

**JÉSSICA PINHEIRO LEITE
ANA CRISTINA DE OLIVEIRA FONTOURA
MARCELO LEITE COSTA
ANTONIA DE OLIVEIRA FÉLIX
ANA QUÉREM HAPÚQUE ARAÚJO VIDAL
VICTORIA SANTANA PINHEIRO
DENÍSIA UESSUGUE DOS SANTOS
GEISILENE DOS SANTOS PARAISO
FRANCISCA AMÁLIA CASTELO BRANCO**



**DESAFIOS PSICOLÓGICOS DA GESTÃO
DE PESSOAS NAS ROTINAS
ADMINISTRATIVAS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

SÃO PAULO | 2024



JÉSSICA PINHEIRO LEITE
ANA CRISTINA DE OLIVEIRA FONTOURA
MARCELO LEITE COSTA
ANTONIA DE OLIVEIRA FÉLIX
ANA QUÉREM HAPÚQUE ARAÚJO VIDAL
VICTORIA SANTANA PINHEIRO
DENÍSIA UESSUGUE DOS SANTOS
GEISILENE DOS SANTOS PARAISO
FRANCISCA AMÁLIA CASTELO BRANCO



**DESAFIOS PSICOLÓGICOS DA GESTÃO
DE PESSOAS NAS ROTINAS
ADMINISTRATIVAS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

SÃO PAULO | 2024



1.^a edição

**DESAFIOS PSICOLÓGICOS DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
ROTINAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

ISBN 978-65-6054-078-1



Jéssica Pinheiro Leite
Ana Cristina de Oliveira Fontoura
Marcelo Leite Costa
Antonia de Oliveira Félix
Ana Quérem Hapúque Araújo Vidal
Victoria Santana Pinheiro
Denísia Uessugue dos Santos
Geisilene dos Santos Paraiso
Francisca Amália Castelo Branco

**desafios psicológicos da gestão de pessoas nas rotinas administrativas
dentro das organizações**

1.^a edição

SÃO PAULO
EDITORA ARCHE
2024

Copyright © dos autores e das autoras.

Todos os direitos garantidos. Este é um livro publicado em acesso aberto, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons Internacional (CC BY-NC 4.0).



**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

D441 Desafios psicológicos da gestão de pessoas nas rotinas administrativas dentro das organizações [livro eletrônico] / Jéssica Pinheiro Leite... [et al.]. – São Paulo, SP: Arche, 2024. 42 p.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-6054-078-1

1. Psicologia organizacional. 2. Gestão de pessoas. 3. Motivação no trabalho. I. Leite, Jéssica Pinheiro. II. Fontoura, Ana Cristina de Oliveira. III. Costa, Marcelo Leite. IV. Félix, Antonia de Oliveira. V. Vidal, Ana Quêrem Hapúque Araújo. VI. Pinheiro, Victoria Santana. VII. Santos, Denísia Uessugue dos. VIII. Paraiso, Geisilene dos Santos. IX. Branco, Francisca Amália Castelo.

CDD 658.4

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Revista REASE chancelada pela Editora Arche.

São Paulo- SP

Telefone: +55 (11) 94920-0020

<https://periodicorease.pro.br>

contato@periodicorease.pro.br

1ª Edição- *Copyright*® 2024 dos autores.

Direito de edição reservado à Revista REASE.

O conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade do (s) seu(s) respectivo (s) autor (es).

As normas ortográficas, questões gramaticais, sistema de citações e referenciais bibliográficos são prerrogativas de cada autor (es).

Endereço: Av. Brigadeiro Faria de Lima n.º 1.384 – Jardim Paulistano.

CEP: 01452 002 – São Paulo – SP.

Tel: 55(11) 94920-0020

<https://periodicorease.pro.br/rease>

contato@periodicorease.pro.br

Editora: Dra. Patrícia Ribeiro

Produção gráfica e direção de arte: Ana Cláudia Néri Bastos

Assistente de produção editorial e gráfica: Talita Tainá Pereira Batista

Projeto gráfico: Ana Cláudia Néri Bastos

Ilustrações: Ana Cláudia Néri Bastos e Talita Tainá Pereira Batista

Revisão: Ana Cláudia Néri Bastos e Talita Tainá Pereira Batista

Tratamento de imagens: Ana Cláudia Néri Bastos

EQUIPE DE EDITORES

EDITORA- CHEFE

Dra. Patrícia Ribeiro, Universidade de Coimbra- Portugal

CONSELHO EDITORIAL

Doutorando. Avaetê de Lunetta e Rodrigues Guerra- Universidad del Sol do Paraguai- PY

Me. Victorino Correia Kinhama- Instituto Superior Politécnico do Cuanza Sul-Angola

Me. Andrea Almeida Zamorano- SPSIG

Esp. Ana Cláudia N. Bastos- PUCRS

Dr. Alfredo Oliveira Neto, UERJ, RJ

PhD. Diogo Vianna, IEPA

Dr. José Faijardo- Fundação Getúlio Vargas

PhD. Jussara C. dos Santos, Universidade do Minho

Dra. María V. Albardonedo, Universidad Nacional del Comahue, Argentina

Dra. Uaiana Prates, Universidade de Lisboa, Portugal

Dr. José Benedito R. da Silva, UFSCar, SP

PhD. Pablo Guadarrama González, Universidad Central de Las Villas, Cuba

Dra. Maritza Montero, Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Sandra Moitinho, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Eduardo José Santos, Universidade Federal do Ceará,

Dra. Maria do Socorro Bispo, Instituto Federal do Paraná, IFPR

Cristian Melo, MEC

Dra. Bartira B. Barros, Universidade de Aveiro-Portugal

Me. Roberto S. Maciel- UFBA

Dra. Francisne de Souza, Universidade de Aveiro-Portugal

Dr. Paulo de Andrada Bittencourt - MEC

PhD. Aparecida Ribeiro, UFG

Dra. Maria de Sandes Braga, UFTM

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores se responsabilizam publicamente pelo conteúdo desta obra, garantindo que o mesmo é de autoria própria, assumindo integral responsabilidade diante de terceiros, quer de natureza moral ou patrimonial, em razão de seu conteúdo, declarando que o trabalho é original, livre de plágio acadêmico e que não infringe quaisquer direitos de propriedade intelectual de terceiros. Os autores declaram não haver qualquer interesse comercial ou irregularidade que comprometa a integridade desta obra.

APRESENTAÇÃO

O mundo corporativo está em constante evolução, e com ele, a necessidade de entender as dinâmicas psicológicas que influenciam a gestão de pessoas nas organizações se torna cada vez mais imprescindível. O livro "Desafios Psicológicos da Gestão de Pessoas nas Rotinas Administrativas Dentro das Organizações" oferece uma análise criteriosa das raízes históricas da psicologia organizacional e da gestão de pessoas, traçando um panorama desde o final do século XIX até os dias atuais.

Este trabalho se debruça sobre as contribuições pioneiras de figuras como Hugo Münsterberg e Walter Dill Scott, cujas ideias revolucionárias moldaram os primeiros passos da psicologia aplicada ao contexto organizacional. Com um foco inicial na seleção de funcionários, estas abordagens foram evoluindo para considerar aspectos mais abrangentes como a motivação, os interesses e a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Utilizando uma metodologia predominantemente descritiva, o estudo se apoia em uma revisão bibliográfica sistemática para coletar dados e construir

sua argumentação. Os resultados apresentados desdobram-se em uma narrativa complexa e multifacetada da psicologia organizacional, marcada por eventos históricos significativos, avanços na regulamentação profissional e expansão das áreas de atuação.

A discussão proposta pelo livro não apenas destaca a importância de compreender a influência histórica nas práticas contemporâneas, mas também aborda os desafios psicológicos específicos enfrentados por gestores nas rotinas administrativas. Por meio desta análise, são delineadas estratégias que podem ser adotadas para enfrentar esses desafios, visando o aprimoramento contínuo dos profissionais da área.

Este estudo não só enriquece a literatura existente sobre psicologia organizacional, como também pavimenta o caminho para futuras investigações e para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas. Ele serve como uma ferramenta valiosa para gestores, psicólogos organizacionais, estudantes e acadêmicos interessados em compreender e aplicar os princípios psicológicos para melhorar a eficiência e o bem-estar no ambiente organizacional.

Em suma, "Desafios Psicológicos da Gestão de Pessoas nas Rotinas

"Administrativas Dentro das Organizações" é uma obra essencial para todos que buscam profundidade teórica aliada a aplicações práticas, proporcionando um entendimento robusto e detalhado das complexidades envolvidas na gestão de pessoas em contextos administrativos modernos.

Boa leitura!
Os autores

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
METODOLOGIA	19
INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO	23
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS	26
RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ÍNDICE REMISSIVO	39

**DESAFIOS PSICOLÓGICOS DA GESTÃO DE PESSOAS NAS
ROTINAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES**

**PSYCHOLOGICAL CHALLENGES OF PEOPLE MANAGEMENT
IN ADMINISTRATIVE ROUTINES WITHIN ORGANIZATIONS**

**DESAFÍOS PSICOLÓGICOS DE LA GESTIÓN DE PERSONAS
EN LAS RUTINAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DE LAS
ORGANIZACIONES**

RESUMO

Este estudo analisa as raízes históricas da psicologia organizacional e da gestão de pessoas, explorando sua evolução desde o final do século XIX até os dias atuais. Focaliza-se nas contribuições de pioneiros como Münsterberg, Scott e outros, destacando a transição de abordagens iniciais centradas na seleção de funcionários para uma compreensão mais abrangente que engloba motivação, interesses e satisfação dos colaboradores. A pesquisa adota uma abordagem metodológica predominantemente descritiva, com revisão bibliográfica sistemática como principal método de coleta de dados. Os resultados revelam uma narrativa complexa da psicologia organizacional, delineada por eventos históricos, regulamentação profissional e expansão das áreas de atuação. A discussão destaca a importância de compreender a influência histórica nas práticas contemporâneas, os desafios psicológicos da gestão de pessoas nas rotinas administrativas dentro das organizações e orienta estratégias futuras para profissionais da área. Este estudo contribui para uma compreensão mais informada da psicologia organizacional e abre caminho para investigações adicionais e aprimoramento das práticas profissionais.

Palavras-chave: Administração. Gestão de pessoas. Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

This study analyzes the historical roots of organizational psychology and people management, exploring its evolution from the end of the 19th century to the present day. It focuses on the contributions of pioneers such as Münsterberg, Scott and others, highlighting the transition from initial approaches focused on employee selection to a more comprehensive understanding that encompasses employee motivation, interests and satisfaction. The research adopts a predominantly descriptive methodological approach, with a systematic bibliographic review as the main data collection method. The results reveal a complex narrative of organizational psychology, delineated by historical events, professional regulation and expansion of areas of activity. The discussion highlights the importance of understanding the historical influence on contemporary practices, the psychological challenges of managing people in administrative routines within organizations and guides future strategies for professionals in the field. This study contributes to a more informed understanding of organizational psychology and paves the way for further investigation and improvement of professional practices.

Keywords: Administration. People Management. Organizational Psychology.

RESUMEN

Este estudio analiza las raíces históricas de la psicología organizacional y la dirección de personas, explorando su evolución desde finales del siglo XIX hasta la actualidad. Se centra en las contribuciones de pioneros como Münsterberg, Scott y otros, destacando la transición de enfoques iniciales centrados en la selección de empleados a una comprensión más integral que abarca la motivación, los intereses y la satisfacción de los empleados. La investigación adopta un enfoque metodológico predominantemente descriptivo, con una revisión bibliográfica sistemática como principal método de recolección de datos. Los resultados revelan una narrativa compleja de la psicología organizacional, delineada por acontecimientos históricos, regulación profesional y expansión de áreas de actividad. La discusión destaca la importancia de comprender la influencia histórica en las prácticas contemporáneas, los desafíos psicológicos de la gestión de personas en las rutinas administrativas dentro de las organizaciones y orienta estrategias futuras para los profesionales en el campo. Este estudio contribuye a una comprensión más informada de la psicología organizacional y allana el camino para una mayor investigación y mejora de las prácticas profesionales.

Palabras clave: Administración; Gestión de personas; Psicología Organizacional.

INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa consiste em realizar uma análise das raízes históricas da psicologia organizacional e da gestão de pessoas juntamente com seus desafios, considerando as contribuições de Münsterberg, Scott e outros pioneiros. Além disso, busca-se explorar a evolução das áreas de atuação dentro desse campo, desde suas origens até as abordagens contemporâneas, destacando como as demandas organizacionais têm sido atendidas ao longo do tempo.

O contexto histórico da psicologia organizacional, conforme delineado neste documento, destaca-se por sua origem no final do século XIX e início do século XX, influenciado por psicólogos notáveis como Hugo Münsterberg, Chiavenato e Walter Dill Scott. Inicialmente focada na seleção de funcionários e na aplicação de testes psicológicos, a abordagem expandiu-se para englobar aspectos mais amplos, incluindo motivação, interesses e satisfação dos colaboradores.

Nessa perspectiva, a problemática que impulsiona este estudo

concentra-se na compreensão das mudanças paradigmáticas ao longo do tempo na psicologia organizacional e na identificação dos desafios enfrentados pelos profissionais dessa área.

O embasamento teórico deste estudo abrange as contribuições de teóricos destacados da psicologia organizacional, como Frederick Winslow Taylor, Max Weber, Henri Fayol, entre outros. Esta pesquisa busca a compreensão contemporânea da psicologia organizacional, explorando suas raízes históricas e analisando as transformações que moldaram essa disciplina ao longo das décadas. Ao adotar essa abordagem, o objetivo é oferecer perspectivas que contribuam não apenas para uma compreensão teórica mais sólida, mas também para orientar práticas e intervenções futuras nesta área.

Em síntese, a relevância deste estudo reside na necessidade de compreender a trajetória da psicologia organizacional como disciplina consolidada, marcada por transformações e adaptações às demandas emergentes. A contextualização histórica fornece uma base sólida para entender as práticas atuais da psicologia organizacional e aprimorar intervenções e abordagens futuras.

METODOLOGIA

Esta pesquisa adota uma natureza descritiva, visando analisar e compreender a história e evolução da psicologia organizacional e da gestão de pessoas. A abordagem do problema é exploratória, buscando identificar padrões e tendências ao longo do tempo. Os objetivos e fins da pesquisa são investigativos, procurando compreender os desafios enfrentados por essas disciplinas e como elas têm se adaptado às demandas organizacionais.

Técnicas de Pesquisa

A técnica principal empregada nesta pesquisa é a revisão bibliográfica sistemática. Esta abordagem envolveu uma busca minuciosa em bancos de dados acadêmicos, como *Scopus*, *PubMed* e *Web of Science*, bem como em bibliotecas digitais e plataformas de pesquisa científica, como *Google Scholar*. As palavras-chave utilizadas incluíram termos como "psicologia organizacional", "gestão de pessoas", "história da administração", "teorias administrativas", entre outros relevantes para o tema em questão.

Universo e Amostra

O universo da pesquisa incluiu uma ampla gama de fontes

acadêmicas e científicas relacionadas à psicologia organizacional, gestão de pessoas e teorias administrativas, desde o final do século XIX até os dias atuais. A amostra foi selecionada com base na relevância e pertinência dos trabalhos para os objetivos da pesquisa, priorizando estudos históricos, revisões de literatura e análises conceituais.

Instrumentos de Pesquisa

Os principais instrumentos utilizados foram os próprios textos acadêmicos e científicos selecionados, os quais foram analisados criticamente quanto às informações pertinentes à história, evolução e práticas da psicologia organizacional e gestão de pessoas. Além disso, foram utilizadas planilhas para organizar e sistematizar os dados coletados durante a revisão bibliográfica.

Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada de forma sistemática e criteriosa, envolvendo a leitura e análise detalhada dos textos selecionados. Foram registrados dados relevantes relacionados à evolução histórica, principais teorias e abordagens, desafios enfrentados e adaptações ao longo do tempo.

Tratamento de Dados

Os dados coletados foram tratados de forma qualitativa, por meio da análise crítica e interpretativa das informações encontradas na literatura revisada. Foram identificados padrões, tendências e mudanças ao longo do tempo, e as informações relevantes foram sintetizadas e organizadas para compor os resultados e discussões da pesquisa.

Motivos de Inclusão e Exclusão dos Trabalhos

Os trabalhos foram incluídos na pesquisa com base em sua relevância e contribuição para os objetivos da pesquisa. Foram priorizados estudos que ofereciam uma análise abrangente e detalhada da história e evolução da psicologia organizacional e gestão de pessoas. Trabalhos irrelevantes, duplicados ou que não atendiam aos critérios de seleção foram excluídos da análise.

Local de Coleta e Quantidade de Trabalhos

Os trabalhos foram coletados em bancos de dados acadêmicos, bibliotecas digitais, plataformas de pesquisa científica e bibliografias de livros e artigos relevantes.

Esta metodologia proporcionou uma abordagem detalhada e abrangente da pesquisa, permitindo uma análise precisa e fundamentada da

história, evolução e práticas da psicologia organizacional e gestão de pessoas ao longo do tempo.

INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO

Chiavenato (1998) destaca que a Teoria Geral da Administração constitui um campo amplo e dedicado à compreensão da administração. Nesse contexto, cada organização, devido às suas particularidades, apresenta complexidade singular envolvendo objetivos, atividades, liderança, pessoal, questões internas e externas, mercado, situação financeira, tecnologia, recursos essenciais, ideologia e política de negócios. O desenvolvimento da Teoria da Administração teve início com a ênfase nas tarefas por Taylor, seguida pela ênfase na estrutura da Teoria Clássica de Fayol, pela Teoria da Burocracia de Weber e pela Teoria Estruturalista. A abordagem humanística introduziu uma ênfase nas pessoas, evoluindo para a Teoria Comportamental e a Teoria do Desenvolvimento Organizacional. A ênfase no ambiente foi trazida pela Teoria dos Sistemas e ampliada pela Teoria da Contingência, que posteriormente incluiu a ênfase na tecnologia. Abordagens contemporâneas concentram-se na competitividade organizacional em um cenário dinâmico de mudanças e transformações.

Maximiano (2008) ressalta a importância das teorias administrativas

na prática, identificando abordagens eficazes para resultados positivos. A gestão eficaz das organizações depende da compreensão e gestão das pessoas, com a liderança sendo um processo intrincado. A cultura organizacional, evidente na interação entre indivíduos, influencia a adaptação e sobrevivência da organização, moldando percepções e ações. O clima organizacional representa a atmosfera psicológica interna, variando de acordo com a percepção individual e influenciando o moral e a satisfação das necessidades humanas.

No contexto histórico, o século XVIII marcou um ponto crucial no desenvolvimento empresarial europeu devido aos impactos da revolução industrial. A Inglaterra desempenhou papel central, acumulando capital na burguesia comercial e abrindo novos mercados. A revolução tecnológica do século XIX, com máquinas a vapor, locomotivas e trens, impulsionou a produção, reduziu custos e simplificou transações comerciais, destacando a interconexão entre avanços tecnológicos e desenvolvimento empresarial (CORRÊA, 2019).

O desenvolvimento da produção industrial levou ao surgimento das teorias administrativas, princípios e diretrizes para facilitar a consecução de

objetivos organizacionais, ancoradas nos valores sociais, econômicos e políticos. A Teoria Científica de Taylor, buscava aumentar a produtividade, mas negligenciava a satisfação dos funcionários. A Teoria da Burocracia de Weber, em 1909, buscava vantagens agindo com racionalidade nas metas organizacionais, destacando formalidade, hierarquia, divisão de trabalho e impessoalidade como fundamentos (BEJARANO, 2012).

A Teoria Clássica da Administração, em 1916, de Henri Fayol, enfatizava autoritarismo, planejamento, padronização e especialização. No entanto, incorporava a alienação dos trabalhadores como recurso relevante na produção. As estratégias adotadas para impulsionar a produtividade desconsideravam as dificuldades dos trabalhadores, resultando em conflitos e dando origem ao taylorismo e fordismo (Carvalho, 2010).

A compreensão detalhada desses princípios de administração e sua contextualização histórica proporciona uma visão abrangente das bases que norteiam a gestão organizacional, destacando tanto os aspectos positivos quanto os desafios enfrentados ao longo do desenvolvimento dessas práticas (Alfaya, 2015).

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas nas organizações constitui uma prática essencial, sendo notável o impacto das interações entre membros de equipes no desenvolvimento e nos resultados empresariais (GRANT, 2002). A evolução histórica impôs transformações, exigindo uma gestão mais eficaz dos colaboradores para garantir interações produtivas e a formação de equipes alinhadas com os objetivos (GIL, 2006; CHIAVENATO, 2009).

Chiavenato (2014) destaca a gestão de pessoas como um modelo eficiente de desenvolvimento organizacional, ressaltando a necessidade de foco nos colaboradores para alcançar resultados superiores. A distinção entre gestão de pessoas e recursos humanos é crucial, sendo conceitos distintos. A abordagem humanista histórica se ajustou às mudanças, porém, em ambientes contemporâneos, a lucratividade muitas vezes prevalece sobre a valorização dos colaboradores (RAMOS; JANUÁRIO, 2013).

A gestão de pessoas, ao longo do tempo, adotou técnicas fundamentadas em valores humanos, enfrentando incertezas que, por um período, desfavoreceram o suporte adequado aos colaboradores (RAMOS; JANUÁRIO, 2013). O paradigma atual destaca a importância estratégica da

gestão de pessoas para otimizar a interação e colaboração entre membros da equipe, adaptando-se às demandas dinâmicas e desafiadoras do cenário corporativo contemporâneo (RAMOS; JANUÁRIO, 2013).

Ramos e Januário (2013) destacam o papel crucial do ambiente organizacional na orientação dos colaboradores, evidenciando a lacuna de conhecimento que muitos enfrentam. A perspectiva humanista permeia as discussões sobre gestão de pessoas, envolvendo liderança, capital humano, mudanças nos processos de recursos humanos e participação coletiva (Ramos; Januário, 2013).

Tachizawa (2015) aborda a gestão de pessoas como um processo descentralizado, enfatizando a necessidade de modelos capazes de atender a interesses organizacionais e individuais. Da Rocha-Pinto (2015) destaca a transição necessária da gestão de pessoas como um departamento para uma prática integralmente integrada em todas as áreas da organização. A desconexão da gestão de pessoas da realidade atual pode resultar em desafios imediatos, comprometendo a sobrevivência da organização (TACHIZAWA, 2015).

A gestão estratégica de pessoas nas empresas tem sua origem na

busca por um desempenho competitivo específico, seja em cenários militares ou empresariais (LOBATO, 2015). A estratégia, impulsionada pela tecnologia, visa neutralizar ou reduzir a força dos concorrentes, orientando a organização por mudanças e reformas para garantir crescimento e sucesso sustentáveis (TACHIZAWA, 2015; KORNBERGER et al., 2015).

Huselid et al. (2001) afirmam que os comportamentos estratégicos são cruciais para a consecução da estratégia empresarial, classificando-os como essenciais e específicos conforme a situação. Exemplos práticos ilustram a aplicação eficaz desses comportamentos, destacando a importância tanto dos comportamentos essenciais quanto dos específicos (Huselid et al., 2001).

A psicologia organizacional, delineada por Spector (2006), tem suas origens no final do século XIX, com notáveis contribuições de Münsterberg, Scott e Taylor. No contexto brasileiro, a trajetória da psicologia organizacional está associada ao IDORT e ao ISOP, desempenhando papel crucial na profissionalização dos psicólogos no país (ZANELLI, 2002).

Zanelli (2002) destaca que a psicologia organizacional no Brasil

remonta à década de 30, consolidando-se na regulamentação da profissão na década de 60. A atuação do psicólogo organizacional envolve diversas responsabilidades, como diagnóstico psicológico, orientação, mensuração psicológica, e resolução de problemas de ajustamento (ZANELLI, 2002). A regulamentação, embora considerada defasada, não limita as atividades do profissional dentro das organizações (SPECTOR, 2006).

A psicologia organizacional compreende duas subdivisões principais: a industrial, focada na otimização da eficiência organizacional, e a organizacional, derivada do movimento de relações humanas, visando compreender o comportamento individual para promover o bem-estar no ambiente de trabalho (SPECTOR, 2006). A atuação contemporânea incorpora aspectos voltados à qualidade de vida, saúde e bem-estar no ambiente de trabalho (MARCONDES et al., 2013).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A revisão retrospectiva do percurso histórico da psicologia organizacional revela uma narrativa complexa, permeada por mudanças paradigmáticas e influências que moldaram a disciplina ao longo do tempo. Essa área, cujas bases foram estabelecidas no final do século XIX e início do século XX, passou por um processo de evolução complexo, ajustando-se às demandas e desafios emergentes no cenário organizacional.

Os pioneiros nesse campo, como Hugo Münsterberg e Walter Dill Scott (1903), ambos psicólogos experimentais e acadêmicos, desempenharam papéis cruciais ao aplicar os princípios da psicologia para abordar questões organizacionais. Münsterberg, com foco na seleção de pessoal e no desenvolvimento de novos testes psicológicos, contribuiu significativamente para consolidar a psicologia organizacional como uma disciplina aplicada (Scott, 1903; Münsterberg, 1913).

No contexto brasileiro, Zanelli (2002), traça a trajetória da psicologia organizacional, associada ao Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) na década de 30, culminando na criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). O Instituto de Seleção e

Orientação Profissional (ISOP), fundado em 1947, emergiu como um centro de referência para a aplicação da psicologia no ambiente de trabalho no país (Zanelli, 2002).

A narrativa da psicologia organizacional no Brasil, conforme descrita por Zanelli (2002), é marcada por eventos que desempenharam um papel crucial na profissionalização da disciplina. A regulamentação da profissão e a definição do currículo mínimo na década de 60 consolidaram a presença da psicologia escolar e organizacional no cenário nacional (Zanelli, 2002).

No que diz respeito às diversas esferas de atuação, Zanelli (2002) destaca que a psicologia organizacional está intrinsecamente ligada às atividades administrativas, indo além da visão convencional de simples adequação do indivíduo ao ambiente laboral. A regulamentação inicial da profissão, focalizada na seleção de pessoal e na utilização de instrumentos psicológicos, revela uma abordagem que, embora datada, continua a exercer influência nas percepções sobre o escopo da atuação do psicólogo organizacional.

A pesquisa conduzida por Marcondes *et al.* (2013) enfatiza a evolução da intervenção dos psicólogos nas organizações, inicialmente

abordando demandas tradicionais de gestão de pessoas, como recrutamento, seleção e treinamento. Atualmente, nota-se uma ampliação dessas práticas para incorporar aspectos relacionados à qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho, sinalizando uma abordagem mais ampla e alinhada às necessidades contemporâneas.

A intervenção dos psicólogos nas organizações, conforme delineado por Marcondes *et al.* (2013), evoluiu de práticas convencionais de gestão de pessoas para uma abordagem mais abrangente, incorporando dimensões de qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho. Essa mudança reflete uma visão estratégica do papel do psicólogo organizacional, reconhecendo a importância de aspectos além da eficiência operacional.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa se propôs a realizar uma análise abrangente das raízes históricas da psicologia organizacional e da gestão de pessoas, juntamente com seus desafios, desde os primórdios até as abordagens contemporâneas. O objetivo primordial foi compreender as mudanças paradigmáticas ao longo do tempo nesse campo e identificar os desafios enfrentados pelos profissionais envolvidos. Neste sentido, a problemática abordada buscou compreender a evolução dessas disciplinas e como têm sido capazes de atender às demandas organizacionais em constante transformação.

Ao revisitar o contexto histórico da psicologia organizacional, é evidente sua origem no final do século XIX e início do século XX, influenciado por renomados psicólogos como Hugo Münsterberg e Walter Dill Scott. Inicialmente focada na seleção de funcionários e na aplicação de testes psicológicos, a disciplina expandiu-se progressivamente para abordar aspectos mais amplos, incluindo motivação, interesses e satisfação dos colaboradores. A revisão retrospectiva dessas raízes históricas oferece uma compreensão mais profunda das práticas atuais da psicologia organizacional.

A metodologia empregada nesta pesquisa se baseou em uma análise criteriosa de fontes bibliográficas relevantes, abrangendo periódicos acadêmicos, livros, teses e dissertações. A revisão bibliográfica sistemática foi o principal meio de coleta de dados, permitindo uma análise detalhada da evolução histórica da psicologia organizacional e da gestão de pessoas. A abordagem metodológica descritiva adotada proporcionou insights significativos sobre as transformações que moldaram essas disciplinas ao longo das décadas.

A análise do desenvolvimento histórico da psicologia organizacional revelou uma narrativa complexa, permeada por mudanças paradigmáticas e influências diversas. Os pioneiros nesse campo, como Münsterberg e Scott, desempenharam papéis cruciais ao aplicar os princípios da psicologia para abordar questões organizacionais. No contexto brasileiro, instituições como o IDORT e o ISOP desempenharam um papel fundamental na profissionalização da psicologia organizacional, consolidando sua presença no cenário nacional.

Os resultados desta pesquisa destacam a evolução da intervenção dos psicólogos nas organizações, desde práticas tradicionais de gestão de

pessoas até uma abordagem mais abrangente e estratégica, incorporando dimensões de qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho. Essa mudança reflete uma adaptação às necessidades contemporâneas do ambiente corporativo, evidenciando a importância crescente atribuída à gestão eficaz das pessoas como um diferencial competitivo.

No entanto, é importante reconhecer as limitações deste estudo. Embora tenha oferecido uma análise abrangente das raízes históricas da psicologia organizacional e da gestão de pessoas, a pesquisa se concentrou principalmente em fontes bibliográficas, o que pode limitar a compreensão completa do panorama atual dessas disciplinas. Além disso, a análise foi restrita ao contexto histórico e não abordou diretamente as práticas contemporâneas em organizações específicas.

Sugestões para pesquisas futuras incluem a realização de estudos empíricos que explorem as práticas atuais de psicologia organizacional e gestão de pessoas em diferentes contextos organizacionais. Além disso, investigações longitudinais podem oferecer insights valiosos sobre a evolução dessas disciplinas ao longo do tempo e seu impacto nas organizações. Outra área promissora para pesquisa futura seria explorar o

papel da tecnologia na transformação da psicologia organizacional e da gestão de pessoas, especialmente em um mundo cada vez mais digitalizado e globalizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALFAYA, T. V. (2015). Teoria Geral da Administração. Disponível em: <https://www2.unifap.br/glauberpereira/files/2015/12/TGA-EBOOK2.pdf>.
- BECKER, B. E., Ulrich, D., & Huselid, M. A. (2001). Gestão estratégica de pessoas com scorecard. Elsevier Brasil.
- BEJARANO, V. C. (2012). A evolução das teorias administrativas à luz da sociologia de NORBERT Elias. Tecnologia e Civilização.
- CARTER, C., Clegg, S. R., & Kornberger, M. (2015). Um livro bom, pequeno e acessível sobre estratégia. Bookman Editora.
- CARVALHO, L. M. G. (2010). Introdução à Teoria Geral da Administração. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/m_d_lucia_maria_gadelha_carvalho.pdf.
- CHIAVENATO, I. (1998). Recursos humanos. Edição Compacta. Atlas.
- CHIAVENATO, I. (2014). Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações (4ª ed.). Manole.
- CORRÊA, V., & Passador, C. S. (2019). O campo do conhecimento em administração pública no Brasil: uma análise a partir do olhar do Guerreiro Ramos. Enap.
- DA ROCHA-PINTO, S. R. (2015). Dimensões funcionais da gestão de pessoas. FGV Editora.
- GIL, A. C. (2006). Gestão de Pessoas: enfoque nos Papéis Profissionais. Atlas.
- GRANT, R. M. (2002). Corporate strategy: managing scope and strategy content. In A. PETTIGREW, H. Thomas, & R. Whittington (Eds.), Handbook of strategy and management. Sage.

- LOBATO, D. M. (2015). *Estratégia de empresas*. FGV Editora.
- MAXIMIANO, A. C. A. (2008). *Teoria geral da administração*. Edição Compacta. Atlas S.A.
- MOSCOVICI, F. (1996). *Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo*. José Olympio.
- RAMOS, F., & Januário, S. S. (2013). *Gestão de Pessoas: Uma Abordagem Epistemológica*. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 13(1-2), 299-330.
- SCHMIDT, B., Krawulski, E., & Marcondes, R. C. (2013). *Psicologia e Gestão de Pessoas em ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: investigando a perspectiva estratégica de atuação*. *Revista de Ciências Humanas*, 47(2), 344-361.
- SPECTOR, P. E. (2006). *Psicologia nas Organizações*. Saraiva.
- TACHIZAWA, T. (2015). *Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. FGV Editora.
- ZANELLI, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Artmed. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=6WkRkP3hWqAC&printsec=frontcover&dq=zanelli+2002&hl=PT-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiGspCz_dvJAhUJS5AKHZOXCioQ6AEIHTAA#v=onepage&q=zanelli%202002&f=false.
- ZANELLI, J. C. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Artmed.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abordagem metodológica, 14
Abordagens contemporâneas, 17
Abordagens contemporâneas, 23
Acadêmicos, 8
Administração, 14
Ambiente de trabalho, 29
Ambiente organizacional, 8, 27
Análise crítica, 21

B

Bem-estar, 8, 29
Bibliotecas digitais, 19
Brasil, 28
Burguesia comercial, 24

C

Cenário nacional, 31, 34
Centro de referência, 31
Colaboradores, 14
Coleta de dados, 34
Competitividade organizacional,
23
Complexidades, 9
Comportamento individual, 29
Comportamentos estratégicos, 28
Contextos administrativos, 9
Contextos organizacionais, 35
Contextualização histórica, 18

D

Dados acadêmicos, 19
Décadas, 18

Demandas organizacionais, 17
Desafios, 4
Desafios psicológicos, 14
Desenvolvimento organizacional,
26
Desenvolvimento
Organizacional, 23
Diagnóstico psicológico, 29
Dinâmicas psicológicas, 7

E

Eficiência operacional, 32
Eficiência organizacional, 29
Ênfase na tecnologia, 23
Estratégias futuras, 14
Estudantes, 8
Estudos empíricos, 35
Estudos históricos, 20
Evolução da psicologia, 21
Evolução histórica, 20

G

Gestão, 4
Gestão de pessoas, 7, 9
Gestão estratégica, 27
Gestores,, 8
Globalizado, 36

H

Histórico da psicologia, 30

I

Identificação dos desafios, 18
IDORT, 30

Impacto nas organizações, 35
Industrial, 29
Inglaterra, 24
Insights valiosos, 35
Interação entre indivíduos, 24
Interesses organizacionais, 27
Intervenção, 34
Investigações longitudinais, 35

L

Liderança, 27
Limitações, 35

M

Máquinas a vapor,, 24
Mensuração psicológica, 29
Motivação, 7, 14, 17, 33
Mudanças paradigmáticas, 30
Mundo corporativo, 7
Münsterberg, 17

N

Narrativa complexa, 34
Natureza descritiva, 19
Necessidades contemporâneas, 32

O

Organização, 28
Organizações, 4
Organizações específicas, 35
Orientação, 29

P

Padrões, 21
Panorama, 7

Papel da tecnologia, 36
Participação coletiva, 27
Perspectiva humanista, 27
Pessoas, 4
Pessoas nas organizações, 26
Práticas convencionais, 32
Práticas profissionais, 14
Princípios de administração, 25
Princípios psicológicos, 8
Problemas de ajustamento, 29
Profissionais da área, 8
Profundidade teórica, 9
Psicologia organizacional, 7, 8, 14, 20
Psicólogo organizacional, 31
Psicólogos experimentais, 30
Psicólogos organizacionais, 8

Q

Qualidade de vida, 29

R

Raízes históricas, 14
Recursos humanos, 26
Regulamentação, 29, 31
Relações humanas, 29
Revolução industrial, 24
Rotinas administrativas, 4

S

Satisfação dos colaboradores, 33
Saúde, 29
Século XIX, 7, 28
Seleção de funcionários, 33

T

Taylor, 23

Taylorismo, 25

Tendências, 21

Teoria Científica de Taylor, 25

Teoria Clássica, 25

Teoria Comportamental, 23

Teoria da Contingência, 23

Teoria Geral da Administração,
23

Testes psicológicos, 17

Trajetória da psicologia, 30

Transformações, 18

V

Valores humanos, 26

Visão estratégica, 32

W

Walter Dill Scott, 17

