

GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

[Ciências Humanas, Volume 28 - Edição 134/MAI 2024 / 24/05/2024](#)

PEOPLE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.11292462

Klayton Cloves Brigido de Mendonça¹,
Sílvia Teixeira de Pinho²

RESUMO

O comportamento organizacional está intrinsecamente relacionado com a evolução das ações dos profissionais no ambiente de trabalho em que os aspectos de desenvolvimento organizacional influenciam na rotina trabalhista. Sabendo que cada indivíduo que está inserido neste meio possui sua individualidade, é preciso realizar uma gestão estratégica para melhor lidar com as diversas perspectivas, personalidades e desempenho, orientando da melhor maneira para que se sintam inseridos no ambiente em trabalham. Assim objetivo traçado é trazer um melhor entendimento sobre a importância da atuação de Gestão de Pessoas diante do comportamento organizacional trazendo o seu significado e desenvolvimento dentro das organizações. A metodologia aqui utilizada é a exploratória-descritiva utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica. Em que os resultados e discussões vem a demonstrar que a Gestão de Pessoas advém de um conhecimento aprofundado para

melhor construir novas formas de gerir pessoas. Sendo uma habilidade do profissional gestor que não apenas depende de suas competências profissionais, mas sim de todo um conjunto organizacional, considerando a cultura de cada profissional que, por sua vez, influencia diretamente no comportamento organizacional. Concluindo que gerando resultados distintos de acordo com a colocação e cultura organizacional construída em cada organização uma maneira para melhor responder às demandas das organizações moderna.

Palavras-chave: Organização, Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a crescente valorização do capital humano e com um mercado cada vez mais competitivo, o comportamento organizacional e a Gestão de Pessoas estão intrinsecamente ligadas ao desempenho do pleno desenvolvimento de uma empresa, criando uma dentro da empresa uma cultura, pois analisa o comportamento dos indivíduos, aplicando a partir das experimentações a melhoria para que ocorra um bom andamento da gestão de pessoas, objetando assim problemas individuais e coletivos entre os colaboradores.

A Gestão de Pessoas necessita estar sempre atenta as mudanças que ocorrem com seus colaboradores para que sejam encontrados os pontos negativos a serem trabalhados deixando assim sua equipe motivada em seu ambiente de trabalho (Ribeiro et al, 2022).

Com o cenário contemporâneo da atualidade a Gestão de Pessoas exigem cada vez mais que o comportamento organizacional esteja atuante de modo motivacional com uma organização e planejamento humano da distribuição do trabalho (Narcife et al, 2020).

A Gestão de Pessoas para evidenciar a sua qualidade e importância do seu processo deve estabelecer um conjunto de políticas e práticas

comportamentais definidas para orientar seus colaboradores e suas relações interpessoais no ambiente de trabalho. O Comportamento Organizacional já atua na investigação do impacto do comportamento dos indivíduos dentro de uma organização com propósito de aplicar conhecimento e auxiliar no êxito do desenvolvimento da organização (Mendonça, 2020).

A Gestão de Pessoas segundo Narcife et al (2020) diz que “a gestão de pessoas tem desenvolvido novas teorias, conceitos, métodos, técnicas e estrutura no processo de integração dos objetivos organizacionais e humanos”, ou seja, é necessário que exista um ajuste para o alinhamento metodológico que impulse definições políticas e instrumental na construção do comportamento humano.

O conhecimento acerca do comportamento organizacional vem a ser atuante no sentido de captar uma maior compreensão dos agentes que influenciam na dinâmica individual e de grupo em um ambiente organizacional para que os indivíduos, grupos e organizações a que pertencem possam se tornar mais eficientes e eficazes em seu exercício do trabalho (Pinho et al., 2020).

Compreender a atuação da Gestão de Pessoas e o comportamento organizacional torna-se importante pelo fato de que este irá trabalhar na dinâmica de manutenção e melhoria dos avanços para o desenvolvimento contínuo das organizações.

Este trabalho tem por objetivo trazer um melhor entendimento sobre a importância da atuação de Gestão de Pessoas diante do comportamento organizacional trazendo o seu significado e desenvolvimento dentro das organizações.

Assim, este trabalho vem a ser justificado diante da necessidade de um melhor entendimento da atuação da Gestão de Pessoas diante do desenvolvimento interpessoal dos colaboradores para uma melhor atuação ocupacional, interligando ao comportamento organizacional que

visa compreender o comportamento organizacional que são necessários para entender o comportamento dentro das organizações.

Este trabalho se trata de uma pesquisa exploratória-descritiva utilizando como procedimento a pesquisa bibliográfica.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Gestão de Pessoas

A prática da gestão de pessoas dentro de uma organização é essencial para a estrutura, motivação e satisfação para seus colaboradores, porque é através da mesma que a organização consegue captar as características de cada um, habilidades que podem estar oferecendo e necessidades que venham a ter (RIBEIRO et al, 2022).

A Gestão de Pessoas pode ser definida como a função organizacional que se relaciona às atividades de atração, aplicação, desenvolvimento, manutenção, monitoração e avaliação de pessoas, necessárias ao funcionamento de uma organização e à preservação de sua capacidade competitiva. (ANDUJA; TEIXEIRA, 2014, p. 14).

Para Chiavenato (1999, p.35) a Gestão de Pessoas “é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos funcionários e das organizações”. Ou seja, ela trabalha o os aspectos morais e sociais do colaborador, pois este não somente trabalha para uma determinada organização, mas passa a contribuir com o meio onde venha a fornecer os seus serviços, integrando um coletivo.

Gil (2001, p. 17), corrobora com este aspecto de cooperação coletiva em que diz: “a Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação

das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Segundo Chiavenato (1999. p. 6-13), existe seis processos que são básicos para a Gestão de pessoas, que são?

- Processos de Agregar Pessoas: São os processos de incluir novas pessoas, de suprimento de novos funcionários. Nesse processo estão as atividades de recrutamento e seleção de pessoas.
- Processos de Aplicar Pessoas: Processos utilizados para modelar as atividades que os funcionários irão realizar na organização, acompanhar e orientar seu desempenho.
- Processos de Recompensar Pessoas: Processos utilizados para motivar e incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais. Nesse processo podemos encontrar as atividades de remuneração e benefícios.
- Processos de Desenvolver Pessoas: Processos utilizados para capacitar, treinar e desenvolver pessoas. Aqui encontramos as atividades de treinamento, mudanças e comunicação.
- Processos de Manter as Pessoas: São os processos de criação de condições ambientais e psicológicas satisfatórias para o trabalho dos funcionários.
- Processos de Monitorar Pessoas: São os processos utilizados para acompanhar e controlar o trabalho dos funcionários e analisar os resultados.

Com a junção destes processos são, fazem com que a Gestão de Pessoas se torne fundamental para uma evolução do indivíduo em que o mesmo possa desempenhar seu potencial, se sentindo bem no ambiente de trabalho e tenha uma boa qualidade de vida, fazendo assim toda a cadeia produtiva da organização esteja em pleno funcionamento.

Costa (2012) relata que a gestão de pessoas se tornou um modelo participativo que tem como seu maior objetivo gerar envolvimento e

comprometimento entre os colaboradores de acordo a refletir aos resultados finais da organização, em que a força de trabalho deixa de ser um instrumento massivo e passa a ter um olhar na elevação na qualificação técnica deste colaborador, com as habilidades, conhecimento e com as atitudes podendo então tomar decisões, em benefício não somente a organização mais para todo o corpo colaborativo.

Com base em preparação de objetivos e metas, a organização otimiza seu tempo de produção e minimiza seus gastos, preparando seu colaborador, valorizando seu talento e habilidade. Com esta atuação a organização se destaca no mercado, sendo referência em excelência (Silva, 2020).

2.2 Conceito de Comportamento Organizacional

Para Ribeiro (2022, pág. 05) o comportamento organizacional é “um conjunto de práticas relacionadas a atitudes, valores e as formas que influenciam diretamente no desenvolvimento das organizações”, ou seja, está atuando de forma individual e em grupo aqueles que integram a organização.

Segundo Robbins, (2010, p.7), Comportamento Organizacional é:

“um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional”.

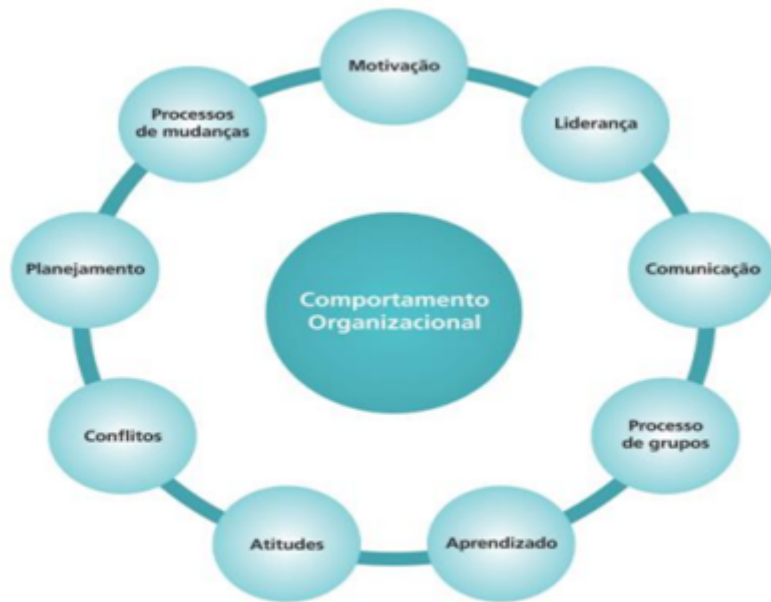
Sendo assim é considerado um campo que estuda o comportamento do ser humano dentro das organizações, (WAGNER, 2012, p.5), considera dentro do comportamento organizacional:

- *O comportamento organizacional enfoca comportamentos observáveis;*
- *O comportamento organizacional envolve a análise do comportamento das pessoas tanto como indivíduos quanto como membros de unidades sócias maiores;*
- *O comportamento organizacional também avalia o “comportamento” desses grupos e organizações por si. Nem os grupos nem as organizações se “comportam” do mesmo jeito que as pessoas.*

O comportamento organizacional então avalia o comportamento das pessoas, esclarecendo à sua maneira de agir, e como pode vir a impactar dentro da organização e os demais colaboradores que ali atuam, assim como a organização influencia no comportamento do colaborador (FREITAS, 2015).

Independente da área que o colaborador esteja atuando, o comportamento organizacional é indispensável para alcançar o sucesso profissional, pois, as organizações não funcionam de forma solitária e para que sejam bem-sucedidas precisam de pessoas capacitadas para gerenciar o fator humano, são estes que podem ser o sucesso ou o fracasso das organizações.

Figura 01 – Organograma representando o Comportamento Organizacional



Fonte: FREITAS, 2015.

Sendo estes elementos que estão atrelados ao comportamento organizacional, faz com que as organizações consigam trabalhar de maneira eficaz, aplicando o conhecimento sobre as pessoas e os grupos, formando uma harmonia organizacional. Como diz Robbins (2010), o comportamento organizacional vai se ocupar do estudo sobre o que o ser humano faz nas organizações e de como esse comportamento afetará seu desempenho organizacional, e como este estudo está voltado para situações relacionadas ao vínculo entre pessoas e as organizações, ressaltando o comportamento relativo a tarefas, trabalho, absenteísmo, rotatividade, produtividade, desempenho e administração.

2.3 Níveis de Comportamento Organizacional

A compreensão do comportamento organizacional entre os colaboradores é essencial para que o desenvolvimento da gestão de equipes seja satisfatório, definindo os objetivos dos projetos organizacionais sejam executados. Em geral, o estudo sobre o comportamento organizacional é dividido em três níveis, estando disposto na tabela a seguir:

Tabela 01 – Níveis de análise do comportamento organizacional

Nível	Designação
Individual	As experiências de vida das pessoas têm um impacto direto em seu comportamento e desenvolvimento profissional, moldando características comportamentais, habilidades, valores e atitudes.
Coletivo ou grupal	Indivíduos em um coletivo são influenciados pelos padrões de comportamento que se esperam deles, o que o coletivo considera como normas aceitáveis de comportamento e o nível de atração entre os membros do grupo.
Organizacional	Todos os elementos da corporação são considerados, incluindo a estrutura formal, processos de trabalho, cultura interna, recursos humanos, missão e valores.

Fonte: SELEME (2012); ROBBINS (2005)

Para o nível individual seu comportamento é um aspecto importante nas organizações, se caracterizando por diferenças entre individual e a personalidade única do indivíduo. Chiavenato (2010, pág. 187-188) diz que:

“As pessoas têm muito em comum como linguagem, comunicação, motivação, mas também possuem diferenças como a maneira de pensar, agir, de sentir, apesar de pertencer ao mesmo gênero humano”.

O comportamento organizacional de nível individual, este vai analisar seu comportamento único, entendendo o seu modo de agir, assim como as suas motivações e necessidades, “a evidência sugere que mais de uma necessidade pode ser importante ao mesmo tempo em cada indivíduo. Assim, nas organizações as pessoas estão motivadas por diferentes e variadas necessidades”. (CHIAVENATO, 2010, p. 191).

O comportamento em nível coletivo analisa os grupos, times ou equipes que são formadas dentro da organização para que se alcance determinados resultados, verificando seu comportamento de modo coletivo, o trabalho de modo coletivo tende a identificar em seu meio aquele que se destaca, (BANOV 2019).

Para Hunter (2014, p.163), “criar um time de sucesso exige que os indivíduos envolvidos abram mão do interesse pessoal em prol do bem comum, para que o todo seja mais do que a soma das partes”.

Chiavenato (2010) salienta que os grupos são importantes para o desempenho das organizações, uma vez que, o grupo se torna uma unidade para que alcance seus objetivos, usando os variados talentos dentro dele para que um possa auxiliar o outro.

E o nível organizacional é aquele que constitui o quadro todo, que abrange a cultura, da empresa, políticas de gestão de pessoas, rotatividade de pessoal, ausência, dentre outros. Segundo Vecchio (2008, p.15) são variáveis deste estudo “a cultura, o clima, o desenho e o desenvolvimento organizacional.”

O foco desse nível é entender como esses pontos influenciam todos os componentes da empresa e de que forma a cultura organizacional atua sobre o comportamento dos colaboradores.

3 METODOLOGIA

A pesquisa de caráter exploratória-descritiva vem a permitir uma maior familiaridade do pesquisador em relação ao tema proposto para a pesquisa. Segundo Gil (1999) considera que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. O mesmo autor disserta quanto a pesquisa descritiva que têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Uma pesquisa exploratória-descritiva tem por finalidade caracterizar uma grande capacidade de reflexão e de síntese sobre o tema pesquisado.

Tendo por sua base a pesquisa em fontes bibliográficas onde são analisados aquilo que já se produziu sobre um determinado assunto, a pesquisa bibliográfica é considerada segundo Gil (2002, p.3) “reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

Diante do que foi exposto foi possível verificar que a Gestão de Pessoas não depende somente dos valores de uma organização para manter sua estrutura, mas sim de seus colaboradores ao qual sendo valorizados adequadamente, são capazes de elevar a qualidade de uma organização ou seja, as organizações precisam considerar seus colaboradores como valiosos talentos a serem cultivados e não sendo explorados somente como meros recursos (SILVA, 2020).

A Gestão de Pessoas é colaborativa e se desempenha no fortalecimento dos colaboradores, priorizando o ser humano buscando meio de estar incentivando, inovando, melhorando, ajudando a atingir os níveis mais elevados de competências, criatividade e realizações profissionais e individuais Coutinho (2006).

Incentivando seu pessoal para o treinamento que segundo Morales (2003, p 79), “Treinar é promover mudanças no comportamento das pessoas, através de um processo educacional, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, habilidades e atitudes para o desempenho de seus cargos”, mantendo sempre seus colaboradores bem treinados, em que estarão satisfeitos e fazendo com que a organização possa estar crescendo.

E o comportamento organizacional consegue enxergar esta valorização como prioritária, pois consegue trabalhar com a organização e os colaboradores de modo conjunto. Estudar o comportamento organizacional permite ao gestor desenvolver estratégias para motivar, melhorar o clima da organização, alinhar o comportamento dos colaboradores com a cultura organizacional, entre outros inúmeros benefícios que fazem com que a qualidade de trabalho melhore gerando assim resultados positivos (MCSHANE E VON GLINOW 2014).

De acordo com Leite, Leite e Albuquerque (2012), a Gestão de Pessoas em volta do comportamento organizacional vem a objetivar e auxiliar o desenvolvimento de estratégias organizacionais, que tornem as decisões mais assertivas em torno do planejamento para o andamento das práticas na organização, encontrando os pontos fortes e fracos com o intuito de desenvolver respostas rápidas para o dia a dia, tentando eliminar o máximo suas falhas.

“Diante disso, o estudo do Comportamento Organizacional se apresenta como a análise das estruturas e processos dos subsistemas dentro das organizações, ambientes de trabalho e a relação com o indivíduo, contribuindo para promover diferentes formas de diagnóstico, solução e intervenção dentro das organizações” (VIEIRA; ANJOS; SILVA, 2016, p. 153).

Mediante tais situações, surge então o comportamento organizacional de nível individual, comportamento organizacional de nível coletivo e o comportamento organizacional de nível organizacional, em que cada um tem a sua relevância e particularidade, tais comportamentos trouxeram meios de trabalhar o indivíduo sozinho, e centrou-se no entendimento dos comportamentos das pessoas que trabalham em equipes e grupos e teve destaque no comportamento de empresas inteiras. (WAGNER, 2012).

De acordo com Bergue (2010), o comportamento organizacional então 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.

A tabela abaixo denota em seus estudos o que melhor relaciona o comportamento organizacional em face do ambiente de trabalho para que possam influenciar nas ações adotadas pelos indivíduos de uma organização.

Tabela 02– Catalogação dos estudos analisados conforme título, autor, ano, objetivo, e principais resultados.

Título/ano/autor	Objetivo	Resultados Principais
O impacto do comportamento humano para a gestão de pessoas na organização/ 2021/	analisar a influência que o comportamento humano traz para a gestão de pessoas	O ambiente de trabalho influencia diretamente na satisfação ou insatisfação dos

<p>Leticia Dias dos Santos Lucas Dias dos Santos</p>	<p>dentro das organizações através da psicologia organizacional, associando-a com a forma que os colaboradores realizam seu trabalho</p>	<p>indivíduos, onde se tem comprovado que trabalhadores motivados e reconhecidos têm um desempenho mais eficaz.</p>
<p>A influência do comportamento organizacional no processo de gestão do conhecimento/ 2022/ Everaldo Henrique dos Santos Barbosa, Cássia Regina Bassan de Moraes</p>	<p>investigar os aspectos relevantes do comportamento organizacional e suas características para o processo de gestão do conhecimento no âmbito das organizações</p>	<p>a Gestão do Conhecimento é uma habilidade do profissional gestor que não apenas depende de suas competências, mas sim de todo o conjunto organizacional, considerando a cultura de cada profissional que, por sua vez, influência diretamente no comportamento organizacional, gerando resultados distintos de acordo com a colocação e cultura organizacional construída em cada organização.</p>
<p>Gestão do comportamento</p>	<p>Buscou-se responder à questão de como a</p>	<p>Os resultados indicam que, nessa</p>

<p>organizacional e gestão de pessoas: um estudo observacional/ 2012/ Leite et al.</p>	<p>gestão do comportamento organizacional pode contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas nessa organização, em consonância com o objetivo geral de analisar a gestão de seu comportamento organizacional</p>	<p>organização, a base da gestão do comportamento para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas é a confiança, aliada à clareza de que o desejo de seus membros é o de serem produtivos, e, sua necessidade, a de serem reconhecidos.</p>
<p>Comportamento humano e gestão de pessoas nas organizações: estudo de caso em uma organização de saúde/ 2017/ Maria Isabela Medeiros</p>	<p>atender às organizações que querem atingir um alto grau de competitividade, alinhado a um padrão global.</p>	<p>é importante estruturar a área de Gestão de Pessoas nas organizações tendo em vista os novos paradigmas da área, como humanização, capital intelectual, gestão com pessoas, cultura e clima organizacional, ética e desenvolvimento organizacional que, por sua vez, exige uma nova postura do profissional de administração, que esteja alinhada a esses estudos, sendo</p>

		este capaz de responder às demandas das organizações modernas.
Comportamento organizacional e gestão de pessoas/ 2015/ Bruna Roberta Passarini, Danúbia Cristina Maximowitz	viabilizar o entendimento de níveis, tanto individual no qual busca individualmente a competência do colaborador através do seu trabalho, e o grupal estuda a formação das equipes, funções desempenhadas por estes, a comunicação e interação entre os mesmos, o entendimento do Comportamento Organizacional também identifica em ambos os níveis, aqueles que se destacam em suas funções, para serem direcionados a cargos equivalentes.	uma organização de sucesso, somente atinge seus objetivos organizacionais se houver uma administração coerente entre suas fontes humanas e o objetivo que a organização almeja.
Associações entre Práticas de Gestão de Pessoas e	descrever a percepção das práticas de Gestão de Pessoas e o	Os resultados indicam que o grau de percepção das

<p>Comportamento de Apoio à Mudança Organizacional: um Estudo Longitudinal/ 2021/ Sonia Resende, Elaine Rabelo Neiva</p>	<p>comportamento de apoio às mudanças organizacionais entre os servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP – de um órgão público da esfera federa</p>	<p>Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas pode estar positivamente associado ao comportamento de apoio à mudança, o que corrobora o papel do Departamento/serviço /Direção/secretaria de Gestão de Pessoas nas mudanças organizacionais</p>
--	---	--

Fonte: Autoria própria (2024)

5 CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, foi possível de maneira clara e objetiva, analisar a Gestão de Pessoas frente ao comportamento organizacional, em que a prática da Gestão de Pessoas é essencial para o andamento de uma organização e que o comportamento organização analisa como esta gestão será guiada para que seja gerado um ambiente organizacional positivo para os colaboradores.

O comportamento organizacional não deve ser deixado de lado pelas organizações que desejam conquistar um ambiente de qualidade e excelência, pois cada colaborador deve ser incentivado a trabalhar com seus aspectos únicos e talentos, sendo orientados de forma correta para a busca e alcance de resultados tanto individuais quanto organizacionais. Estudar o comportamento do ser humano implica entender o que as pode as motivar e a cooperar com a organização. É crucial então para toda organização que é formada por um conjunto de pessoas que decidem cooperar entre si para atingir um mesmo objetivo.

REFERÊNCIAS

ANDUJA, Andrea; TEIXEIRA, Fátima. **Gestão de Pessoas**. Florianópolis. Santa Catarina, 2014.

BARBOSA, Everaldo Henrique dos Santos. MORAES, Cássia Regina Bassan de. **A INFLUÊNCIA DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NO PROCESSO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO**. Inf. & Soc.:Est., João Pessoa, v.32, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/43969/38304>>. Acesso em: 28 abr. 2024

CHIAVENATO. I. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Disponível em:

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do Sucesso das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COUTINHO, M. C. **Participação no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

FREITAS, Lilian Brúmmel das Chagas. **Comportamento organizacional**. Cuiabá: UFMT, 2015.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HUNTER, James. **De volta ao mosteiro: o monge e o executivo falam de liderança e trabalho em equipe**. Rio de Janeiro: Sextante, 2014.

Leite, N. P.; Leite, F. P.; & Albuquerque, L. G. (2012). **Gestão do comportamento organizacional e gestão de pessoas**: um estudo observacional. REGE, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 281-298, abr./jun.

MCSHANE, S.L.; GLINOW, M.A.V. **Comportamento Organizacional**. Grupo A, 2014. 9788580554045.

MEDEIROS, Maria Isabela. **COMPORTEAMENTO HUMANO E GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO DE SAÚDE**. UNISUL. 2022. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/3a48ea7e-70a3-4b92-922a-42dadd9e429>> Acesso em: 29 abr. 2024

MORALES, M. **Programa profissão**: princípios da administração de recursos humanos. São Paulo: Textonovo, 2003.

NARCIFE et al. **O constructo comportamento organizacional meritocrático como estratégia de gestão de pessoas**. Research, Society and Development, v. 9, n. 10, e9659109344, 2020. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/issue/view/69>>. Acesso em: 28 agosto 2023.

MENDONÇA, Lorena Lima. **Síntese sobre o comportamento organizacional e a importância da gestão de pessoas baseados no histórico da administração**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 11, Vol. 11, pp. 21-35. Novembro de 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/sintese>> Acesso em: 05 Setembro 2023.

PASSARINI, B. MAXIMOWITZ, D. **COMPORTEAMENTO ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS** ; Minas Gerais, 2015

Pinho, A. P., Oliveira, E., & Silva, C. R. (2020). **Comprometimento Organizacional no Setor Público**: um olhar sobre três décadas de

produção científica brasileira (1989-2019). Revista do Serviço Público, 71(3), 504-539. doi: 10.21874/rsp.v71i3.3507

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: 05 Setembro 2023

RESENDE, Sonia; NEIVA, Elaine Rabelo. Associações entre práticas de gestão de pessoas e comportamento de apoio à mudança organizacional: um estudo longitudinal. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 21, n. 4, p. 1792-1800, dez. 2021 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000400015&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 29 abr. 2024

ROBBINS, Stephen. **Comportamento Organizacional**. 11ª Edição. São Paulo: Pearson PrenticeHall, 2005.

ROBBINS. S. **O segredo na Gestão de Pessoas**. Edições Centro Atlântico. 2010.

SELEME, Acyr; **Comportamento Organizacional**. Paraná, 2012.

SANTOS, Leticia Dias Dos. SANTOS, Lucas Dias Dos. **O IMPACTO DO COMPORTAMENTO HUMANO PARA A GESTÃO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO**. Instituto Metropolitano de Educação e Cultura LTDA F.A.M.A. – Faculdade Metropolitana Anápolis. 2021. Disponível em: < <https://repositorio.faculdefama.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/87/Leticia%20Dias%20dos%20Santos%3B%20Lucas%20Dias%20dos%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 28 abril. 2024.

SILVA, B.R. **PRÁTICAS MODERNAS NA GESTÃO DE PESSOAS**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Norte do Paraná. LONDRINA 2020

Vieira, J.Â.; Anjos, A. C.; & Silva, L. C. O. (2016). **Comportamento organizacional**: diferenças na produção empírica entre psicologia e administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, p. 152-162, jul./set.

WAGNER. J. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. Tradução Silvio Floreal Antunha. – São Paulo: Saraiva, 2012.

¹Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. e-mail: aluno.ifro@provedor.com

²Docente orientadora do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Rondônia *Campus* Porto Velho Zona Norte. Doutora em Ciências (EEFE/USP). e-mail: silvia@unir.br

[← Post anterior](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 28 anos. É uma **Revista Científica Eletrônica Multidisciplinar Indexada de Alto Impacto e Qualis “B2”**. Periodicidade mensal e de acesso livre. Leia gratuitamente todos os artigos e publique o seu também [clikando aqui](#).

Contato

Queremos te ouvir.

WhatsApp RJ:

(21) 98159-7352

ou 98275-4439

WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:

[contato@revistaf
t.com.br](mailto:contato@revistaf
t.com.br)

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de Lacerda Mendes.

Dr. João Marcelo Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de



ISSN: 1678-0817

CNPJ:

48.728.404/0001-22

FI= 5.397 (muito alto)

Fator de impacto é um método bibliométrico para avaliar a importância de periódicos científicos em suas respectivas áreas. Uma medida que reflete o número médio de citações de artigos científicos publicados em determinado periódico, criado por Eugene Garfield, em que os de maior FI são considerados mais importantes.

Lacerda Mendes

Orientadoras:

Dra. Hevellyn Andrade Monteiro
Dra. Chimene Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada periodicamente em revistaft.com.br/expandente. Venha fazer parte de nosso time de revisores também!

