

**FACULDADE PATOS DE MINAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CAMILA VIEIRA PACHECO

PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO

**PATOS DE MINAS
2016**

CAMILA VIEIRA PACHECO

**PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito parcial para a conclusão do Curso de Administração

Orientador: Prof.^a Juliana de Amorim Pacheco

**PATOS DE MINAS
2016**



FONE: (34) 3818-2300
FACULDADEPATOSDEMINAS.EDU.BR
WWW.FACEBOOK.COM/FPACIFICAL | WWW.TWITTER.COM/FPM
Patos de Minas - MG

ATA DA APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Aos vinte e nove de novembro de 2016, no Campus Shopping da Faculdade Patos de Minas, situado à Rua Major Gote, nº 1901, Centro, na Cidade de Patos de Minas, Estado Minas Gerais, reuniu-se a banca examinadora composta pelos professores abaixo assinados, a fim de avaliar o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** de Graduação para obtenção de título de **Bacharel** realizado pelo(a) aluno(a)

CAMILA VIEIRA PACHECO

Intitulado: **PSICOLOGIA NO CONTEXTO EMPRESARIAL**

Concluída a exposição, os examinadores arguíram alternadamente o(a) candidato(a) sobre o tema, tendo o(a) candidato(a) explicado e ou rebatido às críticas formuladas pelos arguidores. Após a conclusão da apresentação do TCC de Graduação, a banca reuniu-se para avaliar o desempenho do (a) candidato (a), tendo chegado ao seguinte resultado: **Nota geral** 8,75. Em vista deste resultado, o(a) candidato(a) foi considerado(a) aprovada fazendo jus o título de **Bacharel**. Sendo verdade, eu Claudiana Lima, professora de TCC da Faculdade Patos de Minas, confirmo e lavro a presente ata que assino juntamente com os membros da Banca Examinadora.

Patos de Minas, 29 de novembro de 2016.

Prof.ª. Ms. Juliana Amorim Pacheco (ORIENTADORA)

Prof.ª. Esp. André Augusto Locatelli (EXAMINADOR)

Prof.ª. Esp. José Humberto Magela Camêlo (EXAMINADOR)

Prof.ª. Esp. Claudiana Lima (PROFESSORA DE TCC)

PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

Autor: Camila Vieira Pacheco *

Orientador: Juliana de Amorim Pacheco**

RESUMO

Neste trabalho apresento sobre a psicologia aplicada a administração de empresas e como ela ajuda no dia a dia do local de trabalho tanto para o empregador como para o empregado, apontando os pontos positivos e concluindo como ela é importante.

Palavras-chave: Psicologia. Administração. Empresas.

ABSTRACT

In this work I present on applied psychology the administration of companies and how it helps in the day to day of a company for both the employer and the employee, pointing out the positive and negative points of psychology within a company.

Keywords: Psychology. Management. Companies.

*Aluno do Curso de Administração da Faculdade Patos de Minas (FPM) formando no ano de 2016
camilavieiraa99@hotmail.com.

**Professora De Psicologia. no curso de Psicologia da Faculdade Patos de Minas.
Especialista/Mestre/Doutor em..... pela faculdade Newton Paiva e-mail:
juamorimpacheco@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O termo psicologia provém de duas palavras gregas, psico (atividade mental) e logía (estudo). Concluimos que psicologia é o estudo da nossa mente. A psicologia procura entender e conseguir descrever as sensações, emoções, percepções e pensamentos do ser humano.

Estudos da natureza humana são realizados desde a antiguidade por pensadores, porém era confundido com a Filosofia. Os precursores são Sócrates, Aristóteles e Platão.

Esse projeto científico fala sobre a psicologia dentro de uma organização, mostrando os benefícios e como são aplicadas dentro da empresa em que passamos a maior parte do nosso tempo.

Na Psicologia Aplicada à Administração de Empresas, estudam-se os aspectos mais relevantes e atuais do comportamento humano.

“Os psicólogos estudam e procuram responder certas questões que propõem que a psicologia seja a ciência que procura compreender os processos comportamentais e mentais e usar essa compreensão a serviço do bem-estar humano.” Cecília (2014).

O objetivo é repensar o ambiente organizacional a partir da psicologia, resgatando a pessoa humana e sua capacidade de vir a ser livre. Trazem temas como a modernidade, a compreensão da realidade complexa e teorias psicológicas. (Maria Aparecida 2014).

O homem contemporâneo está vivendo uma fase de angústia e ansiedade no seu ambiente de trabalho, isso o faz querer buscar uma maneira de resolver seus problemas mais rápidos. Esse mal tem feito com que eles procurem uma melhor maneira de resolvê-lo, o que às vezes não é possível. A psicologia faz ele se conhecer mais e assim ajuda em seus problemas diários na empresa e na sua vida pessoal.

Esse tema propõe repensar a organização a partir da psicologia, resgatando a pessoa humana e sua capacidade de vir a serem livres, num mundo onde predominam as regras, as normas e as coerções, especialmente as psicológicas. (Maria Aparecida 2014).

As pessoas estão procurando cada vez mais conhecer-se melhor, seja em relação a si mesmo dentro da organização em que trabalham, em relação aos outros com os quais convivem diariamente, em situações individual, grupal ou organizacional. Por essa razão, a ciência do comportamento está despertando interesses.

No mundo globalizado, as consequências do rápido avanço criaram uma ameaça ambiental até então não vivenciada pela humanidade, gerada pelo próprio desenvolvimento tecnológico, portanto pela própria ação humana. (Maria Aparecida 2014).

Nas últimas décadas, cada vez mais o ser humano tem chamado a atenção dos estudiosos e merecido cuidadosos estudos a fim de que se possa conhecer mais a respeito da maioria dos aspectos que lhe são peculiares. (Cecília 2014).

Algumas situações desagradáveis que podem ocorrer no dia a dia, poderiam ser evitadas se cada um conhecesse um pouco mais a respeito de si mesmo ou de outras pessoas ao seu redor.

Embora se tenha grande vontade de construir relacionamentos produtivos com os demais, isto tem se confirmado como um difícil desafio de ser suplantada. (Cecília 2014).

Na organização, a ação da Psicologia estende-se a várias áreas, atuando com indivíduos e/ou grupos, com vários objetivos. Emprega extensamente a metodologia científica, partindo da observação em profundidade dos fenômenos e valendo-se de uma série de instrumentos e técnicas. (Juliano 2008).

1.1 Problemática

Como a Psicologia dentro da área administrativa pode mudar as relações interpessoais dentro das empresas?

1.2 Objetivo Geral

A psicologia ajudará na produtividade de uma organização através de seus colaboradores, na motivação, liderança, relações interpessoais e até mesmo na seleção de candidatos.

1.3 Objetivos específicos

- Estudar o comportamento humano nas empresas e com isso trazer melhorias.
- Auxiliar no departamento de Recursos Humanos de cada empresa.
- Compreender o comportamento humano dentro da psicologia auxiliando as empresas nas relações de trabalho e humanização.

1.3 Justificativa

Se alguma pessoa trabalha em uma organização, são grandes as de ter sua vida afetada pela psicologia organizacional. Psicólogos elaboram desde a ficha de inscrição antes de você entrar na empresa, até o seu salário, depois que está trabalhando.

Mesmo que na atualidade tenha se avançado muito em tecnologia dos métodos de produção, a psicologia organizacional se preocupa com ambiente contrário e de difícil ajustamento daquele que trabalha com ela.

Aos poucos, os cientistas do comportamento foram compreendendo que poderiam ajudar mais efetivamente as pessoas à medida que facilitassem que elas mesmas se conhecessem. (Cecília 2014).

1.4 Metodologia

Nesta pesquisa, foram utilizados livros, teses, monografias, sites, entre outros.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A Psicologia Organizacional

A psicologia organizacional é uma área de especialização no campo psicológico. Ela contém duas divisões: Lado pessoal (industrial) e organizacional. A primeira divisão que é o pessoal se ocupa na área de seleção, treinamentos e avaliação de desempenho do funcionário. A segunda divisão, o lado organizacional, se deve à compreensão do comportamento de funcionários e melhoria do bem-estar no ambiente de trabalho, estresse no trabalho.

Os principais tópicos dessa área de conhecimento, contudo, não podem ser facilmente caracterizados como estritamente industriais ou organizacionais. (Spector 2012).

Apesar de as áreas industrial e organizacional nem sempre serem claramente distinguíveis, juntas elas sugerem a ampla natureza da psicologia organizacional. (Spector 2012).

O psicólogo organizacional pode ajudar dentro da empresa nas áreas como aconselhamentos psicológico, gestão de pessoas, auxílio na seleção e contratação, planejamento de carreira, supervisão de estágios, análise de cargos e salários, planejamento e execução de projetos, aplicação de testes psicológicos, avaliação de desempenho, cargos administrativos, assessoria, clima organizacional, treinamentos dentro da organização.

Embora muitas pessoas a associem principalmente com o estudo do comportamento anormal, a psicologia engloba áreas de especialização que estudam tudo, desde a percepção e a sensação até as funções cerebrais. (Krumm 2005).

Buscando proporcionar bem-estar no ambiente em que trabalha não só na área de gestão de pessoas, mas também na área da saúde do trabalhador, ajudando também a manter uma boa relação entre patrão e funcionário.

Na psicologia organizacional, o foco recai nas influências do grupo sobre os empregados considerados individualmente. O empregado considerado individualmente ainda é de interesse, mas o principal tema de estudo é a influência que o grupo exerce sobre ele. (Krumm 2005).

O psicólogo organizacional é o profissional que ajuda a organização a pensar, e assim, capaz de lidar com problemas que surgem a cada dia relativo a funcionários e seu bem-estar.

Do psicólogo organizacional, também é exigido uma postura pró ativa, negociadora, perspicaz, atualizada, ética e flexível, que absorva as inovações tecnológicas e comportamentais. O psicólogo organizacional é como consultor interno e externo nas organizações e por isso deve ter um caráter empreendedor (...). (Wandick 2004)

O desempenho do funcionário está muito ligado a sua motivação dentro da empresa e fora dela também, o que está acontecendo em sua vida ultimamente, a sua motivação em querer alcançar algum objetivo, como se sente em relação a sua função, salário, etc.

Maslow explica isso muito bem na sua Teoria das Necessidades. Na pirâmide de Maslow ele as explica.



<http://site.suamente.com.br/a-piramide-de-maslow/>

Necessidades Fisiológicas Básicas: Fome, sede, sono, necessidades básicas, higiene, etc.

Necessidades de Segurança: Emprego estável, plano de saúde, sentir-se seguro dentro de sua casa, etc.

Necessidades Sociais: Amor, afeição, sentir-se parte de um grupo.

Necessidades de Estima: Confiança, conquistas, autoestima, conquistar respeito de outras pessoas.

Necessidades de Auto Realização: É a necessidade de se sentir realizado, a necessidade de cada pessoa de realizar o seu próprio potencial e auto desenvolver-se continuamente.

Percebe-se então que motivação está dentro de cada um e pode ser influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa. A motivação intrínseca e extrínseca deve ser complementar por meio do trabalho gerencial. (Wandick 2004).

Outras coisas que estão relacionadas a bom desempenho na organização são higiene do local de trabalho, segurança e saúde. A higiene está relacionada com prevenção de doenças no ambiente, evitando que o empregado adoença e falte ao trabalho. A segurança no trabalho é um conjunto para evitar acidentes no trabalho. Saúde e segurança são fundamentais para o ambiente de trabalho.

2.2 Definição de Psicologia Aplicada

A designação "Psicologia Aplicada" foi adotada pelo XI Congresso Internacional de Psicotécnica, em Paris, para substituir a palavra "Psicotécnica", de sentido controvertido. (Dias 2007).

A Psicologia Aplicada tem algumas finalidades dentre estas: Na indústria e no Comércio, é utilizada para assegurar o aumento da produção pela adaptação do homem ao trabalho e do trabalho ao homem. (Dias 2007).

2.3 A História da Psicologia Organizacional

Teve início no final do século XIX.

Os principais fundadores são Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, psicólogos experimentais, ambos tinham interesse em seleção de funcionários e uso de testes psicológicos. (Wandick 2004).

Outra pessoa que também foi influente é Frederick Winslow Taylor, profissional na área de engenharia, estudava a produtividade dos funcionários.

Defendia que o trabalho deve ser analisado e para que o modo otimizado de executar as tarefas possa ser especificado, os funcionários também devem ser selecionados de acordo com as características relacionadas ao desempenho no trabalho. E os mesmos devem ser treinados cuidadosamente para executar as tarefas e serem recompensados por sua produtividade para incentivar a melhoria do desempenho. (Wandick 2004).

A Primeira Guerra Mundial foi um importante impulso para o desenvolvimento e reconhecimento da psicologia organizacional. Segundo Muchinsky (2004), comitês de psicólogos investigavam a motivação dos soldados, a moral e problemas psicológicos decorrentes da incapacidade física e de disciplina. (Wandick 2004).

Foram desenvolvidos testes de inteligência e com o resultado, colocaram os soldados que se alistaram na sua melhor área, de acordo com a capacidade física e mental de cada um.

Em 1924, era muito comum ver experimentos sendo feito, entre eles os estudos de Hawthorne.

Este estudo envolve a investigação dos efeitos do nível de iluminação com o objetivo de determinar o impacto dos níveis de iluminação no desempenho da tarefa dos funcionários. (Wandick 2004).

Surpreendentemente, não houve relação com o nível de iluminação, observou aumento de produtividade em todos os grupos em que o teste foi aplicado. Na verdade, eles reagiram ao novo tratamento positivamente, então foi percebido que fatores sociais podem ser mais importantes que fatores físicos em seu desempenho como funcionário.

Na Segunda Guerra Mundial os psicólogos estavam mais preparados para o seu papel, haviam estudado os problemas de seleção e colocação de funcionários e haviam aprimorado suas técnicas. E no decorrer da guerra as empresas descobriram que muitas das técnicas eram úteis em empresas, principalmente nas áreas de seleção, treinamento e desenvolvimento de líderes empresariais. (Wandick 2004).

Mais faculdades começaram a oferecer cursos de pós-graduação e certificados. Em 1960, psicólogos começaram a oferecer consultoria, oferecendo seus serviços e sendo remunerados.

2.4 Conceito de Psicologia Organizacional

A Psicologia na organização é um ótimo instrumento que está à disposição do administrador de empresas como um apoio em busca da eficiência nos processos diários e no bem-estar e qualidade de trabalho dos funcionários diariamente.

Proporciona uma reflexão sobre o papel e as responsabilidades funcionais dos indivíduos dentro de uma corporação, analisando processos que possam ser utilizados de forma ética e compatível com a realidade organizacional. (Camila 2007).

Um dos maiores objetivos da psicologia organizacional é dar um suporte aos colaboradores que trabalham em grupos e como trabalhar, ser mais flexível, buscar maiores resultados na organização diariamente e também em sua vida pessoal fora da empresa, agir com criatividade, inovar no trabalho, e assim proporcionar um ambiente de trabalho tranquilo para maiores resultados.

A psicologia organizacional concentra-se nos fenômenos relacionados com o funcionamento de indivíduos em grupos com vários objetivos. (Camila, 2007).

2.5 A Psicologia na Área de Recursos Humanos

O RH estratégico é aquele que consegue manter o equilíbrio entre ação e o resultado. Deve influenciar o negócio com o objetivo de alcançar o sucesso da empresa, e isso passa, sem dúvidas, por pessoas felizes, desenvolvidas e produtivas. Não existem fatores impeditivos para que o RH se torne efetivamente estratégico, exceto quando se limita a olhar para a organização apenas sob o foco do RH. Quando passa a olhar para a estratégia do negócio é inevitável: a alta direção passa a enxergá-lo com outros olhos, assimilando a importância de uma gestão de pessoas estratégica. (Camila 2007).

A escolha de um profissional para atuar na área de Recursos Humanos dentro de uma organização muitas vezes não é por escolha própria ou vocação, mas sim pela remuneração e a que mais oferece estágios para os futuros psicólogos.

Muitos psicólogos, então, atuam nas empresas desmotivados, frustrados por não conseguirem trabalhar em suas áreas de preferência e permanecem distantes do papel de agentes transformadores da área de RH para as novas tendências. Poucos conseguem alcançar cargos de liderança por faltar-lhes conhecimentos de gestão empresarial e capacidade de conhecer o negócio como um todo. (Mion 2007).

Para se destacar, o profissional deve ser autoconfiante, cursar algumas especializações que para suprir o conhecimento do dia a dia na empresa e ser diferente naquilo que faz buscando conhecer melhor a empresa em que está atuando e também saber falar a língua dos administradores. Algumas vezes um projeto que seria muito bom para a empresa não é aprovado, pois o psicólogo não soube demonstrar os resultados ou apresentar corretamente o projeto.

Não podendo perder o seu foco principal, as pessoas, o psicólogo dentro de uma organização é essencial não só para recrutamento e seleção, mas no dia a dia, trazendo inovação e garantindo o bem estar de todos que ali trabalham.

Pessoas que se candidatam para uma entrevista de emprego, provavelmente passarão por algum tipo de avaliação, mesmo que no início não seja com um psicólogo, no final terá essa conversa com um profissional. Ele irá avaliar o perfil do candidato, aplicar testes psicológicos, que somente o profissional da área pode fazer, e depois será avaliado se encaixa ou não no perfil. Alguns testes são relativamente óbvios, como os de matemática, mas os testes de personalidade muitas vezes têm pouca relação com a vaga de trabalho.

2.5.1 Seleção de Candidatos

Alguns lugares que são anunciadas as vagas de emprego, são: Anúncios em jornais locais, indicações de funcionários da empresa, agências de empregos, recrutadores em instituição de ensino superior, candidatos que se oferecem pela vaga, internet.

Se for uma boa empresa, terá um número de candidatos maior para a seleção, quanto mais seletiva a empresa ser, maiores as chances de conseguir um bom candidato através da seleção. Há também um recrutamento interno, na própria empresa, que podem ser anunciadas as vagas em um quadro de anúncios. Porém, um problema do recrutamento interno, apesar de ser mais barato para a empresa, é que a empresa sempre contratará um único tipo de funcionário, não dando oportunidade ao funcionário que está fora e poderia ser melhor.

2.6 – Aplicações da Psicologia na Administração

Desde o início do século XX, conhecimentos da Psicologia no apoio à prática administrativa vêm recebendo crescente utilização, graças ao trabalho de muitos cientistas e profissionais, no plano individual e no coletivo. (Juliano 2008).

Mudanças na atividade psicológica dos indivíduos ocasionam alterações de comportamentos, capazes de se refletir no ambiente de trabalho. Por exemplo: um indivíduo em longo conflito conjugal pode ter a produtividade reduzida pelo desenvolvimento de um quadro de estresse. (Juliano 2008).

Há trabalhos que requerem mudanças o tempo todo, o funcionário tem que saber lidar com essas mudanças na empresa e em sua vida pessoal, pois se não se adaptar em um, vai afetar o outro. Nessas situações, busca-se vencer o medo do desconhecido.

Outras atividades impõem rígida rotina, segundo padrões estabelecidos e pouco sujeito a alterações, para assegurar precisão e produtividade, não se tolerando desvios aos procedimentos fixados. (Juliano 2008).

Suponhamos que uma empresa de motoristas de caminhão tem número de funcionários trabalhando, com o passar do tempo e novas tecnologias surgindo, eles vão perdendo seus empregos para pessoas mais capacitadas e com habilidade para conduzir novos caminhões com mais tecnologia, essas mesmas pessoas apresentam transtornos somáticos e psicológicos, consequentes à instalação de fortes sentimentos de inutilidade ou perda do sentido de pertencer à Organização.

Assim, os psicólogos ajudam os funcionários a superar esse quadro de depressão ou indica-los a algum profissional que possa auxiliá-lo melhor fora do ambiente de trabalho, para que isso não o prejudique na vida pessoal.

2.7 Porquê a Psicologia é Importante Para a Organização

A organização tem muito a ganhar com a ajuda da psicologia, ela vai ajudar na produtividade, motivação, liderança, e como já dito na seleção de candidatos e assim oferecendo um ambiente de trabalho em que todos possam se ajudar e sentirem-se bem, ajudando os funcionários a desempenhar melhor as suas atividades e com isso a produtividade consequentemente aumenta, sempre se importando com a saúde física e mental de todos na organização.

A psicologia, a administração, são exemplos de disciplinas que apresentam fundamentos teóricos e metodológicos que podem contribuir para identificar os elementos existentes no contexto de trabalho que se configuram como possíveis fatores de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT e motivação. (Perdigão e Rodrigues 2009).

Percebemos assim que a psicologia nas organizações sempre será importante para um bom desempenho dos funcionários e assim mantendo a saúde física e mental de todos e ajudando no desempenho de um melhor trabalho.

Os avanços em Psicologia vêm permitindo ações efetivas relacionadas a trabalhos com equipes, redução de conflitos, ajuste do profissional às condições de trabalho, seleção, adequação e desenvolvimento de pessoas etc.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A psicologia na empresa é mais que necessário, hoje em dia com tantos conflitos que temos no nosso dia a dia, não sabemos lidar com tanta pressão no trabalho e na vida pessoal, muitas vezes ficamos nervosos com nossa família e nossos colegas de trabalho sem saber o motivo. Ter alguém dentro da empresa ou fora dela que ajude a entender e a passar por isso é fundamental para ter uma vida e mentes saudáveis.

REFERÊNCIAS

1. BERGAMINI, **Cecília Whitaker**. **Psicologia Aplicada À Administração de Empresas**: Psicologia do Comportamento Organizacional. 4. Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2014 195 p.
2. AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia Aplicada à Administração**: Uma Abordagem Interdisciplinar. São Paulo: Saraiva 2014. 423 p.
3. KRUMM, Diane. **Psicologia do Trabalho**: Uma Introdução à Psicologia Industrial/Organizacional. Rio de Janeiro: Ltc - Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda., 2005. 371 p.
4. SPECTOR, Paul E.. **Psicologia nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 430 p.
5. WANDICK, Karina. **Um breve histórico sobre a psicologia organizacional e as possíveis atuações do psicólogo nesta área**. Disponível em: <[http://www.corerh.com.br/arquivos/Artigos/Histórico sobre a psicologia organizacional.pdf](http://www.corerh.com.br/arquivos/Artigos/Histórico_sobre_a_psicologia_organizacional.pdf)>. Acesso em: 21 mar. 2016.
6. DIAS, Juliano de Paula. **PSICOLOGIA APLICADA NA ADMINISTRAÇÃO**. Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/psicologia-aplicada-na-administracao.htm>>. Acesso em: 21 mar. 2016.
7. FRANKLIN, Camila. **O RH ESTRATÉGICO:: INSTRUMENTO DE MUDANÇA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**. Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.uol.com.br//psicologia/o-rh-estrategico-instrumento-mudanca-psicologia-organizacional.htm>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

8. MION, Cintia Renata. **O papel do psicólogo na área de RH.** 2007. Disponível em: <<http://www.redepsi.com.br/2007/04/02/o-papel-do-psic-logo-na-rea-de-rh/>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

9. DE PAULA DIAS, Juliano. **PSICOLOGIA APLICADA NA ADMINISTRAÇÃO.** . Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/psicologia-aplicada-na-administracao.htm>>. Acesso em: 11 novembro 2016.