 19/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/779054017](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/779054017)

Iolanda Rodrigues Moura
Antônio Erivando Xavier Junior
Niego Dagraça de Sousa Moura dos Santos

RESUMO

A investigação, irá correlacionar os conceitos do comportamento organizacional atrelado aos resultados empresariais, especificamente, nas instituições públicas, partindo da problemática: é possível melhorar os resultados de uma empresa pública quando os indivíduos são estudados em grupo e individualmente? Neste viés, o objetivo deste trabalho é refletir sobre a viabilidade do estudo sistemático para o comportamento organizacional, a complexidade do assunto e a relação com a melhoria dos resultados dos serviços prestados pelas empresas que têm vínculo com a gestão pública. A escolha do tema se justifica por promover um clima mais saudável, produtivo e inclusivo, reduzindo ruídos e conflitos; alinhar as competências individuais com as metas organizacionais, aumentando a performance coletiva e individual; ajudar a líderes a gerenciar equipes, desenvolver talentos, aplicar feedback construtivo e criar planos de carreira, entre outras vantagens. A metodologia utilizada para realização deste estudo será de cunho bibliográfico e sua natureza é básica, abordagem qualitativa e seu percurso será através de consultas em trabalhos que abordem o tema e, como por exemplo, artigos científicos, livros e periódicos que contemplem a fundamentação teórica dessa pesquisa.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; Habilidades interpessoais; Organização e controle.

ABSTRACT

This investigation will correlate the concepts of organizational behavior with business results, specifically in public institutions, starting from the question: is it possible to improve the results of a public company when individuals are studied both in groups and individually? In this vein,

the objective of this work is to reflect on the viability of the systematic study of organizational behavior, the complexity of the subject, and its relationship with improving the results of services provided by companies linked to public management. The choice of this theme is justified by promoting a healthier, more productive, and inclusive climate, reducing noise and conflict; aligning individual competencies with organizational goals, increasing collective and individual performance; helping leaders manage teams, develop talent, apply constructive feedback, and create career plans, among other advantages. The methodology used for this study will be bibliographic and basic in nature, with a qualitative approach, and will be based on consultations of works that address the topic, such as scientific articles, books, and periodicals that provide the theoretical foundation for this research.

Keywords: Organizational behavior; Interpersonal skills; Organization and control.

1. INTRODUÇÃO

No que tange ao “comportamento organizacional” é viável evidenciar que foi desenvolvido a partir de várias subáreas da psicologia, por exemplo, clínica, experimental, industrial. Esse nível de análise estuda o comportamento humano individual dentro de uma organização envolvendo questões sobre a habilidade individual, a motivação e a satisfação.

Desta feita, esta investigação irá correlacionar os conceitos do comportamento organizacional atrelado aos resultados empresariais, especificamente, nas instituições públicas, partindo da problemática: é possível melhorar os resultados de uma empresa

pública quando os indivíduos são estudados em grupo e individualmente?

Neste viés, o objetivo deste trabalho é refletir sobre a viabilidade do estudo sistemático para o comportamento organizacional, a complexidade do assunto e a relação com a melhoria dos resultados dos serviços prestados pelas empresas que têm vínculo com a gestão pública.

Outrossim, a ausência de reconhecimento individual gera um efeito dominó que prejudica tanto o profissional quanto a empresa, como corrobora Lopes Júnior (2018): O reconhecimento é um ato através do qual alguém é levado a analisar alguma pessoa ou coisa e, recordando o que havia percebido em um determinado contexto compara as duas experiências. Essa frase reforça que a verdadeira contribuição (e produtividade) surge quando o indivíduo foca no valor que gera, o que exige um ambiente que também o valorize.

A escolha do tema se justifica por promover um clima mais saudável, produtivo e inclusivo, reduzindo ruídos e conflitos; alinhar as competências individuais com as metas organizacionais, aumentando a performance coletiva e individual; ajudar a líderes a gerenciar equipes, desenvolver talentos, aplicar feedback construtivo e criar planos de carreira, entre outras vantagens.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção se ocupará de embasar cientificamente o tema comportamento organizacional e correlacionar aos bons ou maus resultados das empresas através de estudos sobre ver os colaboradores/funcionários individualmente e em grupo, expor que uma vez, esses, sintam-se valorizados e inseridos nos processos de

trabalho sendo protagonista e não uma mera figura sem muita importância, as chances de produzir mais e melhor são maiores e com isso, há uma imensa vantagem recíproca, lucra a empresa, os clientes e toda a equipe. Vários autores (ROBBINS, 2003; VERGARA, 2007; MASCARENHAS, 2008) comungam com a ideia de que proporcionar um ambiente de trabalho, que valorize os colaboradores, é fundamental para que o processo de gestão seja mais eficiente e cumpra seus objetivos e melhore o clima organizacional.

Desta feita, Maximiano (2006) contribui e destaca a viabilidade da gestão participativa focar grupos de colaboradores que são formadores de opinião no ambiente organizacional, para contribuir na construção do processo colaborativo e interativo, crucial para o referido modelo de gestão. Desta forma seria ideal que estes colaboradores pudessem, também, ocupar cargos de liderança formal, o que poderia facilitar a participação de todos os membros da organização no processo administrativo, facultando seu comprometimento com os resultados esperados pela organização.

O subtópico a seguir abordará algumas definições sobre o tema, ora estudado.

2.1. Definições a Cerca do Comportamento Organizacional na Empresa Pública

De forma ampla, Daft (1999) e Dutra (2008) apontam que o comportamento organizacional pode ser definido como uma ferramenta de apoio à gestão, pois estuda o ser humano pleiteando: prever, explicar e compreender o comportamento humano dentro de uma instituição.

, põe em foco os comportamentos observáveis em membros de uma organização e também as ações interiores que eles realizam, como pensar, perceber e decidir; estuda o comportamento das pessoas como indivíduos e como membros de grupos e organizações; e analisa o comportamento das unidades sociais mais, como grupos e organizações, pois estes não se comportam da mesma maneira que os indivíduos.

Desta forma, é mister consignar que, comportamento organizacional é o estudo sistemático e a aplicação cuidadosa do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações, seja como indivíduos, seja em grupos. Ele busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz. (Newstrom, 2018).

Neste contexto, o estudo sobre comportamento organizacional estudando o indivíduo de maneira individual e depois em grupo dentro de uma empresa pública tem sido bastante adotado por gestores públicos e da rede privada, este tipo de conduta é desejável uma vez que, os funcionários/colaboradores, tem se vendo valorizado e tendo o reconhecimento merecido, então, fica com o sentimento que faz parte da empresa pública e tudo que melhorar nos serviços será dividido com eles, o que resulta em um enorme valor emocional e com resultados melhores para toda equipe empenhada no processo da instituição pública na qual estão inseridos. Por isso, compreender o comportamento organizacional significa, para o RH, ir além da gestão de competências técnicas. É observar padrões, interpretar atitudes, antecipar riscos e, principalmente, influenciar o ambiente de forma intencional para que ele favoreça engajamento, performance e cultura alinhada. (Ribeiro, et al. 2022).

Por isso, este alinhamento conduz ao sucesso da empresa pública, trazendo muitos benefícios para empresa pública, reduz o absenteísmo, aumenta o compromisso e o prazer de trabalhar na empresa, participa das tomadas de decisão e quando se sente valorizado, os colaboradores se sentem bem melhor. (TACHIZAWA.2000).

Conforme Bergue (2010), o comportamento organizacional, via de regra, objetiva esclarecer o comportamento do indivíduo, suas atitudes e ações perante o ambiente organizacional de modo coletivo e estando ele como uma célula de um todo da organização, analisando também o comportamento que estas organizações venham a influenciar neste indivíduo, onde os mesmos se interagem frequentemente, já que as organizações podem e na maioria das vezes não se comportam de forma igualitária das pessoas ali inseridas.

Ainda, é desejável expor outros conceitos o que se intitula de políticos públicos, agentes públicos e servidores públicos. Os “agentes políticos” são os componentes do governo em seus primeiros escalões, por exemplo, os chefes do Poder Executivo (presidente, governador e prefeito) e seus imediatos (ministros e secretários); os membros das corporações legislativas (senadores, deputados e vereadores); os membros do Poder Judiciário (ministros, juízes e desembargadores); do Ministério Público (promotores e procuradores de justiça); e do Tribunal de Contas (conselheiros e auditores substitutos).

Já os “servidores públicos” são pessoas prestadoras de serviços ao ente estatal, com quem mantêm um vínculo laboral a partir do qual decorre a correspondente remuneração paga pelos cofres públicos,

podendo ser “servidores estatutários”, “empregados públicos” ou “servidores temporários”. Os servidores estatutários são pessoas que ocupam cargos públicos e cujo vínculo laboral com o ente estatal é regulado por estatuto próprio – o estatuto dos servidores públicos, instituído na forma de lei específica. Esses agentes são admitidos na forma prevista no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal. (CF, 1988).

A abordagem do comportamento humano sob a perspectiva dos aspectos formais e informais delineadores de uma organização pública exige que se considere, inicialmente, a localização e a natureza particular das relações entre as pessoas (agentes públicos) e a organização. (Berge,2014).

Em suma o comportamento organizacional é o estudo tanto de indivíduos como de grupos se comportando dentro das organizações. Preocupa-se com a influência das pessoas e grupos sobre as organizações e, ao mesmo tempo, com a influência das organizações sobre essas pessoas e grupos.

2.2. Tipos de Comportamentos Organizacionais

Outrossim. o comportamento organizacional varia conforme os valores a ele direcionados ou mesmo de acordo com suas aplicações em uma empresa, tendo como foco os seus objetivos.

O comportamento organizacional pode ser avaliado conforme diferentes critérios. A partir deles, é mais fácil entender as causas e consequências da forma como pessoas, grupos e organizações agem. (ROBBINS,2006).

Neste viés, elenca-se alguns tipos de fatores que se relacionam com o comportamento, são eles: responsabilidade, persecução, competitividade, ética, satisfação dos colaboradores, diversidade e inclusão. (CHIAVENATO,2005; KOTLER, 2006).

A figura a seguir ilustra os recursos humanos como engrenagem essencial na gestão pública.

Figura 1: Engrenagem humana



Fonte: Redaweb.com.br

Nesta perspectiva, seguindo a ordem descrita acima dos tipos de comportamento organizacional, iniciar-se-á sobre a responsabilidade a avaliação quanto à responsabilidade considera se as pessoas seguem **obrigações ligadas ao bom funcionamento** da organização. Cumprir prazos, entregar tarefas, vestir-se adequadamente para o local de trabalho e ter disciplina quanto à jornada de trabalho são exemplos. (KOTLER,2006).

A CF de 1988, esclarece muito bem como se dá a investidura em cargos e funções públicas para maior transparência da legalidade

destes cargos.

Já a ética, hoje vista como a ciência do bem, ao usá-la como critério, o comportamento é avaliado segundo a conformidade com **normas legais e morais** de conduta. Entender se as pessoas tratam umas às outras de forma justa, respeitam os direitos uns dos outros e são honestas em suas atividades são casos dentro desse campo de estudos. (BERENBEIM, 1999).

Assim sendo, competir não é agredir, por isso o gestor não deve deixar exagerar nesse comportamento e afetar a satisfação dos colaboradores, que por sua vez, é outro critério de análise é entender se os colaboradores estão satisfeitos na empresa. Observar se o comportamento organizacional demonstra que os talentos são atendidos em suas necessidades, como segurança, reconhecimento, saúde e alimentação. Interrupção, incoerência, surpresa são as condições comuns da nossa vida. Elas se tornam mesmo necessidades reais para muitas pessoas, cujas mentes deixam de ser alimentadas... por outra coisa que não mudanças repentinas e estímulos constantemente renovados... não podemos mais tolerar o que dura. Não sabemos mais fazer com que o tédio dê frutos. **(BAUMAN, 2021).**

É notória que, algumas empresas ainda o setor de recursos humanos lida com demandas como perseguição, preconceito e a exclusão. O diagnóstico sobre o comportamento organizacional pode ser voltado para entender se as **pessoas são perseguidas no trabalho**. Dessa forma, assédio, excesso de cobrança, bullying e diversas outras condutas podem ser mapeadas e tratadas para fornecer um ambiente de trabalho adequado para as pessoas. (TOLEDO, 1982).

Assim sendo, os gestores podem considerar se a empresa se mostra aberta às diferenças e consegue ser plural em relação às pessoas, valores, experiências, comportamentos, etc. É um tema, por exemplo, que afeta a **capacidade de inovação**, pois a diversidade está ligada às formas pelas quais podemos realizar algo novo. “O cansaço tem um fator de desarme. No olhar longo e lento do cansado a demissibilidade cede lugar a uma serenidade.” (HAN, 2017).

Portanto, para Chiavenato (2000) existem três tipos de comportamentos em uma empresa, o organizacional, o coletivo e o individual, sendo esses, interligados e não devem ser analisados separadamente, uma vez que não há organização sem recursos humanos e os colaboradores são únicos, daí a importância de estudar o coletivo e todas as suas esfericidades.

2.3. Vantagens do Comportamento Organizacional na Gestão Pública

Desta forma, se o indivíduo não se sente protagonista nas atividades laborais dentro de uma empresa pública, o gestor vai enfrentar o que se chama de a Psicopatologia do Trabalho, assim, não existe uma interação do sujeito com o trabalho que se constitua de modo estritamente técnico, físico ou cognitivo, Chiavenato e Freitas (2023) confirmam na linha de interpretação sobre comportamento organizacional, sendo esse campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura têm sobre o comportamento humano dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional, e o bem-estar de seus colaboradores.

Historicamente, como disciplina acadêmica, o estudo do comportamento organizacional surge nos anos 80, nas escolas de administração e áreas correlatas, e dialoga com várias ciências comportamentais como: ciências políticas, antropologia, psicologia e sociologia, entre outras, dada a importância de se perceber o ser humano em seu contexto pleno e não se incorrer no erro de criar certos padrões de comportamento, quando cada um tem uma história. Ainda contribui com esse pensamento elencando, o aumento da produtividade, baixo índice de absenteísmo, maior durabilidade na empresa, baixa rotatividade de colaboradores, satisfação no trabalho etc. (FREITAS, 2023).

Na abordagem psicopatológica, uma das áreas que dialogam com o tema sobre comportamento organizacional na gestão pública, diz que as relações com as pressões técnicas emergem como sujeitas a um contexto intersubjetivo no qual “a relação com a técnica é sempre secundária e mediatizada pelas relações hierárquicas, relações de solidariedade, relações de subordinação, relações de formação, relações de reconhecimento, relações de luta e relações conflituais” (DEJOURS, 1994, p.138).

Neste contexto, Freud (1921/1996), em uma época diferente e de discussão frágeis sobre o ser humano e sua satisfação pessoal relacionada com o seu ofício, ousou colocar que não admitia haver uma forte oposição entre psicologia social e psicologia individual. Assim sendo, como pensar em organização do trabalho sem os questionamentos a respeito da situação da saúde mental individual e coletiva, no seu sentido grupal? Pode-se pensar então, que as consequências da organização da produção sobre o grupo de trabalho criam defesas psíquicas que têm por meta disfarçar, manobrar e esconder uma intensa ansiedade diante de perigos

absolutamente reais, objetivos, perfeitamente identificáveis por terceiros, o que não ocorre com o sofrimento. Este, logicamente, mais difícil de ser observado. Vale a pena lembrar que a *ideologia ocupacional defensiva*, enquanto fantasia criada por um grupo ocupacional específico, possui uma cultura própria, rituais geralmente funcionais e, portanto, uma particularidade situacional, que não deriva simplesmente de conflitos intrapsíquicos de natureza subjetiva.

Neste plano, ao associar-se com um grupo, o sujeito está ao mesmo tempo afastando-se de outro, num contínuo movimento relacional de “ganhos” e “danos” identitárias. Daí Dejours (1988) vem advogar que em um “espaço de palavra”, no sentido de espaço de discussão e, portanto, próximo à noção de “racionalidade comunicacional” concebida por Habermas (1991) que carrega em seu bojo um ideal de mútua compreensão argumentativa, o que objetiva um conviver pacífico. E agradável.

Indubitavelmente, Herzberg (1973), ao propor a teoria dos dois fatores, argumentou que a compreensão do comportamento das pessoas no trabalho está diretamente relacionada aos fatores identificados com o cargo e a fatores relacionados com o contexto em que o cargo está inserido. Para o referido autor, portanto, o contexto em que o cargo opera impacta tanto as propriedades do cargo quanto a percepção de satisfação geral do indivíduo no trabalho.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada para realização deste estudo será de cunho bibliográfico e sua natureza é básica, abordagem qualitativa e seu

percurso será através de consultas em trabalhos que abordem o tema e, como por exemplo, artigos científicos, livros e periódicos que contemplem a fundamentação teórica dessa investigação. Enquanto pesquisa bibliográfica, que tem sido um procedimento bastante utilizado nos trabalhos de caráter exploratório-descritivo, reafirma-se a importância de definir e de expor com clareza o método e os procedimentos metodológicos, tipo de pesquisa, a abordagem, tipo etc. que envolverão a sua execução, detalhando as fontes, de modo a apresentar os olhares que guiaram todo o processo de investigação e de análise da proposta. (MINAYO, 2001).

. Para que o discurso possa ser reconhecido como científico, precisa ser lógico, sistemático, coerente, sobretudo, bem-argumentado. Isso o distancia de outros conhecimentos, como senso comum, sabedoria, ideologia. (DEMO,2000).

Entende-se pesquisa como um processo no qual o pesquisador tem “uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente”, pois realiza uma atividade de aproximações sucessivas da realidade, sendo que esta apresenta “uma carga histórica” e reflete posições frente à realidade (MINAYO, 1994)

Ademais, o trabalho será dividido em cinco tópicos, sendo eles introdução, como o próprio nome sugere, é a parte que o assunto se inicia, norteando os leitores, o referencial teórico, neste serão expostos os conceitos, as vantagens do bom comportamento organizacional das empresas podem conter subtópicos explicitando melhor o tópico, a metodologia usada, que permeia o caminho utilizado para compor o artigo, os resultados da pesquisa, no qual serão expostos o que se encontrou na investigação e por último

serão as considerações finais, assim sendo, todas as referências estarão disponíveis abaixo da produção textual de todo o texto.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste sentido, os resultados encontrados nesta investigação, mostrou segundo Chiavenato (2005) que explorar esses tipos de comportamentos organizacionais, individual e grupal, é uma possibilidade de apoiar gestores e líderes a melhorar o ambiente de trabalho e alcançar melhores resultados organizacionais.

A compreensão desses comportamentos é essencial para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de pessoas. O comportamento organizacional na gestão pública, no que se refere às necessidades “sociais”, é desejável atentar que essa diz respeito ao fato de o indivíduo ter de/querer pertencer a um grupo formal ou informal, associação ou sociedade, por exemplo. As necessidades de “status” ou de autoestima estão relacionadas com a possibilidade de ascensão na carreira e de ter visibilidade social. As necessidades de “autorrealização”.

Desse modo, estão bastante associadas à possibilidade de desenvolvimento pleno de competências ou potenciais das pessoas, corrobora com este pensamento o sociólogo Émile Durkheim (1983) que aponta e defende a ideia de que a solidariedade social muda conforme a sociedade se desenvolve. Ou seja: nas sociedades mais simples, há solidariedade mecânica, baseada na semelhança entre as pessoas. Já nas sociedades modernas, há solidariedade orgânica, baseada na interdependência entre funções diferentes.

Ademais, a discussão sobre comportamento organizacional, muda o papel do líder.

Covey (2005) ressalta que atualmente o capital social do líder não é construído apenas e tão somente de conhecimentos, além disso, é feito de princípios que estimulem nos outros o ato de confiar, de fazer com que as pessoas se sintam emocionalmente protagonistas da organização na qual estão inseridas. Se o desejo do líder é que surja um novo comportamental organizacional, ele deve se posicionar como o guia da equipe e direcionar as decisões que devem ser tomadas, sendo ele, líder por atitude.

Espera-se dele, que crie um clima para produtividade e criatividade, alguém que procura fazer com que todos participem e tenham reconhecimento pelo seu próprio esforço, comunicando às pessoas seu valor de modo tão claro que elas possam vê-lo como próprio. O

líder então, passa a agir na busca de instrumentos para que a equipe atinja suas metas e é aquele administra os conflitos, no interior da organização, da melhor maneira possível. (COVEY, 2005, COLLINS & PORRAS, 2007).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização do trabalho provoca e mantém os estados psicopatológicos, com bastante frequência, por longos períodos de tempo. O papel do grupo é de essencial importância nessa relação, como também a relação dialética entre a pessoa e a sociedade.

O resultado da organização da produção sobre o grupo de trabalho, permite a criação de defesas psíquicas, as quais têm por função controlar ou dissimular a ansiedade frente a perigos de fatos reais ou fantasiados. Com estas formulações, seria impossível conceber qualquer forma de cultura organizacional sem levar em consideração os afetos das pessoas que da organização fazem parte.

O mundo do trabalho pertence exclusivamente à qualidade do que é verdadeiramente humano, porém, por esta condição, transformá-lo em sofrimento e pura angústia, parece ser uma estratégia comparável à morte, às pulsões que jogam contra a continuação da vida. Trabalho também poder ser alvo de investimento amoroso, qualidade verdadeira de vida, cuidado e amor.

Desta maneira, Freud (1921/1996) aponta que nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, porque esse, pelo menos, possibilita-lhe um lugar que traz segurança em uma parte da existência do sujeito ao qual esse está inserido, na comunidade humana.

A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que este indivíduo goza como algo indispensável à preservação e à justificação de sua existência em sociedade. Logo, através dos documentos lidos e fichados no decorrer da pesquisa, apontam que a gestão pública, usa o comportamento organizacional como ferramenta poderosa no gerenciamento de colaboradores, assim, aumentando seu potencial de satisfação e com isso, gerando lucros para empresa, para ele e para seus clientes.

Esses elementos, entre outros, afetam sobremaneira a motivação das pessoas no ambiente organizacional público, por encerrarem especificidades que diferenciam esse fenômeno das relações que ele também pode operar no ambiente privado. Para o gestor atuar

sobre esse processo, é condição prévia a sua compreensão dos principais fatores que concorrem para as situações vivenciadas. Contudo, vimos que essa compreensão, por sua vez, não pode prescindir da adoção de modelos teóricos de análise orientados para as especificidades da Administração Pública. Esses modelos influenciam substancialmente o comportamento das pessoas nas organizações públicas, em especial, os pressupostos que informam os processos e as estruturas organizacionais. Os parâmetros racionais, formais, entre outros que subjazem à organização dos processos e à divisão do trabalho no âmbito das organizações públicas não podem ser desconsiderados no momento da análise e do diagnóstico da ação das pessoas e da atuação gerencial.

Em suma, os objetivos do estudo foram alcançados e toda leitura e investigação realizados nesse, deixam uma prévia curiosidade de saber mais, pesquisar mais sobre o assunto, ir às empresas fazer estudos de campo e agregar mais resultados e novos experimentos em se tratando de comportamento organizacional como uma poderosa ferramenta viável e benéfica para todos os indivíduos inseridos no processo de prestar serviços com excelência, melhorando os resultados e diminuindo a insatisfação e o adoecimento que tanto vem acometendo esses servidores públicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUMAN. Zygmunt. **Modernidade Líquida** (2021) Página: 7.

BERGUE. Sandro Trescastro, **Comportamento organizacional** / Sandro Trescastro Berge. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES : UAB, 2014.

BERENBEIM, R. E. **Global corporate ethics practices: a developing consensus. Research Report** 1243-rr, The Conference Board, [S.l.], 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: . Acesso em: 11 abr. 2014.

_____. Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008. **Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE**, de que trata a Lei n. 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei n. 11.233, de 22 de dezembro de 2005.

Chiavenato, I.(2005). **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Collins, J. C.; PORRAS, J. I. (1995). **Feitas para Durar: práticas bem-sucedidas de empresas visionárias.** 2a ed. Rio de Janeiro: Rocco.

Covey, S. R. (2005). **O 8 Hábito: Da Eficácia a Grandeza.** Rio de Janeiro: Campus.

DEJOURS, C. (1992). **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez.

_____. (1994). **Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Atlas.

DAFT, Richard L. **Administração.** 4. ed. Rio de Janeiro, RJ: LTC, 1999. 513 p. DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico.** São Paulo: Atlas, 2000.

Durkheim. Émile. 1858-1917. **As regras do método sociológico I** **Émile Durkheim** ; tradução Paulo Neves; revisão da tradução Eduardo Brandão. - 3ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 2007. - (Coleção tópicos).

DUTRA, Joel Souza. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ: Atlas, 2008. 205 p.

FREITAS. Catarina Valente de. **Comportamento organizacional: importância e prática no contexto da gestão pública**. 2023. Disponível em: <https://agencia.ac.gov.br/comportamento-organizacional-importancia-e-pratica-no-contexto-da-gestao-publica/>. Acesso em : 18/01/2026.

FREUD, S. (1927/1996). **O futuro de uma ilusão**. Em *Ed. Standard das Obras Completas*, vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago. (Obra originalmente publicada em 1927).

_____. (1921/1996). **Psicologia de grupo e análise do ego**. Em *Ed. Standard das Obras Completas*, vol. XVIII. Rio de Janeiro: Imago. (Obra originalmente publicada em 1921).

HAN. Byung-Chul .**Sociedade do cansaço** (Ed. Vozes, 2017) | Autor: | Página: 77.

HERZBERG, Frederick. **O conceito da higiene como motivação e os problemas do potencial humano no trabalho**. In: HAMPTON, David R. *Conceitos de comportamento na administração*. São Paulo: EPU, 1973.

KOTLER, P & Keller, K. L. (2006). Administração de Marketing. 12ª edição, São Paulo: Pearson Prentice Hall.

LOPES JR, Aury. **Direito processual penal**. 15. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão Estratégica de Pessoas**. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2008. 303 p.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2006. 500 p.

MINAYO, M. C. **Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social**. In: . (Org.) Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 09-30.

_____. **O desafio do conhecimento**. São Paulo/Rio de Janeiro: HUCITEC-ABRASCO, 1994.

NEWSTROM. John **W. Comportamento Organizacional: O Comportamento Humano no Trabalho** (Ed. Bookman): 2018.

RIBEIRO et al. A **IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.8.n.02.fev. 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease>. Acesso em: 11 dezembro de 2025.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. 1. ed. Paulo, SP: Saraiva, 2003. 520 p. 2025.

TACHIZAWA.T. REZENDE.W. **Estratégia empresarial: tendências e desafios.**São Paulo: Makron Books, 2000.

TOLEDO, Flávio de. **O que são Recursos Humanos.** 7. ed .São Paulo, SP: Brasiliense, 1982. 91 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007. 213 p.