

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA  
PAULA SOUZA  
ETEC PROFESSORA HELCY MOREIRA MARTINS AGUIAR  
CURSO TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

Amanda Gonçalves Sant' Anna  
Ana Cláudia da Silva  
Pamela Cristina Jacomo de Azevedo  
Tamiris Boni

Psicologia Organizacional: Desenvolvendo e  
Aperfeiçoando Colaboradores.

Cafelândia - SP

2016

AMANDA GONÇALVES SANT' ANNA  
ANA CLÁUDIA DA SILVA  
PAMELA CRISTINA JACOMO DE AZEVEDO  
TAMIRIS BONI

Psicologia Organizacional: Desenvolvendo e Aperfeiçoando Colaboradores.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora da ETEC Professora Helcy Moreira Martins Aguiar, curso de Técnico em Administração, sob a orientação do professor Flávio Cristino da Silva Sales e coorientadora Luciana da Gama Castilho.

Cafelândia - SP

2016

AMANDA GONÇALVES SANT' ANNA  
ANA CLÁUDIA DA SILVA  
PAMELA CRISTINA JACOMO DE AZEVEDO  
TAMIRIS BONI

Psicologia Organizacional: Desenvolvendo e Aperfeiçoando Colaboradores.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada a Escola Técnica Estadual Professora Helcy Moreira Martins Aguiar, para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Aprovada em: 23/11/2016.

Banca Examinadora:

Professor Orientador: Flávio Cristino da Silva Sales

Titulação: Bacharel em Administração pelo Centro Universitário Católico Salesiano *Auxilium* de Lins, Licenciatura plena em Administração pela Fatec de São José do Rio Preto, Pós-Graduado em Aperfeiçoamento em Ensino e Aprendizagem na Educação de Jovens e Adultos pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza e Graduado em Pedagogia pela FALC.

Assinatura: \_\_\_\_\_

1º Professora Coorientadora: Luciana da Gama Castilho

Titulação: Bacharel em Administração pelo Centro Universitário Católico Salesiano *Auxilium* de Lins, Licenciatura Plena em Administração pela FATEC Marília, Pós-Graduação em Gestão Empresarial e Marketing pelo UNISALESIANO, Pós-

Graduação em Psicopedagogia Clínica Institucional pelo UNISALESIANO,  
Graduação em Pedagogia pela FALC, Pós-Graduada em Neuropsicopedagogia.

Assinatura: \_\_\_\_\_

2º Professor: Denis Domingos Soares

Titulação: Licenciatura em programa especial de formação pedagógica para docentes pela UNINOVE, graduado em administração pelo UNISALESIANO de Lins, Licenciatura em pedagogia pela FALC, Pós-Graduação em Gestão de Pessoas pela UNINOVE, Pós-graduação em Educação de Jovens e Adultos.

Assinatura: \_\_\_\_\_

*Dedico este trabalho primeiramente aos mestres do ensino, nossos grandes professores que estiveram comigo e com meus colegas durante esse um ano e meio, nos dando o prazer de aprofundar nossos horizontes na área do conhecimento, aos meus colegas de classe que marcaram minhas noites com sorrisos e histórias que levarei para toda minha vida.*

*Amanda Gonçalves Sant'Anna*

*Dedico este Trabalho de Conclusão de Curso, aos meus colegas de classe, que estiveram compartilhando comigo experiências e aprendizados nesse um ano e meio.*

*Dedico também aos meus familiares que foram essenciais para que eu chegasse até aqui, me dando força e incentivo para que eu nunca desistisse dos meus sonhos.*

*Quero agradecer aos professores, que além de profissionais maravilhosos, foram excelentes amigos e grandes mestres, não só na ETEC, mas também na vida.*

*E em especial à uma grande mulher que não se encontra aqui presente fisicamente, mas sei que onde ela estiver estará orgulhosa em ver a pessoa que me tornei, MÃE, essa é por vc...*

*Ana Cláudia da Silva*

*Dedico este trabalho de conclusão de curso, primeiramente a Deus, pois sem Ele jamais teria concluído.*

*A minha família que me deu total apoio e incentivo e aos meus amigos que de forma inimaginável contribuiu para essa grande conquista.*

*Pamela Cristina Jacomo de Azevedo*

*Dedico este trabalho de Conclusão de Curso aos meus familiares que sempre me apoiaram a seguir meus sonhos, e persistir em meus objetivos para que diante do fracasso, tivesse forças para me levantar e continuar a minha jornada ao sucesso.*

*Em especial aos meus colegas e amigos de curso que trilharam este caminho e deixarão lembranças cada qual com o jeito de ser.*

*Tamiris Boni*



## *AGRADECIMENTO*

*Agradecemos primeiramente a Deus que abençoou nossas mentes e concedeu forças para nunca desistir diante de nenhum obstáculo, nos permitindo concluir mais esta etapa de nossas vidas para que possamos seguir em frente na busca por novos conhecimentos e desafios.*

*Aos professores, grandes mestres da sabedoria que nos ensinaram não somente na vida escolar, mas também na vida pessoal, incentivando-nos a crescer e se tornar profissionais responsáveis e qualificados para o mercado de trabalho.*

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso se refere a um método de estudo histórico, com objetivo de comparar as organizações que possuem um psicólogo, verificando se a presença deste profissional altera o desenvolvimento dos colaboradores. Para realizar o referencial teórico foram utilizados livros, artigos acadêmicos, e sites específicos deste assunto e observados estudos de pesquisadores que foram conceituados na área de Recursos Humanos. O trabalho relata principalmente a evolução do estudo do comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho e como seu bem-estar físico e mental afeta diretamente seu rendimento.

Palavras-chave: Psicologia, Psicologia Organizacional; Psicólogo.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Imagem Wilhelm Wind.....	17
Figura 2: John Dewey.....	19
Figura 3: Sigmund Freud.....	21
Figura 4: John Watson.....	22
Figura 5: Carl Rogers.....	23
Figura 6: Ulric Neisser.....	24
Figura 7: Edmund Husserl.....	25
Figura 8: Lev Vygotsky.....	26
Figura 9: Subsistemas de Psicologia.....	37
Figura 10: Entrevistador e entrevistado.....	42

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I- NOÇÕES BÁSICAS DE PSICOLOGIA .....</b>	<b>16</b>
<b>1. HISTÓRIA DA PSICOLOGIA .....</b>	<b>16</b>
1.1 Abordagens da Psicologia .....	17
1.1.1 Estruturalismo .....	18
1.1.2 Associacionismo .....	18
1.1.3 Funcionalismo .....	18
1.2 Teorias da Psicologia .....	19
1.2.1 Psicanálise .....	20
1.2.2 Behaviorismo .....	21
1.2.3 Humanismo .....	22
1.2.4 Cognitivismo .....	23
1.2.5 Fenomenologia .....	24
1.2.6 Psicologia sócio-histórica .....	25
1.3 Áreas da Psicologia .....	26
1.3.1 Psicologia Anormal .....	27
1.3.2 Psicologia Clínica .....	27
1.3.3 Psicologia Cognitiva .....	27
1.3.4 Psicologia Biológica .....	27
1.3.5 Psicologia Comparativa .....	27
1.3.6 Psicologia do Desenvolvimento .....	28
1.3.7 Psicologia Forense .....	28
1.3.8 Psicologia Organizacional .....	28
1.3.9 Psicologia Escolar .....	28
1.3.10 Psicologia da Personalidade .....	29
1.3.11 Psicologia Social .....	29
1.4 Regulamentação da área de Psicologia como Profissão .....	29
1.5 Psicologia na atualidade .....	29
1.6 Papel do psicólogo na sociedade .....	30
<b>CAPÍTULO II- A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>32</b>
<b>2. SURGIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>32</b>
2.1 As fases da Psicologia Organizacional .....	34
2.1.1 Psicologia Industrial .....	34
2.1.2 Psicologia Organizacional .....	35

2.1.3	Psicologia Organizacional e do Trabalho .....	36
2.2	A importância da Psicologia Organizacional nas Relações Humanas .....	38
2.3	Modificações e intervenções das práticas de trabalho do Psicólogo .....	38
2.4	Atribuições do psicólogo organizacional .....	40
2.4.1	Teste Psicométrico .....	41
2.4.2	Avaliação Psicológica .....	41
2.4.3	Recrutamento e Seleção de Pessoal.....	42
2.4.4	Desenvolvimento e Capacitação de Recursos Humanos .....	43
2.4.5	Avaliação de Treinamento .....	44
2.4.6	Avaliação de Desempenho .....	44
2.4.7	Análise de Cargos e Tarefas .....	44
2.4.8	Diagnóstico da Saúde Mental no Trabalho .....	45
2.4.9	Orientação Profissional.....	45
2.4.10	Questionários .....	45
2.4.11	Formulários.....	46
2.5	Comportamento Organizacional.....	46
2.6	Conflitos Organizacionais.....	48
2.7	Desenvolvimento profissional.....	48
2.8	Trabalhos que podem ser realizados com um Psicólogo Organizacional ....	49
2.9	Benefícios em ter um psicólogo na organização .....	49
<b>CAPÍTULO III- A PESQUISA.....</b>		<b>51</b>
<b>3 INTRODUÇÃO .....</b>		<b>51</b>
3.1	Relato e discussão sobre Psicologia Organizacional .....	51
3.1.1	Organização X.....	52
3.1.2	Organização Y .....	54
3.2	Parecer final sobre a pesquisa.....	57
<b>CONCLUSÃO .....</b>		<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>		<b>60</b>
<b>APÊNDICES .....</b>		<b>62</b>

## INTRODUÇÃO

A área de Recursos Humanos é o setor que gerencia o capital humano dentro de uma organização, desde o recrutamento e seleção ao desligamento do colaborador. E nesta área encontra-se o psicólogo organizacional, que contribui para análise do perfil profissional para os cargos disponíveis e todo o aperfeiçoamento e desenvolvimento dos colaboradores.

Ao longo das décadas foram várias as ciências que marcaram a evolução da psicologia. Muitos foram os teóricos que estudaram o ser humano e foi através destas pessoas intelectuais e pensantes que se chegou à necessidade de criar melhorias de condições psicológicas para os profissionais.

Grandes revoluções como a industrial e a francesa foram determinantes para compreensão do comportamento humano e a partir desde fatos, começou a se cogitar novas formas de aperfeiçoar o trabalho. A psicologia organizacional obtém reconhecimento no ano de 1924, sendo o ramo que se dedica ao estudo, concepção, avaliação e reestruturação das atividades de trabalho.

É uma ferramenta indispensável de extrema importância para aqueles que lidam com questões como liderança, formação de equipes, seleção e desenvolvimento de pessoas entre outros.

Segundo Chiavenato, (2007, p.211), "A Psicologia Organizacional, consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal".

Diferente de outros setores que lidam com recursos materiais, esta área refere-se a recursos humanos, psíquicos, mentais, emocionais, comportamentais dos colaboradores desde o operário ao diretor geral.

Para Zabelê (1994) o objetivo do psicólogo na organização é "Identificar e analisar as necessidades derivadas, das atividades de trabalho, suas condições e implicações."

Buscando um melhor ambiente de trabalho que se possam identificar as necessidades do colaborador e resulte em benefícios para a organização.

O profissional de psicologia trabalha em conjunto com a organização com o objetivo de conseguir níveis elevados de qualidade, através do desenvolvimento do colaborador. O comportamento organizacional é uma interação entre uma pessoa, outras pessoas e seu ambiente de trabalho, sendo que todas estão interligadas e afetam diretamente ou indiretamente suas tarefas.

No mercado atual em que o colaborador se sente muitas vezes sobrecarregado com tantas tarefas e conflitos internos, é de suma importância a presença deste profissional que se dedica em solucionar problemas que afetam o desenvolvimento pessoal e consequentemente seu rendimento profissional.

A psicologia na organização preocupa-se com o efeito que os diferentes fenômenos provocam sobre a atividade psicológica, por exemplo, a reação do indivíduo a situação de estresse, um termo que se atribui vários significados e que se encontra virtualmente banalizado, gerando entendimentos distorcidos. (Fiorelli, 2007, pg. 11)

Neste fator pode-se constatar a preocupação com o bem estar, saúde, estado físico e mental do colaborador, contribuindo com a motivação e desempenho, aperfeiçoando-os no trabalho em equipe, trazendo um ambiente agradável e propício para a criatividade.

A ausência deste profissional afetará negativamente a organização ocasionando dificuldades do colaborador em trabalhar individualmente ou em equipe, resultando assim em queda no rendimento profissional dos colaboradores.

Este tema foi abordado por despertar a curiosidade sobre o comportamento humano e suas dificuldades operacionais e as estratégias que o psicólogo utiliza para suprir as necessidades dos profissionais e os resultados obtidos pelas organizações.

Com o objetivo de analisar os benefícios comportamentais obtidos pelos colaboradores através do auxílio de um psicólogo organizacional, foi realizada uma pesquisa que está especificada no capítulo III.

Para a realização da pesquisa, utilizaram-se os seguintes métodos:

- Método Histórico que serão observados os dados das empresas para se obter os resultados referentes ao comportamento dos colaboradores perante a presença de um psicólogo organizacional.

As técnicas aplicadas foram:

- Roteiro de entrevista para os colaboradores (Apêndice A)

- Roteiro de entrevista para o psicólogo organizacional (Apêndice B)
- Roteiro de entrevista para o gerente (Apêndice C)
- Roteiro de entrevista para o administrador (Apêndice D)

A pergunta problema que norteou o trabalho foi:

- O psicólogo atuando no desenvolvimento e aperfeiçoamento do colaborador pode gerar melhorias comportamentais no dia a dia empresarial?

A priori surgiu a seguinte hipótese:

A organização que possui psicólogos eficazes tem a chance de desenvolver e aperfeiçoar os colaboradores, garantindo que sejam aptos para realizar suas funções.

O presente trabalho está assim estruturado:

Capítulo I: Noções Básicas de Psicologia.

Capítulo II: A Psicologia Organizacional.

Capítulo III: O Psicólogo Organizacional e a Organização.

Por fim, são apresentados os benefícios em possuir um Psicólogo Organizacional e a conclusão.



## CAPÍTULO I

### NOÇÕES BÁSICAS DE PSICOLOGIA

#### 1. HISTÓRIA DA PSICOLOGIA

A palavra Psicologia tem origem grega, que deriva do conceito “psique”, que quer dizer alma e de “logos”, que quer dizer razão. Portanto, esse ramo da ciência procura entender as complexidades da alma do ser humano.

Segundo Bock (1999, p.33) a alma nesse caso, está relacionada à “parte imaterial do ser humano e abarcaria o pensamento, o sentimento de amor e ódio, a irracionalidade, o desejo, a sensação e a percepção”.

A psicologia é uma ciência nova, antigamente era confundido com a filosofia e a fisiologia, conseguindo se tornar uma disciplina independente somente a partir do século XIX.

Com a evolução do conhecimento, surgiu a necessidade de se estudar a origem do ser humano, a filosofia já tinha como base duas essências, uma material (corpo ou soma), e a imaterial (psique ou alma).

Com estas bases foi possível se ter a perspectiva do tanto de mistérios que a mente humana desperta e como era necessário o aprimoramento desta área da ciência. O conhecimento e a curiosidade do ser humano foram os principais fatores para o surgimento da Psicologia.

O estudioso Wilhelm Wundt nascido em 16 de agosto de 1932 ficou conhecido como o fundador da Psicologia científica, as principais características desta ciência é delimitar o assunto que busca estudar, descrever os fatos sem interferir com opiniões pessoais com a criação de métodos e técnicas que sejam capazes de conseguir prevenir possíveis fenômenos indesejados.

A figura a seguir apresenta este grande estudioso alemão que foi responsável pelo surgimento do primeiro laboratório de Psicologia, construído em 1879 na Universidade Leipzig na Alemanha, seu estudo tinha por objetivo desvendar os

segredos dos sentimentos e sensações utilizando-se de um método denominado introspecção, que nada mais é que avaliar o interior do indivíduo de forma única, com intuito de estruturar a consciência, através de estímulos sensoriais que buscam coletar dados a partir das experiências vivenciadas.

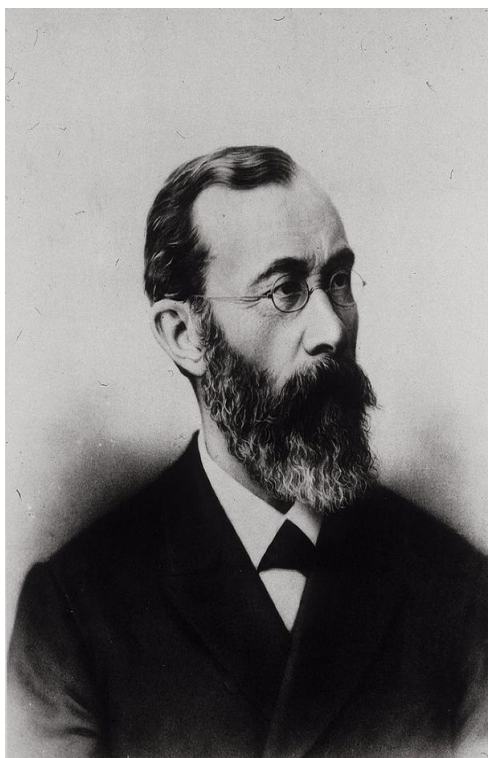


Figura 1: Imagem Wilhelm Wundt

fonte: <https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#imgrc=5B1jm0RSmapbfM%3A>

A criação desse primeiro laboratório foi o ponto inicial para que a psicologia se desligasse totalmente das demais áreas, criando força para se destacar e se tornar importante para o desenvolvimento do ser humano.

### 1.1 Abordagens da Psicologia

A psicologia demorou muito para se tornar uma ciência e se desligar das outras disciplinas. A ciência é uma ferramenta utilizada pelo ser humano para buscar

compreender os dilemas que o mundo desperta, ou seja, é algo exato e palpável que pode ser comprovado. Com o objetivo de descrever, controlar e prever algum fenômeno, e foi somente em 1860 que ocorreu um fenômeno psicológico, que pode ser medido e analisado pelos cientistas, pesquisadores e pensadores da época.

Para que houvesse o aprofundamento de novas teorias relacionadas à Psicologia e fosse considerada uma ciência, foram fundamentados estudos para compreender a psique humana sendo consideradas abordagens ou projetos. A seguir será apresentada cada uma delas que foram fundamentais para o desenvolvimento das teorias, sendo elas Estruturalismo, Funcionalismo e Associacionismo.

#### 1.1.1 Estruturalismo

O Estruturalismo, cujo fundador foi Wilhelm Wundt, e seu objetivo era organizar e compreender o conteúdo da consciência. Para este médico alemão a melhor forma de compreender a mente do indivíduo é através de estímulos sensoriais.

#### 1.1.2 Associacionismo

É utilizada no desenvolvimento de novos aprendizados partindo através da junção de várias ideias, tendo como base ideias simples que possibilita o aprendizado de algo mais complexo.

#### 1.1.3 Funcionalismo

O Funcionalismo, que teve como pioneiro John Dewey, que nasceu em 1859 em Burlington, foi responsável pela criação de uma escola-laboratório com objetivo de estreitar a relação entre a prática e a teoria, pois considerava ser necessária a comparação entre estes dois estudos.

Na figura a seguir mostra este teórico que fez um importante estudo que se baseiam na busca pela compreensão dos processos mentais para que o indivíduo se adapte de acordo com o ambiente, com o intuito de melhorar as relações interpessoais.



Figura 2: John Dewey

Fonte: <https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbm=isch&q=imagem+John+Dewey&imgsrc=OIAB0Xc5GWZU3M%3A>

## 1.2 Teorias da Psicologia

Com a criação destas abordagens foi atingido um patamar elevado de conhecimento, mas somente com o surgimento das teorias que a psicologia pode ser estudada, manipulada e considerada uma ciência.

Outro fator relevante para a criação das teorias foi o surgimento do primeiro laboratório de Psicologia, que se tornou à base para desenvolver-se vários outros conceitos e criar ideias que sobrepujaram o contexto inicial que estimulou outros pensadores a expor suas ideias e defender seu ponto de vista através do comportamento, atitudes e ações do ser humano, cada qual tendo uma visão diferente sobre os aspectos da mente humana.

A partir deste fato foi surgindo escolas com diversos pensamentos, cada qual contribuiu para a formação do conceito da psicologia da atualidade. Todas estas escolas foram relevantes para a compreensão e evolução da Psicologia, foi através destes pensadores que o ser humano se desenvolveu e buscou aprender mais sobre a mente humana.

Várias escolas se destacavam, dentre elas estão: Psicanálise, Behaviorismo, Humanismo, Cognitivismo, Fenomenologia e Psicologia sócio histórica.

### 1.2.1 Psicanálise

A figura a seguir apresenta Sigmund Freud, nascido em 6 de maio de 1856, fundador da Psicanálise e se formou na faculdade de Viena, é considerado o pai da psicanálise e se especializou em medicina e em tratamentos para doentes mentais.

Para este teórico o ser humano possuía a capacidade de se fechar totalmente, ou seja, não conseguem se expressar o que resultava em problemas mentais utilizou como método a hipnose para se aprofundar e analisar as memórias, em busca da cura ou soluções para determinado trauma do passado.

Para este pensador todos os problemas estão guardados em nosso subconsciente, portanto as respostas também estarão.

A aplicação da hipnose foi um meio utilizado por este cientista para poder avaliar o subconsciente dos indivíduos e analisar suas memórias.

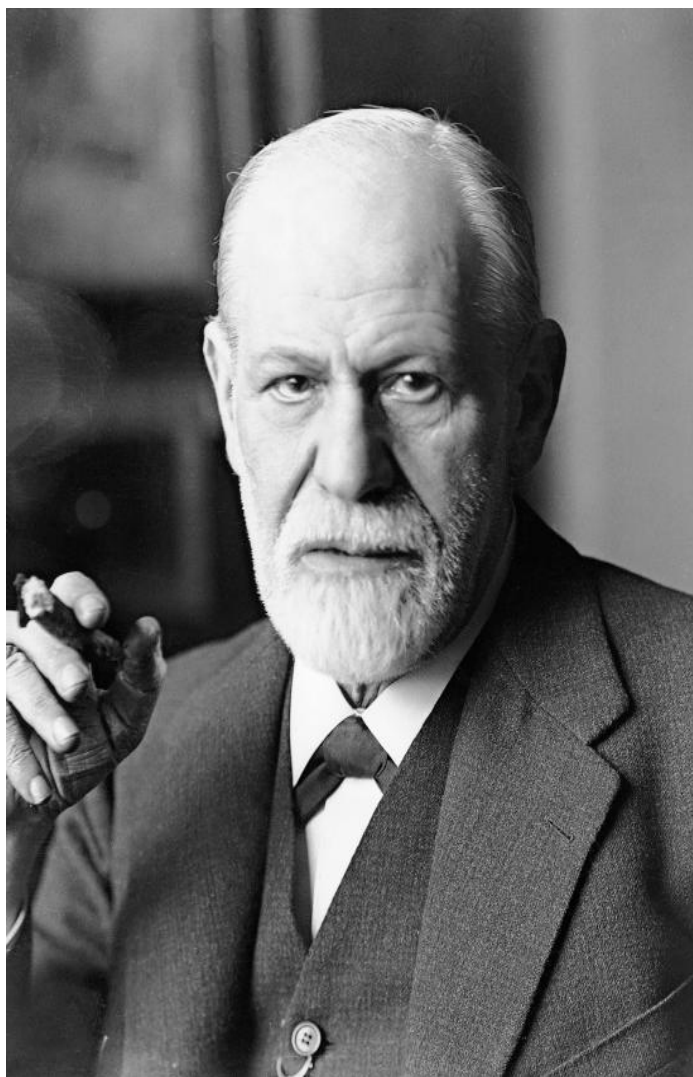


Figura 3: Sigmund Freud

Fonte: [https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbn=isch&q=imagem+de+sigmund+freud&imgsrc=gskAzrMpz\\_L\\_3M%3A](https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbn=isch&q=imagem+de+sigmund+freud&imgsrc=gskAzrMpz_L_3M%3A)

### 1.2.2 Behaviorismo

O Comportamentalismo (Behaviorismo) se destacou o psicólogo americano John Watson nascido em 1878 apresentado na imagem a seguir, seu estudo se baseia nos estudos feitos por teóricos passados e realizou muitos testes para conseguir analisar o comportamento do ser humano de forma direta.



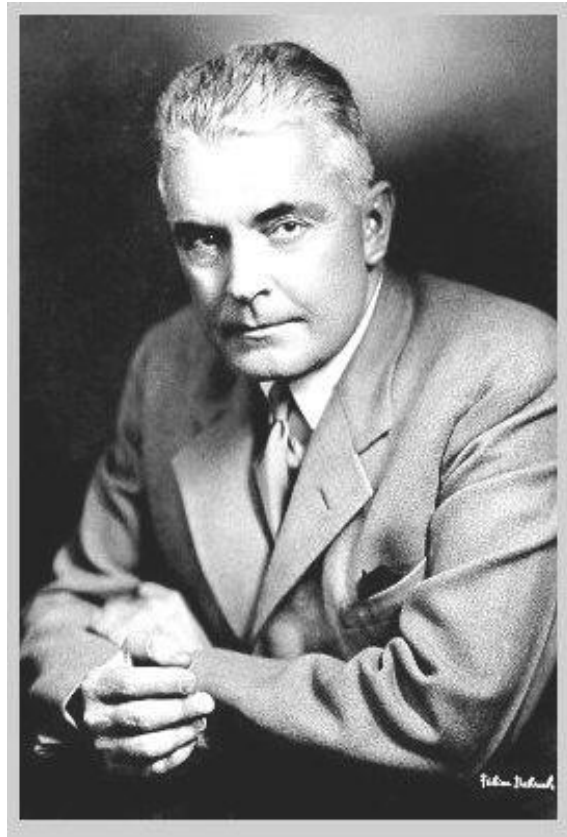


Figura 4: John Watson

Fonte: <https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbm=isch&q=imagem+de+John+Watson&imgsrc=paVTjIBj4yiUYM%3A>

Para este teórico o comportamento do indivíduo está diretamente relacionada com o sistema nervoso e suas experiências de vidas que afetam a tomada de decisões consequentemente o comportamento.

### 1.2.3 Humanismo

O Humanismo, fundado por Carl Rogers nascido em 8 de janeiro 1902 demonstrado na figura a seguir, teve como marco em seus estudos seus livros lançados, que se destacam: “*Tornar-se Pessoa*”, “*Um Jeito de Ser*” e “*Terapia Centrada no Cliente*”.

Seus estudos têm a ideia central que somente através da terapia que proporciona o autoconhecimento, é possível buscar a aceitação para induzir as mudanças necessárias.



Figura 5: Carl Rogers

Fonte: <https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbm=isch&q=imagem+de+Carl+Rogers&imgdii=qoPN5t9PGoiJoM%3A%3BqoPN5t9PGoiJoM%3A%3Bhr2Qc7OEQMLkiM%3A&imgsrc=qoPN5t9PGoiJoM%3A>

#### 1.2.4 Cognitivismo

O Cognitivismo teve sua idealização realizada por Ulric Neisser (1967) apresentado na figura a seguir, considerado o pai da Psicologia Cognitiva, foi reconhecido pelos seus diversos pensamentos e descobertas e seu principal objetivo era investigar os processos mentais do ser humano, como a compreensão, percepção, entre outros.





Figura 6: Ulric Neisser

Fonte: <https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbm=isch&q=imagem+de+Ulric+Neisser&imgsrc=1ncs990YPmgY8M%3A>

### 1.2.5 Fenomenologia

Pode-se observar na figura a seguir o pensador Edmund Husserl nascido em 8 de abril de 1856, que buscava estudar e descrever o fenômeno da consciência, neste caso se refere a um comportamento realista, construído pelo conhecimento já adquirido.

Segundo este pesquisador cada consciência é capaz de criar fenômenos e cada situação deve ser estudada, além de ser preciso entender e trabalhar nas atitudes humanas.

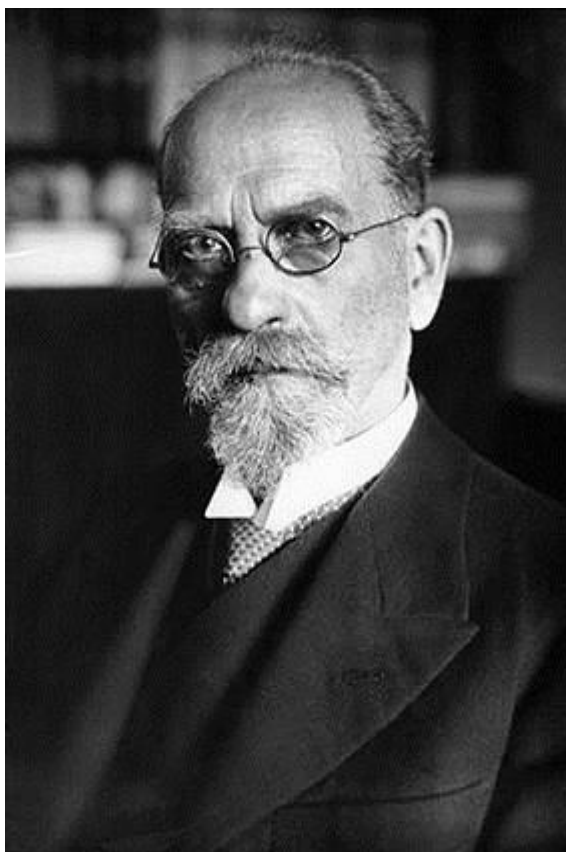


Figura 7: Edmund Husserl

Fonte: [https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbn=isch&q=imagem+de+Edmund+Husserl&imgsrc=6T1sMxwkZ1j\\_cM%3A](https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbn=isch&q=imagem+de+Edmund+Husserl&imgsrc=6T1sMxwkZ1j_cM%3A)

#### 1.2.6 Psicologia sócio-histórica

Esta relacionada ao contexto social, segundo o seu precursor que foi Jacob Lev Vygotsky (1896-1934) apresentado na figura a seguir, o pensamento e a linguagem em que se é exposto desde criança são fatores fundamentais para a construção da personalidade humana.

A personalidade humana para este pensador é formada através das experiências vivenciadas ao longo de suas vidas, influenciando diretamente a formação de cada indivíduo.

O ser humano por conviver em um ambiente sócio-histórico procura seguir suas origens culturais, seguindo as atitudes que tem por exemplo.



Figura 8: Lev Vygotsky

Fonte: [https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbm=isch&q=imagem+de+lev+vygotsky&imgsrc=5iS83e7z6vdf\\_M%3A](https://www.google.com.br/search?tbm=isch&sa=1&btnG=Pesquisar&q=imagem+Wilhelm+Wundt#tbm=isch&q=imagem+de+lev+vygotsky&imgsrc=5iS83e7z6vdf_M%3A)

### 1.3 Áreas da Psicologia

A área de atuação do psicólogo é muito abrangente, diversificado e complexo, atingindo de forma geral diferentes ramos da ciência humana, buscando garantir a qualidade de vida e bem-estar físico e mental dos indivíduos.

Além de ser uma ciência capaz de nos fazer entender o comportamento humano, é também uma prática profissional que usa essas informações para resolver problemas e desenvolver a capacidade humana, que possibilita o estudo de vários ramos diferentes, dentre eles estão a Psicologia Anormal, Psicologia Clínica, Psicologia Cognitiva, Psicologia Biológica, Psicologia Comparativa, Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Forense, Psicologia Organizacional, Psicologia Escolar, Psicologia da Personalidade e Psicologia Social.

### 1.3.1 Psicologia Anormal

Psicologia do Anormal é o estudo do comportamento e seu principal objetivo é realizar pesquisas e tratamentos, que proporcione uma melhoria nos sintomas de distúrbios mentais.

### 1.3.2 Psicologia Clínica

É relacionada ao tratamento de distúrbios mentais, em que há uma análise de todos os possíveis fatores que causaram o distúrbio.

### 1.3.3 Psicologia Cognitiva

Estuda o processo de pensamento, busca compreender as tomadas de decisões, percepção, atenção, memória, soluções de problemas e obtenção da linguagem de um indivíduo.

### 1.3.4 Psicologia Biológica

Psicologia Biológica busca compreender os processos biológicos e como eles influenciam no comportamento e na mente humana.

### 1.3.5 Psicologia Comparativa

Busca compreender o comportamento animal, para ter um entendimento amplo sobre o comportamento humano.

### 1.3.6 Psicologia do Desenvolvimento

Esse ramo está ligado ao estudo do desenvolvimento do ser humano no decorrer da sua vida, tais como, a moralidade, funções sociais, a identidade entre outros.

### 1.3.7 Psicologia Forense

É um campo que está relacionado ao estudo da psicologia, voltada para o sistema legal e criminal de justiça.

### 1.3.8 Psicologia Organizacional

É a área responsável por aperfeiçoar os colaboradores e melhorar seu desempenho, também tem a função de selecionar os candidatos aptos para as funções e para auxiliar no design dos produtos.

### 1.3.9 Psicologia Escolar

Seu principal objetivo é trabalhar com jovens que tenha problemas emocionais, sociais e acadêmicos.

### 1.3.10 Psicologia da Personalidade

Busca compreender as diversas personalidades que um indivíduo pode desenvolver ao longo do tempo.

### 1.3.11 Psicologia Social

Utiliza métodos científicos para observar o comportamento do indivíduo em um grupo, na sociedade, ver suas ações, preconceitos, agressões, lideranças entre outros.

## 1.4 Regulamentação da área de Psicologia como Profissão

A profissão de psicólogo foi regulamentada em 27 de agosto de 1962, pela lei número 4.119, tem o objetivo de estudar o comportamento e auxiliar a interação entre as pessoas em seus ambientes, este profissional pode trabalhar em muitos locais como escola, hospitais, comunidades, organizações etc.

## 1.5 Psicologia na atualidade

Já foi o tempo em que comparavam a psicologia como tratamento para loucos, porque o real motivo de seu surgimento não foi à loucura, e sim a busca pelo conhecimento.

Para se conhecer a mente humana é necessário estudar as interações entre os indivíduos, a psicologia busca explorar, analisar e compreender o comportamento humano, sendo responsável por criar estratégias para promover ou restabelecer a boa

convivência entre as pessoas.

Através deste pensamento se teve a noção da importância de se ter um Psicólogo dentro das organizações que pudesse orientar nas relações entre o grupo e intervir em problemas relacionados na interação entre os seres humanos.

O psicólogo auxilia na resolução de problemas passados, que acabam prejudicando as escolhas futuras, também tem como função ajudar nos novos caminhos oferecidos pela vida, fazendo-os enfrentar com mais segurança e firmeza, resultando no conhecimento de si mesmo.

No mundo atual o principal problema que afeta a todas as gerações é a “falta de tempo”, que ocasiona no aparecimento de doenças relacionadas à mente, como por exemplo, a depressão, síndrome do pânico, angústia, dentre outras. Todos esses sintomas são tratados pelo psicólogo que orienta os pacientes a ter mais tempo para si mesmo e não só para os problemas pessoais, sociais e profissionais.

Os psicólogos atualmente não utilizam somente o modo verbal para atingir seus objetivos, ou seja, recorrem às outras atividades, tais como dança, teatro, arte, música, literatura, entre outros. E dentro das organizações ele preocupa-se com o bem-estar, qualidade de vida e as relações interpessoais de seus colaboradores.

Portanto, quando se há o equilíbrio em todos os momentos da vida, o ser humano será capaz de se beneficiar com as suas próprias escolhas e é justamente esse o objetivo de todos os psicólogos da atualidade, ver seus pacientes se desenvolvendo e conhecendo a si mesmo.

## 1.6 Papel do psicólogo na sociedade

A psicologia é considerada uma ciência nova, apesar de ter aproximadamente um século e meio, é um ramo que se formou através das necessidades dos seres humanos de compreender os dilemas que a vida lhe traz.

O papel da psicologia é enfrentar os conflitos intrínsecos, ou seja, internos do indivíduo e os problemas existentes na inter-relação entre as pessoas na sociedade, suas perspectivas para o futuro e ligação com o passado e o que busca construir no presente.

A função do psicólogo na sociedade é promover o bem-estar através da análise do comportamento dos indivíduos, solucionar problemas relacionados à interação humana.

O psicólogo sempre está atualizando sua formação, pois busca ao máximo assumir o compromisso que compreenda a verdadeira realidade em que vivemos, melhorando a qualidade de vida das pessoas.

Atuando em uma sociedade que está cada vez mais individualizada, busca compreender a relação que o ser humano faz entre a vida pessoal e profissional e como equilibrar estes dois pontos da vida.



## CAPÍTULO II

### A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

#### 2. SURGIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Foram necessários vários passos para se chegar à Psicologia Organizacional que é utilizada nos dias de hoje.

A Revolução Industrial e a Revolução Francesa foram fundamentais para tal acontecimento, que influenciou na desestruturação do sistema feudal, fazendo que os trabalhadores se tornassem independentes, entretanto foi necessária uma pessoa para fazer a “ponte” entre o trabalho e o mercado, o que acabou ocasionando lentamente o desaparecimento dos trabalhadores independentes.

Segundo Spector (2005, p. 7) “A Psicologia é a ciência do comportamento humano (e não humano), da cognição, da emoção e da motivação”.

Através da citação é possível notar que a Psicologia busca se especializar no comportamento humano e mental, para compreender as atitudes dos indivíduos dentro das organizações.

Na Psicologia Organizacional há várias especializações, algumas voltadas para o conhecimento da Psicologia como ciência, já outras para descobrir qual a melhor maneira de por em prática o conhecimento da psicologia, que com o passar do tempo passou por diversas transformações em relação a sua área.

Um dos principais fatores para que a Psicologia Organizacional durante a sua evolução se tornasse um estudo de grande importância está no grande progresso da industrialização.

Com a chegada da industrialização, os trabalhadores se tornaram empregados e ainda possuíam o controle sobre a produção, ou seja, o produto saía de acordo com seu ritmo. Com o surgimento das máquinas houve uma alteração na execução do trabalho, agora o homem tinha que obedecer ao ritmo maquinal.

“... a estrutura toda da indústria, suas tradições e superstições, têm sido aceitas quase sem perguntas e tem-se a impressão de que os seres humanos foram feitos para adaptar-se à indústria, em vez de suceder o contrário”. (Brown, 1976. pág. 23)

Através da citação pode-se observar que antes da Psicologia Industrial, as empresas detinham o conhecimento científico e utilizava para controlar seus funcionários, e eles por sua vez deixavam de pensar e agiam como se fossem máquinas.

Foi no ano de 1924 que a Psicologia Industrial tornou-se reconhecida, e nessa mesma época realizaram-se estudos para analisar as condições de trabalho e a se pensar em novas formas de se trabalhar.

A partir dos anos 50 o nome Psicologia Organizacional começou a ganhar forma, através de estudos relacionados à sociologia, antropologia e psicologia.

Segundo Chiavenato, (2007, p.211), “A Psicologia Organizacional, consiste no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal”.

Com a citação é possível observar que a Psicologia Organizacional é muito importante para que haja um bom desenvolvimento e comunicação de pessoal, ou seja, para que haja uma sinergia entre toda a hierarquia da empresa.

Antigamente a Psicologia Organizacional se preocupava somente com o recrutamento e seleção dos trabalhadores, e hoje em dia eles mostram aos seus funcionários a força de seu trabalho e quanto ela é valiosa para o crescimento da organização.

A busca constante para atender a demanda de avaliação e seleção de pessoal para as indústrias fez com que todos os seus métodos e teorias tivessem grande importância para o desenvolvimento pessoal, que logo de início aprofundaram seus estudos no desempenho e competência, que se tornaram desde o começo as principais dúvidas que os cercam dentro das organizações. Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott foram considerados fundadores da Psicologia Organizacional, dois grandes psicólogos e professores universitários que buscavam constantemente aplicar a psicologia e suas técnicas para solucionar os problemas da organização.

Frederick Winslow Taylor (Taylorismo) que estudou principalmente as práticas para aumentar a produtividade influenciando diretamente na atuação do psicólogo

por se fazer necessário o treinamento dos colaboradores e analisar os fatores do ambiente que afeta o trabalho. Também contribuiu para a grande evolução da área com seus estudos e métodos, que apesar de alguns serem distintos um do outro, sua forma de abordagem para manejar os operários de produção das fábricas visava sempre a pessoa certa, desempenhando a função certa de acordo com suas características. Eram recompensados por seus melhores rendimentos. Visto que, mesmo com as mudanças e acontecimentos ao longo dos anos, suas ideias são consideradas primordiais nas organizações até hoje.

Depois de se focar somente na produtividade, houve a mudança de visão e se começou a ter a preocupação com fatores sociais e as relações humanas nas organizações. Os psicólogos tinham o objetivo de compreender os melhores meios para haver um eficaz treinamento, luminosidade, disciplinas, liderança, relações interpessoais dentre outros fatores relevantes para a comunicação.

Estes fatos ocasionaram o surgimento do psicólogo organizacional, em que sua presença é fundamental para lidar com as interações no dia a dia em uma empresa, local que se exige controle mental, físico e emocional para produzir e render mais.

## 2.1 As fases da Psicologia Organizacional

Compreender as fases da Psicologia Organizacional é de suma importância para o entendimento do psicólogo e sua evolução histórica, é primordial que este profissional seja visto como peça fundamental de uma organização para que esta se desenvolva e cresça no mercado de negócios.

A seguir serão detalhados cada fase, levando em consideram sua relevância para o enriquecimento da área da psicologia como ramo de estudo do indivíduo no seu local de trabalho. Existe três fases, são elas: Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional e Psicologia Organizacional e do Trabalho.

### 2.1.1 Psicologia Industrial

A primeira fase foi a Psicologia Industrial (1924-1970), tendo como objetivo a lucratividade e a produtividade.

A Psicologia Industrial é a mais antiga, tendo como prioridade o desenvolvimento organizacional, ou seja, é quando o psicólogo começa a fazer parte do quadro de funcionários com o objetivo de desenvolver a organização, consequentemente, contribuindo para a otimização dos serviços na busca por resultados. Nesta fase estes profissionais eram responsáveis por algumas funções, tais com:

a) Seleção: No caso desta função o psicólogo tem o objetivo de selecionar o candidato que melhor se encaixe na vaga desejada pela organização, utilizando de sua capacidade de avaliar o perfil psicológico de cada indivíduo.

b) Aperfeiçoamento: O Psicólogo Organizacional tem por objetivo desenvolver as capacidades, aperfeiçoar as competências, habilidades e potencial de trabalho do colaborador, através de várias avaliações periódicas e com estudos de mediação é possível se ter a base do nível de aperfeiçoamento obtido pelo funcionário.

c) Feedback: É nesta etapa que o psicólogo consegue observar o aprendizado que o colaborador obteve, ou seja, depois de passar uma informação é necessário que haja um retorno da parte do funcionário, para verificar se houve comunicação.

Com a realização destas funções o Psicólogo Organizacional ganhou certo reconhecimento, mas apesar disto, esta fase da história somente se interessava por obter produtividade e lucro.

Era extremamente necessário que houvesse a evolução organizacional que contribuiria para o reconhecimento real do Psicólogo Organizacional.

## 2.1.2 Psicologia Organizacional

A segunda fase foi a Psicologia Organizacional (1970-1990), que tinha como foco a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional. A Psicologia Organizacional surgiu a partir das relações humanas.

O estudo das relações humanas ficou caracterizado pela necessidade de se identificar os sentimento dos profissionais e as atividades realizadas no cotidiano de

uma organização, buscando haver a interligação destes dois pontos, para a realização deste objetivo o Psicólogo Organizacional foi a melhor chance, pois conhecer o psicológico do ser humano é trabalho deste profissional.

A partir deste acontecimento a prioridade se tornou o ser humano ao invés da organização, buscando a compreensão das atitudes do indivíduo e o entendimento de como estas ações interferem diretamente seu rendimento, outros objetivos foram melhorar a qualidade de vida no trabalho, medir o nível de estresse dos colaboradores e utilizar a prática de supervisão.

Entretanto não é possível discernir a Psicologia Industrial da Organizacional, ou seja, uma fase foi fundamental para que a outra existisse e cada acontecimento foi primordial para que a Psicologia Organizacional tivesse reconhecimento.

### 2.1.3 Psicologia Organizacional e do Trabalho

A terceira fase é a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que ocorreu de 1990 em diante, tendo como preocupação a saúde e bem estar do funcionário.

Através de muitos estudos ficou comprovado que o bem estar do profissional é um dos principais fatores que aumenta a produtividade, pois o colaborador que possui uma qualidade de vida saudável terá chances maiores de atingir as expectativas da organização.

A área de psicologia organizacional nesta fase é de extrema importância para que as organizações consigam lidar com os profissionais que neste século apresenta tantos problemas, por consequência da vida corrida e que exige o máximo de cada indivíduo.

A Psicologia Organização é a área que lida com os problemas no trabalho de um colaborador, tem a principal função de descobrir quais são os acontecimentos que interferem no seu rendimento, sejam estes pessoais ou profissionais.

No modelo atual a psicologia é o centro de uma organização, é responsável por gerir e manter alinhado todos os setores, principalmente estes que vemos na figura a seguir.

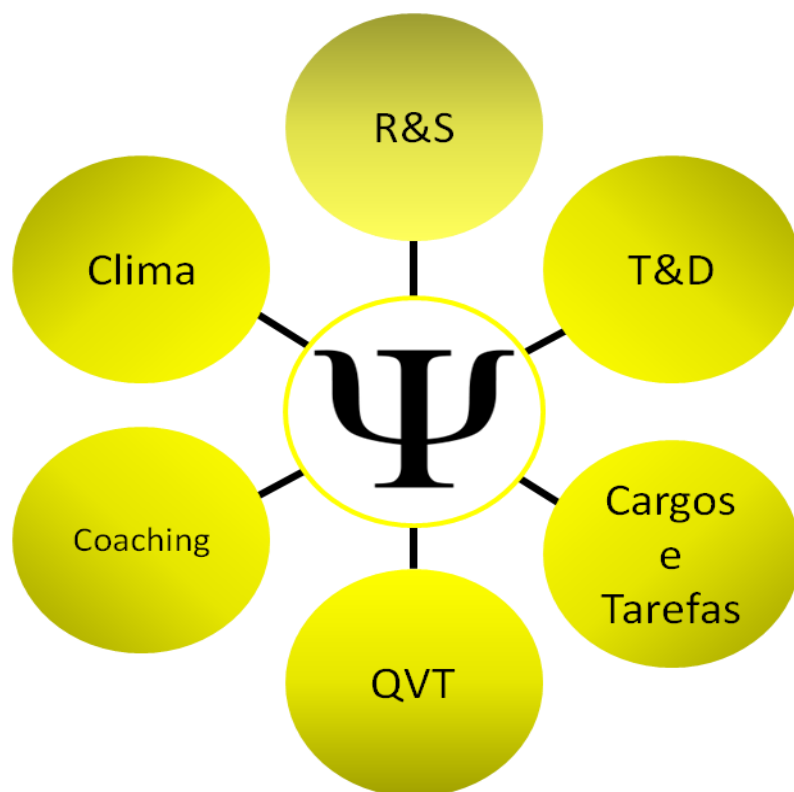


Figura 9: Subsistemas de Psicologia  
Fonte: <https://br.images.search.yahoo.com>

**Recrutamento e Seleção:** auxilia na busca de candidatos adequados ao perfil exigido pela organização.

**Treinamento e Desenvolvimento:** é responsável por orientar o modo correto de aplicar os procedimentos e ver se trouxe resultados.

**Cargos e Tarefas:** estuda o perfil dos colaboradores para encaixá-los nos cargos adequados, para que tenha mais habilidade em suas tarefas.

**Qualidade de Vida no Trabalho:** se preocupa com o bem estar físico e mental dos colaboradores.

**Coaching:** Ferramenta utilizada por profissionais com o objetivo de treinar, orientar ou instruir sobre as mudanças necessárias para se obter um desenvolvimento profissional ou pessoal.

**Clima:** busca manter uma sinergia entre todos, para que o clima organizacional seja agradável.

## 2.2 A importância da Psicologia Organizacional nas Relações Humanas

Quando se pensa em como definir Relações Humanas, pode se ter a ideia da necessidade de interação que precisam existir entre os indivíduos. E para que esta comunicação exista e seja eficaz, a psicologia é a forma de se estudar o comportamento do ser humano, ou seja, a relação entre os vários tipos de culturas, sociedades e etnias.

A teoria das Relações Humanas começou nos Estados Unidos com o estudo de um teórico chamado Elton Mayo, que através de uma experiência buscou identificar se as condições de trabalho influenciavam na produtividade dos funcionários e avaliar como a psicologia influenciava nas atitudes dos colaboradores.

Esta experiência que fora utilizada como exemplo de crescimento para a compreensão dos direitos dos cidadãos, feita entre os anos de 1924 e 1927 ficaram conhecida como a pesquisa de Hawthorne na empresa Wester Electric que tinha como objetivo ver se fatores como a iluminação do ambiente, benefícios, lideranças e descansos, influenciaria na produtividade. Ao longo da experiência foram formadas várias ideias, mas ficou esclarecido que principalmente a motivação e o psicológico do comportamento individual e em grupo de colaboradores alteram muito a realização das tarefas nas organizações.

Portanto para haver o aumento na produtividade deve-se ter boas relações humanas que são caracterizadas pelo comportamento de um grupo que em conjunto fornece benefícios ou malefícios aos componentes, conforme for administrado gera fatores favoráveis para a evolução e planejamento da construção da sociedade e no fortalecimento da compreensão das expectativas impostos no cotidiano de uma organização.

## 2.3 Modificações e intervenções das práticas de trabalho do Psicólogo



Para compreender o surgimento de novos conhecimentos na área da psicologia organizacional é necessário se analisar as transformações que houve na passagem do século XX para o XXI.

As principais mudanças relacionadas ao mundo contemporâneo que ocasionou transformações em questões sociais e pessoais do homem são descritas por Zaneli.

Dizem respeito ao desenvolvimento da tecnologia eletrônica e dos meios de comunicação, aos mecanismos de controle social mais sutis, ao desenvolvimento da biotecnologia, à fragmentação das grandes religiões, à ampliação do papel social da mulher, as alterações na configuração do núcleo familiar, ao fortalecimento dos movimentos de conscientização de defesa ambiental, à retratação do Estado e consolidação das corporações transacionais, à difusão da hegemonia político-ideológico, ao aumento da produtividade atrelado ao desemprego estrutural, à intensificação da economia globalizada e dos níveis de consumo, à expansão da violência física em função direta do aumento da pobreza e do avanço da sociedade do conhecimento. (Zanelli, 2003, p. 416)

Com a citação se observa que as mudanças sociais foi o principal fator que alterou a relação entre homem e organização, todos esses fatos se fez necessário para que o psicólogo mudasse suas práticas para com eles.

Até o século XX o papel do psicólogo era somente dar soluções aos problemas, sendo sua atuação limitada. Com a nova situação do mundo globalizado houve mudanças principalmente nas suas práticas, em novas oportunidades em seu cargo, nas tomadas de decisão e na análise do trabalho informal do colaborador que influencia em seu rendimento.

A melhoria da qualidade de vida dos colaboradores é o objetivo que todo psicólogo organizacional almeja alcançar. Através de pesquisas para compreender o comportamento humano dentro da organização, este profissional pode identificar problemas que afetam diretamente o funcionamento da área de Recursos Humanos.

O psicólogo é responsável por analisar as atividades dentro da organização para manter a ordem nas áreas de Recursos Humanos e Administração. A partir dessa análise, elabora programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal, para suprir as necessidades encontradas, com a realização de uma avaliação final para constar se alcançou seus objetivos.

Depois da avaliação é realizado um projeto que acompanha e analisa os resultados obtidos e finalmente é transmitido aos gestores da organização que terão



condições de trabalhar melhor o comportamento e o potencial de seus colaboradores.

A política de estágio também é trabalhada pelo psicólogo, que seleciona, encaminha para suas tarefas e acompanha seus resultados, assim também vale quando há estagiário para psicologia.

Trabalha também com as equipes multiprofissionais, ou seja, a união de vários profissionais da mesma organização que se unem com um mesmo objetivo, tendo uma visão maior do problema para formar ideias e achar uma resolução cabível para a organização.

O psicólogo orienta no desenvolvimento de programas de saúde ocupacional, que previne problemas de saúde física e mental, causados pelo esgotamento da realização do trabalho.

Foram demonstradas algumas tarefas implantadas pelo psicólogo, mas que só terá resultados se houver o comprometimento, ética, criatividade, bom senso para realizar o seu trabalho, fora isso ele não passará de um simples selecionador de pessoal.

## 2.4 Atribuições do psicólogo organizacional

O Psicólogo Organizacional é um profissional de extrema importância para o crescimento da organização, pois além de ter diversas atribuições é responsável por lidar com profissionais de todos os setores, possui capacidade e estudo para auxiliar em momentos de conflitos internos e orientar nas melhores soluções a serem tomadas.

Dentro de uma empresa o psicólogo atua em diversas áreas relacionadas à análise e desenvolvimento organizacional, gerenciando o ser humano na integração em equipe, recrutamento e seleção, acompanha, estuda e realiza planejamentos para se obter melhores condições de trabalho e saúde do colaborador.

O seu principal objetivo é adentrar nos problemas existentes nos diferentes níveis hierárquicos, buscando possíveis soluções para que o clima organizacional,

seja adequado para o ambiente de trabalho, resultando em maior produtividade e proporcionando a oportunidade de criatividade do colaborador.

Atua no processo de demissão do colaborador e na preparação para aposentadorias, para que o indivíduo consiga visualizar novos projetos de vida.

Junto com a equipe de Recursos Humanos, colabora na execução de projetos para a melhoria da comunicação dos profissionais e avalia o bem estar e os equipamentos utilizados pelos colaboradores.

Para compreender melhor a psicologia organizacional, é necessário aprofundar-se nos métodos utilizados dentro de uma organização, tais como: Teste Psicométrico, Avaliação Psicológica, Recrutamento e Seleção, Desenvolvimento e Capacitação de Recursos Humanos, Avaliação de Treinamento, Avaliação de Desempenho, Análise de Cargos e Tarefas, Diagnóstico da Saúde Mental no Trabalho, Orientação Profissional, Questionários e Formulários.

#### 2.4.1 Teste Psicométrico

Usa medidas matemáticas para avaliar quem o realizou, são testes que tem por objetivo avaliar as aptidões que as pessoas possuem, ou seja, localizar que tipos de habilidades o diferenciam do outro, tendo potencial em algo aumenta se chances de conseguir um profissional qualificado para a empresa. Aptidões para números, detalhes, para palavras são alguns dos tipos que os testes buscam e descobrem nas pessoas.

O segundo é o Teste Projetivo, nele o candidato projeta sua personalidade e sua história de vida sem perceber.

#### 2.4.2 Avaliação Psicológica

Deve ser realizada por um profissional habilitado, sua função é analisar o perfil psicológico, ou seja, as características naturais ou adquiridas que um indivíduo possui e identificar o potencial do colaborador.

Normalmente esta avaliação é executada através de diferentes testes psicológicos, que tem por objetivo avaliar os níveis de raciocínio e inteligência que o candidato possui.

Utiliza também de entrevistas, sendo uma das técnicas mais feitas pelas organizações por se aplicar em qualquer situação, são perguntas que buscam obter respostas dos candidatos sobre suas experiências profissionais, conhecimentos e habilidades. Acontece o seguinte processo demonstrado no modelo abaixo:

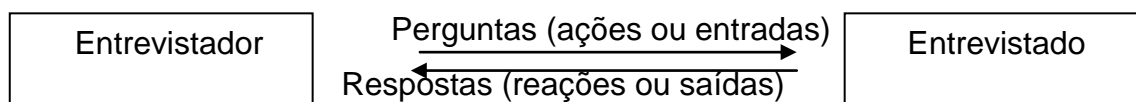


Figura 10: Entrevistador e entrevistado

Fonte: Morales, Mércia. Programa Profissão, princípios da Administração de Recursos Humanos. São Paulo. 2002, p.54

A entrevista diretiva tem por objetivo conhecer o profissional por este motivo às perguntas não são estruturadas, depende do decorrer da entrevista em que questões serão feitas até obter todas as respostas desejadas. Já a entrevista não diretiva, mantém totalmente livre as perguntas e as respostas que será responsabilidade do entrevistador.

#### 2.4.3 Recrutamento e Seleção de Pessoal

Através do local de trabalho e do cargo, ele avalia o perfil do candidato que se encaixe na vaga, e define as técnicas de recrutamento e seleção.

É o setor responsável por todo o processo de contratação de funcionários, desde o anúncio das vagas e filtragem dos candidatos até a integração dos novos funcionários em suas respectivas vagas, buscando nesse processo, sempre as

habilidades e limitações de cada pessoa ao cargo, garantindo assim o funcionamento da empresa em perfeita harmonia.

Apesar de em muitas vezes se ouvir falar que recrutamento e seleção de pessoas ocorrem em um processo único, suas finalidades são totalmente diferentes. Recrutar é o processo de atrair os candidatos e necessita de um planejamento eficaz para se conseguir melhores resultados na divulgação das vagas, a seleção é a escolha de colaboradores e tem como base a descrição do cargo e análise das habilidades dos candidatos interessados na vaga.

Tem que a haver um bom planejamento e entendimento de como será o processo de seleção, aspectos como local da entrevista, preparação das perguntas, conduta do entrevistador devem ser acertados antecipadamente. Apesar de ser uma técnica muito utilizada necessita que o selecionador mantenha se afastado de suas preferências pessoais, não influenciando no resultado final.

Portando, a diferença entre recrutamento e seleção é que recrutar se baseia em atrair o máximo de pessoas qualificadas para empresa e selecionar se faz uma triagem dos melhores perfis profissionais para agregar talento humano a organização.

#### 2.4.4 Desenvolvimento e Capacitação de Recursos Humanos

Têm como objetivo planejar, organizar e desenvolver projetos instrucionais para os colaboradores da organização.

O psicólogo tem a função de estimular o desenvolvimento das capacidades dos colaboradores, aflorando as características positivas para a organização, tais como:

a) **Liderança:** São pessoas que conseguem lidar e influenciar positivamente todos os tipos de indivíduos, não somente para cargo de gestão, mas para todos os colaboradores que possuem um espírito de liderança, ou que possam ter desenvolvidos através das experiências profissionais.

b) Trabalho em equipe: Facilidade de interagir em conjunto com os demais indivíduos de um grupo com o intuito de alcançar resultados satisfatórios para organização.

c) Motivação: Existem dois tipos de motivação, a individual em que a própria pessoa se motiva sem a orientação de nenhum profissional e a coletiva que somente será desenvolvida se existir um objetivo em comum de um grupo.

#### 2.4.5 Avaliação de Treinamento

Avalia se o treinamento aplicado atingiu as expectativas esperadas. O treinamento é o que possibilita ao colaborador conseguir aperfeiçoar seu conhecimento.

Através desta avaliação a organização terá controle sobre o rendimento do colaborador, tomando as medidas cabíveis para solucionar problema que afetam o seu aprendizado.

#### 2.4.6 Avaliação de Desempenho

É responsável por treinar os gestores para realizar a avaliação de desempenho de suas equipes, elabora o manual dos procedimentos para avaliação, desenvolve os procedimentos para diagnóstico, acompanhamento e resolução dos problemas de desempenho no trabalho.

#### 2.4.7 Análise de Cargos e Tarefas

Analisa os cargos e as tarefas dentro das organizações e planeja procedimentos para preenchê-los.

É de grande importância que o psicólogo analise os cargos da organização, pois somente desta forma terá controle sobre o perfil exato e será possível analisar se as características do candidato se enquadram na função a ser preenchida.

#### 2.4.8 Diagnóstico da Saúde Mental no Trabalho

Avalia o ambiente de trabalho e os aspectos psicológicos e de insalubridade, ou seja, é o adicional ganho pelo risco a saúde do colaborador, observando aspectos que possam agravar ou prejudicar a saúde dos colaboradores.

Alguns sintomas que está diretamente ligada ao ambiente de trabalho e afeta o rendimento dos colaboradores são:

- a) Stress: Em momentos de adaptação ou pressão o colaborador pode sofrer um grande nível de stress, por estar vivenciando algo que afeta seu sistema nervoso e ocasiona problemas a saúde.
- b) Depressão: Uma doença causada por diversos fatores, mas com relação ao ambiente de trabalho, os principais motivos são assédio moral, dificuldade de interação, sobrecarga de trabalho dentre outros.

#### 2.4.9 Orientação Profissional

Tem por objetivo orientar os colaboradores sobre que carreira se adequa as suas qualificações e capacidade intelectual.

Responsável por orientar os colaboradores em problemas profissionais que afetam sua produtividade, entender e interpretar suas características para melhor se adequar dentro da organização e utilizar sua inteligência ao seu favor para tomar as decisões corretas em relação ao seu trabalho.

#### 2.4.10 Questionários

É um dos métodos mais utilizados para fazer o levantamento de dados dos índices qualitativos, muitas vezes se questionando sobre a política da empresa, ambiente de trabalho e etc.

#### 2.4.11 Formulários

É um meio termo entre entrevista e questionário, é utilizado por ser um modo simplificado de avaliar os colaboradores onde através de perguntas feitas oralmente somente são preenchidas as lacunas do formulário.

### 2.5 Comportamento Organizacional

Para entender o comportamento organizacional, em primeiro lugar tem que se ter em mente que não é a organização que se comporta, mas os colaboradores que nela trabalha.

Chiavenato (2004, p. 5) ensina que “o Comportamento Organizacional (CO) refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações”.

O campo de estudo do comportamento organizacional, busca compreender como o colaborador interage no ambiente social e físico da empresa, observando suas características originais e como se comportam em relação as regras que devem ser cumpridas e no contato com clientes internos e externos.

Para que haja uma boa relação entre as equipes de trabalho e um bom clima psicológico, o Comportamento Organizacional busca conhecer os diferentes tipos de interação dentro da organização, como por exemplo, entre colaborador-colaborador, organização-colaborador, grupo-colaborador e as demais combinações que podem se formar entre esses componentes.

Será necessário para entender o Comportamento Organizacional dois aspectos, o primeiro são os visíveis, que compõem o ambiente físico, as políticas e os objetivos que a organização busca atingir. O outro aspecto são os invisíveis, que



são relacionados ao comportamento dos colaboradores e suas interações com os grupos já existentes na organização.

“O Comportamento Organizacional preocupa-se em compreender, prever e gerenciar o comportamento humano nas organizações” (CHIAVENATO, 2004, p. 7). Através da observação dessa citação pode-se avaliar que seu principal objetivo é o comportamento do colaborador e como suas ações influenciam diretamente seu rendimento.

O comportamento do colaborador sofre influência direta do ambiente externo e interno da organização, por exemplo, se for um ambiente agradável consequentemente este indivíduo vai render mais, o oposto ocorreria se o ambiente fosse desagradável.

A função do psicólogo é analisar qual é a motivação que cada colaborador almeja para continuar produzindo sempre mais, para uns o dinheiro é o principal fator, mas foi comprovado que este tipo de estímulo não motiva por muito tempo. Existem vários outros tipos de recompensas que são utilizadas, por exemplo, o reconhecimento, premiações, apoio, elogio, metas a ser cumpridas, oportunidades de crescimento entre outros.

HERZBERG (1923-2000) um teórico que estudou o comportamento das pessoas no local de trabalho, para interpretar quais motivos contribuíam para a motivação dos funcionários, chegou à conclusão em relação a dois fatores: higiênicos e motivacionais.

O fator higiênico se encaixa exatamente no local de trabalho é o salário, condições de trabalho, administração da empresa, relações interpessoais, benefícios e oportunidades, segundo seus estudos quando presente contribui para a satisfação do empregado não garantindo a elevação da motivação.

O fator motivacional são estímulos ao funcionário garantindo um alto grau de satisfação, desenvolvimento, responsabilidade, reconhecimento e realização do profissional dependendo do que satisfaz ou não a pessoa no seu local de trabalho.

Com a orientação deste teórico e muitos outros a Psicologia Organizacional cresceu muito em relação ao conhecimento do indivíduo dentro das organizações. O profissional de psicologia faz o papel também de descobrir os líderes natos que existe entre os colaboradores, que são profissionais que conseguem influenciar os demais a trabalhar de forma espontânea e dinâmica.



Todo o estudo relacionado ao Comportamento Organizacional foi fundamental para que o psicólogo tomasse as medidas necessárias em relação aos colaboradores, pois este profissional sabe estudar o comportamento de cada indivíduo e buscar soluções para resolver conflitos dos grupos interpessoais.

## 2.6 Conflitos Organizacionais

Lidar com pessoas é difícil, pois cada pessoa possui sua personalidade, e por este motivo a convivência de grupo, principalmente no ambiente de trabalho se torna insuportável, e neste momento surgem os conflitos interpessoais. Sendo que conflitos organizacionais são os problemas de relacionamentos que surge entre os indivíduos que compõem uma organização.

O psicólogo surge como o intermediador das partes para lidar com o problema, analisando e tomando a decisão correta para o bem da organização.

Alguns fatores são decisivos para que o indivíduo não suporte a pressão e desabe, um deles é o estresse decorrente de muito trabalho o que proporciona o acarretamento de um cansaço mental e físico e ocasiona futuramente o conflito organizacional.

## 2.7 Desenvolvimento profissional

Para se ter desenvolvimento profissional é preciso conhecer todos os componentes da organização, observando de forma geral a hierarquia e como é a comunicação entre os setores.

Um ponto importante é a “inteligência emocional”, ou seja, a capacidade de conhecer a si próprio e agir com racionalidade diante de situações adversas, seu conceito é baseado no desenvolvimento das seguintes habilidades:

a) O Controle sobre as emoções, que permite ao colaborador ter controle total de suas ações para melhor administrar sua vida pessoal e profissional.

b) A capacidade de comunicação, é uma vantagem que permite ao colaborador se comunicar com pessoas que possuam personalidades diferentes e interagir com todos os grupos de uma organização, utiliza desta habilidade para se desenvolver profissionalmente.

Através da inteligência emocional, o indivíduo consegue desenvolver sua responsabilidade e investir em projetos ligados à sua vida profissional. Em relação à Psicologia Organizacional, é função do psicólogo identificar, analisar e escolher os candidatos que já possuam esta inteligência e que futuramente trará grandes benefícios para a organização.

## 2.8 Trabalhos que podem ser realizados com um Psicólogo Organizacional

Na atualidade um psicólogo organizacional é necessário em todas as organizações, e a implantação deste profissional dentro dos setores de Recursos Humanos proporciona a chance de crescer no mercado de negócios.

Com o auxílio de um psicólogo as organizações estão criando trabalhos para serem realizados com seus colaboradores, utilizando de estratégias com o objetivo de achar e propor soluções dos problemas existentes na organização.

Estas estratégias são a utilização de testes, questionários, entrevistas, orientação profissional entre outras alternativas que somente um psicólogo que estuda a mente humana consegue identificar e orientar.

O objetivo principal do Psicólogo Organizacional é realizar projetos que façam a diferença para a organização, auxiliando no melhor desempenho do setor de Recursos Humanos e ao colaborador proporcionar amparo em trabalho em grupo, orientar em atitudes que possibilite flexibilidade, agilidade e criatividade em suas ações, resultando em um ambiente de trabalho melhor.

## 2.9 Benefícios em ter um psicólogo na organização

Existem muitos benefícios em ter um psicólogo dentro de uma organização, este profissional consegue ser imparcial nos problemas, descobrir o perfil psicológico de um indivíduo dentre muitas outras vantagens.

Conseguir orientar os colaboradores em como lidar com problemas de emoções que acabam afetando o rendimento no trabalho, analisa o perfil do colaborador e descobre quais os fatores que contribui para motivação do indivíduo, muitas vezes sendo, a remuneração, elogios, premiações entre outros. Estuda o comportamento do colaborador, através desta análise a organização saberá quais atitudes tomar com cada indivíduo.

O Psicólogo Organizacional proporciona muitos benefícios, pois lida com o ser humano, o intelecto a vida da organização. Ser humano que possuem características diferente, difíceis de desvendar.

E somente com um profissional qualificado as organizações saberão lidar com os colaboradores que dispõe de muitos sentimentos contraditórios, que não conseguem separar a vida pessoal da profissional.

## CAPÍTULO III

### A PESQUISA

#### 3 INTRODUÇÃO

Este trabalho busca analisar a importância do psicólogo dentro da organização e também o desenvolvimento que ocorre ao colaborador com a presença desse profissional.

O Psicólogo Organizacional contribui com diversos benefícios em sua atuação, lidando com os problemas pessoais e profissionais dos colaboradores que afetam diretamente em seu rendimento, almeja trabalhar em conjunto com a organização para promover o bem estar, a saúde e a satisfação dos colaboradores.

Para a execução deste trabalho foi realizado uma pesquisa com duas organizações, uma que não possui um Psicólogo Organizacional e a outra que possui, através desta pesquisa foi possível comparar como o psicólogo afeta o rendimento e o comportamento dos colaboradores.

Com o objetivo de analisar os benefícios comportamentais obtidos pelos colaboradores através do auxílio de um psicólogo organizacional e para demonstrar que as organizações que possuem psicólogos eficazes têm a chance de desenvolver e aperfeiçoar os colaboradores com maior facilidade, esta pesquisa foi desenvolvida no período de março a outubro de 2016.

Para elaboração da pesquisa, utilizaram-se do método histórico.

Para a eficiência do método, foram utilizadas as seguintes técnicas:

- Roteiro de entrevista para os colaboradores,
- Roteiro de entrevista para o psicólogo organizacional,
- Roteiro de entrevista para o administrador.

##### 3.1 Relato e discussão sobre Psicologia Organizacional

### 3.1.1 Organização X

A organização X foi fundada em 11 de dezembro de 1935, na cidade de Cafelândia SP, por meio de esforços de médicos, que descobriu a necessidade de um hospital para atender a população carente.

Fundada por um médico que doou o terreno para a construção, que teve início em maio de 1943 e inauguração em 09 de julho de 1948.

Foi criada a comissão pró- fundação da santa casa, na busca por arrecadar fundos para a construção da organização através de trabalhos voluntários, constituídos por representantes de diversas áreas, foi feita varias campanhas dentre elas agropecuárias, quermesses, bailes. E foi de grande apoio a colaboração de fazendeiros e colônias sendo elas Espanhola, Italiana, Japonesa, Portuguesa e Síria.

Na atualidade o prédio próprio conta com 5.032,06 metros quadrados de construção, e encontra-se em um terreno de 27.496,00 metros quadrados, estando em funcionamento desde a sua inauguração.

Faz-se necessário esclarecer que a instituição dispõe de 98 colaboradores no quadro de funcionários, sendo que não consta a presença do psicólogo organizacional.

Com o objetivo de analisar as dificuldades encontradas com a ausência do psicólogo organizacional, foi elaborado um questionário para os colaboradores e o administrador da organização.

- Colaboradores

A maior parte dos colaboradores entrevistados com idade entre 30 a 50 anos avaliam que o Psicólogo Organizacional é de suma importância dentro de uma organização por possuir capacidade para lidar com conflitos sendo estes problemas profissionais ou pessoais, contribui para o desenvolvimento profissional e na integração dos colaboradores.

Segundo os entrevistados, a instituição não possui um psicólogo, por isso eles nunca foram avaliados, aconselhados e ajudados com algum problema que interferisse no rendimento de seu trabalho.

Com a ausência do psicólogo os colaboradores percebem que os conflitos gerados na organização não são resolvidos adequadamente, fazendo-os voltar novamente no problema e ocasionando novos obstáculos. Sua ausência no ambiente de trabalho pode acarretar sobrecargas de tarefas em outros setores, como por exemplo, no da Assistência Social, que no caso, realiza sua função sem estar preparado corretamente.

Mesmo com a ausência do psicólogo a motivação existe, mas os colaboradores constataam que se houvesse este profissional haveria maior motivação, pois o psicólogo estuda o que motiva cada colaborador.

Para os colaboradores o psicólogo influencia no seu comportamento, pois acreditam que este profissional se preocupa realmente com o seu bem estar.

- Administrador

O administrador acredita que o Psicólogo Organizacional, influencia diretamente no ambiente de trabalho, pois atua com diversos setores, principalmente na área de gestão de pessoas.

Este colaborador nunca foi orientado por um psicólogo, mas afirma que este profissional auxilia nas tomadas de decisões, elemento fundamental para que a organização se desenvolva.

A psicóloga afeta positivamente no comportamento do colaborador, pois este profissional se preocupa com cada individuo, fazendo-os sentir importantes para a organização.

Em relação a motivação dos colaboradores, o administrador avalia que com a presença do psicólogo aumentaria as condições de trabalho e consequentemente resultaria no melhor desempenho e satisfação dentro da organização.

Para o administrador, o investimento em um psicólogo é sinal de lucro e gerador de resultados, pois aumentaria a valorização dos colaboradores e de seu bem estar físico e mental.

Embora não haja um psicólogo organizacional, na visão deste colaborador o desenvolvimento profissional é estimulado pelo psicólogo.

### 3.1.2 Organização Y

A organização Y foi inaugurada no dia 20 de setembro de 2000, e está localizada no município de Itapevi SP.

É uma organização que surgiu com o objetivo de suprir as necessidades da população, que buscava um atendimento hospitalar digno, prestando assistência que possibilite a segurança e o bem estar físico.

Este hospital é de média complexidade que atende pacientes vinculados ao SAMU- Serviço de Atendimento Móvel de Urgência e ao SUS- Sistema Único de Saúde.

O seu espaço físico apresenta ao todo 258 leitos, sendo assim distribuídos em diversos setores, dentre eles estão: UTI, Neonatal, Pediátrica, Cirúrgica, Ortopédica, entre outros.

O seu quadro de funcionários possui mais de 300 colaboradores, entre eles médicos, enfermeiros, socorristas, administradores, anestesistas, recepcionistas, Psicólogo Organizacional entre outros.

Com este grande número de colaboradores é fundamental a presença do psicólogo, pois a probabilidade de ocorrer conflitos interpessoais será maior e este profissional estuda justamente o comportamento humano.

Com o intuito de provar que a presença do psicólogo proporciona benefícios para a organização, foi realizada entrevistas com colaborador, administrador e psicólogo.

- Colaborador



Para os colaboradores a presença de um psicólogo organizacional é fundamental para o desenvolvimento dos profissionais, pois é através do mesmo que permite o crescimento dentro das organizações.

Segundo os entrevistados o psicólogo da organização já os orientou em muitos momentos, tanto em problemas pessoais quanto profissionais, que estavam afetando o seu rendimento.

Sempre auxiliando quando necessário nas atividades, seja, no início do seu trabalho em sua integração institucional, ou em treinamentos para melhor desenvolvimento profissional. Todos avaliaram o desempenho do psicólogo de forma positiva.

O psicólogo organizacional está sempre presente na organização, para auxiliar os colaboradores no que for necessário, influenciando positivamente no comportamento e no aumento da motivação de cada indivíduo.

A motivação é constante e fundamental para que o colaborador se sinta essencial para o crescimento da instituição.

Os colaboradores acreditam que o Psicólogo Organizacional necessita de muita dedicação e responsabilidade, ou seja, suas ações positivas e conhecimentos são primordiais para transmitir aos colaboradores confiança e com isso transformar comportamentos, alinhando-se aos valores e a missão da organização.

- Administrador

O administrador avalia que o psicólogo organizacional influencia em todos os setores para o desenvolvimento da organização e possui algumas funções importantes na organização, como: recrutar e selecionar profissionais, analisar cargos, tarefas e salários, promover treinamentos, orientar os colaboradores e avaliar desempenho, atuando como gerenciador de conflitos que ocorrem dentro da organização.

Houve o auxílio do psicólogo para com o administrador em várias situações de conflitos entre os colaboradores e também nas resoluções de problemas pessoais, que estava afetando no seu trabalho.



Na opinião do administrador o psicólogo afeta positivamente no comportamento dos colaboradores, pois através da análise do perfil de cada indivíduo é possível verificar as habilidades e as competências de cada profissional, e assim facilita a recolocação correta de seus setores.

Com a presença do psicólogo há um aumento na motivação dos colaboradores e do desenvolvimento profissional, por este motivo o profissional é considerado fundamental para a organização.

Há muitos resultados positivos com este profissional engajado na empresa, tais como: diminuição do absenteísmo (faltas), estabilidade da rotatividade e aumento do bem estar físico e mental de todos os colaboradores.

- Psicólogo Organizacional

O psicólogo afirma que o seu trabalho na organização é de suma importância, atuando com base nos valores e na missão organizacional, pois são de sua responsabilidade lidar com os profissionais e garantir o desenvolvimento de cada indivíduo e consequentemente o crescimento da organização no mercado de negócio.

É responsável por várias ações dentro da organização, como por exemplo: Recrutamento e Seleção, Integração Institucional, Eventos, Treinamentos Comportamentais, Gerenciamentos de conflitos e indicadores de recursos humanos.

Segundo o psicólogo o principal problema existente na organização são os conflitos interpessoais, que nada mais é que os desacordos entre os profissionais que se não resolvidos de forma correta pode ocasionar transtornos mais sérios.

Para resolução do problema o psicólogo utiliza-se do diálogo entre as duas partes, para assim poder compreender qual o real motivo do conflito, diante deste diálogo o psicólogo analisará de forma imparcial a melhor decisão a ser tomada de acordo com as regras da organização.

Este profissional esclarece na entrevista que antes de tomar qualquer decisão é primordial conhecer a organização e fazer um planejamento estratégico para proporcionar a análise, desenvolvimento e treinamento dos colaboradores.

Para analisar os colaboradores o psicólogo lida com diversos métodos, tais como: Testes Psicométricos, Questionários, Avaliação de Desempenho, Perfil de Cargos e Tarefas, estes são os métodos mais utilizados pelo profissional para conseguir analisar o colaborador.

Com a utilização do planejamento estratégico, o psicólogo consegue obter resultados positivos e assim incentivar o crescimento e aumentar a motivação do colaborador.

É importante que a organização forneça apoio ao psicólogo, e ofereça um pacote de benefícios e incentivos ao colaborador, sejam, em treinamentos, promoções internas, plano de cargos e salários.

Este profissional tem que ser motivador e sempre alinhado com os incentivos que a organização oferece, buscando atingir resultados positivos.

O psicólogo garante que consegue manter o bem estar físico e mental dos colaboradores, para que resulte no maior rendimento de cada indivíduo, proporcionando muitos benefícios para a organização.

### 3.2 Parecer final sobre a pesquisa

Na organização X, foi possível observar que se trata de uma empresa de pequeno porte, que possui somente 98 colaboradores, sendo que há grande necessidade de um psicólogo organizacional para garantir a saúde e bem estar físico e mental dos funcionários. Todos os entrevistados afirmam que ter um profissional de psicologia reduziria os conflitos interpessoais, auxiliaria na tomada de decisões e no crescimento organizacional.

A organização Y é uma instituição de grande porte, que dispõe de um elevado número de funcionários e de um psicólogo organizacional que atua diariamente no local de trabalho. Segunda a opinião dos entrevistados, os principais aspectos que se desenvolvem com a presença do psicólogo é o auxílio na integração institucional, desenvolvimento profissional, treinamentos e todos os programas que estimulam o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Com a comparação das duas organizações e com base nos dados obtidos através das entrevistas, foi possível analisar que o Psicólogo Organizacional é primordial para o crescimento e desenvolvimento da organização.

A presença do psicólogo permite o melhor desenvolvimento entre os colaboradores, como no trabalho em equipe, relações interpessoais, liderança, motivação, diminuição dos conflitos organizacionais, entre outros.

A organização que possui este profissional proporciona aos colaboradores maiores benefícios à saúde, bem estar físico e mental, gerando maior rendimento, motivação e qualidade de vida.

## CONCLUSÃO

Neste trabalho é abordado um assunto de grande importância para as organizações atuais, que se refere à presença de um Psicólogo Organizacional e os benefícios que este profissional pode proporcionar as instituições.

Para o enriquecimento do trabalho foi pesquisado várias informações para a compreensão do surgimento da psicologia, focando especialmente na evolução da psicologia organizacional e os métodos utilizados pelos psicólogos nos dias atuais.

Foram cumpridos todos os objetivos que são necessários para o desenvolvimento do trabalho e respondida à pergunta problema que se baseava na questão de que o psicólogo atuando no desenvolvimento e aperfeiçoamento do colaborador poderá proporcionar melhoria no dia a dia empresarial, ou seja, ficou esclarecido que o psicólogo presente na organização contribuirá com o desenvolvimento do indivíduo e permitirá o crescimento da instituição.

Ao longo do trabalho observa-se que o Psicólogo organizacional é fundamental para o crescimento das organizações atuais, pois é este profissional que lida com o ser humano no local de trabalho, desde sua contratação até o desligamento de suas funções.

Com o término do trabalho e o aprofundamento do tema foi comprovado que o aprendizado que o grupo obteve foi primordial para a compreensão da psicologia organizacional e qual a sua importância nos dias atuais.

## REFERÊNCIAS

ARRANJO tributário. **Diário do Nordeste Online**, Fortaleza, 27 de nov. 1998. Disponível em: <<http://www.diariodonordeste.com.br>>. Acesso em: 28 nov. 1998.

ELÓI, J. A importância da psicologia. **PSICOLOGIA FREE**, 11 de maio de 2012. Disponível em: <<http://www.psicologiafree.com/curiosidades/29/>> Acesso em: 27 jun. 2016.

EVOLUÇÃO histórica da psicologia organizacional, 15 de agosto de 2012. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/psicologia/artigos/15647/evolucao-historica-da-psicologia-organizacional>>. Acesso em 01 agosto. 2016.

JK, O que significa Psicologia, como surgiu? **Psicologia, Ciência e vida**, 06 dez. 2012. Disponível em: <<http://psicologiacienciaevida.blogspot.com.br/2012/09/o-que-significa-psicologia-como-surgiu.html>>. Acesso em 25 set. 2016.

MOURA, A. J. Principais Escolas de Pensamento em Psicologia. **PSICOLOGADO ARTIGOS**, março de 2009. Disponível em: <<https://psicologado.com/abordagens/introducao/principais-escolas-de-pensamento-em-psicologia>>. Acesso em: 22 agosto. 2016.

Moreira, R. W. Introdução a psicologia Comunitária. **PSICOLOGADO ARTIGOS**, setembro de 2013. Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-comunitaria/introducao-a-psicologia-comunitaria-em-busca-da-consolidacao-de-seus-referenciais-teoricos-e-praticos>> Acesso em: 27 jun. 2016.

PSICOLOGADO.com. **Psicologado artigos**, nov. 2009. Disponível em: <<https://psicologado.com/psicologia-geral/introducao/o-que-e-psicologia>>. Acesso em; 18 jul. 2016.

PSICOLOGIA Organizacional. **Cursos.** Disponível em:  
<<http://cursosnocd.com.br/psicologia-organizacional/o-surgimento-da-psicologia-organizacional-e-do-trabalho.htm>>. Acesso em: 08 jul. 2016.

RH Portal. Disponível em:  
<[http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc\\_cad=bfaqzgaig](http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=bfaqzgaig)> Acesso em: 22 jun. 2016

SANTO. R. Comunidade ADM. **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E SUAS CONTRIBUIÇÕES.** Disponível em:  
<<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/psicologia-organizacional-e-suas-contribuicoes/55230/>> Acesso em: 11 agosto. 2016

SIGNIFICADOS. **Significado de Psicologia**, 2011/2015. Disponível em:  
<<http://www.significados.com.br/psicologia>>. Acesso em: 18 jul. 2016.

SILVA, C. J. Psicologado Artigos. **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL COM ENFASE EM RECURSOS HUMANOS.** Disponível em:  
<<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/psicologia-organizacional-com-ênfase-em-recursos-humanos>> Acesso em: 18 agosto. 2016

SOUZA, C.R. O que é psicologia.**Brasil Escola**, Disponível em:  
<<http://brasilecola.uol.com.br/psicologia/o-que-e-psicologia.htm>>. Acesso em: 22 jul.2016.

SOUSA, F. O que é Psicologia. **Psicologia msn.com**, Disponível em:  
:<<http://www.psicologiamsn.com/2011/01/o-que-e-psicologia.html>>. Acesso em: 30 jul.2016.

SOUZA, F. Psicologia MSN. Com. **PSICOTERAPIA: CONHEÇA OS 8 TIPOS..** Disponível em: <<http://www.psicologiamsn.com/2015/02/psicoterapia-conheca-os-8-principais-tipos.html>> Acesso em: 25 jun. 2016

## APÊNDICES

## APÊNDICE A- ROTEIRO DE ENTREVISTA DOS COLABORADORES.

### I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo:.....Idade:.....

Formação acadêmica:.....

Experiências anteriores:.....

Experiências atuais:.....

Residência:.....Estado:.....

1. Em sua opinião, ter um psicólogo na empresa é de grande importância para o desenvolvimento dos funcionários?

---

---

---

2. Na empresa em que trabalha o psicólogo já te auxiliou nas suas atividades?  
O que tem a dizer sobre seu desempenho?

---

---

---

3. O psicólogo já te orientou na resolução de algum problema pessoal que afetou seu rendimento?

---

---

---

4. O psicólogo está sempre presente na empresa?

---

---

---



5. Caso não tenha psicólogo na empresa em que trabalha, o que sua ausência ocasiona?

---

---

---

6. A presença do psicólogo te traz motivação dentro da empresa?

---

---

---

7. Você acredita que este profissional influencia no comportamento dos funcionários?

---

---

---

## APÊNDICE B- ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O PSICÓLOGO.

### I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo:.....Idade:.....

Formação acadêmica:.....

Experiências anteriores:.....

Experiências atuais:.....

Residência:.....Estado:.....

1. Qual a importância do seu trabalho para a organização?

---

---

---

2. Quais são as deficiências encontradas na organização?

---

---

---

3. Quais são os métodos que utiliza para solucioná-las?

---

---

---

4. Quais são os planos que utiliza para o bom desenvolvimento dos colaboradores?

---

---

---

5. Alcança resultados positivos para a organização?

---

---

---

6. Como incentiva o desenvolvimento e crescimento do colaborador?

---

---

---

7. O seu trabalho contribui para a motivação dos colaboradores?

---

---

---

8. Os colaboradores atingem o equilíbrio pessoal e profissional?

---

---

---

## APÊNDICE C- ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O GERENTE.

### I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo:.....Idade:.....

Formação acadêmica:.....

Experiências anteriores:.....

Experiências atuais:.....

Residência:.....Estado:.....

1. Como avalia a influencia do psicólogo organizacional?

---

---

---

2. Como gerente, este profissional te auxilia no decorrer de suas atividades?

---

---

---

3. Em sua opinião, o trabalho do psicólogo afeta positivamente no comportamento dos colaboradores?

---

---

---

4. Com o trabalho do psicólogo há uma melhoria da motivação dos colaboradores?

---

---

---

5. Em sua visão há um desenvolvimento profissional?

---

---

---

6. O investimento em psicólogo é sinônimo de lucro e gerador de resultados?

---

---

---

7. Quais foram os resultados obtidos com a presença do psicólogo organizacional?

---

---

---

## APÊNDICE D- ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA O ADMINISTRADOR.

### I – DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Sexo:.....Idade:.....

Formação acadêmica:.....

Experiências anteriores:.....

Experiências atuais:.....

Residência:.....Estado:.....

1. Como avalia a influencia do psicólogo organizacional?

---

---

---

2. Como administrador, este profissional te auxilia no decorrer de suas atividades?

---

---

---

3. Em sua opinião, o trabalho do psicólogo afeta positivamente no comportamento dos colaboradores?

---

---

---

4. Com o trabalho do psicólogo há uma melhoria da motivação dos colaboradores?

---

---

---

5. Em sua visão há um desenvolvimento profissional?

---

---

---

6. O investimento em psicólogo é sinônimo de lucro e gerador de resultados?

---

---

---

7. Quais foram os resultados obtidos com a presença do psicólogo organizacional?

---

---

---