

A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS: UMA REVISÃO DE LITERATURA

THE IMPORTANCE OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN COMPANIES: A LITERATURE REVIEW

Hilbert Vasconcelos Evangelista

ETESP Administração na Escola Bartolomeu de Gusmão

E-mail: Hilbertvasconcelos@professor.educacao.sp.gov.br

Rebeca Da Silva Farias

ETESP Administração na Escola Bartolomeu de Gusmão

E-mail: rayluz1102@gmail.com

Ray Luz De Oliveira

ETESP Administração na Escola Bartolomeu de Gusmão

E-mail: rayluz1102@gmail.com

Recebido em: 6 de setembro de 2025

Publicado em: 27 de novembro de 2025

RESUMO

A Psicologia em ADM, como um campo profissional, exibe uma significativa ênfase no reconhecimento do comportamento organizacional, que se posiciona como o segundo maior setor de atuação na administração. Objetivo: analisar as relevâncias do papel das equipes na Psicologia Organizacional e do Trabalho a luz da revisão de literatura. A área da psicologia positiva reconhecida como uma subárea de atuação da ADM com múltiplas disciplinas, busca entender os fenômenos organizacionais que emergem de um conjunto de questões que envolvem o bem-estar do indivíduo e os interesses das organizações Método: Foi conduzida uma pesquisa bibliográfica descritiva com uma abordagem qualitativa com foco em dois estudos de casos, sendo que no primeiro caso de Lara e Duarte(2024)) investigamos funcionários da Escola estadual do mato grosso e o segundo de lemos e silva(2025) focamos a pesquisa de 238 funcionários de analista de suporte de uma empresa. Como Resultado: as informações teóricas indicam que a Psicologia das Organizações e do Trabalho abordou interesses vinculados às empresas e ao capital humano, o que leva à necessidade de sugerir diferentes intervenções para facilitar as relações no ambiente das empresas, de modo a atender as perspectivas das partes interessadas e promover a harmonia nas relações. Conclusão: O papel do administrador organizacional e os comportamentos é entender e atuar nas relações interpessoais e organizacionais, por meio da análise de diversos fatores que influenciam o comportamento dos colaboradores e as políticas adotadas pelas entidades. Para isso, são apresentadas estratégias orientadoras para manter, melhorar ou reorganizar o bem-estar dos funcionários, gestores e clientes. Assim, é essencial que se preserve um ambiente organizacional favorável ao completo crescimento, levando em conta a necessidade das empresas de estabelecer relações construtivas com os variados interesses sociais no ambiente de trabalho.

Palavras-Chave: Administração; Psicologia; Conflitos; Gestão Pessoas, Inteligência Emocional, Equipe.

ABSTRACT

Psychology in Management, as a professional field, exhibits a significant emphasis on the recognition of organizational behavior, which is positioned as the second largest area of activity in administration. Objective: To analyze the relevance of the role of teams in Organizational and

Work Psychology in light of a literature review. The area of positive psychology, recognized as a sub-area of activity in Management with multiple disciplines, seeks to understand the organizational phenomena that emerge from a set of issues involving the well-being of the individual and the interests of organizations. Method: Descriptive bibliographic research was conducted with a qualitative approach focusing on two case studies. In the first case, by Lara and Duarte (2024), we investigated employees of a state school in Mato Grosso, and in the second, by Lemos and Silva (2025), we focused the research on 238 support analyst employees of a company. As a result: theoretical information indicates that Organizational and Work Psychology has addressed interests linked to companies and human capital, which leads to the need to suggest different interventions to facilitate relationships in the business environment, in order to meet the perspectives of stakeholders and promote harmony in relationships. Conclusion: The role of the organizational administrator and behaviors is to understand and act on interpersonal and organizational relationships, through the analysis of various factors that influence the behavior of employees and the policies adopted by entities. To this end, guiding strategies are presented to maintain, improve or reorganize the well-being of employees, managers and clients. Thus, it is essential to preserve an organizational environment conducive to complete growth, taking into account the need for companies to establish constructive relationships with the various social interests in the work environment.

Keywords: Administration; Psychology; Conflicts; People Management; Emotional Intelligence; Team

1. INTRODUÇÃO

A falta de cooperação e de envolvimento das pessoas, gestores e funcionários de uma forma geral, e seu atendimento, parece ser um dos fatores dos problemas emocionais para a aprendizagem na psicologia nas empresas. Esse estudo compreende a necessidade de uma aproximação entre funcionários e clientes com o intuito de estabilizar o comportamento e, ao mesmo tempo, facilitar o seu processo de tomada de decisão nas empresas

Os problemas psicológicos e comportamentais nas equipes podem ser inúmeros, assim como as causas do fracasso das empresas. Na psicologia, constata-se o problema através do relacionamento intempestivo de trabalho, grupos e equipes de gestão em relação às suas escolhas e conflitos.

Busca-se também evidenciar em que proporção a construção da gestão de equipes em relação ao psicológico e emocional contribui para o desenvolvimento, como também resgatar o diálogo com questões na atualidade, conforme o cenário em análise. A questão da problemática principal nesta pesquisa se insere como: De que forma a empresa pode inserir o emocional com resultados nas equipes em se tratando de psicologia organizacional?

O objetivo geral é analisar à luz da revisão da literatura como a psicologia empresarial pode beneficiar as equipes no emocional.

A justificativa da pesquisa é mostrar que a psicologia organizacional é considerada realmente a única célula nas empresas a partir da qual se forma a sociedade e todos os setores de pessoas e gestão de pessoas melhoram seu bem-estar. É por meio dessa psicologia organizacional que a sociedade se forma para educar seus membros, para estabelecer regras de relacionamento e seu comportamento. No seio da gestão, sociedade e comunidade são repassados os valores, a cultura, principalmente, as primeiras trocas

afetivas no grupo empresarial, assim como, as primeiras regras que delineiam o início do processo de desenvolvimento da equipe.

A relevância é mostrar que a psicologia empresarial é considerada o berço do atendimento aos clientes e às empresas, fornecedores de uma forma geral dentre outras áreas, sendo responsável pelo processo de formação humana, gestão de equipes e impactos positivos na criatividade em grupo. É por meio do jogo de combinações emocionais, cognitivas e não conflitantes que ocorre o desenvolvimento da aprendizagem emocional e comportamental na forma de melhorar o rendimento da empresa.

O estudo também tem a contribuição de evidenciar a importância da estrutura psicológica e comportamental das empresas e equipes, sendo uma das formas de compreender o funcionário, cliente e intuir as dificuldades cognitivas que apresentam nas suas relações, acabando por intervir diretamente nos processos emocionais das equipes e desempenhando um papel importante para a empresa. A psicologia aliada ao comportamento dos grupos também se inicia com um caminho associado às condições das construções, às condições de estímulo cognitivo e à inteligência emocional.

É preciso divulgar esse tema para mostrar às empresas a importância de investir fortemente no acompanhamento efetivo do crescimento dos funcionários e gestores para ter uma via que estimule a construção de sua essência.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A CAUSA DO COMPORTAMENTO E A PSICOLOGIA

Ao explorar seus sentimentos, as equipes começam a fazer conexões com mais confiança e a aprender o conhecimento espacial, incorporando ações com novas emoções diretamente na pesquisa e conhecimento psicológico. Para que as equipes usem todo o seu potencial, a qualidade da interação da psicologia, cultura e clima organizacional seja crucial neste contexto.

Para Barbosa et al. (2020), a interação com o grupo gestor ou mesmo com consultores nas empresas é o primeiro espaço socioemocional garantido que a organização vivencia, o que é fundamental, pois, a partir dessa interação emocional e comportamental, desenvolve um sentimento de amadurecimento. É uma referência ao outro, seja clientes, fornecedores ou mesmo concorrentes, que desperta manifestações do comportamento humano.

Para Pereira e Scantbelry (2022), a compreensão do comportamento no sentido de acompanhar o seu desenvolvimento leva a estudos que investigam a integração emocional. Muitos programas e projetos nesta área são projetados para abordar os déficits emocionais e de conflitos atuais ou potenciais de equipes e permitem que se desenvolva o mais rapidamente possível.

Os clientes precisam de melhor atendimento por parte dos funcionários e, nesse sentido, as psicologias implementadas são muito importantes, pois contribuem para o desenvolvimento financeiro, social e humano na sociedade. Aos poucos, a equipe começa a compreender toda a atividade em relação à própria empresa e seu papel como ser humano e, em seu funcionamento inicial, nota sua capacidade de se tornar mais fluente

no comportamento, forma de tratamento e clima organizacional e a todos os elementos que a compõem.

No contexto do grupo das empresas, se desenvolvem cenários, clima na organização e progressão da história das empresas com mais precisão quando se coloca trabalhos coesos em grupo e soluções inovadoras em socioemocional dentro de suas limitações. Este processo deve ser incentivado e cuidadosamente regulado pela psicologia, cultura e clima empresarial. Os motivos não representam a perspectiva, mas na maioria das vezes têm proporções adequadas, influenciando nas habilidades psicológicas da própria empresa (Lara; Duarte, 2024).

Para Lemos e Silva (2025), o funcionário tem o direito de disponibilizar um espaço para a realização deste funcionamento, sendo um espaço mais flexível para eles organizarem o seu crescimento e atendimento psicológico nas empresas. A psicologia nas empresas deve organizar as ideias de forma sequencial, proporcionando estímulos para desenvolver as habilidades necessárias, como atenção e engajamento que estimulem a criatividade, para progredirem em melhor equipes.

É importante que a psicologia perceba que o funcionamento das empresas, sendo um componente essencial da tomada de decisão e do crescimento, reflete todo o contexto de resultado nas organizações.

2.2 VALORES E PROBLEMAS

A falta de uma psicologia adequada significa deixar a responsabilidade para a equipe e, aos poucos, permitir que ela faça o que já pode em termos de planejamento e controle das operações. Ressalta-se que, quando a equipe é informada sobre o que está acontecendo, seja em conflitos ou contexto socioemocional, se sente mais tranquila, expressa abertamente seus sentimentos.

Para os autores Vieira et al. (2016), o trabalho fica mais fácil quando equipes trabalham a psicologia e desenvolvem juntas; psicologia e gestão atendem objetivos comuns, usando a mesma filosofia e clima empresarial. A organização da psicologia no seu atendimento, gestão de pessoas e comportamentos expressa muito mais um discurso sobre a prática do que a própria realidade, e o que é de fato implementado na administração nos últimos anos. Já para Para Silva e Azzolino (2024) a constatação de que as mudanças mais recentes no contexto empresarial apontam para uma maior flexibilidade, tanto nas estruturas de orientação nas empresas, quanto nos processos de avaliação da própria equipe em solucionar estas dificuldades. Nesse sentido, também é possível perceber tendências básicas de compreensão da psicologia e as importantes implicações na construção de conhecimento ao tratar dados nas organizações.

Na visão de Santos (2020), o benefício da psicologia no desenvolvimento empresarial mostra que não começa nem termina nas empresas, mas vai além disso, tanto que não se trata de unidades autossuficientes para promover uma orientação da inteligência emocional ou mesmo escolhas feitas nos setores com a qualidade desejada e com equidade e cultura organizacional. Acredita-se que o posicionamento nas suas formas variadas na gestão é pautado num projeto psicológico que favoreça realmente o desenvolvimento delas.

Ainda para a dificuldade no desenvolvimento integral nas equipes, não somente tem o seu protagonismo, como também, a sua margem de influência, em se tratando de grupos, chefia ou mesmo no atendimento ao cliente. Por mais reduzida que seja, a influência no âmbito geral, as imensas dificuldades e sua forma de adequar, são necessárias para atuar sobre os benefícios das empresas, de forma a oferecer um desenvolvimento integral de qualidade para todos.

Para Silva e Azzolino (2024) a gestão estratégica aparece como necessária às novas formas de produção, comandadas nas empresas. Ao contrário de outros modelos de avaliação na organização, o momento atual trouxe e sugere formas mais flexíveis de beneficiar as equipes de uma forma integral.

2.3 RISCOS E CONFLITOS

O cotidiano das empresas pode refletir problemas e colapsos nervosos ou comportamento difícil costumam estar associados a dificuldades da psicologia nas organizações se o comportamento desta área pudesse totalmente resolver seus próprios problemas ou falassem sobre suas dificuldades e as compartilhassem com os gestores, teriam maior sucesso.

Um ambiente emocionalmente favorável acelera o desenvolvimento da autoconfiança nas empresas requer maiores esforços por outro lado, a falta de suporte emocional nas equipes pode determinar atrasos no desenvolvimento socioemocional, muitas vezes deixando marcas permanentes no desenvolvimento (Anjos, 2024).

Já para Pedroso et al (2023) ao acompanhar o comportamento das habilidades emocionais nos setores em seu desenvolvimento, especialistas podem entendê-la melhor e, acompanhar com mais precisão seu desenvolvimento e um maior nível de conceitos e comportamento emocional. Aos funcionários e gestores seguem um desenvolvimento normal, mas o ritmo de desenvolvimento varia tanto com os outros, quanto com elas mesmas. No momento, pode-se dizer que o suporte emocional tem influência decisiva no desenvolvimento das empresas

O desenvolvimento de uma psicologia voltada para as empresas pode ser limitado por um suporte emocional complexo, mas leva a novas descobertas, que por sua vez levam a novos sentimentos, que aumentam a satisfação e a confiança. A questão deste comportamento indica a importância do suporte de comportamento também e destaca a adaptação do organismo cognitivo ao meio, para permitir a expressão das emoções na integração socioemocional dos sentimentos, onde as emoções ocupam um lugar importante nos primeiros anos de vida de uma empresa (Vieira et al., 2016).

Ainda para expressão emocional, conseguindo imitar comportamentos além de sua compreensão atual, seus gestos, emoções, criatividade e escolhas passa pela experiência de tomada de decisão na empresa. Aqui se aprende sobre o controle dos impulsos das situações seguras e consciência de situações extremas (Anjos, 2024).

A empresa determina padrões que caracterizam como um grupo existe, que os indivíduos conduzem, moldam e controlam seu comportamento. É neste contexto social que a gestão exerce grande influência nos resultados do setor da empresa Dessa forma,

constrói a cultura organizacional, ou seja, e interage com a realidade existente (Guerchmann, 2024).

A psicologia organizacional com seu tratamento determina criatividade, desejos e forma elementos de sua ideologia de clima da organização. O conceito de apoio emocional e de tratamento dados a inteligência emocional, que inclui o que a psicologia podem fazer para promover a tomada de decisão da gestão sendo um conceito mais amplo nos benefícios de um setor.

3. METODOLOGIA

O trabalho foi realizado em pesquisa bibliográfica, utilizando materiais como livros, artigos publicados na internet, notas de curso. Marconi e Lakatos (2017) mencionam que o objetivo principal da pesquisa bibliográfica é proporcionar ao pesquisador, o acesso direto a todos os artigos sobre o tema que pretende desenvolver, condições para analisar as informações coletadas e seus aplicativos.

Os dados apresentados no estudo fornecem uma base teórica para o pensamento e conclusões do pesquisador, e ajudam a formar conexões com a realidade do estudo. Nos projetos, aponta-se a importância da psicologia organizacional no processo educativo. Conforme se nota, este trabalho é focado com o auxílio de estudos teóricos tanto de livros quanto de artigos sobre os temas abordados no contexto da psicologia. A criação deste trabalho resulta das reflexões dos alunos sobre o conteúdo da psicologia organizacional, em que são ressaltadas as reflexões sobre diferentes ciclos da psicologia nas empresas. Um dos ciclos analisados está relacionado ao atendimento ao cliente e gestão de pessoas e comportamentos dos grupos, por isso, muitos estudos e análises de textos relacionados levam a novas reflexões dos autores deste artigo.

O estudo se baseou também em dois estudos de caso. No mais recente Lemos e Silva (2025), uma análise classificatória e interpretativa, que busca explorar dados e sugere a viabilidade de fortalecer as práticas de suporte organizacional, de modo que a evolução do sistema de gerenciamento se alinhe à crescente complexidade do ambiente corporativo, promovendo um maior envolvimento. Assim, a coleta de informações foi conduzida por meio de um questionário que continha 27 questões destinadas a 238 indivíduos ocupando cargos de analista de suporte técnico júnior, pleno e outros, além de 24 perguntas direcionadas a 9 líderes da área de atendimento. Os resultados sugerem que há uma oportunidade de melhorar as metodologias de apoio organizacional, de modo que o progresso do sistema de gestão esteja em sintonia com a complexidade da empresa.

Com relação ao estudo de Lara e Duarte (2024), foi sugerida uma investigação sobre a relação entre o clima e a cultura organizacional, examinando de que maneira esses aspectos estão interligados e afetam o desempenho acadêmico e o ambiente educacional. O estudo destaca a relevância de compreender esses fatores para facilitar uma administração eficaz e elevar a qualidade do ensino. Ao entender as interações entre o clima e a cultura organizacional, a pesquisa pretende fornecer visões para gestores escolares e educadores que buscam criar um ambiente educacional efetivo. A abordagem metodológica empregada foi qualitativa, com objetivos descritivos e classificada como uma pesquisa de campo. A obtenção de dados ocorreu em uma Escola Estadual localizada

em Campos de Júlio, no estado do Mato Grosso. O resultado aumentou a confiança e percebeu-se a eficácia dos processos, procedimentos e rotinas de trabalho.

Essas reflexões são fundamentais e nortearam a elaboração deste trabalho e a busca pela publicação. Nesta etapa, há uma construção do conhecimento sobre a importância da administração na psicologia de organizações e destaca-se a importância dos setores de equipes e sua relação com a inteligência emocional.

A pesquisa se baseou nos anos de 2016 a 2025 com 10 autores dos 50 pesquisados conforme tabela além dos dois estudos de casos analisados, e com análise de inclusão e exclusão sendo que foram pesquisadas em Scielo, Google acadêmico e outros, com critérios e nomes científicos “psicologia”, “empresarial”, “equipes” “organizacional”.

4. ANÁLISES E RESULTADOS

A seguir a amostra de 10 autores teóricos com foco nos seus trabalhos de investigação de outros trabalhos de revisão de literatura e sua conclusão sobre o que se percebe nas empresas na psique organizacional e equipes conjuntamente com a chefia podem melhorar os trabalhos e o processo produtivo.

1- Tabela de Revisão Integrativa

Autor	Objetivo	Revista	Metodologia	Análises e Resultados	Conclusão
Barbosa et al, 2020	Identificar os valores organizacionais na concepção dos colaboradores e dos gestores dentro de uma academia	Revista Funec Científica – Multi disciplinar	pesquisa quantitativa exploratória	foram identificados os valores organizacionais de colaboradores e gestores em percepções distintas, ou seja, fatores divergentes	Ressalta-se a necessidade de alinhar concepções para fortalecimento da cultura organizacional
Pedroso et al, 2023	Contribuições da prática do estágio para formação profissional dos acadêmicos do curso de psicologia e demais áreas	Revista Ibero-Americana de Humanidade Ciências e Educação- REASE	Seguido das referências bibliográficas e teorias que fornecerão arcabouço teórico	Poder de influência e apresentar as possíveis intercorrências identificadas durante essa jornada de manutenção, repasse e transmissão da cultura organizacional.	Maior dificuldade no processo e no fenômeno cultural de uma empresa é a transmissão e a manutenção dessa cultura
Pereira, Scantbelruy, 2022	Discutir o papel da psicologia organizacional na prevenção do estresse, ansiedade e depressão no ambiente de trabalho	<u>Ciências da Saúde</u>	Pesquisa Exploratória e Bibliográfica	Contribuiu para a compreensão do papel da psicologia organizacional na prevenção de doenças mentais	Compreendeu a relação do surgimento de transtornos como estresse, ansiedade e a depressão no ambiente de trabalho
Santos, A. M. dos. (2020)	Analisar a Psicologia organizacional e do trabalho com	Brazilian Jornal of Business	Pesquisa Exploratória e Bibliográfica	Adotou decisões de melhor qualidade, criando processos operacionais e	Possibilitou o ajustamento laboral e social exigido pelas

	foco na plataforma da gestão do conhecimento			promovendo a integração das ilhas do conhecimento existentes na organização	organizações e sociedade.
Anjos, Erick Alves dos. (2024)	Analisar o gestor de recursos humanos e a sua importância para o bom funcionamento e desenvolvimento de empresas de grande, médio e pequeno porte	III Congresso Brasileiro On-line de Ensino, Pesquisa e Extensão - ENSIPEX	Pesquisa qualitativa exploratória bibliográfica	Observou seus problemas e conflitos dentro de uma organização. Elaborou ainda, a psicologia organizacional como um instrumento para esse processo.	Elucidou a imagem do profissional de RH trazendo dispositivos midiáticos para a gestão empresarial, mantendo a estigmatização do gestor usando a psicologia organizacional
Vieira, Jeanine Ângela. (2016)	Analisar diferenças na produção sobre comportamento organizacional entre psicologia e administração	RPCA, 2016	Análise bibliométrica	Diferenças significativas nas abordagens	Integração entre áreas pode enriquecer a compreensão.
Guerchman, AnaCéli Pavão. (2024)	Analisar contribuições da psicologia na formação em administração.	Revista Científica Semana Acadêmica, Edição 250, V.12, Ano 2024.	Pesquisa bibliográfica.	Contribuições da psicologia para desenvolvimento de habilidades e gestão de pessoas.	Psicologia é fundamental para a formação em administração.
Silva, Jacinta Braz. (2023)	Refletir sobre o papel do psicólogo em instituições públicas	Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 2023	Revisão de literatura	Psicólogo melhora gestão de pessoas qualidade de vida no trabalho.	Atuação do psicólogo é crucial para servidores e serviços públicos.
Silva, C. G. Azzolino, A. P.2024	Analisar a gestão estratégica de pessoas em pequenas empresas	Revista FOCO, 2024.	Pesquisa bibliográfica Pesquisa bibliográfica.	A gestão de pessoas é crucial para o sucesso das pequenas empresas	A gestão estratégica de pessoas é fundamental para a competitividade e sustentabilidade das pequenas empresas.
Silva, Taís Cristina. (2020)	Analisar a aplicabilidade da Psicologia Positiva nas organizações.	ICMA/COG ECONT 2020.	Revisão bibliográfica.	A Psicologia Positiva promove bem-estar e desempenho organizacional.	A Psicologia Positiva é uma ferramenta valiosa para melhorar o ambiente organizacional

Fonte: Dados dos autores (2025)

Para Barbosa et al. (2020), os resultados mostraram que existe diferença nas prioridades, observada nos relatos de pesquisas já publicadas. Foi possível observar que é importante haver o desenvolvimento de estratégias, compostas pelos valores organizacionais, com o objetivo de alinhar os valores organizacionais de colaboradores e gestores para haver melhor interação entre eles e que lhes permita caminhar em busca dos mesmos objetivos.

Conforme Pedroso et al. (2023), em sua análise, percebeu-se que a cultura organizacional é um fator que interfere nas entidades em diversas formas, impactando os colaboradores de forma positiva ou negativa. Há também certa relutância por parte dos funcionários no processo de implementação e integração de novas regras e valores dentro de uma empresa, portanto, o uso de ferramentas e métodos é de suma importância no processo de adaptação de uma cultura organizacional.

Já o estudo de Pereira et al. (2022) ressaltou a importância da psicologia organizacional na administração de sintomas psicossociais e doenças relacionadas ao ambiente do trabalho, onde comprovou sua eficácia relacionada ao aumento de qualidade de vida dos funcionários e, conseqüentemente, ao seu modo de conviver e executar tarefas organizacionais com mais vigor e produtividade.

No tocante a Santos (2020), os indivíduos são vistos como seres históricos e culturais, ou seja, além de dados em uma organização, assim, sendo possível identificar que o conhecimento e a aprendizagem estão conectados, podendo ser utilizados de forma mais branda ou rigorosa. A Psicologia Organizacional auxilia as equipes a superarem barreiras para o desenvolvimento coletivo por meio da aprendizagem, possibilitando o trabalho exigido pela sociedade.

Na análise de Anjos (2024), conclui-se que o especialista em RH se utiliza da psicologia organizacional para potencializar as principais áreas de recursos humanos, sendo a comunicação, seleção, e outras, fazendo com que a empresa mantenha um bom feedback. Portanto, a ideia foi demonstrar que o gestor de recursos humanos desenvolve seus aspectos de liderança, mostrando habilidades em diversos pontos estratégicos, trazendo assim o conhecimento da psicologia organizacional.

Segundo a autora Vieira et al. (2016), a pesquisa analisou a produção científica em Comportamento Organizacional (CO) no Brasil e encontrou uma tendência de interdisciplinaridade entre as áreas de Psicologia e Administração. Os resultados mostraram que psicólogos estão publicando mais em revistas de Administração do que em revistas de Psicologia, demonstrando uma maior interação entre as áreas.

Embora a pesquisa tenha contribuído para a compreensão da produção científica em Comportamento no Brasil, ela apresenta limitações, como o período de tempo estudado, que poderia ser estendido para obter resultados mais amplos. Além disso, comparações com a literatura internacional e abordagens mais amplas do Comportamento estratégico nas equipes, como as dimensões macro, poderiam enriquecer os resultados. No entanto, a pesquisa oferece uma visão importante sobre a interdisciplinaridade e gestão estratégica (Silva: Azzolino, 2024)

De acordo com Guerchman (2024), a psicologia desempenha um papel fundamental na formação em administração, contribuindo para uma abordagem mais

humanizada e crítica. Ao explorar temas relacionados ao universo humano singular e coletivo, a psicologia organizacional e do trabalho oferece recursos valiosos para enriquecer a experiência formativa dos profissionais de administração.

Com a crescente complexidade do mercado de trabalho, os profissionais de administração precisam de habilidades que vão além da técnica. A psicologia ajuda a desenvolver competências essenciais, como tomada de decisões, trabalho em equipe e gestão de pessoas, promovendo uma formação mais completa e engajada na construção de uma sociedade mais produtiva e inclusiva.

Segundo Silva (2023), a formação em administração visa capacitar profissionais para atuarem de forma eficaz no mercado de trabalho e contribuírem para uma sociedade mais produtiva e inclusiva. Essa formação requer não apenas conhecimentos técnicos, mas também uma abordagem humanizada que considere os aspectos subjetivos, sociais e culturais presentes nas relações de trabalho.

A psicologia organizacional e do trabalho desempenha um papel fundamental nesse contexto, ao direcionar o pensamento para temáticas que envolvem a vida das pessoas nos contextos de trabalho. Ela contribui para a formação de profissionais empáticos e colaborativos, capazes de melhorar o relacionamento entre as pessoas, desenvolver habilidades de forma integrada e construir ambientes saudáveis e eficazes. Com a pesquisa de Silva et al. (2024), o estudo aborda a gestão estratégica de pessoas em pequenas empresas, especificamente laboratórios de calibração e metrologia. Ele identifica as principais dificuldades enfrentadas pelos empreendedores, como crises econômicas e falta de mão de obra qualificada, e propõe uma alternativa para mitigar esses impactos.

A metodologia utilizada inclui pesquisas quantitativas, análise de referências teóricas e abordagem direta com profissionais do ramo. A conclusão é que a valorização do ser humano é fundamental para o desenvolvimento da gestão estratégica de pessoas, destacando a importância de investir no desenvolvimento contínuo dos profissionais, especialmente na primeira oportunidade de emprego, para benefício tanto das empresas quanto dos indivíduos.

Com pesquisas de Silva (2020), a Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho é uma área que visa promover o bem-estar e a felicidade dos trabalhadores, melhorando a qualidade de vida no ambiente laboral. Pesquisadores do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho (LAPPOT) têm desenvolvido estudos e intervenções nesse sentido, destacando a importância de fatores como liderança autêntica, competências socioemocionais, resiliência no trabalho.

Alguns dos principais temas abordados nessa área incluem a promoção de organizações saudáveis e resilientes, a gestão de pessoas, a prevenção do assédio moral e a importância da musicoterapia organizacional como estratégia para melhorar as relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho. Além disso, estudos sobre felicidade no trabalho e bem-estar docente também são relevantes, demonstrando a amplitude da Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho.

5. CONCLUSÃO

A ideia fundamentada da pesquisa é que a psicologia organizacional sendo um processo heterogêneo entre as equipes, na qual o crescimento humano não diminui com os comportamentos e escolhas adequadas nas empresas. A psicologia empresarial foi apresentada com a preocupação de melhorar os índices de rendimento das organizações promovendo construções relativas ao atendimento aos clientes nas mais diversidades possíveis das empresas.

Respondendo a problemática, a psicologia, o bem-estar e a satisfação pessoal dos funcionários e gestores são promovidas pelos fatores de proteção aos comportamentos, menos conflitos e inteligência emocional, cujas funções foram devolvidas à superação dos processos de risco e o atendimento psicológico se tornando fundamental neste processo. Nesta pesquisa os teóricos revelaram a importância das redes de apoio emocional e comportamental formadas por grupos no enfrentamento dos problemas de saúde mental, e do aparecimento de conflitos existentes nas áreas e suas consequências para que sejam amenizados, ajustados foram passíveis de melhor resultados na sociedade.

No atendimento e respondendo ao objetivo geral, foi importante nesta pesquisa a participação em grupos de convivência harmoniosa nas áreas empresariais se encontra entre os espaços de integração social, comportamental e cognitiva, sendo uma ferramenta para a expressão de sentimentos, assimilando o tratamento, de valorização de gestão de pessoas no seu atendimento, levando à autoestima através de elevar e aumentar a retomada de decisões dos objetivos pretendidos pela empresa. Aos objetivos da pesquisa refletiu a experiência de muitos anos passados, as emoções positivas, emocionais e cognitivas e a prática de intensificar essas experiências emocionais para enfrentar as adversidades que enfrentam o processo de crescimento da empresa e no seu tratamento da psicologia.

O estudo mostrado a luz dos teóricos se destacou como resistência aos conflitos nas empresas, permeada de vínculos, e capacitação às mudanças geradas em uma nova etapa do ciclo da vida conforme a valorização e uma intensificação de qualidades humanas na psicologia empresarial.

Para os trabalhos futuros seria importante um estudo de caso mais específicos além dos dois estudados com foco a liderança e motivação, além de carreira e salários planejando melhor a empresa. A expectativa é que os resultados possam ajudar outros especialistas na formulação de políticas governamentais e ações para proteger setores da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS Erick Alves dos. **A Psicologia Organizacional e as Interfaces da Gestão de Recursos Humanos**. III Congresso Brasileiro On-line de Ensino, Pesquisa e Extensão – ENSIPEX, 2024

BARBOSA, J. P.; OLIVEIRA, K. S. da C.; FORESTO-DEL COL, D. R. Psicologia Organizacional: Análise dos Valores Organizacionais de Uma Academia. **Unifunec Científica Multidisciplinar**, Santa Fé do Sul, São Paulo, v. 9, n. 11, p. 1–12, 2020

GUERCHMAN, Ana Célia Pavão Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho à formação em Administração. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza - CE. EDIÇÃO 250. V.12. ANO 2024.

LARA, Júlio Cezar de; DUARTE, Cristiane Aparecida Carvalho. Clima organizacional: Um estudo em uma Escola Estadual de Ensino Médio no município de Campos de Julio, Mato Grosso **HUMANIDADES & TECNOLOGIA (FINOM)** - ISSN: 1809-1628-- vol. 52- out. a dez. 2024

LEMO, Dannyela da Cunha; SILVA, Daniela Duarte Engajamento do colaborador no atendimento humanizado: o caso de uma empresa de tecnologia, **Recap** v. 15 n. 2 (2025): maio/agosto.

MARCONI Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. – 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

PEDROSO, N. da S., Santos, D. R. L. dos Francisconi, M. J. P., Schnaider, L. L. B. C., Silva, D. da, & Machado, R. M. (2023). Cultura Organizacional: Origem, Manutenção e Influências. Relato de um Estágio em Psicologia Organizacional. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 9(8), 819–831

PEREIRA, Eduarda Karoliny Melo, & SCANTBELRUY, Wollace. (2022). A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR. **Revistaft**, 26(116), 72.

SANTOS A. M. dos. (2020). Psicologia organizacional e do trabalho - Plataforma da gestão do conhecimento / *Organizational and work psychology - Knowledge management platform*. **Brazilian Journal of Business**, 2(3), 2193–2205.

SILVA, C. G. da, & Azzolino, A. P. (2024). Gestão Estratégica de Pessoas nas Pequenas Empresas. **Revista Foco**, 17(6), e5428.

SILVA, Jacinta Braz da. **O papel da psicologia do trabalho nas organizações públicas**. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano. 08, Ed. 01, Vol. 02, pp. 132-140. Janeiro de 2023.

SILVA, Taís Cristina da; FAVRETTO, Liani Maria Hanauer; FAVRETO, Jacir. **Aplicabilidade da Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho**. In: Anais ICMA/COGECONT 2020 - *International Conference in Management and Accounting*. Anais...Blumenau (SC) FURB, 2020.

VIEIRA, Jeanine Ângela, ANJOS, Alex Costa, SILVA Lígia Carolina Oliveira Comportamento Organizacional: diferenças na produção empírica entre psicologia e Administração. **RPCA** | Rio de Janeiro | v. 10 | n. 33 | jul./set. 2020 | 152-162.2016