

**PSICOLOGIA APLICADA NA ORGANIZAÇÃO:** uma necessidade real dentro do mercado globalizado \*

**PSYCHOLOGY APPLIED IN THE ORGANIZATION:** a real need within the globalized market

Leuziane dos Santos Brito Castro\*\*  
Orientador: Edilson Silva Diniz\*\*\*

## **INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR FRANCISCANO – IESF**

---

### **RESUMO**

Este artigo é uma revisão literária, e seu principal objetivo é uma investigação do papel dos psicólogos dentro dos eixos organizacionais na empresa a partir de sua prática, a partir da descrição de diferentes conceitos de termos que norteia a psicologia organizacional e o trabalho no seu campo prático, concentra-se principalmente no papel dos psicólogos na gestão de recursos humanos e principalmente de sua organização. Nesse campo de atuação existem funções determinadas enfoques aplicados de forma individual, sistemática e até mesmo política. Trata-se diretamente da abordagem reflexiva sustentada pela contribuição de forma direta dos psicólogos como função também estratégica aliada ao eixo corporativo, ou seja, mediação entre conceitos administrativos, gestão de pessoas e a própria psicologia organizacional. Dessa forma demonstrouse que através desse estudo que a psicologia organizacional tem se desenvolvido, abrindo assim maiores espaços para uma nova postura e atuação, melhorando a qualidade de vida e o bem-estar do capital humano nas empresas, tendo por consequência a facilitação do processo e do resultado das organizações.

**Palavras-chave:** Psicologia organizacional. Gestão de pessoas. Necessidade. Mercado. Globalização.

### **ABSTRACT**

This article is a literary review, and its main objective is an investigation of the role of psychologists within the organizational axes in the company from their practice, from the description of different concepts of terms that guide organizational psychology and work in their field. practical, it focuses mainly on the role of psychologists in the management of human resources and especially their organization. In this field of action, there are specific functions that are applied individually, systematically and even politically. It is directly about the reflexive approach supported by the direct contribution of psychologists as a strategic function allied to the corporate axis, that is, mediation between administrative concepts, people management and organizational psychology itself. Thus, it was demonstrated that through this study that organizational psychology has developed, thus opening greater spaces for a new posture and performance, improving the quality of life and the well-being of human capital in companies, with the consequence of facilitating the process and the result of organizations.

**Keywords:** Organizational psychology. People management. Necessity. Marketplace. Globalization.

---

\* Artigo apresentado para conclusão do curso de Gestão de Recursos Humanos pelo IESF

\*\* Graduanda do Curso de Gestão de Recursos Humanos pelo IESF.

\*\*\* Prof.º graduado em Administração e Marketing pela FAMA. Mestrado em Ciências da Educação pela Escola Superior João de Deus, Lisboa, Portugal.

## 1 INTRODUÇÃO

A psicologia é uma ciência humana que inclui as pessoas, o mundo ao seu redor e como as pessoas se relacionam com o mundo. Ele usa conhecimento científico e técnicas sofisticadas para diagnosticar, explicar e intervir nos problemas que impedem a vida e a felicidade dos indivíduos e para apoiar seu desenvolvimento saudável.

A psicologia mostra que o homem tem a capacidade de ser agente e paciente. Para ela, a escolha pela busca da perfeição humana é reservada, não deixando de lado as limitações impostas pelas realidades sociais, econômicas e culturais.

De forma didática, informativa e interventiva, a psicologia aborda os aspectos teórico-clínicos dos mais diversos aspectos da organização, sem ressaltar a importância da multidisciplinaridade neste contexto.

A psicologia oferece uma visão holística dos problemas associados aos comportamentos que se desviam da aceitação social. Conceitos e análises, pautados por uma neutralidade cuidadosa, atestam a sólida experiência de seus criadores.

No que diz respeito à função do psicólogo como um encargo estratégico dentro das organizações, em meio a dificuldades e transformações sociais em um mundo cada vez mais globalizado, destaca-se sua importância dentro do eixo empresarial. Nesse sentido, um grande número de profissionais atua de forma concreta dentro do campo corporativo, principalmente com grande relevância ao meio organizacional.

É de bom tom que se ratifique a relevância que este o trabalho desse profissional dentro de qualquer empresa ou organização, uma vez que os psicólogos organizacionais se envolvem de forma direta ou indireta com pessoas a partir de do eixo laboral e conseqüentemente também com suas implicações.

Como esses profissionais podem atuar de forma concreta diante dos problemas e desafios no mundo globalizado, sem esquecer que estão lhe dando com pessoas e comportamentos totalmente diferentes um do outro em um mercado competitivo e crescente?

Supondo que o psicólogo é uma ponte dentro das relações organizacionais, ocupando uma posição estratégica e promovendo assim um equilíbrio em demandas da empresa, aplicando assim a ciência da psicologia com foco na gestão de pessoas principalmente desde o primeiro ponto, nesse caso o recrutamento perpassando pela gestão de conflitos posteriores.

O foco deste trabalho é apresentar a importância e a necessidade do psicólogo dentro do contexto organizacional, especificamente como função estratégica dentro do mercado cada vez mais globalizado, desenvolvendo assim habilidades de orientação, controle, inteligência emocional e competitividade saudável dentro das relações humanas, sempre levando em consideração a

produtividade empresarial sem perder a essência como pessoa dotada de sentimentos e questionamentos diante dos campos emocionais.

O mundo globalizado exige diretamente novas posturas, principalmente no que tange a forma de ver o mundo e como se comporta diante disso, este profissional se faz de grande importância na contemporaneidade contribuindo de forma direta para a sociedade.

A psicologia organizacional nas relações intervém sobre os fenômenos e também sobre processos relativos ao mundo do trabalho, contribuindo em melhorias de produtividade e condições de trabalho dos funcionários. Entende-se que o psicólogo organizacional tem a tarefa de centralizada em explorar, analisar, compreender como ocorrem o processo de interação a partir das múltiplas relações ligadas à vida das pessoas, dos grupos e das organizações. O crescimento desta área e transformação dessa área é notório, contribuindo com a promoção e restabelecimento da qualidade de vida e bem-estar de pessoas.

Por meio do método dialético, poder-se-á construir as bases lógicas da pesquisa, por meio de procedimentos também lógicos que o pesquisador seguirá para que possa “decidir acerca do alcance de sua investigação, das regras de explicação dos fatos e da validade de suas generalizações” (GIL, 2014, p.9).

O conceito de método dialético é bem antigo. O filósofo Platão o utilizou como a arte do diálogo. Porém a concepção moderna de dialética segue a fundamentação hegeliana. Nesse sentido, Gil (2008, p.32) “a lógica e a história da humanidade seguem uma trajetória dialética, nas quais as contradições se transcendem, mas dão origem a novas contradições que passam a requerer solução.”

A dialética fornece as bases para uma interpretação dinâmica da própria realidade, uma vez que estabelece que os fatos sociais não podem apresentar interpretação isoladamente, uma vez que sofrem influências políticas, economia, cultura etc. em uma outra ótica, a dialética acaba por privilegiar as mudanças qualitativas, de forma antagônica natural também a qualquer modo de pensar em que a ordem quantitativa se torne norma. Dessa forma, as pesquisas fundamentadas no método dialético distinguem-se das pesquisas desenvolvidas segundo a ótica positivista, que enfatiza os procedimentos quantitativos.

## **2 CONTEXTO ATUAL DO MERCADO DA EMPRESA**

A mudança está sempre no mercado, mas nunca tão rápido quanto hoje. "Em toda a história da humanidade, as mudanças ocorreram, mas ele nunca causou um impacto tão profundo como hoje." (VISCCONINO, 2011, p. 2).

É notável que nas últimas décadas tenha havido várias mudanças em algumas áreas de negócios. Entre eles, o setor de recursos humanos tornou-se uma fonte de vantagem competitiva, de acordo com Huselid *et al.* (2001, p. 17).

De acordo com Araújo e Borges (2014), num contexto de globalização de relações políticas, econômicas, sociais e culturais, as mudanças serão aceleradas pela concorrência entre empresas, principalmente por empresas inovadoras em relação à administração que pode aproveitar um mundo competitivo sem fronteiras, principalmente as que inovam em gestão.

Neste contexto, Huselido *et. al* (2001, p. 17), observa que:

Tradicionalmente, os gerentes viam a função de recursos humanos como basicamente admirativa e profissional. O contato pessoal de RH, se concentrava no gerenciamento de benefícios e de atividades rotineiras, como folha de pagamento e outras funções operacionais, e não se considerava participante da estratégia geral da empresa. (HUSELID, et. al 2001, p.17)

De acordo com Tachizawa (2015), aparece um novo ambiente competitivo global, e as barreiras que separaram os setores econômicos e as organizações que os mesmos operam estão declinando rapidamente. Isso significa que os administradores de organizações não podem mais se sentir totalmente confiantes em relação suas fatias de mercado e suas posições de competitividade.

Desta forma, na globalização e diante das mudanças aceleradas Tachizawa (2015) cita este novo contexto e essa nova forma de gestão de organizações requer novos trabalhadores e gerentes autônomos, agrupados em equipes e ressignificando o tradicional conceito de hierarquia, e controle dos comandos.

Deste modo Araújo e Borges (2014) enfatizam a importância de criar métodos inovadores nas organizações, uma vez que o mundo não é mais o mesmo em questão de minutos, muito rápido no aspecto da competitividade e mudanças.

Diante disso, no meio da globalização e das mais variadas mudanças como consequência de um processo acelerado Taquistawa (2015), menciona que esse novo contexto e essa nova forma de gestão da organização exigirá novos funcionários e executivos autônomos, agrupados em equipes e despojados do conceito tradicional de hierarquização, comando e controle.

### **3 VISÃO ESTRATÉGICA NAS ORGANIZAÇÕES**

O vocábulo estratégia de acordo com Lobato (2015) se origina *estrátégos* (de *stratos*, exercito, e *ago*, liderança ou comando, inicialmente significava como a "arte do general") e designa o comandante militar. Então, em qualquer campo, a característica da estratégia é alcançar certas atividades de desempenho competitivo.

De acordo com (KORNBERGER *et al* 2015, p. 15) "a estratégia, não apenas na guerra, mas também nos negócios, se move através da tecnologia, que pode eliminar ou reduzir a força do adversário/competição".

Tachizawa (2015) explica que a essência da formulação de uma estratégia corporativa é enfrentar o comércio em seu ambiente, que geralmente identifica seus elementos estratégicos. Embora este ambiente seja abundante, social, economistas dentre outros, o principal aspecto do cenário comercial é o aspecto econômico em que ele compete.

A estratégia deve conduzir uma organização através de mudanças e reformas de maneiras a assegurar crescimento e sucesso sustentável. Sem uma estratégia claramente definida, as organizações tendem a perder o rumo, com um barco sem velas nem leme em meio a uma tempestade (KORNBERGER *et. al* 2015, p. 17)

Comportamento estratégico de acordo com Huselid et. Em (2001, p. 36) fazem parte dos comportamentos de produção produtivo que contribuem diretamente para a prática estratégia da empresa. Os comportamentos estratégicos podem ser divididos em duas categorias, que são essenciais para o sucesso da empresa como essencial para o sucesso da sociedade e incluem todas as unidades de negócios e níveis organizacionais e a do comportamento específico da situação.

#### **4 GESTÃO DE PESSOAS E SUAS ESTRATÉGIAS**

A gestão das pessoas, trata-se de um processo de gestão descentralizado que possui como suporte os gerentes responsáveis, cada um em sua região, através de atividades fim e meio das organizações. Nessa acepção tem-se a frente os novos tempos e conseqüentemente desafios diante dos novos modelos de gestão e exige conseqüentemente novas formas de conduzir os interesses da organização no que tange as pessoas.

Da mesma forma, refere-se à gestão de pessoas o âmbito estratégico da organização, uma vez que por um longo tempo, e forma mecânica restringiu-se o elemento humano a apenas um recurso comparável aos de material e financiamento. Nessa lógica salienta-se que:

Entende-se que as pessoas que trabalham nas organizações são, na verdade, muito mais do que simples recursos, pois delas dependem os resultados das organizações. Se, por lado, são rotulados como empregados por força da legislação trabalhista, por outro, são efetivos colaboradores que nos atuam diferentes níveis do processo decisório. A organização que pertence alcançar a excelência deve estabelecer estratégias de gestão e pessoas visando à obtenção de um clima de trabalho propício ao alto desempenho empresarial. (TCHIZAWA, 2015, p.4-5)

Portanto, o mesmo autor enfatiza que o reconhecimento e a compreensão das tendências mais importantes, estão sendo delineadas para os próximos anos, é tão importante para a gestão de muitos na administração dos seus problemas diários. Um gerenciamento de pessoas destoante da realidade atual tem como resultado o tropeçar em obstáculos mais imediatos e compromete a sobrevivência da organização.

#### **5 A CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA DENTRO DOS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS**

A saúde mental no local de trabalho é uma das novas perspectivas da psicologia do trabalho. Hoje, a psicologia não se concentra mais apenas nas questões organizacionais, mas passa a refletir sobre a saúde mental dentro das organizações, o que se reflete na atuação do psicólogo, que tem ampliado sua eficiência operacional por meio de uma posição estratégica entre os interesses dos gestores e dos funcionários, com ênfase na qualidade de vida e bem-estar nas relações interpessoais, entender os conflitos cotidianos que surgem na empresa, o que é importante nas relações de trabalho e como se configuram para a felicidade e o desenvolvimento humano em uma psicologia social de montagem esférica, buscando possíveis ações para intervenção.

Pensando no contexto da saúde mental no trabalho, os psicólogos abordam alguns aspectos da organização: o significado do trabalho na construção da subjetividade individual, da estrutura, da cultura e do ambiente organizacional e seu impacto nos indivíduos, protegendo a saúde dos trabalhadores, formulando as práticas e políticas a serem aplicadas, bem como o estilo de gestão usado para tratar os funcionários.

Assim, Bettini (2011) destaca a gestão contemporânea das empresas e suas consequências para os funcionários. Com o advento do capitalismo, os interesses começaram a mudar e o interesse pela gestão estratégica ficou mais forte, à medida que as empresas se viam focando nos lucros em um curto período de tempo usando usurpadores de cargos, a carga de trabalho era excessiva.

O autor também sugere características desse novo sistema de gestão: terceirização de empresas, reversão de papéis em que os gestores se preocupam com seus clientes, negligência de funcionários, levando a doenças incapacitantes no local de trabalho, tendência atual que torna o trabalho natural, por enquanto. Nesse novo campo, questionam-se sobre o clima organizacional, que tem sido um dos principais eixos do psicólogo com foco na saúde mental no trabalho.

Como o clima organizacional está relacionado ao nível de relacionamento do funcionário com a empresa e a cultura da organização, esse ambiente afeta o desenvolvimento dos funcionários, pois no novo modelo de gestão, as pessoas costumam passar a maior parte do tempo no trabalho. Diante disso, o psicólogo deve avaliar o clima organizacional de forma a promover o bem-estar dos trabalhadores e também fortalecer a empresa. Para que não ocorra doença no ambiente de trabalho.

A doença está diretamente relacionada, segundo Silva; Bernardo; Maeno e Kato (2010) modernização do trabalho, devido às excessivas demandas feitas aos funcionários para gerar lucros e resultados, sem levar em consideração a subjetividade de cada um. O poder de persuasão era grande e a empresa finalmente se posicionou como o ideal dos próprios trabalhadores, tornando-se seus os interesses da organização.

O estilo de gerenciamento que causa doenças no local de trabalho pode se manifestar na forma de fadiga, estresse e sensação de tédio. Saúde mental e trabalho para Codo, Soratto e Menezes (2004) são compreendidos por meio de três princípios fundamentais: teoria do estresse, psicodinâmica do trabalho e epidemiologia do trabalho. Trazendo à tona o aspecto de como a psicologia do trabalho resolve o problema: a saúde do trabalhador.

Os psicólogos precisam se aprofundar no contexto em que a organização é formada, seu ambiente, sua cultura, seus objetivos e a relação entre líderes e gestores, a fim de compreender como o processo de trabalho se

desenvolve dentro da organização, pesquisando assim ações para, desenvolver medidas de qualidade de vida, a capacidade de lidar bem com as demandas de sofrimento mental e físico no local de trabalho.

Ao lidar diretamente com o ambiente de trabalho, o psicólogo deve levar em consideração não só a cultura organizacional, mas também a percepção dos funcionários. Dessa forma, será possível criar estratégias que promovam a qualidade de vida desses colaboradores.

## 5.1 Psicologia

Não se pode negar que a psicologia, por mais de um século de sua existência, produziu uma grande quantidade de "conhecimento científico" sobre a natureza humana. A extensão desse acúmulo de conhecimento se reflete na ampliação dos espaços de inserção conquistados nesse período. Na maioria das situações da vida cotidiana, esse conhecimento contribui (ou pode contribuir) para a promoção de um estilo de vida mais saudável. Recentemente, porém, pode-se constatar que a Psicologia se depara com uma grave crise, na qual muitas de suas atividades e áreas de atuação têm sido seriamente questionadas. Por trás dessa crise, há uma questão fundamental: para que servem os psicólogos e psicólogas?

Para compreender crise em psicologia, deve-se notar que a prática tradicional praticado por psicólogos muitas vezes favorece uma perspectiva analítica e intervencionista em um contexto estritamente individualizada. "Ou seja, (intrapsíquica) onde explicações individuais são procurados para a maioria dos diferentes aspectos da existência humana, diagnosticando-os como "ajustado" ou impróprio", o modelo é estabelecido é a. 'Modelo normal' Fonseca (1998) naturaliza.:

a realidade psicológica e social, massacrando o papel que desempenham certas práticas humanas na construção dessa realidade, sugerindo, por exemplo, a existência de certos padrões de normalidade psicológica marcados pela própria natureza e aos quais devemos nos conformar e adequar. (FONSECA, 1998, p. 45).

Nessa perspectiva, fica evidente a presença da dicotomia "normal / patológico", que norteia tanto a análise e interpretação dos acontecimentos quanto como intervir neles. Nessa abordagem teórico-metodológica, a prática profissional do psicólogo tornou-se uma importante ferramenta para adaptar e ajustar as pessoas ao contexto, levando-as a um estado de neutralidade e estabilidade. Em práticas desta natureza, uma concepção histórica do homem (regulada por leis "naturais", é responsável por produzir homens mais ou menos comprometidos, de acordo com a pontuação psicológica) fundamenta o mito dos universais psicológicos, o que "significa aceitar que todos os indivíduos sofrer, emocionar-se, reagir, etc., da mesma forma em todos os momentos e em todos os lugares" (SILVA, 1992, p. 33).

## 5.2 Psicologia Organizacional

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho, tem sido utilizado desde a década de 90, para avaliar a diversidade atual do território, para sugerir a existência de dois eixos principais de fenômenos relacionados aos aspectos psicossociais: a organização, como ferramenta social de formação coletiva de pessoas e o trabalho, como atividade humana básica voltada para a recriação da própria existência e da sociedade (Bastos, 2010).

Neste sentido, os fenômenos organizacionais são considerados como processos psicossociais, que estruturam a vida dos indivíduos e o funcionamento das sociedades (ZANELLI; BASTOS, 2004). De modo semelhante, o trabalho é concebido enquanto elemento transformador não apenas da matéria, mas também da vida psíquica, social, cultural, política e econômica (MALVEZZI, 2004).

Um dos grandes desafios da área é entender como os diversos aspectos que compõem a vida de indivíduos, grupos e organizações interagem em um mundo em constante mudança, para sugerir formas de promover, preservar e restaurar a qualidade de vida e se comportar bem (ZANELLI; BASTOS, 2004). Entre outros aspectos, é necessário evitar que as pessoas que têm de se adaptar às que excedem os seus próprios limites, tais como habilidades de aprendizagem em menos tempo do que os aspectos necessários ou mesmo de vida (MALVEZZI, 2004). Portanto, há uma necessidade de uma estreita interface com outros campos do conhecimento, como a sociologia, a antropologia, ciência política, educação, economia e governança (BASTOS, 2010).

A psicologia organizacional tem sofrido várias mudanças ao longo do tempo, principalmente para se adaptar a questões de mercado de trabalho como já foi dito, é necessário pensar como o profissional de psicologia precisa lidar com determinadas demandas, pressões, uma vez que está dentro desse cenário que predomina determinadas práticas educativas que podem ir contra o próprio pensamento da psicologia.

Como necessário, há que se ter um pensamento ético, nesse ponto Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) discutem com relação à atuação do psicólogo dentro das organizações de trabalho, como enfrentam os desafios dentro do campo prático, uma vez que a psicologia tem compromisso social. Nesse sentido, quando o psicólogo resolver atuar dentro do campo das organizações, este por sua vez acaba também desenvolvendo vínculos com os interesses da própria organização, conseqüentemente também com os funcionários, sendo que este sistema organizacional cada vez se encontra cada vez mais mecânico.

Bastos, Yamamoto e Rodrigues apud Zanelli, Bastos (2004) explicam como os psicólogos organizacionais lidam com os desafios da relação organização-sociedade. Esses profissionais tiveram que dar o exemplo diante das mudanças do mundo do trabalho, não mais lidando apenas com o trabalho mecânico e pensando, mas também em ações voltadas às relações de trabalho, ambiente de trabalho, equipe e saúde psicológica dos colaboradores. Refletir sobre o papel do psicólogo como agente promotor da saúde seria o ideal, mas na prática isso se mostra contraditório, pois as organizações querem que as pessoas produzam mais e melhor, mas na maioria das vezes não se preocupam com o que o trabalho significa para elas. Por isso o psicólogo deve desenvolver o trabalhador para obter bons resultados mesmo com todas as limitações encontradas.

Segundo Santiago e Ramos (2009), as organizações estão aplicando novas políticas de recursos humanos para tratar e desenvolver os funcionários de forma a promover o desenvolvimento pessoal para ser proativo a partir de estratégias que afetam a autonomia do funcionário, como exemplo disso tem o próprio recrutamento onde há uma determinação de critérios, entrevistas, testes, tudo isso configurados a uma garantia de emprego. As organizações usam o poder de sedução ao deixar os trabalhadores livres, mas ao mesmo tempo, exigindo bons resultados no curto prazo. As pressões do mercado de trabalho são constantes, tudo isso para criar competitividade nos empregos. Diante desse contexto os psicólogos devem usar estratégias para aproveitar e cuidar da mente do indivíduo e afastando certos tipos de doenças.

Em relação às áreas de atuação do psicólogo organizacional, Spector (2011), aborda onde ele deve utilizar estruturas psicológicas para obter bons resultados em suas atividades. Devido à nova demanda das organizações, alguns autores Zanelli, Bastos, Malvezzi (2004) consideram o trabalho de aconselhamento uma das áreas mais procuradas pelos psicólogos.

Outra área que um psicólogo pode fazer é chamada de Coaching executivo, ele pode trabalhar como consultor autônomo, chamado para fornecer serviços de negócios e desenvolver habilidades e capacidades de funcionários.

Outro tema desenvolvido por Zanelli, Bettini aborda saúde mental no ambiente de trabalho. Sabendo da importância da qualidade de vida no trabalho, a psicologia passou a dar mais atenção à questão da satisfação que as atividades geram nos trabalhadores.

A psicologia destaca-se pela forma contributiva em vários eixos e aspectos no que diz respeito às organizações. É o que salienta Zanelli:

Em uma abordagem organizacional, envolvimento desse profissional com o trabalho é considerado uma peça chave para ativar a motivação dos trabalhadores e uma base fundamental para estabelecer vantagem competitiva aos negócios. (ZANELLI, 2002, p. 322).

Em uma perspectiva psicológica, Zanelli (2002) enfatiza que algumas condições favoráveis de contexto comercial, como o significado do trabalho e a adequação da supervisão, ativam o processo de maior participação no trabalho.

Huselid *et. al* (2001, p. 16) indica que as realidades da nova economia estão apertando o setor de recursos humanos a se concentrarem em uma função mais abrangente e estratégica. Como resultado, o maior desafio para o gerencia de recursos humanos hoje, é atuar como parceiro estratégico na gestão.

Portanto, observou-se que os psicólogos nas organizações são importantes para ajudar as pessoas a se adaptarem a promover comportamentos adequados na preparação e enfrentamento da imprevisibilidade de hoje. Nesse sentido, o psicólogo organizacional atua como um elemento integrante no nível da multidisciplinaridade na empresa e complementa o trabalho em equipe com todos os outros profissionais para alcançar o resultado esperado em toda a empresa.

Tem como principais funções o recrutamento e seleção: O psicólogo organizacional tem como uma das principais atividades da empresa selecionar os novos funcionários. Através de entrevistas individuais, dinâmicas de grupo e análise curricular, entre outros métodos, podendo identificar o candidato com um perfil mais apropriado para executar a função.

Treinamento e desenvolvimento: treinamento para novos funcionários e anteriores (quando necessário). De acordo com a cultura organizacional da empresa, também é possível realizar ciclos de conferência com profissionais de diferentes áreas e organizar os cursos de negócios.

Também tem como tarefa o melhorando do clima organizacional, isso pode se dar através de pesquisas de satisfação, poderá medir como os funcionários estão motivados. Com o resultado em mãos, o psicólogo especializado propõe ações destinadas a melhorar o clima da organização. Isso também pode se ligar a uma outra tarefa é a gestão de conflitos, mediar conflitos dentro da empresa.

E por fim, não o bastante, analisar a posição e o plano salarial: a possibilidade de crescimento da empresa está intimamente ligada à motivação da maioria dos funcionários. Por esse motivo, também tem como tarefa do psicólogo organizacional para realizar a análise do gráfico da organização, a remuneração e os benefícios oferecidos para os funcionários. Esta prática também facilita a atração e a retenção de talentos.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho pretendia explorar a contribuição do psicólogo organizacional e trabalhar na qualidade de vida dos trabalhadores. Dessa forma, percebe-se que com o avanço e evolução constante da tecnologia de dos comportamentos humanos ligados a mesma, a necessidade de um psicólogo organizacional se constitui com ferramenta basilar, principalmente no que diz respeito ao trabalho humano.

As relações sócias, sobretudo empresariais se convertem com bases psicossociais e principalmente emocionais, os funcionários, trabalhadores, colaboradores são seres humanos como qualquer outro, por tanto precisam de apoio e de inteligência emocional na administração de suas relações pessoais e interpessoais, por tanto a mediação de um profissional como habilidades específicas dentro do comportamento humano se faz vital no resultado organizacional, contribuindo assim com estratégias significativas para o crescimento de uma empresa e sua permanência no mercado.

A função é explorar o comportamento humano dentro da empresa ou organização. Estuda o contexto de indivíduos na empresa e as várias variáveis que afetam essa troca e comportamento estruturais. Ou seja, está interessado na conduta dentro do trabalho, em relações entre grupos e relacionamentos de todos estes com a estrutura e a função geral da organização, nos indivíduos e o seu labor.

A pesquisa desenvolvida mostrou a dicotomia dentro das relações organizacionais mediante a conceitos dentro das necessidades reais de um mundo globalizado, dando relevância ao aspecto financeiro, porém se concentrando mais nos impactos comportamentais humanos de forma mais ampla, se ligando diretamente na influência que tal processo tecnológico e mundial acarreta. A psicologia organizacional é focada na importância e contribuições da psicologia para o bom desempenho do trabalho em uma organização. Trata-se da melhora dos funcionários no local de trabalho, também

mostraram os principais pontos e benefícios nos quais a psicologia pode contribuir dentro da organização.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Maria Arlete Duarte de; BORGES, Djalma Freire. **Globalização e Mercado de Trabalho: educação e empregabilidade.** Organizações & Sociedade, v. 6, n. 17, 2014.

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.

BASTOS AVB, Yamamoto OH, Rodrigues AC de O. **Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho.** In: O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed; 2013.

BETTINI, Cláudio. **Contemporaneidade do Trabalho e Gestão Pós-Moderna.** Revista –E – FAPPES, São Paulo, vol.02, n.02, Jan-Jun, 2011. Pg. 01 Disponível em: <<<http://www.fappes.edu.br/revista/index.php/raefappes/article/view/51/38>>> Acesso em: 05 nov. 2021.

COGO, Paulo Sérgio Fernandes. **Psicologia Positiva, uma Nova Ciência do Comportamento Humano no Trabalho.** Negócios & Talentos. N.8. 2011. Pg. 15 – 21. Disponível em: <<[seer.uniritter.edu.br/index.php/negocios/article/download/642/426](http://seer.uniritter.edu.br/index.php/negocios/article/download/642/426)>> Acesso em: 10 dez. 2021.

FONSECA, T. M. G. (1998). Epistemologia. Em Strey, M. et. al, Psicologia Social Contemporânea: *livro-texto*. (pp. 36-48). Petrópolis: Vozes.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6.ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

MALVEZZI, S. Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho*. Porto Alegre, RS: Artes Médicas. 2004.

SANTIAGO, Eneida. S; RAMOS, Fernanda. C. **A atuação do Psicólogo em Recursos Humanos: Desafios e embates no universo produtivo**. *Economia & Pesquisa, Araçatuba*. V.11,n.11, p.62 – 97. Outubro, 2009.

SILVA, P.C.; MERLO, A.R.C. Prazer e Sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.27, n.1, 2007. Disponível em: <[http://pepsic.bvsauld.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932007000100011&lng=es&nrm=iso](http://pepsic.bvsauld.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000100011&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 05.nov.2021.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Editora FGV, 2015.

VISCAINO, Cassiana Cristina Lorenzon. **Gestão de Pessoas: um Olhar sobre a Evolução Histórica do Principal Ativo das Organizações Empresariais**. Disponível em: <<http://www.fae.edu/elearning/testlearning/gestestrategica>>, acesso em: 30 de nov.2021.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.