



FACULDADE DE EDUCAÇÃO E MEIO AMBIENTE

TALLYTA APARECIDA DOS SANTOS PINTO PIRES

**PERSPECTIVAS ATUAIS EM RECURSOS HUMANOS
O PSICÓLOGO *VERSUS* O ADMINISTRADOR**

Ariquemes/RO

2018

Tallyta Aparecida dos Santos Pinto Pires

**PERSPECTIVAS ATUAIS EM RECURSOS HUMANOS
O PSICÓLOGO *VERSUS* O ADMINISTRADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA como requisito parcial à como requisito obtenção de Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Ms^a. Gésica Borges Bergamini

Ariquemes - RO

2018

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Júlio Bordignon - FAEMA

P667p

PIRES, Tallyta Aparecida dos Santos Pinto.

Perspectiva atuais em recursos humanos: o psicólogo versus o administrador. / por Tallyta Aparecida dos Santos Pinto Pires. Ariquemes: FAEMA, 2018.

42 p.

Dissertação (Mestrado) - Bacharelado em Administração - Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA.

Orientador (a): Profa. Ma. Gesica Borges Bergamini.

1. Recursos Humanos. 2. Psicologia . 3. Recursos Humanos. 4. Administração . 5. Organização. I Bergamini, Gesica Borges. II. Título. III. FAEMA.

CDD:658.

Bibliotecário Responsável
EDSON RODRIGUES CAVALCANTE
CRB 677/11

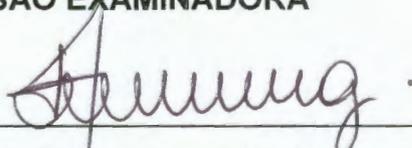
Tallyta Aparecida dos Santos Pinto Pires

<http://lattes.cnpq.br/4668919783421888>

**PERSPECTIVAS ATUAIS EM RECURSOS HUMANOS
O PSICÓLOGO *VERSUS* O ADMINISTRADOR**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração, da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA como requisito parcial à como requisito parcial à obtenção do título de Administração.

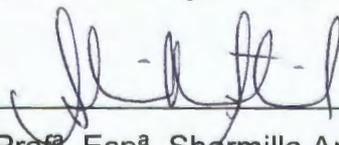
COMISSÃO EXAMINADORA



Prof^a. Orientadora: Ms. Gésica Borges Bergamini.

<http://lattes.cnpq.br/9917312275798327>

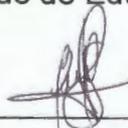
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.



Prof^a. Esp^a. Sharmilla Antonieta Fávero Streit

<http://lattes.cnpq.br/0435591471632385>

Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.



Prof^a. Esp^a. Lucineide da Costa Santana

<http://lattes.cnpq.br/1020118713287333>

Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Ariquemes, 14 de Novembro de 2018.

A Deus, por ter-me capacitado para trilhar essa caminhada.
A todos meus familiares e amigos (as), que direta ou indiretamente,
contribuíram para construção desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a **Deus**, pela vida, pela saúde, pelas oportunidades e por guiar sempre meus caminhos e me fortalecer para vencer os obstáculos e dificuldades diárias. Acredito que sem o mesmo, tais conquistas não seriam alcançadas.

A esta faculdade, pelo vislumbre do ensino superior, ao corpo docente como um todo, por tornar essa caminhada tão proveitosa e rica, a minha querida coordenadora Ms^a **Letícia Nunes Nascimento Martins**, pelo empenho contínuo em nos fornecer qualidade em cada detalhe desta jornada. A minha orientadora Ms^a **Gésica Borges Bergamini**, pela confiança em meus propósitos e sabedoria ao me guiar na construção deste estudo.

Quero também agradecer a minha **Família**, minha mãe **Vandira Maria dos Santos Pinto** e minha sogra **Aparecida Ferreira Pires** e aos meus **Amigos**, à **Luana Vanessa André dos Anjos**, **Luana Dias de Oliveira**, **Elizeu Ferreira de Oliveira**, **Christian Geovane Belegante**, que direta ou indiretamente contribuíram para realização dessa conquista. Em especial, meu esposo, **Renato Rodrigues Pires**, pelo amor incondicional, apoio, carinho e compreensão a mim desprendidos, por ser meu refúgio, meu colo, meu alicerce. Amo-te, por tudo que és e representa para mim. Aos meus filhos, **Diogo Rodrigues dos Santos Pires**, **Letícia Rodrigues dos Santos Pires** e **Gustavo Rodrigues dos Santos Pires**, por compreenderem e apoiarem esse sonho, que é a Graduação. Só tenho a agradecer por todas as esperas, todos os abraços, todo o carinho, em fim... Simplesmente tudo! Não imagino minha vida sem vocês. Essa é uma vitória nossa!!!

Entender o outro não é uma questão de intelecto e sim de sentir, tocar e acolher com o coração. As pessoas precisam ser tocadas com a alma. Quando falta o amor, sobram técnicas.

Gilberto Angelo Begiato

RESUMO

As organizações podem ser compreendidas como um conjunto humano, cultural e social, que reúne pessoas e atividades com vistas à alcançar um objetivo comum. Esta por sua vez, possui capacidade importante de gerar riquezas e foca em atender a demanda social. Nessa perspectiva, surge a administração, como uma ferramenta de planejamento, organização, direção, e controle das atividades, otimizando recursos materiais e humanos, de maneira a direcionar as práticas em favor do objetivo das organizações. Diante do exposto, nota-se então, que administrar uma organização vai além da execução de princípios básicos de gerenciamento, envolvendo desde o processo de contratação, recrutamento e seleção de pessoal, visando à seleção de sujeitos que de fato possuam a competência que a organização necessita, e para isto, o setor de RH é essencial, pois é uma área destinada em planejar, intervir e cuidar das pessoas. Considerando então a importância do setor de RH, esse estudo visa identificar e discutir o perfil e as competências do profissional da administração e da psicologia no exercício de suas funções dentro do setor de RH, trazendo à tona uma reflexão sobre as possibilidades de atuações profissionais dentro do setor de RH. Este estudo se trata de uma pesquisa de revisão bibliográfica cuja trajetória metodológica percorrida foi a de leitura exploratória. Por fim, este estudo contemplou a possibilidade de conhecer um pouco sobre o setor e suas atividades, como também identificar e discutir o perfil e as competências do profissional da administração e da psicologia no exercício de suas funções dentro do setor de RH, que são, simultaneamente, distintas e integradoras.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Psicologia e Recursos Humanos; Administração e Recursos Humanos; Organização.

ABSTRACT

We can understand organizations as a human, cultural and social whole, bringing together people and activities to achieve a common goal. This, in turn, has an important capacity to generate wealth and focuses on meeting social demand. From this perspective, management appears as a tool for planning, organizing, directing, and controlling activities, optimizing material and human resources, in order to direct practices in favor of the organizations' objective. In view of the above, it can be seen that managing an organization goes beyond the execution of basic management principles, from the hiring, recruitment and selection of personnel, to the selection of subjects that in fact have the competence that the organization needs, and for this, the HR sector is essential, because it is an area dedicated to planning, intervening and caring for people. Considering the importance of the HR sector, this study aims to identify and discuss the profile and skills of management professionals and psychologists in the exercise of their functions within the HR sector, bringing to light a reflection on the possibilities of professional activities within of the HR sector. This study is a bibliographic review research whose methodological trajectory has been exploratory reading. Finally, this study contemplated the possibility of knowing a little about the sector and its activities, as well as identifying and discussing the profile and skills of management professionals and psychologists in the exercise of their functions within the HR sector, which are, simultaneously, different and integrative.

Keywords: Human Resources; Psychology and Human Resources; Administration and Human Resources; Organization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RH

Recursos Humanos

GRH

Gestão de Recursos Humanos

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
2. OBJETIVOS	14
2.1 OBJETIVO GERAL	14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
3. METODOLOGIA	15
4. REVISÃO DE LITERATURA	18
4.1 O SETOR DE RECURSOS HUMANOS	18
4.2 PRINCIPAIS ATIVIDADES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	21
4.3 O PERFIL DO ADMINISTRADOR NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	25
4.4 O PERFIL DO PSICOLOGO NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS	30
4.5 GESTÃO DE PESSOAS E O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL	32
5. CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

Visando compreender as interfaces do setor de Recursos Humanos (RH) e sua essencial importância dentro de uma organização, torna-se, extremamente necessário compreender de fato o significado de organizações no contexto mercadológico.

Diante disto, compreende-se que organizações referem-se a unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, tendo como meta atingir objetivos específicos, isto significa que uma organização nunca irá constituir uma unidade pronta, mas um organismo social, sendo este, sujeito a mudanças. Isso é facilmente comprovado quando se observa a variedade de organizações existentes, como por exemplo, organizações comerciais, organizações industriais, de serviços, públicas e militares. (SILVA, 2013).

Maximiano (2004) define organizações como grupos sociais que são deliberadamente guiados para o alcance de objetivos que se manifestam no fornecimento de serviços e produtos. Consortes de uma organização provocam forças e impactos acerca de decisões tomadas às quais podemos citar os proprietários ou investidores, acionistas, usuários, consumistas, clientes, gerentes e colaboradores, fornecedores, governo, comunidade e a própria sociedade em geral. (CHIAVENATO, 2009).

Logo, essa equipe tendo em vista desempenhar tarefas tendo como meta alcançar os objetivos desejados pela organização, assim, é necessário que exista um planejamento estratégico estruturado para o bom exercício de suas tarefas. (SOUZA, 2009).

Dentro de uma organização são elaboradas normas para serem seguidas por todos colaboradores, desde o nível mais elevado de gerência, otimizando os recursos disponibilizados pela organização para atingir a concretização de um bom serviço de acordo com as exigências da hierarquia organizacional. (FIDELIS e BANOVA, 2006).

Além disto, cada organização possui sua própria cultura organizacional. Compreende-se como cultura, todo o processo que caracteriza os componentes de uma organização, bem como, o modo com o qual se relacionam entre si, logo, essa forma de organização relaciona-se com a identidade e valores da empresa com a

condução de seus negócios sendo resistente a mudanças. Apesar de demonstrar estabilidade há a possibilidade de mudança, embora lentamente, possibilitando a congregação de novos elementos e experiências, desde que estejam bem claros para os colaboradores para haver compreensão dos benefícios dessa identidade única, como também ser bem definidos, fazendo parte dos canais tanto formais quanto informais de comunicação. Sendo assim ao passo que a empresa se depara com problemas e desafios, essa cultura pode funcionar como impulsionadora e com garra nos negócios, asseverando os processos. (CHIAVENATO, 2010).

Outro elemento presente dentro de uma organização refere-se ao clima organizacional, que se trata do contíguo de atributos que se pode medir no ambiente de trabalho percebido, de forma contingente, pelos que convivem neste ambiente e que alavancam o entusiasmo e as características desse público, pois representa o conjunto de sentimentos que predominam em uma determinada empresa e envolvem a motivação dos trabalhadores tanto nos aspectos profissionais de suas carreiras e trabalho, quanto aos aspectos objetivos e/ou emocionais, refletindo em suas relações para os colegas de trabalho, superiores, clientes de modo geral, bem como para as tendências de percepção que a equipe de uma organização possui acerca da dimensão de satisfação relacionada ao conjunto ou determinada característica desta organização. (SILVA, 2018).

Nos últimos anos, decorrente a diversos fatores, as organizações passaram a sofrer um intenso processo de transformação, seguindo as mudanças políticas e econômicas, além disto, a crescente competitividade entre as empresas são explicadas pelas disputas de mercados e globalizações econômicas. (COUTINHO, 2006).

Conseguir administrar uma organização faz-se necessário compreender os processos de qualificação e aprendizagem relacionados aos cooperadores em um empenho coletivo, ao mesmo tempo em que irá obter a demanda de conhecimento individual. Gerir uma organização envolve a comunicação com os seus cooperadores para demandar oportunidades, com a possibilidade de acompanhar as alternativas de mudanças acerca do progresso da dinâmica utilizada para estes fins. (SOUZA, 2009).

Em uma organização, para os objetivos serem cumpridos com nobreza e eficiência, o trabalho deverá ser dividido em uma série de tarefas baseada na produção de serviço, assim, cada setor terá que desenvolver suas funções de

acordo com as necessidades da organização, visando corresponder e desempenhar as qualificações informadas e exigidas pela empresa no momento da contratação. (BILHIM, 2006).

O campo do Recursos Humanos é caracterizado pelas organizações e pelas pessoas que delas fazem parte. Toda organização é constituída de pessoas e dependem delas para que se consiga atingir seus objetivos e cumprir sua missão, além disto, permitem aos sujeitos o alcance de suas metas e objetivos de forma organizada possibilitando seu sucesso que, por sua vez, não conseguiria somente com seu esforço pessoal, por isso, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de vários indivíduos que por consequência atuam em conjunto. (SILVA, 2013).

O Recursos Humanos das organizações, em sua história, vem sofrendo grandes mudanças em sua estruturação, vários fatores socioeconômicos contribuem para essas mudanças, que vêm afetando grandemente e trazendo incertezas para as organizações. Essas mudanças consideráveis que algumas organizações estão substituindo o antigo RH em gestão de talentos, gestão de pessoas, intelecto humano e outras nomenclaturas. (SOUZA, 2009).

Administrar uma organização requer muito mais do que o exercício das funções básicas de gerenciamento, como saber planejar, organizar e controlar, administrar envolve desde o processo de contratação, no recrutamento e seleção, visando à seleção de sujeitos que de fato possuam a competência que a organização necessidade, até mesmo, para diminuir a rotatividade e o absenteísmo, e para isto, o setor de RH é essencial, e ao se falar em RH, à imagem que se remete automaticamente é sobre a figura do administrador, entretanto, com o passar das décadas, passou a observar que outra figura surgiu nesse cenário também, à exemplo, o psicólogo, não para tomar o lugar do administrador, mas sim para trabalhar em conjunto. (SILVA, 2017).

Sabe-se que viver e desenvolver atividades em grupo não é uma tarefa fácil, envolve a participação de diferentes pessoas, cada uma com suas ideologias, culturas, personalidades e apreciações distintas, contudo, o sujeito ao ser inserido a uma organização deve arraigar dentro de si a cultura desta organização, quando isto não ocorre, ou quando não ocorre de maneira verdadeira, acaba tendo como consequência o surgimento de conflitos organizacionais que influenciam diretamente no desenvolvimento da organização e no desempenho dos colaboradores, não

somente aos envolvidos no conflito, mas sim de todos. Isso pode acontecer também através de uma liderança opressora, um gerente sem visão organizacional ou até mesmo abusivo. Logo, mediante a todos os conflitos internos observados nas organizações, verifica-se que há necessidade de que o administrador esteja pronto para lidar com este tipo de situação, utilizando de sua experiência para obter melhores resultados dentro das organizações, entretanto, sabe-se que nem sempre este terá os conhecimentos necessários quanto aplicabilidade e manejo de trabalho, diante deste cenário, surge a necessidade do trabalho multiprofissional, em conjunto com o psicólogo, conhecedor não somente da teoria, mas também das técnicas. (CAMMAROSANO et al., 2015).

Em face das dificuldades do trabalho a ser realizado de forma grupal e em consonância com a necessidade de integração entre todos os profissionais, o psicólogo, profissional de Recursos Humanos na organização, afirma que, embora existam equipes bem formadas, os profissionais de RH, em sua maioria, trabalham de forma individual não se integrando com os demais. Com essa nova realidade o profissional em sua área, o trabalho multiprofissional, ampliação do espaço efetivamente em uso, a justaposição das investidas decisórias nas organizações, o aparecimento de novos instrumentos e tecnologias, exige uma definição mais abrangente do profissional. (VISC; VASCONCELOS; PELLICIOLI, 2017).

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

- Identificar e discutir o perfil e as competências do profissional da administração e da psicologia no exercício de suas funções dentro do RH.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a representação administrador e suas envergaduras dentro do setor de RH;
- Identificar o perfil do psicólogo e suas competências dentro do setor de RH;
- Discutir e desmitificar preconceitos organizacionais quanto atuação profissional no respectivo setor;
- Refletir novas possibilidades de atuações profissionais dentro do setor de RH.

3. METODOLOGIA

Tomando como ponto de partida o objetivo desta pesquisa, que é identificar e discutir o perfil e as competências do profissional que desempenha funções de RH decidiu-se adotar o método de pesquisa misto, quanti-quali que se considerou o mais apropriado para o objetivo proposto, uma vez que se terão dados literários e os mesmos serão aprofundamentos em análise qualitativa.

Trata-se de uma pesquisa que engloba a revisão bibliográfica através de leituras exploratórias. E, para a finalização deste levantamento bibliográfico foram realizadas ações de leituras e compreensões da literatura já existente e presente em livros do acervo pessoal como também a exploração de buscas em bases textuais e resumos de revistas e boletins eletrônicos tais como Scielo, BVS-Saúde, Pepsic, Redalyc, Google Acadêmico, artigos, trabalhos acadêmicos sobre a temática, monografias e dissertações, usando como descritores diversas combinações de palavras chaves como: Recursos Humanos, Psicologia e Recursos Humanos, Administração e Recursos Humanos, Organização.

Posteriormente a categorização do material bibliográfico, a leitura exploratória foi realizada, permitindo assim uma visão integral do material selecionado, ponderando o interesse ou não à pesquisa, conforme apresentado na Tabela 1. Ao total foram encontrados quarenta e três trabalhos e destes trinta e sete foram selecionados e incluídos para a construção deste trabalho.

As buscas foram feitas de acordo com os seguintes critérios de inclusão: materiais de bases de dados confiáveis, que tinham conexão com o tema proposto, disponíveis na íntegra, sendo em língua portuguesa. É importante lembrar que, não foi utilizado nenhum método de delineamento temporal, a considerar, que, para

melhor embasamento teórico desta pesquisa, foi necessário o uso de alguns materiais considerados antigos, tais como: A monografia, Formação profissional e atividades de trabalho: apreciação das fragilidades identificadas por psicólogos organizacionais, publicada em 1992 e o artigo científico, Por que administrar estrategicamente recursos humanos? Publicado em 1993; entre outras.

Como critérios de exclusão não se utilizaram nenhum material que não estivesse em conformidade com os critérios de inclusão, ou seja, não foram utilizados materiais de bases deficitárias ou não confiáveis, que não tinham conexão com o tema, obras que não estivessem integralmente disponíveis ou que não pertencessem aos idiomas da língua portuguesa.

Tabela 1 – Classificação do Material Bibliográfico

TÍTULO	AUTOR	ABORDAGEM	PLATAFORMA
Introdução à administração	Antonio César Amaru Maximiliano	Administração	ACADEMIA.ED U
Recursos humanos: o capital humano das organizações	Idalberto Chiavenato	Recursos humanos	ELSEVIER
Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica	Fidelis e Banov	Recursos humanos	ÉRICA 2º EDIÇÃO
Gestão de pessoas	Idalberto Chiavenato	Gestão de pessoas	ELSEVIER
Pesquisa de clima organizacional: um estudo de caso em uma empresa do segmento automotivo	Marília de Azevedo da Silva e Simone Regina Dias	Clima organizacional	PERIÓDICOS.E STÁCIO
Participação no trabalho	Maria Chalfin Coutinho	Trabalho	E-BOOK GOOGLE
A gestão de recursos humanos como fator de desenvolvimento de práticas ambientais na organização	Mariana Machado Gonzalez da Conceição Silva	Recursos humanos	REPOSITORY UNIVERSIDAD E DE LISBOA
O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial	Bruno Visc, Eveli Freire Vasconcelos, Eduardo Pellicoli.	Psicólogo organizacional	PERIÓDICO REVISTA FOCO
Recursos humanos x gestão de pessoas	Fernanda Soviensi e Robson Stigar	RH e gestão de pessoas	REPOSITÓRIO UNEMAT – REVISTA SINOP
Setor de recursos humanos	Claudionei Ribeiro, Guilherme Doneda, José de Oliveira Júnior, Michel Jackson Velho, Renato Nunes, Keli dos S. de Aguiar Figueiredo.	Recursos humanos	MAIÊUTICA - CURSO DE PROCESSOS GERENCIAIS

Práticas de gestão de recursos humanos visando o recrutamento e a seleção de candidatos: estratégias e procedimentos organizacionais	Pedro Jorge Nunes Ferreira e Miguel Henrique Ramos Martins de Campos	Recursos humanos	REPOSITÓRIO DA UNIVERSIDAD E PORTUCALENSE
Gestão de recursos humanos métodos e práticas	Maria José Sousa	Gestão de RH	REDALLYC
Os conflitos em gestão de pessoas, no setor de recursos humanos na empresa ENGEFOR	Camila Margarida Silva; Lucas Alves de Souza Orientadora: Jane Martins	Recursos humanos	REPOSITÓRIO ADMINISTRAÇÃO REVISTA REPENSAR
O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos	Beatriz Maria Braga Lacombe e Maria José Tonelli	Gestão de recursos humanos	SCIELO
Administração de recursos humanos	Idalberto Chiavenato	Administração e RH	PEPSIC
Gestão de pessoas	Antonio Ribeiro	Gestão de pessoas	REDALLYC
Gestão estratégica de pessoas	Ana Analice Andrade Boas E Rui Otávio Bernandes de Andrade	Gestão	SCIELO
Administração de recursos humanos	Antonio Vieira de Carvalho e Luiz Paulo do Nascimento	Administração e recursos humanos	BVS-SAÚDE
Gestão de pessoas	Idalberto Chiavenato	Gestão de pessoas	ELSEVIER
Conheça as novas técnicas de recrutamento de pessoal que buscam atrair mais candidatas	Camila Kosachenco	Recrutamento de pessoal	REPOSITÓRIO UNISUL
Elementos de comportamento organizacional	Bowditch e Buono	Comportamento organizacional	SCIELO
Planejamento recrutamento e seleção de pessoal	Benedito Rodrigues Pontes	Recrutamento	REDALLYC
Recrutamento e seleção de pessoas: métodos e técnicas que podem ser utilizados por profissionais de recursos humanos	Morgana Figueiredo Medeiros	Recrutamento	SCIELO
Comportamento humano e gestão de pessoas nas organizações	Maria Isabela Medeiros	Comportamento humano	REPOSITÓRIO UNISUL
A importância do setor de recursos humanos no contexto da estratégia da organização	Raiane Rodrigues Silva	Estratégia de organização	REDALLYC
Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar	Paulo Roberto Motta	Transformação organizacional	QUALITYMARK EDITORA LTDA
Desenvolvendo competências consistentes – como vincular sistemas de recursos humanos a estratégias organizacionais	Paul Green	Estratégias organizacionais e recursos humanos	BVS-SAÚDE
Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto	Creswell	Pesquisas	SCIELO
O livro das competências	Enio Resende	Competências	REPOSITÓRIO

			UNISUL
Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital	Antonio Maximiano	Teoria geral da ADM	REPOSITÓRIO EDITORA ATLAS
Competências do administrador: um estudo comparativo entre a percepção da academia e do mercado	Mariana Diniz Luna do Nascimento e Marielza Barbosa Alves	Competências do administrador	PEPSIC
Por que administrar estrategicamente recursos humanos?	Martinho Isnard Ribeiro de Almeida; Maria Luiza Mendes Teixeira e Dante Pinheiro Martinelli.	Administração e RH	SCIELO
Difusão das perspectivas teóricas da aprendizagem na formação de administradores	Thales Batista Lima; Anielson Barbosa Silva.	Formação em ADM	REDALLYC
Participação do psicólogo organizacional na área de recursos humanos estratégico	Sofia Cieslak Zimath, Ellen Zimmermann, Valdemir Silveira	Psicólogo organizacional e RH	ENCONTRO: REVISTA DE PSICOLOGIA
O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial.	Bruno Visc, Eveli Freire Vasconcelos, Eduardo Pellicoli	Psicólogo organizacional	REPOSITÓRIO DA REVISTA FOCO ADMINISTRAÇÃO
Formação profissional e atividades de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais	José Carlos Zanelli	Psicólogo organizacional	PEPSIC
Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho	Antonio Bittencourt; Virgílio Bastos; Oswaldo H. Yamamoto; Ana Carolina de Aguiar Rodrigues.	Psicologia organizacional	PEPSIC
Saúde e qualidade de vida: influência do Stress no ambiente de trabalho	Jayne Gomes; Adriana Souza da Silva; Gésica Borges Bergamini.	Psicologia	Revista Científica da FAEMA.

Fonte: PIRES, 2018.

4. REVISÃO DE LITERATURA

4.1 O SETOR DE RECURSOS HUMANOS

O setor de RH, com o passar dos anos, deixou de ser um simples departamento de pessoal, assumindo o papel de personagem principal de transformação dentro de uma organização. Outrora, o departamento de RH buscava atuar sob uma forma mecanicista, na qual a relação que se estabelecia entre patrão

e empregado era a de obediência e execução de tarefas, diante de um controle centralizado. À medida que os anos passaram, e novas possibilidades e avanços foram surgindo, mudaram-se não somente a visão de mercado, os objetivos das empresas e as tecnologias, mas mudou-se também as relações de trabalho, hoje, os empregados são titulados de colaboradores e os diretores de gestores, diante desta alteração, compreenderam-se que gerir pessoas não é mais um fator de uma visão mecanicista, metódica e sistemática, mas sim uma relação pautada na colaboratividade visando crescimento organizacional e conseqüentemente do colaborador. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Hoje, vivemos em uma sociedade pautada no conhecimento, em que o talento humano e suas competências são vistos como fatores concorrentes dentro do mercado de trabalho, entretanto, tais talentos e capacidades podem ser observados atualmente não com o olhar de concorrentes, mas sim de colaboradores, e a partir desta alteração quanto à forma de olhar tal sujeito, surge a necessidade de resgatar o papel do ser humano dentro das organizações, afim de, torna-los competentes para atuar em suas respectivas atividades, desta forma, a organização acrescenta a si, a visão de que, o capital humano será seu grande diferencial no percurso para atingir resultados cada vez maiores e melhores. (RIBEIRO et al., 2015).

Em seu início, o setor de RH era considerado um simples departamento mecanicista que direcionava atenção para as questões relacionadas à folha de pagamento e contratação do profissional exigindo dele apenas experiência e técnica; não estava disponível um programa de formação e capacitação continuada, no entanto, atualmente, a organização deve estar atenta e se preocupar em construir e manter sempre um ambiente e clima de trabalho favorável ao bem-estar, à motivação e ao contentamento dos servidores, por meio de sistematizações próprias visando o bem-estar e a satisfação dos colaboradores. (CAMPOS, 2018).

Ribeiro et al. (2015), pontua que o setor de RH nasceu quando as organizações se tornaram mais complexas e maiores, assim, os indivíduos, outrora vistos apenas como solução (mão de obra), passaram a ser consideradas como consortes da organização e não mais como mero recursos, ou seja, tornaram-se um importante capital humano, o qual a organização tem por obrigação manter para não perder a competitividade.

De forma mais objetiva, os trabalhadores passaram a ser vistos não mais como meros funcionários, mas como parceiros ou colaboradores das organizações,

isso propiciou a adoção de novas políticas de divisão parcial de lucros, promoções e até mesmo premiações, tendo como base o princípio de reforço para que quanto mais reforçados mais lucratividade a organização obteria. (CAMPOS, 2018).

As atividades de RH e a aplicabilidade das mesmas são decorrentes da separação e do desenvolvimento das práticas humanistas existentes nas organizações, que surgiram a partir dos conceitos estabelecidos no início do século XX. A evolução econômica e tecnológica merece destaque, pois se refere ao período: final do século XIX e início do século XX, marcado pela grande expansão tecnológica, principalmente nos países industrializados, assim, a humanização se fez presente no trabalho sendo proveniente de ações direcionadas em conquistar os profissionais mais adequados aos cargos. Diante deste feito, os princípios e doutrinas passaram a se focar nas teorias humanísticas, olhando o sujeito não mais como apenas um mero recurso, surgiram então diversos valores humanísticos ligados ao trabalho, isso ocasionou que as relações de trabalho se tornassem cada vez mais disputadas, sendo necessária a criação de um reformismo, como método de mediação, isto significa que o mercado por possibilitar avanços tecnológicos na indústria permitiu alavancar a estrutura organizacional das empresas tornando as atividades laborais ainda mais complexas, com isto, surgiu os setores de Relações Humanas responsáveis por gerenciar o escopo de funcionários. (SOUZA, 2009).

Sousa et al. (2006) destaca que a Gestão de Recursos Humanos (GRH) baseia-se, no fato de o desempenho das organizações dependerem da contribuição das pessoas que as compõe, isto é, os colaboradores. Além disto, dependem também da forma como se organiza e do investimento que é direcionado ao nível do seu desenvolvimento.

Silva e Souza (2017), postulam que o gerenciamento do setor de RH dentro de uma organização provém de quatro elementos básicos, sendo estes o desenvolvimento do capital e dos fatores industriais, os princípios organizacionais, os fatores organizacionais do trabalho e os princípios das configurações da organização à medida que se inovam com o passar do tempo. Também, com o passar do tempo o autor destaca que os conceitos de RH foram conquistando parâmetros cada vez mais complexos, termos como administração pessoal e relações humanas e industriais foram substituídos por administração de RH, gestão de pessoas, comportamento organizacional e desenvolvimento de Relações Humanas.

A GRH surge portanto como uma estrutura com responsabilidades de gestão a qual se articula com estratégias econômicas da organização, através de intervenções na fase de concretização de estratégias organizacionais com intervenção direta nas áreas do recrutamento, seleção e avaliação do perfil dos candidatos, visando o melhor enquadramento profissional, além de fomentar o desenvolvimento, autodesenvolvimento e a motivação dos colaboradores, propiciando competitividade à organização. (CAMPOS, 2018).

Desta forma, é visível que o setor de RH contribui substancialmente para o crescimento de uma organização de diversas formas, entre elas, a responsabilidade em ser especialista na área que se propõe, isto é, profissional em sua função, entretanto, é primordial compreender que ser apenas profissional não basta, é necessário que seja humano também, pois humanidade no ofício contribui de forma muito significativa para o crescimento e sucesso da organização. (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

4.2 PRINCIPAIS ATIVIDADES DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

O campo de RH é uma parte da ciência que apresenta como objetivo estudar o comando de atividades relacionadas a ações de interação dos colaboradores com as organizações de forma produtiva. Além disto, se caracteriza por ser uma área que considera os esforços enfocados no ser humano, com abordagem sobre problemas pessoais de um grupo de colaboradores. (SOUZA, 2009).

Existe uma visão errônea e equivocada quanto às funções que são desenvolvidas dentro do departamento de RH, muitos acreditam que sua função é apenas na contratação de pessoal para a organização ou até mesmo análise de currículo, entretanto, as atividades de tal departamento envolvem tarefas como funções administrativas, como pagamento salarial, envolvendo o planejamento de recursos para novas contratações, monitoramento e avaliação da qualificação dos colaboradores, promoções de cargos, análise comportamental dos funcionários no desempenho de suas atividades e relações interpessoais, armazenagem de dados pessoais, despedimento de colaboradores, entre outros. (LACOMBE; TONELLI, 2001).

Quanto ao desenvolvimento, as funções deste departamento podem ser desenvolvidas em conjunto com os cargos de chefia, como por exemplo, os diretores da organização ou os responsáveis em manter o equilíbrio das atividades de forma ética, correta e eficiente, baseando-se nos princípios da psicologia industrial e organizacional, por exemplo. A GRH é o departamento que tem a responsabilidade de tratar das tarefas mais tradicionais de RH da organização, possuindo no mínimo um funcionário para cuidar deste setor, o que é considerado relativamente, muito pouco. Os profissionais desta área tem como função a prevenção de problemas de qualquer natureza a que se refere aos seus colaboradores, analisando e tomando decisões para realizar e avaliar investimentos vantajosos em aspectos visando motivação e desempenho, para os colaboradores e para a organização, além de tomar a decisão a respeito de implantação de programas que sirva a empresa de maneira positiva. (SOUZA, 2009).

Um dos principais pontos que as demais atividades sempre se pautaras centra-se no comportamento humano, Ribeiro et al. (2015) destaca que o comportamento humano nas organizações é imprevisível pois ele provém de precisões de ordem humanas e sistemas de valores de cada sujeito, isto demonstra que não existem fórmulas prontas para se trabalhar com as pessoas, pois cada indivíduo é único, cada sujeito tem suas próprias ideologias, cultura, personalidade, isto evidencia que não existem fórmulas simples para se tratar com pessoas, como também inexistente solução perfeita e totalizada para os problemas da organização, o que se pode viabilizar é acrescer nossas habilidades e conhecimentos para que possamos melhor avaliar relacionamentos no trabalho através de uma equipe colaborativa, principalmente dentro do setor de Relações Humanas.

As organizações e as pessoas que nelas estão incluídas estão em constantes mudanças. Novos objetivos são estabelecidos, enquanto velhos objetivos são revistos e modificados; os novos departamentos são criados e os velhos são reestruturados; as pessoas saem da organização ou mudam de cargos; novas pessoas são admitidas; os produtos sofrem alterações profundas; a tecnologia avança inexoravelmente. As pessoas também se desenvolvem, aprendem novas coisas, modificam seu comportamento e suas atitudes, desenvolvem novas motivações, criam novos problemas. Os tempos mudam. (CHIAVENATO, 1981, p. 225).

Entre algumas das atividades desenvolvidas dentro do setor de Relações Humanas algumas que merecem destaque referem-se ao recrutamento que é a

primeira parte para o processo de contratação de novos colaboradores para a organização, seu principal objetivo é prover a organização com pessoas que ocupem os cargos disponíveis, sujeitos que estejam de fato preparados e capacitados de acordo com a demanda de cada vaga. Além disto, o recrutamento não necessita ser realizado somente quando há vagas, pode ser realizado repetidamente, pois com mudanças rápidas e, dependendo da rotatividade de determinada organização, é preciso ter um bom banco de dados para ser utilizado sempre que se fizer necessário. (RIBEIRO, 2015).

Ribeiro (2005) postula que recrutamento trata-se de um afazer acerca de pesquisa junto às fontes capazes de apresentar à organização um número suficiente de pessoas, tendo como objetivo conseguir um grupo de candidatos suficientemente grande para que a organização possa selecionar os colaboradores qualificados de que precisa.

Souza (2009) preceitua que são nomeadas as pessoas que apresentam maiores e melhores qualificações com o cargo e que tenham características consolidadas com a função requisitada, geralmente, tal recrutamento ocorre por meio de jornais, indicações, agências de emprego, entre outros. Além destas, Carvalho e Nascimento (2004) cita o quadro de aviso ao pessoal, comunicando as vagas previstas, as comunicações internas dirigidas aos gerentes de unidades contendo listas de funcionários disponíveis para transferências especificando as características individuais de cada candidato à vaga, consulta ao banco de RH se a organização possuir, entre outros.

Quanto ao método utilizado de escolha, é sempre focado na tradição de organização da empresa, considerando-se o nível de habilidades técnicas em consonância com suas competências e seu potencial de flexibilidade, por isso, sempre irá analisado o perfil de cada concorrente a vaga, visando principalmente características quanto a flexibilidade, pois contratar um sujeito resistente em incorporar a cultura da organização resultará em conflitos e alto processo de rotatividade por conseqüência. (SOUZA, 2009).

Existem aspectos positivos e negativos neste processo, como positivo se destaca a rapidez e baixo custo além de valorizar e motivar os funcionários da empresa promovendo lealdade, entretanto, como negativo, destaca-se a insatisfação dos quando próximo aos colaboradores, não permitindo renovação do quadro de funcionários (CHIAVENATO, 2005).

Algo que poucos compreendem é que o recrutamento se divide em duas partes, o interno e externo. O recrutamento interno acontece quando a organização remaneja seus empregados, os promovendo ou transferindo para determinada vaga, geralmente isso acontece quando algo está afetando o clima organizacional da empresa, conflitos entre colaboradores, por exemplo, isto é bom para a organização pois evita novos custos para a empresa em demissão e nova admissão, ou quando de fato o colaborador é promovido para um cargo de maior responsabilidade e prestígio dentro da organização. (MEDEIROS, 2017).

Considerando ideologias de Boas e Andrade (2009), o método de recrutamento interno, constitui um meio viável e econômico para as empresas além de viabilizar a capacidade de corroborar para melhoria da integração e relações internas, uma vez que utiliza-se de promoção de seus próprios funcionários, trazendo a estes deste modo, o pensamento de que a empresa se importa com o mesmo e com suas habilidades, podendo dessa maneira, estimular o servidor a buscar sempre o aperfeiçoamento de suas práticas. Outro benefício observado nesse método é o fato de que o gestor já tem informações precisas sobre o colaborador, bem como, o colaborador para com a empresa, em relação a objetivos, visão, método e/ou rotinas de trabalho.

O recrutamento externo se dá quando a empresa apresenta uma ou mais vagas disponíveis, e necessita contratar novos colaboradores para determinadas vagas, seja por substituição, reposição ou criação de um novo cargo dentro da organização. É importante destacar que é necessário que a organização utilize os mais diferentes meios de recrutamento para que se recrute o maior número de candidatos possíveis afim, de escolher os que mais atendam as demandas da organização. (MEDEIROS, 2017).

Visando a captação de candidatos, as empresas e/ou suas respectivas parceiras de recrutamento, valem-se das mais diversas técnicas, a citar como exemplo, filmagens, vídeos, jogos e outras ferramentas, tendo sempre em mente, o que a empresa deseja ou qual desafio espera propor ao candidato. Valendo-se dos exemplos de métodos de captação citados acima, é interessante mencionar uma pequena parcela de contribuição dos mesmos, a citar então como modelo, o método de filmagem, este por sua vez, permite analisar o candidato em diversos aspectos, entre os quais estão: postura corporal, linguagem, criatividade e visão, favorecendo

então, a percepção mais assertiva quanto ao que se busca, auxiliando e facilitando deste modo, a fase de seleção. (KOSACHENCO, 2015).

Concluído o processo de recrutamento de pessoas, deve-se iniciar a segunda fase, que é selecionar corretamente as pessoas para cada função, levando em consideração a habilidade e a capacidade de cada candidato, por isso esta fase é considerada a mais importante. Nesta fase é imprescindível que o profissional responsável esteja muito atento e domine o conhecimento e a prática do trabalho, pois uma escolha mal feita leva a empresa a outros custos, despesas, configurando que uma pessoa na função errada o desempenho desejado. Uma maneira mais eficaz nesse processo de seleção é a organização possuir bem descrito os cargos disponíveis pois mediante isto poderá avaliar as habilidades e competências de cada sujeito de uma forma mais eficaz. Dentre as várias técnicas para a contratação de um colaborador, a mais utilizada é a entrevista de seleção onde o recrutador coleta alguns dados importantes sobre o candidato. (MEDEIROS, 2017).

Bowditch e Buono (2004) destaca que existem diversas maneiras em que uma organização pode ser estruturada, porém, o importante é que seja assegurado que a estrutura esteja adequada ao tipo de organização e ambiente, logo, compreende-se que não é uma tarefa fácil, levando em consideração a resistência de muitos em relação ao novo e aos métodos mais modernos de organização.

Pontes (2001, p.89), destaca que a seleção é: “Uma escolha dos candidatos dentre os recrutados, uma série de passos específicos, para decidir que recrutados devem ser recrutados, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal”.

Mediante isto, Medeiros (2017) destaca que a seleção é a ferramenta que propicia a apresentação do colaborador à empresa e que se manuseada e aplicada corretamente, funciona como descoberta de talentos, logo, cabe ao gestor conhecer e estimular o entrevistado para identificar se este tem mesmo potencial e perfil da empresa ou não para a vaga e assim compor a organização.

4.3 O PERFIL DO ADMINISTRADOR NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Uma das principais funções de um administrador refere-se ao gerenciamento e liderança de pessoas, atividade a qual envolve aspectos relacionados com diversas áreas do conhecimento, como por exemplo, competências, sensibilidade para obtenção e cooperação no comprometimento dos subordinados na execução do que for planejado e capacidade de agregar pessoas em torno de objetivos estabelecidos pelas organizações. (LIMA; SILVA, 2012).

Em administração, habilidades em administrar pessoas são compreendidas como um conjunto de competências que podem ser inatos ou aprendidos e aperfeiçoados no decorrer da vida através da assimilação de hipóteses administrativas que favoreçam o adequado desempenho da gestão. A função Gestão de Pessoas, dentro das organizações, permite a colaboração dos empregados, RH ou quaisquer denominações utilizadas que visem o alcance dos objetivos organizacionais e individuais. (ALMEIDA; TEIXEIRA; MARTINELLI, 1993).

Sabe-se que o Recursos Humanos, por ser uma área destinada em planejar, intervir e cuidar das pessoas, só consegue ganhar uma importância estratégica para a organização depois do livre mercado e da concorrência estabelecida, mesmo com tecnologias avançadas as pessoas são requisitadas para operá-las. O administrador é o mais buscado para preencher tal vaga no RH e desempenhar as funções necessárias, entretanto, compreende-se, que apesar da grande resistência contra, que o psicólogo também pode compor o quadro de um setor de RH, entretanto, o que se percebe ainda na atualidade é a questão da não aceitação, por parte de muitos profissionais, quanto a atuação do psicólogo nesse setor, aversão e preconceitos não somente de outras profissões e sujeitos, mas também de próprios profissionais da psicologia que visualizam tal área como término de carreira, o que na realidade é um grande equívoco. Percebe-se, entretanto, que são profissionais que possuem escassa bagagem teórica para operar nas organizações; é visível uma enorme defasagem entre o que se aprende na graduação e os desafios enfrentados nas organizações. (RAMOS; MENEZES, 2014).

Além do mais, Campos (2009) destaca que o planejamento desenvolvido pela administração de RH acerca do trabalho dos colaboradores tem o intuito de estabelecer estratégias que contribuam com benefícios para os mesmos na busca de melhorar a qualidade de vida no trabalho, considerando-se os aspectos empresariais da organização.

O RH, ao tomar as decisões, deslança diferentes relações no trabalho diretamente ligadas à eficiência e a capacidade da empresa com a finalidade de que seus colaboradores cumpram com suas metas e por conseqüências para que seja plausível atingir os objetivos organizacionais. (CAMPOS, 2009).

Atualmente fala-se muito sobre a GRH estratégicas, isso surge pelo fato da GRH deixa de ser apenas o setor pessoal ou departamento de pessoal. Essa nova gestão passou a ser estruturada de maneira mais diversa, abrangendo muitas áreas sob seu controle, antes, os RH executava no início apenas uma função que era o processo de registro de pessoal, mas deve-se levar em consideração que as exigências demandadas pelo mercado evoluíram, e desta forma, incrementou-se cada vez mais os setores de Relações Humanas, sobressaindo-se em várias ocasiões como: recrutamento, seleção, planejamento, treinamento, entre outros, estas atividades tornaram-se normais no cotidiano de um gerente pessoal. (MOTTA, 2000).

Atualmente o que está se tornando um diferencial no ambiente organizacional é que o potencial humano supera as máquinas e tecnologias utilizadas, pois passou a ser visto como uma poderosa fonte, de fato, na busca do desenvolvimento dentro da organização pela natural percepção humana acerca do diferencial concentrado nelas, o que a compõe, isto é, sobre o potencial humano que hoje é visto como forte manancial de sucesso e desenvolvimento no ceio de uma organização. A partir disto, o foco das organizações se concentrou sobre as competências. (NASCIMENTO; ALVES, 2015).

É necessário, diante disto, compreender a que se referem competências, o que de fato é ser competente e a quem e a quê se destina? Nascimento e Alves (2015) postulam que competência se concentra em torno de três características, o conhecimento relacionado ao saber, as atitudes que se relacionam ao fazer e as habilidades, quanto saber fazer, pois elevam a condição do profissional e, por conseguinte aumenta os benefícios gerados à organização.

Green (2000) define competências como conhecimentos individuais, habilidades ou especialidades de presença que entusiasmam abertamente o desempenho das pessoas.

Pode-se definir competência para assumir responsabilidades diante de quaisquer situações de trabalho, sejam complexas ou não, buscando lidar com eventos incomuns e surpreendentes, de natureza especial. (CRESWELL, 2007).

Levando em consideração as interfaces que vivemos em nossa contemporaneidade, compreendemos que a competitividade é muito acirrada, o que leva as empresas se apresentarem de forma eficiente e eficaz para vencer os desafios do mercado, diante disto, o administrador necessita estar preparado para responder as diversas situações inesperadas e saber se posicionar frente às novas necessidades impostas pelo cenário. Entretanto, para isso, ele precisa apresentar competências de caráter individual, as quais poderão ser melhoradas ao longo do tempo através de treinamento e desenvolvimento. (RESENDE, 2000).

O papel de um profissional da administração dentro do setor de Relações Humanas de uma organização será de acordo com suas habilidades e como estas serão usadas para benefício da mesma. (NASCIMENTO; ALVES, 2015).

Nessa perspectiva, é importante salientar que, este profissional, não atua somente no processo de condução de rotinas habituais e cotidiana da empresa e seus colaboradores, o mesmo, é capaz também de gerar e conduzir processos de mudanças e transformações, isso em vários aspectos, tanto ao mencionar a adoção de novos processos de trabalho e uso de novas tecnologias, como também, no redirecionamento e/ou modificação de objetivos, estratégias e visões. É indispensável lembrar, que o administrador possui responsabilidade importante nessa vertente, uma vez que este também tem como função, atuar como agente educador e orientador, desta maneira, age diretamente nos comportamentos dos colaboradores, podendo, influenciar diretamente a cultura organizacional da instituição. (MAXIMILIANO, 2002).

É importante que o administrador tenha uma visão sistêmica de seu ambiente laboral, levando em consideração tanto os fatores internos quanto os externos, para isso é necessário que ele conheça seus colaboradores e tenha desenvoltura de administrar e conduzir, formando e liderando equipes que visem o sucesso organizacional, além do mais, também é necessário que o administrador saiba se pronunciar antes as mais diversas áreas da organização, para que consigam compreender de fato a importância de seu trabalho, principalmente em conjunto com outros profissionais, e desta forma, ofertem a organização, resultados mais satisfatórios. Quanto ao ambiente externo, é necessário que o profissional da administração esteja conectado com todos acontecimentos recentes, como por exemplo, os conceitos de globalização, além de saber a importância atribuída à

responsabilidade social, ética e justiça, além de estar em constante aperfeiçoamento profissional. (NASCIMENTO; ALVES, 2015).

Nascimento e Alves (2015) destaca que é importante frisar que o administrador desponte em suas habilidades nas práticas de seu dia a dia agregando o seu conhecimento no desempenho de seu trabalho como um profissional deve agir em um ambiente laboral cercado de incertezas, demonstrando a partir disto, suas competências e as utilizando de modo favorável para a organização para que seja avaliado com precisão.

Nascimento e Alves (2015) também destaca que a resolução de nº 4 de 13 de julho de 2005, descreve que para o ingresso do administrador no mercado de trabalho as competências e habilidades básicas e necessárias a serem apresentadas para tal função, são estas:

- I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
- II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
- IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
- V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
- VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais revelando-se profissional adaptável;
- VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;
- VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

Além do mais, a resolução que rege o curso de administração, enfatiza que é necessário que o administrador possua habilidades e atitude para saber colocar em

prática todos os conhecimentos e competências adquiridos no decorrer do seu curso de graduação.

4.4 O PERFIL DO PSICOLOGO NO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

A regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil ocorreu através do Decreto nº 53.464 de 21 de janeiro de 1964, que regulamentou a lei nº 4.119 de agosto de 1962, a partir do século XX, surge a aplicação da psicologia nas organizações, principalmente na década de 30, época que despontaram várias construções de estradas de ferro levando as empresas ferroviárias principiarem a seleção de pessoas para de seu quadro funcional. Atualmente, várias são as funções que competem ao profissional de psicologia, dentro da organização, o psicólogo se destaca no exercício de planejamento, pesquisa, assessoria, liderança, coordenação, entre outros. (ZIMATH; ZIMMERMANN; SILVEIRA, 2015).

Muitos profissionais que escolhem a psicologia como profissões possuem uma visão reduzida desse amplo conhecimento quanto atuação, muitos buscam a psicologia organizacional, devido esta área oferecer retorno financeiro de forma mais rápida, entretanto, nem sempre eles possuem a idéia de concorrência que irão enfrentar com profissionais de outras formações, como a administração, por exemplo, sabendo-se que na área de RH não procede a exigência de formação excepcional e peculiar em psicologia, aqueles que pretendem atuar no RH, necessitam aprimorar e aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos para lidar com uma diversidade muito grande que não são contemplados no curso de psicologia. (ZIMATH; ZIMMERMANN; SILVEIRA, 2015).

As empresas, em suma maioria, possuem um grande número de profissionais psicólogos atuando em seu departamento de RH, estes profissionais desempenham papéis imprescindíveis para organização devido às suas habilidades em trabalhar as competências necessárias aos colaboradores. Contudo, observa-se ainda que várias empresas ainda possuem uma visão modulada do psicólogo que trabalha nas organizações, porque muitos destes empresários carecem de conhecimento sobre esta área de atuação, isto gera aversão por parte de profissionais de outras formações quanto ao papel do psicólogo no departamento de RH. Entretanto,

acredita-se que os psicólogos são os principais responsáveis por esta visão, pois estes não procuram se adaptar e encaixar neste novo modelo de gestão que está sendo desempenhado no mercado de trabalho (ZANELLI et al., 1992).

Este ramo da Psicologia além de cuidar da gestão de pessoas, proporciona também atenção à saúde do trabalhador e da organização, se tornando uma ponte de comunicação entre os interesses dos líderes e colaboradores, devendo atuar como um profissional de RH exercendo atividades positivas que provejam as necessidades das organizações e as levem a tornarem-se competitivas e a sobreviverem no mercado de trabalho, além disto, a atuação do psicólogo organizacional é essencial para o alcance de níveis arrebatadores de qualidade por toda a organização. (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

O psicólogo organizacional precisa integrar ao seu perfil profissional outras competências, como manejo comportamental, emocional e direcionados a saúde mental, para que torne-se multidisciplinar e conheça todas as ações da Área de RH da empresa, constituindo uma relação de confiança e respeito, a fim de conquistar e apropriar-se da consideração de todos. É seu papel também auxiliar os demais profissionais de RH para aperfeiçoar e implantar políticas de RH que levem ao estímulo e a criatividade, oportunizando a criação de um ambiente intelectualmente adequado à geração e multiplicação de conhecimentos, dentro da empresa. (ZIMATH; ZIMMERMANN; SILVEIRA, 2015).

Assim, enquanto cada uma das outras áreas como a administração, por exemplo, possui um valor peculiar para a área de RH em uma empresa, o psicólogo contribuirá com a avaliação comportamental voltada para recrutamento, treinamento, desenvolvimento e desligamento na organização, entretanto, sua atuação vai além, pois por meio de preparo intelectual e teórico, este profissional tem condições de auxiliar em sua atuação em ambiente organizacional na comunicação empresarial, no planejamento estratégico, gestão por competência, entre outros. (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

É essencial ressaltar que o profissional de RH precisa estar atento e se envolva criativamente com o negócio da organização, se engaje de fato no desenvolver de suas tarefas, visando conhecer o mercado no qual está inserido, quando este profissional trata-se de um psicólogo, e este é atuante na área organizacional o mesmo não se afasta de sua função principal, o que na realidade

faz, se fizer bem feito, agregará sua sensibilidade às demais competências exigidas para um profissional da área de RH. (VISC; VASCONCELOS; PELLICIOLI, 2017).

Além do mais o psicólogo organizacional atual vem atuando com perspectiva da psicologia organizacional e do trabalho, o que concerne a saúde mental no trabalho e do trabalhador, a causa dos maiores afastamento é a saúde mental, absenteísmo, estresses e emocional, quando a organização vê a necessidade de trabalhar o emocional de seus trabalhadores nota-se um aumento da qualidade de vida de seus colaboradores. (GOMES; SILVA; BERGAMINI, 2017).

4.5 GESTÃO DE PESSOAS E O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Pode-se compreender a gestão de pessoas como sendo caracterizada pela participação, desenvolvimento e envolvimento daquilo que com o passar dos anos se tornou o bem de maior valor dentro de uma organização, o capital humano, que são os colaboradores que compõe tal empresa. O área de gestão de pessoas tem a função de humanizar as organizações, fugindo totalmente dos modelos vistos outrora, como na época do feudalismo, da revolução industrial e até mesmo há poucas décadas atrás. Na área da administração, gestão de pessoas, não é um assunto tão atual, entretanto, observa-se que ainda tem estado muito no discurso das organizações e pouco na ação prática. (SOUZA, 2009).

Dentro de uma organização o setor de RH dever visar planejar, coordenar, promover e controlar atividades que são desenvolvidas relacionadas à: orientação, seleção, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal e da instituição, como também na prevenção, desenvolvendo atividades visando a preservação da saúde e segurança no ambiente de trabalho a fim de propiciar aos colaboradores qualidade de vida no trabalho. (SILVA, 2013).

Além do mais, Visc, Vasconcelos e Pellicioli (2017) pontuam que a gestão de pessoas tem uma ênfase advinda propriamente da interação da organização e da ação humana, enfatizando as políticas e praticas que impulsionam a ação coletiva e individual do sujeito que se expressam dentro de uma organização.

Este setor dentro de uma organização tem fundamental importância na formação de um profissional, pois possibilita aos colaboradores seu desenvolvimento e crescimento e a partir disto, o desenvolvimento e crescimento da organização também, para atingir este resultado, a gestão de pessoas busca conscientizar seus colaboradores para que suas ações sejam sempre respaldadas nos princípios como a aptidão de atuação fundamentada nos princípios da gestão, a plena desenvoltura da ética, responsável de suas atividades, a capacidade de realização de tarefas congruentes com o mercado altamente tecnológico, sensibilidade em realizar suas funções flexivelmente, o conhecimento da missão e dos objetivos da organização que trabalha, além de conhecer a cultura e o clima da organização que é imprescindível. (SOUZA, 2009).

Para que o gestor, seja psicólogo ou administrador, consiga desempenhar essas ações é imprescindível que tenha visão sistemática, bom relacionamento interpessoal, seja empreendedor, utilize planejamento, realize prontamente trabalho em equipe, capacidade de flexibilidade e adaptação, cultura da qualidade, iniciativa e dinamismo, criatividade, comunicação e liderança. É essencial o desenvolvimento de tais habilidades e competências não somente para o gestor, mas também para os colaboradores, e conseqüentemente, um gestor só conseguirá passar aos colaboradores aquilo que conhece e tem, por isso também é necessário que tal gestor, independente de ser psicólogo, administrador ou outra formação, esteja preparado e capacitado para exercer com excelência sua função dentro do setor de RH, isto tudo, porque envolve características da própria personalidade do gestor que passa a ser aplicado à práxis profissional, o que representa um processo de integração entre características individuais e qualidades requeridas para objetivos profissionais específicos. (NASCIMENTO; ALVES, 2015).

Além do mais, para que uma organização tenha um clima organizacional saudável são indispensáveis disponibilizar e fazer uso de algumas premissas básicas fomentadas pela gestão de pessoas e desenvolvidas por todos dentro da organização, entre tais premissas se encontra a admissão de uma filosofia social de inspiração humanística, o reconhecimento do potencial humano como saída estratégica muito importante, se não a mais importante, para o desenvolvimento e sucesso institucional, o envolvimento e comprometimento de todos os colaboradores na organização visando melhoria no desempenho das funções acarretando desta forma sucesso organizacional e crescimento profissional para o corpo de

colaboradores, além disto, o gestor deve fomentar a perspicácia da atuação dos colaboradores na ação de gestão, adotar também o processo de reconhecimento e oferecer capacitação para que o colaborador desenvolva e utilize seu pleno potencial profissional. (RIBEIRO, 2015).

Silva (2017) ainda pontua que o gestor deve também se esforçar para criar e buscar manter viva uma cultura organizacional que acarrete a excelência do desempenho e o crescimento individual e organizacional é necessário também que o gestor formule e coordene a realização de plano de formação para capacitação anual direcionado estritamente para o desenvolvimento do colaborador que seja compatível com as precisões da organização, além disto, o gestor deve alargar ações plausíveis buscando formar líderes com posturas participativas, viabilizar atividades acerca e em prol da formação de gerentes com desenvolvimento de postura participativa, obter instrumentos avaliativos concernentes com a satisfação dos funcionários e indicadores organizacionais, bem como instrumentais de identificação, análise e busca de solução de problemas e melhora no desempenho dos serviços.

Para que uma organização obtenha um quadro de colaboradores saudáveis, engajados nos objetivos e conseqüentemente um clima organizacional correspondente com o esperado, a organização, a partir do setor de RH deve buscar ações dentro de uma visão holística, a qual destaca que todos são responsáveis pelos resultados da organização, ações como originar integração entre todos os setores da organização, criar ampla visão nas equipes de trabalho e promover ações que despertem a consciência profissional de sucesso, proporcionar formas para o resgate de autoestima do trabalhador, investir em desenvolvimento pessoal e profissional por meio de cursos e inovações no trabalho, utilizar meios de reforços como premiações, elogios, feedback quanto ao desempenho dos colaboradores. (SOUZA, 2009).

Compreende-se que o processo motivacional dentro de uma organização é muito importante, quanto mais motivado o colaborador se encontrar maior será sua força de trabalho e motivação em desempenhar suas atividades, ocasionando assim o crescimento da organização e seu próprio crescimento pessoal e até mesmo financeiro, além disto, o gestor pode destacar a real responsabilidade social da organização e do trabalho que possui cada colaborador, criando ambientes de trabalho que agradáveis, propiciando qualidade de vida e também que tal ambiente

seja seguro, evitando desta forma acidentes no trabalho e trabalhar na prevenção de forma a sempre avaliar o bem estar e a satisfação pessoal de seus colaboradores. (SOUZA, 2009).

A compreensão da importância do colaborador em relação aos resultados alcançados pela empresa impulsionou muitos estudiosos atualmente a buscarem compreender o trabalho humano e os mecanismos que podem ter influencia sobre mesmo, o que tem salientado cada vez mais, a importância da gestão de pessoas dentro das empresas. (SOUZA, 2009). Sempre que se fala sobre gestão de pessoas costuma-se lembrar automaticamente de recrutamento e seleção de pessoas, entretanto, mediante a tudo que já foi exposto, fica claro que não é apenas isto, existe inúmeras atividades a serem desenvolvidas, tais como treinamento e desenvolvimento de pessoas, cargos e salários, benefícios, questões trabalhistas, segurança do trabalho, entre outros. (RIBEIRO, 2015).

Por isso, cabe se falar atualmente em gestão estratégica e multidisciplinar, pois dentro desta gestão os objetivos devem estar bem claros e definidos para que haja sucesso dentro da organização, um desses motivos, é sem dúvidas, auxiliar a organização a realizar seu trabalho com êxito, e possibilitar competitividade, além de definir o capital humano como colaboradores e não como meros funcionários, entretanto, deve ser uma relação recíproca, por isso o fator motivacional é totalmente importante dentro de uma organização. É a motivação que irá garantir qualidade nas ações desenvolvidas, por isto, é necessário refletir se o serviço que o colaborador desempenha é o serviço que de fato o agrada, pois o que está em jogo são a própria realização pessoal e contentamento com o que faz e não somente o emprego ou o cargo e a função que ocupa. (RIBEIRO, 2015).

Para Souza (2009), é demasiadamente importante que o gestor de pessoas tenha claro o que busca ou deseja alcançar e para isto, é fundamental a elaboração de um planejamento estratégico, o qual enfatize os objetivos e metas da instituição (onde ela está hoje e onde a mesma deseja estar em determinado período de tempo), seguindo por determinado caminho. Nessa mesma perspectiva, trazer para esse processo a participação dos colaboradores, é algo relevante e que pode resultar em pontos positivos, não apenas no sentido de gerar um clima de trabalho em equipe e união dos colaboradores por um único propósito, como também, no sentido de ampliar a visão, não apenas no que refere-se ao desejo de desenvolvimento, mas principalmente no sentido de análise do processo atual de

trabalho, bem como, de possíveis lacunas ou falhas que podem ser concertadas ou redirecionadas, favorecendo assim a elaboração de estratégias mais eficientes, para o então, alcance dos objetivos e metas.

Silva (2017) observou que na contemporaneidade, a gestão de pessoas se tornou um dos mais importantes focos para a obtenção de resultados pelas organizações, pois propicia um diferencial competitivo muito grande para a organização, já que as atitudes e desempenho de funções de um gestor eficiente influenciam no desenvolvimento e crescimento da organização.

Além disto, Silva (2017) também concluiu que uma das propostas mais evidenciadas atualmente é o da gestão por competências, pois no ambiente com atmosfera agradável e organizacional moderno já não se aceita a ideia de se ter vários tipos de liderança, novos modelos de lideranças surgiram e com base nesses pressupostos, verifica-se o constante interesse pelo tema que foi abordado, e conforme se fomenta tal discussão mais se promove pesquisas no que diz respeito às qualidades do gestor de RH, independente da sua titulação, psicólogo ou administrador, pois o que se busca evidenciar é a competência daquele que exerce, e que exerça com excelência.

5. CONCLUSÃO

Considerando que as atividades desenvolvidas pelo setor de RH, são de extrema importância e válidas para a organização, visto que a qualidade do trabalho desenvolvido nesse setor, reflete diretamente sobre os objetivos da mesma, o exame das literaturas utilizadas nesse estudo permitiu não somente conhecer um pouco sobre o setor e suas atividades, como também identificar e discutir o perfil e as competências do profissional da administração e da psicologia no exercício de suas funções dentro dos RH, que são complementares.

Uma vez que toda organização é constituída de pessoas e necessitam de sua atuação responsável conseguir atingir seus objetivos e exercer sua missão, permitiu então, a percepção de que administrar uma organização vai além da execução de princípios básicos de gerenciamento, envolve desde o processo de contratação, recrutamento e seleção de pessoal, visando à seleção de sujeitos que de fato possuam a competência que a organização necessita.

Impulsiona dessa maneira, um despertar quanto as novas possibilidades de atuações profissionais dentro do setor de RH. Estimulando desse modo, maiores iniciativas e estudos nessa área, bem como a percepção da importância de um trabalho multiprofissional dentro do setor citado, para melhor desenvolvimento da organização como um todo, principalmente ao citar, o potencial humano e a relação deste para obtenção dos objetivos traçados pela mesma. Assim, os diversos textos comentados, deixam clara a necessidade de maiores investimentos, não apenas financeiros, como de pesquisas e instrumentos que abordem a singularidade do RH. As empresas de pequeno porte possuem uma grande limitação para a contratação de um Psicólogo devido ao custo, neste caso faz-se a empresa poderá contrar uma assessoria ou consultoria. Uma vez que, apenas compreendendo a dimensão e grandeza do mesmo, será possível alcance de resultados maiores e melhores dentro das organizações.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. I. R.; TEIXEIRA, M. L. M.; MARTINELLI, D. P. Por que Administrar Estrategicamente Recursos Humanos? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 1993. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a03v33n2> >. Acesso em: 04 Maio 2018.
- BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso Social e Ético: Desafios para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. **O Trabalho e as Organizações: Atuações a Partir da Psicologia**, Brasil, 2013. Disponível em: < http://srvd.grupoa.com.br/uploads/imagensExtra/legado/B/BORGES_Livia_O/Trabalho_Organizacoes/Lib/Cap_01.pdf >. Acesso em: 29 Setembro 2018.
- BOAS, A. A. A.; ANDRADE, R. O. B. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- BOWDITCH L. J.; BUONO A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- CAMPOS, M. H. R. M. de et al. **Práticas de Gestão de Recursos Humanos Visando o Recrutamento e a Seleção de Candidatos: Estratégias e Procedimentos Organizacionais**. Portugal, 2018. 69 f. Monografia. (Mestrado). Universidade Portucalense. Departamento Economia, Gestão e Informática. Disponível em: <<http://repositorio.uportu.pt/xmlui/bitstream/handle/11328/2169/TMG%2037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 04 Junho 2018.
- CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1981.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- COUTINHO, M. C. **Participação no Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- FIDELIS, G. J; BANOV, M. R. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica**. 1ª ed. São Paulo: Érica, 2006.

Gomes J, Silva AS, Bergamini GB. Saúde e qualidade de vida: influência do stress no ambiente de trabalho. Rev Cient Fac Educ e Meio Ambiente [Internet]. 2017;8(2):207-220. DOI: <http://dx.doi.org/10.31072/rcf.v8i2.547>

GREEN, P. C. **Desenvolvendo Competências Consistentes – Como Vincular Sistemas de Recursos Humanos a Estratégias Organizacionais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

KOSACHENCO, C. **Conheça as Novas Técnicas de Recrutamento de Pessoal que Buscam Atrair Mais Candidatos**. Brasil, 2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-estilo/noticia/2015/06/conheca-as-novas-tecnicas-de-recrutamento-de-pessoal-que-buscamatrain-mais-candidatos4787695.html>>. Acesso em: 27 Maio 2017.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O Discurso e a Prática: o que nos Dizem os Especialistas e o que nos Mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos. **Revista de Administração Contemporânea**. Brasil, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n2/v5n2a08.pdf> >. Acesso em: 24 Julho 2017.

LIMA, T. B.; SILVA, A. B. Difusão das Perspectivas Teóricas da Aprendizagem na Formação de Administradores. **Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**. Recife, 2016. Disponível em: <<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2903/3119>>. Acesso em: 24 Julho 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. Revisado e Amplado. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: Da Revolução Urbana à Revolução Digital**. - 3ª Edição – São Paulo: Atlas, 2002.

MEDEIROS, M. F. **Recrutamento e Seleção de Pessoas: Métodos e Técnicas que Podem ser Utilizados por Profissionais de Recursos Humanos**. 2017. f. 16. Monografia (Especialização). Universidade do Sul de Santa Catarina. Disponível em:<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/3618/MORGANA_FIGUEIREDO_MEDEIROS%5B46726-11301-1-697050%5DMORGANA_FIGUEIREDO_MEDEIROS-46726-11300-3-697050TCC_POS_GRADUACAO-_Gestao_de_Pessoas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 Maio 2017.

MOTTA, P. R. **Transformação Organizacional: A Teoria e a Prática de Inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000. Disponível em:<<http://files.finessi.webnode.com.br/200000037-d2d12d3cb3/Transforma%C3%A7%C3%A3o%20Organizacional%20A%20teroaia%20e%20a%20pratica%20de%20inovar.pdf>>. Acesso em: 03 Março 2018.

NASCIMENTO, M.; ALVES, M. Competências do Administrador: um Estudo Comparativo entre a Percepção da Academia e do Mercado. **Seget-Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia**. Universidade Federal de Campina Grande

(UFCG). Paraíba, 2015. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/3223.pdf>>. Acesso em: 04 Maio 2018.

PONTES, B. R. **Planejamento Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 3. ed. São Paulo, 2001.

RESENDE, E. **O Livro das Competências**. São Paulo: Qualimark, 2000.

RIBEIRO, A. I. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIBEIRO, C. et al. Setor de Recursos Humanos. **Maiêutica-Processos Gerenciais**. Brasil, 2015. Disponível em: <https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/EMD_EaD/article/view/1375/524>. Acesso em: 21 Julho 2017.

SILVA, C. M.; SOUZA, L. A. Os Conflitos em Gestão de Pessoas, no Setor de Recursos Humanos na Empresa ENGEFOR. **Revista Pensar Gestão e Administração**. Brasil, 2017. Disponível em: <http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a169.pdf>. Acesso em: 24 Julho 2017.

[SILVA, M. A.; DIAS, S. R. Pesquisa de Clima Organizacional: Um Estudo de Caso em uma Empresa do Segmento Automotivo. Revista Eletrônica Estácio Papyrus. Brasil, 2018. Disponível em: <revistaadmmade.estacio.br/index.php/papirussantacatarina/article/viewArticle/4150>. Acesso em: 15 Outubro 2017.](#)

SILVA, M. M. G. C. **A Gestão de Recursos Humanos como Fator de Desenvolvimento de Práticas Ambientais na Organização**. 2017. Monografia (Doutorado). Instituto Superior de Economia e Gestão. School of Economics e Management. Universidade de Lisboa – LISBON. Disponível em: <https://aquila.iseg.utl.pt/aquila/publico/showDegreeTheses.do?method=showThesisDetails°reeID=null&thesisID=170208&contentContextPath_PATH=/cursos/cemp/trabalho-final-mestrado&_request_checksum_=b7c222f7ff619579dedfd681499378898c13167f>. Acesso em: 17 Outubro 2017.

SILVA, R. R. **A Importância do Setor de Recursos Humanos no Contexto da Estratégia da Organização**. 2013. f. 42. Monografia (Especialização). Centro Universitário Barriga Verde – UNIBAVE. Gestão Em Recursos Humanos. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE-RODRIGUES-DA-SILVA.pdf>>. Acesso em: 03 Março 2018.

SOUSA, M. J. et al. **Gestão de Recursos Humanos Métodos e Práticas**. 7ª Edição. Brasil, 2006.

SOUZA, J. C. L. **Comportamento Humano e Gestão de Pessoas nas Organizações**. 2009. f. 26. Monografia (Especialização). Universidade do Sul de Santa Catarina. Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/2743/MEDEIROS%20Maria%20Isabel>>

a%20Artigo%20Especializa%C3%A7ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 Maio 2017.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos Humanos x Gestão de Pessoas. **Revista Científica de Administração**. Brasil, 2008. Disponível em: <[http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_10532becubsos_hum anos_x_gestyo_de_pessoas_pdf.pdf](http://sinop.unemat.br/site_antigo/prof/foto_p_downloads/fot_10532becubsos_hum_anos_x_gestyo_de_pessoas_pdf.pdf)>. Acesso em: 15 Outubro 2017.

VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICIOLI, E. O Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Gestão de Pessoas: Perspectiva Ética como Competência Primordial. **Revista Foco**. Rio Grande do S2017. Disponível em: <<http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/414/pdf>>. Acesso em: 17 Outubro 2017.

VISC, B.; VASCONCELOS, E. F.; PELLICIOLI, E. O Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Gestão e Pessoas: Perspectiva Ética Como Competência Primordial. **Revista Foco**. Brasil, 2017. Disponível em: <<http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/414>>. Acesso em: 29 Setembro 2018.

ZANELLI, J. C. et al. **Formação Profissional e Atividades de Trabalho: Análise das Necessidades Identificadas por Psicólogos Organizacionais**. Brasil, 1992. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/76922>>. Acesso em: 29 Setembro 2018.

ZIMATH, S. C.; ZIMMERMANN, E.; SILVEIRA, V. Participação do Psicólogo Organizacional na Área de Recursos Humanos Estratégico. **Encontro: Revista de Psicologia**. Brasil, 2015. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/renc/article/view/2550/2437>>. Acesso em: 24 Julho 2018.



Tallyta Aparecida dos Santos Pinto

- Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/4668919783421888>
- Última atualização do currículo em 04/07/2018

Possui ensino médio / segundo-grau pela E.E.E.F. HEITOR VILLA LOBOS(2002). Atualmente é Gerente de Gestão de Pessoas da Faculdade de Educação e Meio Ambiente. Tem experiência na área de Administração. **(Texto gerado automaticamente pela aplicação CVLattes)**

1 IDENTIFICAÇÃO

Nome

Tallyta Aparecida dos Santos Pinto

Nome em citações bibliográficas

PINTO, T. A. S.

2 FORMAÇÃO ACADÊMICA/TITULAÇÃO

2015

Graduação em andamento em Administração.

Faculdade de Educação e Meio Ambiente, FAEMA, Brasil.

1990 - 2002

Ensino Médio (2º grau).

E.E.E.F. HEITOR VILLA LOBOS, EEEF HEITOR, Brasil.

3 ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Faculdade de Educação e Meio Ambiente, FAEMA, Brasil.

Vínculo institucional

2013 - Atual

Vínculo: Colaborador, Enquadramento Funcional: Gerente de Gestão de Pessoas

ÁREAS DE ATUAÇÃO

1.

Grande área: Ciências Sociais Aplicadas / Área: Administração.

Resultado da análise

Arquivo: TCC Tallyta 07.11.2018.doc

Estatísticas

Suspeitas na Internet: 13,32%

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: 39,58%

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: 90,6%

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: 100%

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Endereços mais relevantes encontrados:

Endereço (URL)	Ocorrências	Semelhança
http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces-0134.pdf	119	10,27 %
https://www.sigaa.ufs.br/sigaa/public/departamento/portal.jsf?id=97	79	6,86 %
https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/3223.pdf	76	16,47 %
https://sigaa.ufrn.br/sigaa/public/curso/ppp.jsf?lc=pt_BR&id=2000002	74	7,44 %
http://faqui.edu.br/educacao-presencial/administracao	67	5,28 %
http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces01_04.pdf	64	8,88 %

Texto analisado:

INTRODUÇÃO

Visando compreender as interfaces do setor de Recursos Humanos (RH) e sua essencial importância dentro de uma organização, torna-se, extremamente necessário compreender de fato o significado de organizações no contexto mercadológico.

Diante disto, compreende-se que organizações referem-se a unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, tendo como meta atingir objetivos específicos, isto significa que uma organização nunca irá constituir uma unidade pronta, mas um organismo social, sendo este, sujeito a mudanças. Isso é facilmente comprovado quando se observa a variedade de organizações existentes, como por exemplo, organizações comerciais, organizações industriais, de serviços, públicas e militares. (SILVA, 2013).

Maximiano (2004) define organizações como grupos sociais que são deliberadamente guiados para o alcance de objetivos que se manifestam no fornecimento de serviços e produtos. Consortes de uma organização provocam forças e impactos acerca de decisões tomadas às quais podemos citar os proprietários ou investidores, acionistas, usuários, consumistas, clientes, gerentes e colaboradores, fornecedores, governo, comunidade e a própria sociedade em geral. (CHIAVENATO, 2009).

Logo, essa equipe tem em vista desempenhar tarefas tendo como meta alcançar os objetivos desejados pela organização, assim, é necessário que exista um planejamento estratégico estruturado para o bom exercício de suas tarefas. (SOUZA, 2009).

Dentro de uma organização são elaboradas normas para serem seguidas por todos colaboradores, desde o nível mais elevado de gerência, otimizando os recursos disponibilizados pela organização para atingir a concretização de um bom serviço de acordo com as exigências da hierarquia organizacional. (FIDELIS e BANOV, 2006).

http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/T204701.pdf
<http://www.administradores.com.br/producao-academica/aprendizagem-organizacional-gestao-do-conhecimento-e-universidade-corporativa-instrumentos-de-um-mesmo-construto/3236>

Além disto, cada organização possui sua própria cultura organizacional. Compreende-se como cultura, todo o processo que caracteriza os componentes de uma organização, bem como, o modo com o qual se relacionam entre si, logo, essa forma de organização relaciona-se com a identidade e valores da empresa com a condução de seus negócios sendo resistente a mudanças. Apesar de demonstrar estabilidade há a possibilidade de mudança, embora lentamente, possibilitando a congregação de novos elementos e experiências, desde que estejam bem claros para os colaboradores para haver compreensão dos benefícios dessa identidade única, como também ser bem definidos, fazendo parte dos canais tanto formais quanto informais de comunicação. Sendo assim ao passo que a empresa se depara com problemas e desafios, essa cultura pode funcionar como impulsionadora e com garra nos negócios, asseverando os processos. (CHIAVENATO, 2010).

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-92511998000200004
<http://www.administradores.com.br/producao-academica/aprendizagem-organizacional-gestao-do-conhecimento-e-universidade-corporativa-instrumentos-de-um-mesmo-construto/3236>

Outro elemento presente dentro de uma organização refere-se ao clima organizacional, que se trata do contíguo de atributos que se pode medir no ambiente de trabalho percebido, de forma contingente, pelos que convivem neste ambiente e que alavancam o entusiasmo e as características desse público, pois representa o conjunto de sentimentos que predominam em uma determinada empresa e envolvem a motivação dos trabalhadores tanto nos aspectos profissionais de suas carreiras e trabalho, quanto aos aspectos objetivos e/ou emocionais, refletindo em suas relações para os colegas de trabalho, superiores, clientes de modo geral, bem como para as tendências de percepção que a equipe de uma organização possui acerca da dimensão de satisfação relacionada ao conjunto ou determinada característica desta organização. (SILVA, 2018).

Nos últimos anos, decorrente a diversos fatores, as organizações passaram a sofrer um intenso processo de transformação, seguindo as mudanças políticas e econômicas, além disto, a crescente competitividade entre as empresas são explicadas pelas disputas de mercados e globalizações econômicas. (COUTINHO, 2006).

Conseguir administrar uma organização faz-se necessário compreender os processos de qualificação e aprendizagem relacionados aos cooperadores em um empenho coletivo, ao mesmo tempo em que irá obter a demanda de conhecimento individual. Gerir uma organização envolve a comunicação com os seus cooperadores para demandar oportunidades, com a possibilidade de acompanhar as alternativas de mudanças acerca do progresso da dinâmica utilizada para estes fins. (SOUZA, 2009).

Em uma organização, para os objetivos serem cumpridos com nobreza e eficiência, o trabalho deverá ser dividido em uma série de tarefas baseada na produção de serviço, assim, cada setor terá que desenvolver suas funções de acordo com as necessidades da organização, visando corresponder e desempenhar as qualificações informadas e exigidas pela empresa no momento da contratação. (BILHIM, 2006).

http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/T204701.pdf
<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/levantamento-de-necessidades-de-treinamento-organizacional/46062>
<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/planejamento-estrategico-e-processo-decisorio/64798>

O campo do RH é caracterizado pelas organizações e pelas pessoas que delas fazem parte. Toda organização é constituída de pessoas e dependem delas para que se consiga atingir seus objetivos e cumprir sua missão, além disto, permitem aos sujeitos o alcance de suas metas e objetivos de forma organizada possibilitando seu sucesso que, por sua vez, não conseguiria somente com seu esforço pessoal, por isso, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de vários indivíduos que por consequência atuam em conjunto. (SILVA, 2013).

<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/planejamento-estrategico-e-processo-decisorio/64798>
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-92511998000200004

O RH das organizações, em sua história, vem sofrendo grandes mudanças em sua estruturação, vários fatores socioeconômicos contribuem para essas mudanças, que vem afetando grandemente e trazendo incertezas para as organizações. Essas mudanças são tão grandes que algumas organizações estão substituindo o antigo RH em gestão de talentos, gestão de pessoas, intelecto humano e outras nomenclaturas. (SOUZA, 2009).

Administrar uma organização requer muito mais do que o exercício das funções básicas de gerenciamento, como saber planejar, organizar e controlar, administrar envolve desde o processo de contratação, no recrutamento e seleção, visando à seleção de sujeitos que de fato possuam a competência que a organização necessita, até mesmo, para diminuir a rotatividade e o absentismo, e para isto, o setor de RH é essencial, e ao se falar em RH, à imagem que se remete automaticamente é sobre a figura do administrador, entretanto,