**A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

Thaiza Sabino de Almeida

**RESUMO**

O presente estudo de pesquisa de forma sucinta, visa analisar e de forma bibliográfica elucidar a descrição abrangente da temática descrita quantoa importância da psicologia organizacional, sobre a problemática que se estabelece em compreender seus processos, atos e ações.Nesse sentido, se analisara a importância da psicologia organizacional, que em seus processos**evita situações que prejudiquem os funcionários e a própria empresa,** se utilizando de técnicas e metodologias, o quão são adequadasa cada pessoa em seu posto de trabalho, sobre personalidades e formas de trabalhar.Nesse sentido o trabalho abordara o processo histórico do referido tema, trazendo a abrangência do cenário atual, assim compactuando desde o princípio da existência, terá forma de conceituar, descrever, ponderar e informar sobre formas, métodos e desenvolvimentos, no ambiente que o mesmo se caracteriza e se classifica de sua existência. Assim se realizara sobre metodologia de pesquisa de revisão bibliográfica, que se descrevem na pesquisa como, artigos, resenhas, monografias e obras relacionadas ao tema, sites de pesquisa, internet e meios que possibilitem pesquisa, todo processo aborda a metodologia de revisão bibliográfica, tendo como ponto objetivo demonstrar todo conhecimento sobre o tema, justificando seu processo de execução e concluirá sobre os conteúdos aqui demonstrados e pesquisados. Assim, sobre a pesquisa e conteúdos abordados se tem o resultado de que a importância da psicologia organizacional, irá contextualizar o ambiente em que se está inserido, trazendo a contribuição ao sentido de promove um ambiente saudável, realizando políticas que privilegiam a cultura organizacional.

**Palavras-chave:**Ambiente.Importância. Organizacional. Psicologia. Técnicas.

1. **NTRODUÇÃO**

Na conjuntura que se confira o [comportamento](https://blog.solides.com.br/comportamento-organizacional-e-gestao-de-mudancas/) humano é fundamental entender a importância da psicologia organizacional, onde que no mundo globalizado as organizações passaram a se padronizar e as relações do dia a dia começaram a ser desenvolvidas e transformadas.(BORGES, 2014).

Assim, a busca pelo entendimento sobre o principal ativo dentro das organizações, descreve a importância da psicologia organizacional e sua relevância para a empresa, no sentido da produtividade, buscando alternativas e formas ativas.

Nesse sentido a [psicologia organizacional](https://blog.solides.com.br/o-que-e-psicologia-organizacional/) tem o objetivo de aperfeiçoar o principal recurso de uma empresa, que é o seu colaborador, possibilitando a relação entre empresa e funcionários, que se objetiva a ser mais saudável e objetiva.

Logo, deste modo a psicologia adota uma gestão estratégia e planejada, ao sentido de desenvolver todas as atividades internas de maneira mais eficaz, onde pessoas possuem suas subjetividades e particularidades.

O que desenvolve uma psicologia voltada para o mundo corporativo, para as relações entre homem e trabalho, ao sentido de quebrar esse paradigma criado pela sociedade, que se visa primeiramente a lucratividade nos negócios e os resultados no mercado e posteriormente os processos organizacionais.(GOULART, 2016).

Deste modo, o processo da psicologia atua sobre a demanda da empresa e a demanda do colaborador, onde busca-se assim ressaltar a importância do trabalhador e ele não é mais visto exclusivamente como um recurso, assim, problemas organizacionais e desenvolver diagnósticos sobre problemas relativos a empresa.

Segundo Ascama (2017, p. 22), “a psicologia organizacional gera maior produtividade e consequentemente maior lucratividade, enaltecendo o conhecimento dos funcionários e valorizando” cada um deles em suas particularidades, assim, a psicologia organizacional veio para quebrar padrões de trabalho ultrapassados, recriando o ambiente de satisfação entre a empresa e seus colaboradores.

A psicologia organizacional é uma área de atuação voltada para o trabalho em contextos corporativos, exercendo mediação entre os interesses empresariais e a qualidade de vida, direcionada para a produtividade, construindo uma base sólida de saberes e atitudes, imersos no cotidiano organizacional. (RICARDINO, 2015).

A problemática tende a descrever qual a função da psicologia dentro do contexto organizacional e sua importância?

Objetiva-se ema analisar a psicologia organizacional como área da ciência psicológica responsável pelo cuidado organizacional, sobre conhecimentos especializados de psicologia.

Assim, se justifica por exercer técnicas e metodologias para identificar habilidades organizacionais de um jeito novo, sobre **adequadas condições físicas e sociais, sobre a** qualidade de vida da equipe e empresa.

1. **A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

A psicologia dentro do contexto organizacional desenvolve ações ligadas à gestão e compreensão dos comportamentos de pessoas, grupos e estruturas organizacionais, para aprofundar a visão política e globalizada da empresa, caracterizando assim o bem-estar humano nas organizações é através de indicadores referentes à qualidade de vida no trabalho. (BASTOS, 2010).

O processo da psicologia organizacional intervém sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações, desenvolve atividades que venham ao encontro das necessidades dos trabalhadores e das organizações.

Segundo Goulart(2016, p. 30), “a psicologia nas organizações tem ampliado seus níveis de intervenção, sobre variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais” que humanizam o sentido organizacional, na procura de reconhecer as exigências, expectativas e necessidades, sobre os atos e processos.

O processo da psicologia organizacional tem esse papel essencial de verificar os conhecimentos proporcionados pela psicologia científica, sendo o processo organizacional a base para a vida, trazendo como recomendação que os sentidos organizacionais em um ponto além do nível de conhecimento e compreensão.

A psicologia organizacional descrita como uma subárea da psicologia que é considerada uma área de conhecimento a qual entendemos como corpus sistemático e organizado de saberes científicos, produzidos de acordo com procedimentos definidos, referentes à determinados fenômenos ou conjunto de fenômenos constituintes da realidade, fundamentado em questões ontológicas, epistemológicas, metodológicas e éticas determinadas. (TRIERWEILER, 2007).

Nesse sentido o papel do conhecimento psicológico na educação é considerado levando em conta o passado e as várias perspectivas teóricas organizacionais, sobre a consideração de eventos internos que ocorrem na mente do indivíduo e atuariam como mediadores entre os estímulos e as respostas.

A descrição da psicologia descreve uma série de estratégias, instrumentos e recursos para que se possa desenvolver o processo organizacional, contribuído significativamente para uma nova concepção do sentido da cultura organizacional.

Identifica-se que a ampliação do campo de atuação do psicólogo permite a inter-relação de conteúdos teóricos da psicologia com o processo organizacional, podendo acrescentar novas possibilidades ao trabalho no sentido de aumentar a produção de conteúdo, auxiliando cada vez mais o processo de organização, fazendo desta forma melhor atuação do processo. (TONETTO, 2008).

Segundo Tonetto(2008, p. 19), “a psicologia organizacional e do trabalho (POT) é uma área que estuda a relação do homem com trabalho e a sociedade”, caraterizado sobre a forma como lida com a articulação entre a teoria e prática, onde a psicologia tem para o mundo do trabalho, é necessário entender o significado do trabalho, sua relação com o homem e o seu meio social.

O processo de crescimento da globalização, caracteriza o trabalho no sentido a ser o centro da modernidade, preenchendo importantes funções sociais, que caracteriza o trabalho na contemporaneidade é a gestão neoliberal ocorrida   
da globalização, assim o processo psicológico e organizacional tende como uma ideia de conhecer o lado psíquico do indivíduo, tornando-o consciente das suas ações para uma melhor qualidade de vida. (GOULART, 2016).

Assim a psicologia no processo social se modifica a cada dia, onde surgi deste modo novos aumentos quanto a quantidade de psicólogos no mercado de trabalho organizacional, principalmente sobre as relações de trabalho que se tornaram   
competitivas e individualizadas em cada novo processo.

Por intermédio da psicologia o processo de autonomia e criatividade gera mudanças no cenário organizacional, nesse sentido organizacional intervém sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações, contribuindo em melhorias de produtividade, sendo fundamental para a melhoria da qualidade de vida dos membros organizacionais.(GRASSI, 2016).

Assim o processo se justifica e objetiva sobre o ato de descrever os processos existentes sobre o contexto da psicologia organizacional, visando sempre a promoção do bem-estar e da qualidade de vida interna do trabalhador, onde seu foco é alinhar os interesses da empresa e as necessidades dos colaboradores, no trabalho.

* 1. **Descrição do psicólogo no âmbito organizacional**

A descrição do psicólogo que atua nesse segmento do campo organizacional, era apenas recrutar colaboradores alinhados para cada cargo dentro da companhia, assim a psicologia organizacional passa a trabalhar exatamente técnicas que beneficiam os funcionários, o que possibilita que haja uma postura favorável para todos, onde investir na saúde mental e no bem-estar dos colaboradores é essencial e também um diferencial no mercado corporativo. (ZANELLI, 2004).

Nesse contexto moderno os psicólogos atualmente possuem uma atuação muito mais abrangente dentro das empresas, assim se faz dada a importância da psicologia organizacional e como ela pode ser vantajosa na sua empresa pode gerar bons resultados, desenvolvendo uma organização harmoniosa e produtiva se não por meio da psicologia organizacional e do trabalho.

A psicologia no sentido organizacional irá transitar pela empresa de diversas formas, onde assim a produtividade será uma consequência natural desses diversos fatores, onde que a psicologia organizacional busca justamente quebrar esse paradigma criado pela sociedade do fato de se alinhar a demanda das empresas e funcionários. (GRASSI, 2016, p. 09).

A importância da psicologia organizacional, se faz procurando obter um equilíbrio entre o que a empresa busca e o que os colaboradores precisam, permitindo a execução do trabalho da melhor maneira possível, assim a psicologia organizacional é o que define e delimita as atribuições, atos e processos. (GOULART, 2016).

O processo organizacional por intermédio da psicologia oportuniza e traz o benefício e crescimento mútuos para as organizações, assim a psicologia organizacional nas reuniões de decisão e processos decisórios é imprescindível.

A psicologia é um conhecimento científico e logo os psicólogos são os únicos respaldados pela ciência para exercer essas funções, descrito diretamente na redução de custos para as empresas, visto que com colaboradores satisfeitos e comprometidos com o trabalho resulta em menor rotatividade de equipe, enaltecendo o conhecimento dos funcionários e valorizando cada, desenvolvendo satisfação entre a empresa e seus colaboradores. (GOULART, 2016, p. 14).

De acordo com Grassi(2016, p. 14), “nesse sentido a psicologia possui uma vasta área de atuação e é dentro dela que podemos encontrar a psicologia organizacional”, o que desempenha o papel de providenciar técnicas que restaurem o bom-ambiente, para o caminho da obtenção das metas.

A organização que se preze e que pretenda crescer deve sempre se propiciar de sentido organizacional psicológico, assim o psicólogo pode elaborar estratégias que supram tanto as demandas da empresa quanto as de seus talentos.

A cultura organizacional descreve a identidade da empresa, o resumo de tudo o que a mesma possui em relação à normatização e planejamento empresarial, compreendida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização com a cultura definida. (BORGES, 2014).

A preposição da organização possui postura e discernimento quanto às suas atitudes e tomadas de decisão em relação ao ambiente interno e externo e esse fortalecimento está diretamente atrelado ao desempenho e motivação dos funcionários, pois talentos são retidos, atraídos e os resultados tendem a crescer.

O processo organizacional se caracteriza independendo da forma como estas pessoas e a direção tratem as diferenças de cultura, podem surgir descontentamentos das outras áreas da empresa, é como uma impressão digital na maioria dos casos, essa impressão pode até ser similar à de outras companhias, porém, sempre existe um diferencial que a torna única, sem que possa ser copiada ou algo parecido, porém, por que será que isso está se tornando tão evidente e necessário nos últimos anos, algo está acontecendo, podendo ser assemelhado aos relacionadas ao trabalho e a influência direta nas mudanças de hábitos e condutas. (GOULART, 2016).

A implantação de uma nova cultura pode não ser bem recebida por todos os funcionários, no sentido de beneficiar e propiciar conhecimento, execução adequada, possibilitando dentre outros pontos a coletivamente e a compartilhar ideias e sugestões, assim estimulam a discussão e abrangem diferentes pontos de vista, objetivando o desenvolvimento de qualidade. (PALADINI, 2002, p. 39).

Assim o comportamento organizacional é de suma importância para as organizações, através deles desenvolve uma espécie de identidade de uma organização, demonstra uma forma única de trabalho diferenciando até mesmo os resultados apresentados, assim sendo imprescindível sua importância e relevância.

Na cultura organizacional no sentido do estimulo descreve que os comprometimentos do funcionário enfatizam sobre a forma de fazer com que as pessoas simplesmente façam o mínimo que seus cargos exigem, onde os mesmos se responsabilizam por seu próprio desempenho, reconhecendo o potencial existente em sua pessoa, exercendo assim sua capacidade. (ZANELLI, 2004).

Assim neste modo apresentar estimular e motivações dentro do sentido de que se faça realizar e executar todo processo, com nível de qualificação compatível com as exigências de um cargo, assim estimulando sempre os colaboradores a perceber a importância clara e objetiva, imprescindíveis para promover o engajamento.

De acordo com Borges(2014, p. 39), “seguindo esta forma a cultura de inovação busca potencializar e incentivar a inovação e o desenvolvimento”, onde assim possam estimular a criação, a compra e a análise de ideias, mas também estabelecer direitos e deveres, se tornando fundamental no sentido da importância para promover sistemática e continuidade aos processos de criação.

Deste modo se faz por meio e proposito aumentando o desejo de participação e a troca de conhecimentos, possibilitando o suporte para que os seus funcionários possam desenvolver as suas ideias, tendo assim uma mente mais inovadora e aberta.

Na descrição de uma sociedade extremamente exigente e inovadora, o processo organizacional se processa e configura sendo ponto essencial, onde o profissionalismo, implementação do conhecimento, responsabilidade, criatividade, coragem de inovar, estrutura econômica em crise, visão de negócios e resultados a curto, longo e médio prazo fazem a diferença, é importante que se conheça e compreenda não somente o processo, e refletir a respeito dos novos parâmetros.

De acordo com Goulart (2016, p. 09), “o processo organizacional busca, não só pelas exigências legais, mas também por que a gestão exige uma sistemática de controle de suas ações”, privadas ou ainda o relacionamento da temática abordada com a transparência, na prevenção, combate e a sustentabilidade.

O crescimento organizacional é consequência do grau de empreendedorismo de uma comunidade, pois as condições ambientais favoráveis ao desenvolvimento precisam de empreendedores que as aproveitem e que, através de sua liderança, capacidade e seu perfil, no processo de desenvolvimento, cujas raízes estão, sobre tudo em valores culturais, na forma de ver o mundo. (RICARDINO, 2015).

1. **METODOLOGIA**

De acordo com Gil (2009, p. 15), “a pesquisa é o procedimento racional e sistemático que visa obter respostas aos problemas que são propostos”.

Segundo descrição de Gil (2009, 39):

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. As pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente mediante fontes bibliográficas.

Construir-se-á o referencial teórico a partir da leitura de livros, artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais, manuais técnicos, legislação vigente e resultados de pesquisa na base de dados online Google Acadêmico.

De acordo com Gil (2009, p. 09), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida através de material já elaborado e publicado, possibilitando ao pesquisador o acesso a um grupo de fenômenos, muito que se pesquisasse diretamente”.

Assim, a pesquisa é feita por meio de três etapas: preparação, coleta dos dados e análise dos dados, se tornando mais fácil de ser planejada e executada, configurando que se faz existente diversas metodologias disponíveis a pesquisa.

Nesse sentido a pesquisa descrita, tem como objetivo principal interpretar o fenômenoque observa, sobre aspectos de: etnográfica, naturalista, fenomenológica,interpretativa, observacional, dentre outras.

No ato da pesquisa cada documento encontrado, enriquecendo oprimeirolevantamentobibliográfico;emseguida,reformulou-seoplanoprovisórioeiniciou-se a redação da pesquisa-relatório para a discussão do assunto/tema.

1. Leituraexploratóriadetodaabibliografiaselecionada(leituradinâmicaafimdeverificar se o conteúdo atende a temática, objeto de estudo);
2. LeituraSeletiva(leituraaprofundadaeminuciosadomaterialcomconteúdoquese adequa ao tema);
3. Registrodasinformaçõesobtidasdasfontesdeinformação(ano,autores,publicação, resultados e conclusões.
4. **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A pesquisa nos traz o resultado de que a psicologia organizacional no cenário atual é de suma importância, sendo que qualidade de vida é um aspecto cada vez mais valorizado no trabalho, descrevendo que condições emocionais, físicas e sociais é a chave para uma excelente produção e desenvolvimento.

Assim a psicológica no proposito organizacional se faz focada na conformidade, assumiu uma vertente preventiva, e evoluiu a partir de um alinhamento dialético com o gerenciamento de riscos operacionais, a avaliação da eficácia dos impactos da atuação preventiva no relacionamento. (BORGES, 2014).

O processo da psicologia organizacional se estabelece sobre o sentido de **estruturação do comportamento dos profissionais de uma empresa**, ao sentido de desenvolvimento de práticas estratégicas que impactam positivamente a organização.

Deste modo, se obtêm o propósito de evitar situações que prejudiquem os funcionários e a própria empresa, ao ato de uma demanda crescente por inovação, agilidade e qualidade, na **criação de condições ideais para maximizar a produtividade,** podendo ser aplicada em diferentes situações da realidade de uma empresa.

A [psicologia organizacional](https://www.unasp.br/cursos/sp/pos-graduacao/mba-executivo-em-psicologia-organizacional/) busca compreender as atitudes e comportamentos individuais, coletivos e organizacional, contribuindo para a sua produtividade e, consequentemente, para o sucesso da empresa, atuando diretamente sobre o cuidado com sua saúde física, mental e emocional.

Ao sentido de desenvolver uma cultura organizacional, que se configura a identidade da empresa, o resumo de tudo o que a mesma possui em relação à normatização e planejamento empresarial, compreendida como um conjunto de normas e leis compartilhadas pelos membros de uma determinada organização.

Nesse sentido o comportamento organizacional é de suma importância para as organizações, através deles desenvolve uma espécie de identidade de uma organização, demonstra uma forma única de trabalho diferenciando até mesmo os resultados apresentados, assim sendo imprescindível sua importância e relevância.

A psicologia organizacional **identifica fatores que são capazes de prejudicar o clima organizacional afetando diretamente todos envolvidos no processo da empresa.**

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que a atuação da psicologia no campo organizacional/empresa traz a mensuração de organização, o instrumento mais utilizado é o questionário de forma clara, devido a relação de custo benefício e resultados mais próximos a realidade.

Deste modo, a psicologia organizacional aumenta as chances de sucesso na condução dentro da organização, diferencial que a torna única, influenciando no sentido direto das mudanças, quanto aos seus hábitos e condutas.

Assim, a psicologia atua sobre a complexidade das organizações impõe, para a sua compreensão, o recurso a noção de subculturas ou pluralidade cultural que deve corresponder a diversidade de interesses presentes.

Onde que devido ao processo globalizado e moderno, o mundo empresarial afasta-se, cada vez mais, do ideal consensual e harmonioso da integração por via da formalização e da hierarquia, dando lugar a uma visão de organização.

Nesse sentido, a psicologia organizacional está presente no processo de gestão, planejamento e atuação, caracterizando-se pela manutenção de ideias, valores, costumes que permanecem arraigados e que não mudam ao longo do tempo.

Logo, a psicologia organizacional consegue, por meio de diferentes ferramentas, analisar a situação e fornecer um diagnóstico, podendo exercer-se sobre aspectos individuais e coletivos, para a promoção de ajustes necessários para a produtividade, presente para acompanhar as mudanças, assim, a psicologia organizacional existe para resolver problemas e melhorar situações.

Assim a observação prévia dos fatos sociais possibilita que, antes da tomada de decisão, meça as consequências de suas ações, sendo que a processo agrega conhecimentos primordiais, devendo ser estudados durante a formação e aplicadas na vida, assim o processo se executa com objetivação de resultados claros e objetivos, pois seu desenvolvimento visa, ajuda, contextualização, desenvolvimento e clareza nos resultados determinados, frente a psicologia organizacional.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

ASCAMA, M.J.O. **Atuação do Psicólogo e de Outros Profissionais no Coaching em Organizações de Trabalho.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Brasil. Florianópolis, 2017.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **O Trabalho do Psicólogo no Brasil.** In: MALVEZZI, Sigmar. A profissionalização do Psicólogo: Uma história de promoção humana. Artmed. Porto Alegre, 2010.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho.** In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Editora Artmed, 2014.

CHIAVENATO,I. **Gestão de pessoas.** O novo papel dos recursos humanos nasorganizações. Brasil. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

COHEN, A. R. FINK, S. L. **Comportamento Organizacional:** conceitos e estudos de casos. Tradução Maria José Cíntia Monteiro. Brasil. Rio de Janeiro: Campus, 2013.

DINSMORE, P.C. **Transformando estratégias empresariais em resultados  
através da gerência de projetos**. Brasil. Rio de Janeiro: QualityMark, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 04ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. **O que pode fazer o psicólogo nas organizações de trabalho.** In: GOULART JUNIOR, E. et al. Contribuições do psicólogo para a promoção da saúde, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento na organização. Brasil. Bauru: Editora Joarte, 2016.

GRASSI, Vanise; JACQUES, Maria. G.C.; SCHOSSLER, Ticiana. **A construção de   
Práticas de Consultorias em Psicologia Organizacional e do Trabalho.** 2016. 113f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Brasil. Porto Alegre. 2016.

HOLLENBECK, J. R. et al. **Comportamento Organizacional:**Criandovantagem competitiva. 6. ed. Brasil. São Paulo: Editora Saraiva. 2016.

McGREGOR, D. **O lado humano da empresa.** São Paulo: Martins Fontes,1992

MENESES, P. P. M. **Diagnóstico e Prognóstico de Necessidades de Treinamento, Educação e Desenvolvimento In**: II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. 2016. Brasil. Brasília. II CBPOT. Brasília: 2016.

NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho.** São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

PANTOJA. M.J. et al. **Valores, suporte psicossocial e impacto do treinamento no trabalho.** Estudos de Psicologia. Brasil. Natal, 2015.

RICARDINO, R. N. **A percepção dos responsáveis pela área de recursos humanos sobre o papel do psicólogo no contexto organizacional.** 2005. Monografia – Graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2015.

SCHIMIDT, M. L. S. **Plantão psicológico, universidade pública e política de saúde mental.** Estudos de Psicologia. Brasil. São Paulo - Campinas, v.21, n.3, setembro/dezembro 2018.

SILVA, G. A. V. et al. **Desafios na gestão de pessoas em ambientes com diferentes tipos de vínculos de trabalho.** In: XXV Encontro Anual daANPAD, 2001. Brasil. Campinas SP. Editora Anais. ANPAD 2011.

SOTO, E. **Comportamento Organizacional: o impacto das emoções.**Brasil. São Paulo: Editora Pioneira Thomson Learning, 2015.

TONETTO, Aline Maria; AMAZARRAY, Mayte,Raya; KOLLER, Sílvia Helena; GOMES, William Barbosa. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: desenvolvimento científico contemporâneo.**Psicol.Soc. Vol.20. N 2. Brasil. Porto Alegre. Maio/Agosto, 2008.

TRIERWEILER, M. **Atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho**. Dissertação. Florianópolis, 2007.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho:** formação e atividades profissionais. Brasil. Florianópolis: Editora Paralelo 27, 2004.