

INFLUÊNCIAS DO AVANÇO TECNOLÓGICO NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: A EMPRESA E O TRABALHADOR DO SÉCULO XXI

Bianca Barros¹

Ciro Newton Lemos²

Maria Clara Nunes³

Patricia Faria⁴

Stephanie Borges⁵

Elisangela Souza⁶

RESUMO

O objetivo deste artigo é demonstrar o contexto histórico do trabalhador nos séculos anteriores, e como os avanços tecnológicos geraram grandes mudanças para o desempenho da organização. Como elas tendem a impactar e transformar os trabalhadores dos séculos XXI. De que forma a pirâmide de Maslow e a teoria do Herzberg influenciaram nas organizações, nas motivações do sujeito. A importância de uma cultura organizacional, ou seja, diversidade contemporânea de uma organização. Como a Psicologia Organizacional contribui para a ascensão das organizações e as suas demandas. De que maneira a chegada das empresas do futuro tende a impactar mais ainda com a tecnologia. Assim, modificando e transformando a dinâmica de uma sociedade.

Palavras-chave: Avanços – Tecnológicos, Trabalhadores, Empresas do futuro, História, Século XXI.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to demonstrate the historical context of the worker in previous centuries, and how technological advances generated, major changes to the organization's performance. So how can they impact and transform 21st century workers. How do Maslow's pyramid and Herzberg's theory influence organizations, the motivations of individuals? The importance of organizational culture, in contemporary diversity of organizations. How. Organizational Psychology contributes to the rise of organizations and their demands. How the arrival of future companies tends to impact even more with technology. Thus, modifying and transforming a capacity of a Society.

Keywords: Technological advances, Workers, Future Companies, History, 21st Century.

¹ Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: bia_barros.b.b.b@gmail.com

² Graduando em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: cironewton19@gmail.com

³ Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: mariaclaranunes18@hotmail.com

⁴ Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: facultade2030@gmail.com

⁵ Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: sterborgessilva@hotmail.com

⁶ Docente de Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: neuroeli@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

A relação entre trabalhador e empresa está crescendo de forma positiva para ambos, pois a tecnologia sofreu uma enorme mudança, no início do século XXI, alterando a forma de pensar e agir de toda população, inclusive de contratantes e contratados. A dinâmica entre a organização e o sujeito necessita de diversos aspectos, assim como explica Herzberg, a motivação é o principal fator que leva a um melhor resultado, havendo os fatores higiênicos e os motivacionais, de forma extrínseca e intrínseca. A motivação extrínseca leva em consideração as circunstâncias externas, que favorecem ou desfavorecem o trabalhador, e a motivação intrínseca, que compreende a relação interna, quanto ao ambiente de trabalho e a satisfação, integração e harmonia da empresa. Assim como explica Maslow, em sua pirâmide, há fatores que são fundamentais para tornar o trabalho menos competitivo, mais seguro e prazeroso, de forma exemplar. Na base de pirâmide há a fisiologia como o principal aspecto, logo em seguida a segurança, o social, a estima e no topo as realizações pessoais.

2. MÉTODO

Para realizar esta pesquisa foram necessários estudos acerca da história dos avanços tecnológicos, do trabalho, baseando – se numa revisão bibliográfica. A busca ocorreu através de artigos, livros e dentro de pesquisas tanto nacionais quanto internacionais.

3. RESULTADOS

3.1 BREVES FATOS HISTÓRICOS

Ao longo da história da humanidade, nota-se que as atividades laborais são necessárias para garantir a subsistência da humanidade. As ações integradas à natureza como a caça e a pesca, foram as primeiras atividades exercidas pelo homem na Pré-História. (WICKERT, 1999, apud SOUZA, 2013).

De acordo com WICKERT, 1999, apud, SOUZA, 2013, as constantes ameaças de animais selvagens e de outros seres humanos, o homem começou a fabricar armas, e à procura de abrigos para proteger-se das ameaças iminentes. É este contexto histórico que marca o início das atividades laborais

da humanidade, mas que ao longo tempo sofreu transformações devido as mudanças tecnológicas e as relações sociais.

3.1.1 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

A tecnologia possui um papel fundamental para evolução do ser humano enquanto sociedade, ela torna as atividades profissionais mais práticas e rápidas. Desde as tecnologias primitivas, como o surgimento do domínio do fogo, que foi usado desde o paleolítico, há 800.000 anos. (FREITAS, 2019)

Existem civilizações que se destacam pelas suas criações como no Antigo Egito foram criadas máquinas simples, como a rampa, o papiro e a cerâmica. Na Roma se destaca a arquitetura, a construção de estradas, além de que era o povo da época que mais possuía dominação da escrita. (FREITAS, 2019).

A partir do século XVIII, com a industrialização, a tecnologia passou avançar com mais intensidade, o crescimento dos negócios vem acontecendo por causa dessa ferramenta que planeja, organiza e facilita os processos de uma organização (FREITAS, 2019).

Segundo FREITAS, 2019 as organizações estão cada vez mais utilizando a tecnologia com intuito de garantir um serviço mais eficiente e prático. Graças aos telefones celulares e redes de internet, temos a facilidade de resolver as demandas profissionais em qualquer lugar externo à empresa.

3.1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A revolução industrial foi um processo de grandes transformações econômicas e mudanças nas sociedades. A substituição das ferramentas pelas máquinas, do trabalho braçal pela energia motriz, diante dos avanços das técnicas e das transformações das relações sociais, os processos de industrializados e urbanização se intensificaram substancialmente (DELTHEIN, 2003).

Um fato importante foi o êxodo rural, devido à grande concentração dos centros industriais nas cidades e à desvalorização dos trabalhos exercidos pelo homem do campo, houve uma grande migração da população rural para as áreas industrializadas, à procura de trabalho, gerando uma supervalorização nas cidades excessivas jornadas de trabalho, ocasionando crises nas relações familiares (WICKERT, 1999, apud SOUZA, 2013).

É nesse cenário de industrialização que a psicologia surge no Brasil, enquanto ciência e profissão, constituindo-se como psicotécnica em função dos avanços das técnicas industriais do início do século XX. (CARVALHO, 1999 apud LEÃO, 2012).

O país estava e constante transformação econômica e as grandes empresas vêm a necessidade de contratar trabalhadores capacitados para atender as demandas industriais de novo ordenamento social. (SILVA; MERLO, 2007 apud PINHEIRO; MARIO; GIACOMIN, 2012).

Com o intuito de qualificar trabalhadores, os psicológicos passaram a fazer parte do interesse do capitalismo, contribuindo para a adaptação do modelo rígido do taylorismo, que tinha como principal objetivo aumentar o lucro e a demanda da produtividade. (BERNAL;2010, apud SANTOS; CALDEIRA 2014, p.3).

Nessa fase inicial os psicólogos tinham a atenção voltada para a padronização dos indivíduos, com o objetivo de colocar trabalhadores aptos nos serviços adequados realçando a importância de uso de teste psicométricos (SILVA; MERLO, 2007 apud PINHEIRO; MARIO; GIACOMIN, 2012, p.124).

3.1.3 RELAÇÃO SUJEITO-ORGANIZAÇÃO

As transformações ocasionais pelo processo de industrialização submeteram os trabalhadores ao regime das fábricas. As produções que eram feitas de forma manual, utilizando a capacidade artesanal daquele que produzia, é substituída pela máquina que exigia ainda mais dos trabalhadores (Wright, 1968 apud CHANLAT, 1996, p. 180).

Com tais mudanças houve um declínio dos salários dos trabalhadores que eram obrigados a executarem uma carga de trabalho exaustiva e com jornadas excessivas, sem nenhum tipo de segurança. Vários tipos de acidentes ocorriam, e quando precisavam se afastar com problemas de saúde não recebiam salários e poderiam ser demitidos.

Mediante tanta exploração e mais tratos, surgiram as lutas por melhores condições de trabalho e uma remuneração justa a condizente com a realidade dos trabalhadores. Nesse cenário de degradação, dos abusos sofridos pelos trabalhadores, surgem os sindicatos dos trabalhadores para lutar por seus direitos e fazer a diferença frente aos

abusos sofridos pela categoria. (MANSSOUR,2001, apud SOUZA, 2013, p.6)

Nesse período o taylorismo está em alta com seu modelo rígido de padronização do trabalhador visando sempre o aumento da produtividade e dos lucros, retirando qualquer expressão intelectual dos trabalhadores, entregando as decisões para a gerência (BRAVERMAN, 1987, apud LEÃO 2012, p.2).

3.2 AS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI

É notável que o principal objetivo organizacional neste século é exercer uma gestão bem dos séculos anteriores, as organizações crescem e prosperam através do conhecimento, são usadas quatro fatores fundamentais neste novo cenários de negócios, soluções e realizações (SOUZA,2013).

Segundo Souza, 2013, o Pensamento Sistêmico é a organização do ambiente com seu externo e a relação dos componentes, ou seja, a importância de manter uma harmonia entre os funcionários.

A visão da cadeia e a rede de valor é a compreensão dos fatores que afetam o negócio, o mercado e a sociedade em curto e longo prazo (SOUZA, 2013).

O conhecimento é o entendimento do mercado do público-alvo, visando a criação de formas como chamar o cliente e resistir à concorrência do mercado. (SOUZA,2013).

As estruturas flexíveis e dinâmicas são estruturas orgânicas, diferente dos modelos hierárquico – funcionais, o ambiente se torna favorável para todos e a permitem respostas rápidas e mudanças (SOUZA,2013).

O grande desafio das organizações contemporâneas é a percepção imediata das mudanças no ambiente externo e a velocidade das soluções e estas demandas (SOUZA, 2013).

3.3 TEORIA HIERÁRQUICA DE MASLOW

A pirâmide de Maslow é um dos grandes avanços tecnológicos para a questão das organizações que é centralizada em diversas necessidades subsistentes: fisiológicas, autorrealização, segurança, autoestima e necessidade de preparação. Maslow fundamentou sua teoria a partir desses cinco princípios

que já é mundialmente aceito a teoria da motivação do ser humano dentro da organização (SILVA et al, 2015).

Segundo SILVA et al, 2015, a motivação humana é dividida em dois tipos: Motivação interna e Motivação externa, contudo a interna envolve a satisfação interna dos indivíduos, ou seja, cada um tem a determinada função dentro da tarefa da empresa por outro lado, a externa envolve condições externas dos indivíduos como: a busca por melhores salários, qualidade de vida melhor e recompensas que são adquiridas ao longo do tempo.

A necessidade fisiológica contextualizada que as partes necessárias para as pessoas como alimentação, respiração e moradia, ou seja, para que essa necessidade se satisfaça é necessário ter um emprego que lhe pague bem cumprindo todos os quesitos acima. (MARQUES,2018).

De acordo com BORBA, 2009 a segunda categoria proposta em relação à pirâmide são as necessidades de segurança que há uma necessidade de proteção correlacionada com o indivíduo, estabilidade no âmbito empresarial, ou seja, relativamente é uma forma de se manter estável na organização, necessidades de segurança para que determinado indivíduo se sinta seguro no trabalho se precavendo de acidentes ocorridos no ambiente profissional.

A terceira categoria proposta por Maslow se constitui das necessidades de amor que irá sofrer uma modificação sendo então denominadas de necessidades sociais que envolvem aspectos como: amor, amizade, afiliação e relações afetivas com outros membros da organização (MARQUES,2018).

Segundo MARQUES, 2018 a quarta categoria hierárquica de Maslow são as necessidades de estima que está centralizada no respeito por si mesmo abordando a autoestima, e o status, afetando o comportamento do indivíduo obtendo um reconhecimento atenção, apreciação, abrange fatores internos na liberdade, independência e competência.

No entanto a última categoria se refere a auto realização, correlacionada com o desenvolvimento e o crescimento pessoal de um funcionário dentro de uma determinada empresa, o indivíduo necessita alcançar o seu potencial ao máximo sendo capaz de necessariamente aumentar as suas capacidades (MARQUES,2018).

A pirâmide de Maslow possui uma importância significativa relacionada ao nosso cotidiano, que se centra nas necessidades fisiológicas, que trata do custo

da empresa, É imprescindível ter uma melhora relacionada ao papel do topo da pirâmide se encontra as pessoas que geralmente estão atrás de reconhecimento, status, proporcionando intensamente que o funcionário busque sua evolução e agilidade na resolução de problemas. (MARQUES, 2018).

De acordo com a visão de MARQUES, 2018 é necessário que a pirâmide hierárquica de Maslow seja utilizada nos recursos humanos ou gestão de pessoas da empresa, para observar como o colaborador e a empresa estão tendo uma evolução em relação as suas ambições, ou se precisarão que alguma mudança aconteça.

3.4 HERZBERG, A TEORIA DOS DOIS FATORES APLICADA NAS ORGANIZAÇÕES DO SÉCULO XXI

Frederick Herzberg foi um estado-unidense que teve os estudos interrompidos para servir ao exército na segunda guerra mundial, da qual voltou com um grande interesse pela descoberta da motivação e suas causas, iniciando assim, o que se chamaria futuramente de Teoria dos dois fatores”, publicada no seu livro *“The Motivation to Work”*. (PERIARD, 2011).

A teoria dos dois fatores aborda a motivação e satisfação das pessoas perante suas responsabilidades profissionais e relação sujeito x organização. Seus estudos abordam como base, entrevistas realizadas com diversos profissionais da antiga área industrial de Pittsburgh, com o intuito de identificar os fatores que causavam o contentamento ou o descontentamento dos empregados no ambiente de trabalho, e a maneira como isso afeta na realização de suas tarefas. Começou perguntando o que os agradava e desagradava nas empresas em que trabalhavam, e a partir desses relatos dividiu as causas da motivação em dois fatores: motivacionais (o que agrada) e higiênicos (o que desagrada) (PERIARD,2011).

Herzberg partiu do pressuposto que o oposto de satisfação não é a insatisfação, e sim a não satisfação. Frederick definiu os fatores higiênicos como necessários para evitar que os funcionários fiquem insatisfeitos, mas que estes fatores não são suficientes para produzir um empregado completamente satisfeito. Os fatores higiênicos dizem respeito às condições físicas do ambiente de trabalho, salário, benefícios sociais, oportunidade de crescimento na empresa, entre outros. Segundo Frederick, tais fatores são capazes de evitar

que as pessoas fiquem desmotivadas, ou seja, a ausência desmotiva, mas a presença não é um elemento motivacional (PERIARD,2011).

Herzberg definiu o fator motivacional como um referente ao conteúdo do cargo em si, suas tarefas e atividades cotidianas. Incluindo a liberdade de decisão sobre como executar seus trabalhos, definição de metas e objetivos, assim como a auto-observação e autoavaliação do seu desempenho. A presença desse fator produz a motivação, enquanto a ausência não produz satisfação (PERIARD, 2011).

Ao final dos seus estudos, Frederick Herzberg concluiu que os fatores que levavam à insatisfação profissional não se inter-relacionam com aqueles que influenciavam na produção de insatisfação. Constatou também que o que causa insatisfações é o ambiente, as relações interpessoais conturbadas, as condições do ambiente de trabalho, entre outros. (PERIARD, 2011).

3.5 CULTURAS ORGANIZACIONAIS

A cultura organizacional é de extrema importância dentro das organizações em âmbito empresarial, mesmo havendo diferentes formas de pensar e agir dentro da organização, existe diversas definições possíveis para cultura, em dois modos: parte interna e parte externa, em que a interna está focada em como os funcionários realizam suas tarefas, enquanto a externa se refere ao ambiente em que este indivíduo se encontra obtendo influências significativas (SANTOS, 2014).

Segundo SANTOS, 2014, com o avanço da globalização e das tecnologias, as pessoas dentro de uma comunidade não irão conseguir seguir uma mesma cultura, ou seja, havendo mudanças significativas na cultura daquele determinado indivíduo, é importante ressaltar o termo mudança cultural em que irá ter uma comodidade no relacionamento do ambiente de trabalho.

O conceito de cultura é complexo, o termo cultura organizacional é composto de padrões preestabelecidos que são impostos em nossa sociedade para serem seguidos, entretanto um exemplo que pode ser citado são as normas e os valores da sociedade atual em que se deve seguir regras, condutas, aprendizagem de novos funcionários a se adaptar a cultura da empresa, a adaptação ao meio e a integração interna. (SANTOS, 2014).

Uma empresa precisa se instalar de acordo com a cultura do país em que está inserida, para conseguir maior chance de entrar no mercado organizacional, porém é necessário que se tenha o respeito mútuo, pois sem o respeito será uma condição essencial para o fracasso. (SANTOS, 2014).

3.6 DOENÇAS OCUPACIONAIS DO SÉCULO XXI

As doenças ocupacionais, também chamadas doenças organizacionais, são enfermidades desenvolvidas ou adquiridas no trabalho. O trabalhador pode ser atingido física e psicologicamente, tendo o direito, pela legislação trabalhista, a obter o mesmo tratamento e direitos que um acidente de trabalho, podendo resultar no afastamento das suas funções. (MAGALHÃES, 2019).

Há diversos tipos de doenças que podem ser adquiridas seja por esforço repetitivo ou a exposição a agentes externos. Dentre várias doenças geradas pelo exercício do trabalho, estão as doenças psicossomáticas, as mais comuns são a síndrome do pânico, a síndrome de Burnout, o isolamento social e a sobrecarga mental. Para prevenir tais doenças, é necessário que haja um reconhecimento das atividades por parte do empregador, valorização das suas atividades e a melhoria da comunicação das relações interpessoais. (MAGALHÃES, 2019).

A síndrome de Burnout se adquire a partir de um grave desgaste mental do trabalhador, os sintomas são: desânimo, alterações no sono, apatia e tristeza em excesso, afeta inclusive as relações sociais do empregado, em razão dos altos níveis de estresse no trabalho. O sujeito obtém a sensação de impotência, se culpa e reconhece como uma falha pessoa pode imaginar que não está adequado ao cargo, duvidando das suas habilidades, sendo que na maioria dos casos a causa é a pressão sofrida e o acúmulo de tarefas e responsabilidades. (MERZEL, 2019).

O diagnóstico da síndrome de BURNOUT é feito por um psicólogo ou um psiquiatra. O tratamento pode ser feito com psicoterapia e medicamento, quando o profissional é informado e reconhece a síndrome, pois esta não é conhecida por muitos especialistas na área de saúde mental. (MERZEL, 2019).

3.7 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida surgiu em meados dos anos 60 ou 70, quando empresários, sindicalistas e cientistas sociais, reconheceram a importância de ter qualidade no trabalho, assim o rendimento no trabalho aumentaria bastante (MARQUES, 2017).

As pessoas passam maior parte do seu tempo em ambientes profissionais, com isso pode impactar no seu comportamento, rendimento e principalmente na saúde. Um ambiente de qualidade proporciona segurança, motivação, e o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional (MARQUES, 2017).

Segundo MARQUES, 2017, a qualidade de vida envolve todo conjunto de ações, que quando implantadas tornam ambiente agradável e promove inovações seriam eles:

- Investir nos funcionários – cursos e treinamentos, além disso, mostrar reconhecimento através de bonificações e premiações.
- Dar feedbacks - é importante sempre o colaborador da um retorno do trabalho ao sujeito, para assim deixar o mais motivado e alcançar seu objeto na organização.
- Disponibilizar Horários Flexíveis – cada indivíduo dentro de organização tem suas necessidades, e um horário flexível seria vantajoso, pois torna os funcionários mais atentos e produtivos, fazendo que atividades sejam realizadas com sucesso e eficácia.

Segundo MARQUES, 2017 alguns outros aspectos que são úteis para contribuir com a qualidade de vida no trabalho, de maneira assertiva são:

- Participação ativa de profissionais em processos de decisão;
- Gestão colaborativa;
- Abertura de canais de comunicação;
- Bom ambiente de trabalho;
- Atividades de engajamento, como gincanas, cafés da manhã, treinamentos etc.;
- Plano de desenvolvimento de lideranças;
- Oportunidades de desenvolvimento e crescimento (plano de carreira, remanejamento interno, Coaching, Mentoring, etc.).

3.8 RELAÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL COM AS ORGANIZAÇÕES

A psicologia organizacional estuda o bem-estar, o desenvolvimento e a relação dos funcionários na empresa. As informações que o psicólogo coleta, podem ser utilizadas para traçar maneiras de alcançar e potencializar o desempenho da empresa (CAMPOS, 2018).

Segundo CAMPOS, 2018 a maneira que os psicólogos devem atuar dentro das empresas, deve considerar:

- Principais perfis dos funcionários dentro da empresa;
- Comportamento organizacional dos Recursos Humanos;
- Doenças psicossomáticas e transtornos relacionados ao trabalho dentro da empresa;
- Causas do absenteísmo e rotatividade alta de funcionários;
- Principais fatores motivacionais no trabalho;
- Análise das práticas adotadas pela empresa.

Dessa forma, o psicólogo organizacional ajuda a organização a chegar ao objetivo da empresa, ou seja, os lucros, diminuir as falhas que ocorrem, e assim investir na evolução que traga satisfação a empresa (CAMPOS, 2018).

3.9 AS EMPRESAS DO FUTURO

Teletrabalho é o trabalho realizado remotamente, por meio de tecnologias da informação e comunicação (TIC), cujo trabalho é a distância da empresa ao qual o trabalhador foi contratado (ROCHA, et al, 2018).

O teletrabalho, também chamado home office, trabalho remoto, trabalho a distância, entre outros, fazem parte de uma nova forma de atividade laboral que tem crescido. A exemplo de formas de organizações nas empresas do futuro está o teletrabalho e o sonho de consumo de milhares de funcionários o Google (pela forma em que a empresa se organiza) (ROCHA, et al, 2018).

De acordo com ROCHA, et al, 2018, A Organização Internacional do Trabalho (OIT) sistematiza o teletrabalho por variáveis como: a) local/espço de trabalho; b) horário/ tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); d) competência requerida (conteúdo do trabalho).

Uma organização que exige ritmos frenéticos como a Google necessita de funcionários atuando e forma expressiva e a empresa possui cerca de 30.000 “*googlers*” (termo utilizado pela organização para denominar seus trabalhadores) em cerca de 70 escritórios, em mais de 40 países ao redor do mundo. Embora os escritórios sejam diferentes entre si, sempre se destacam algumas características em comum: murais e decorações que expressam a personalidade local, videogames, mesas de sinuca, pianos, cafés e pequenas cozinhas abastecidas com alimentos saudáveis e quadros brancos para as ideias inesperadas. Seus escritórios são projetados para incentivar as interações entre os funcionários (CASAQUI, et al, 2009).

Google, que alimenta o “sonho de consumo” de milhares de jovens pelo mundo, sintonizados com a cibercultura e com bens culturais partilhados globalmente: o de trabalhar nessa empresa. São imagens de um ambiente de produção, representações sociais de atividade criativa espetacularidade, que mobilizam o imaginário contemporâneo do trabalho ideal. [...] O sentido da criatividade no Google, como algo ligado à manifestação do jogo no trabalho, vem servir à estratégia mercadológica que “transborda” do âmbito interno da instituição ao exterior, dos “desenvolvedores” (termo que são designados aos funcionários da instituição segundo a própria empresa) aos consumidores internautas, em especial, mas para qualquer um que tenha acesso às imagens do ambiente de trabalho da corporação: há o revestimento de elementos (CASAQUI, et al, 2009)

4 DISCUSSÃO

A partir de estudos realizados, se evidencia o fato que as evoluções tecnológicas ajudaram na transformação das organizações, geraram uma transformação uma sociedade com a chegada da era tecnológica, e como a Psicologia organizacional se fez de extrema importância para essa mudança na contemporaneidade. Através das evoluções tecnológicas fica claro como a pirâmide de Maslow e a teoria de Herzberg ajudaram nas mudanças das motivações no ambiente de trabalho. Assim como as empresas do futuro inovaram práticas e conjuntos de novas profissões, de novas oportunidades, em relação a sujeito e organizações, para uma maior liberdade de desenvolver o próprio negócio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta revisão bibliográfica possibilitou observar grandes mudanças no campo da Psicologia Organizacional. O objetivo deste artigo foi a investigação da evolução tecnológica em relação às organizações como desde revolução industrial em meados do século XVIII até o século XIX. Como a qualidade de vida no trabalho surgiu de diversos conflitos e se tornou necessária para vida do sujeito. A Psicologia organizacional cooperou em tais mudanças possibilitando criar um ambiente com trabalhadores mais motivados e uma relação positiva entre o sujeito e a organização.

A pirâmide de Maslow e a teoria de Herzberg resultaram nas motivações tanto no fator externo e interno. Desse modo mostra o quanto as organizações do século XXI estão avançando e como as empresas do futuro serão e o reflexo de tais mudanças. É necessário pesquisa e investimento para aprimorar os conhecimentos das organizações do século XXI.

REFERÊNCIAS

BORBA, Diego. **Psicologia no trabalho e nas organizações**, 6 de set, 2009, psicologianotrabalho.blogstop.com-2009/09/Maslow.html. Acesso em 01/11/2019 21:07

CAMPOS, Leonor, **Psicologia organizacional: o que é como pode ajudar a empresa**, setembro 12, 2018.

CASAQUI, Vander, RIGEL, Viviane, **Google e o consumo simbólico do trabalho criativo**, novembro 2009, São Paulo, volume 6 n. 17. p 1.

CHANLAT, J.F.;CAHNLAT, A; JOLY, A; DEJOUR, C; HASSARD, J; MANFRED, F. R. BÉRDRD, R. **O indivíduo na organização**, V. I, ed.3, p. 180, São Paulo, Atlas1Atlm.

DELTHEIN, Ricardo, **Inovação e revolução Industrial: uma apresentação das mudanças tecnológicas nos Séculos XVIII e XIX.** Porto Alegre, 2003.

FREITAS, Eduardo de Técnicas e Tecnologia, novembro 2019, Goiânia, Goiás.

LEÃO, Luís. **Psicologia do trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais.** Rio de Janeiro, 2012.

MAGALHÃES, Elder, **Doença Ocupacional: Conheça as principais,** junho 23, 2019, Belo Horizonte.

MARQUES, José Roberto, **Pirâmide de Maslow motivação profissional,** 26 de junho, 2018, São Paulo.

MERZEL, Ana, **Sobre a Síndrome de Burnout,** maio 30, 2019.

PERIARD, Gustavo, **Tudo sobre a teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg,** Agosto 15, 2011. Minas Gerais.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto/ MARIO, Chiana; GIACOMINI, Marta, **Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul perspectiva,** Erechim. v 36, n 136. P. 123-132, dezembro 2012.

ROCHA, Cháris; AMADOR, Fernanda Spanier; **O teletrabalho: conceituação e questões para análise;** 2018; Cad. EBAPE. BR, v. 16, nº 1 Rio de Janeiro.

SANTOS, Erica Mendes, **A importância da cultura organizacional para as organizações,** Editora Univem, São Paulo, v-6,n-1, P-1-8, 2014.

SANTOS, Fernanda Cristina oliveira; CALDEIRA, Patrícia. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: As novas atuações do Psicólogo Organizacional**, 2 ed. Porto Alegre: Atemend, cap.15. p. 1-19. Novembro 2015.

SILVA, Vander Luiz da, REZENDE, Fabiane Avanzi, ULLER, Matia Camila. **As Teorias de motivação: Uma abordagem à hierarquia de necessidades de Maslow**, novembro 20, 2015, Paraná.

SOUZA, Barbara; **Recrutamento e seleção: Um desafio ao psicólogo Organizacional**, Porto Alegre, 2013.

SOUZA, Francisco, **Construindo organizações do século 21**, fevereiro 08, 2013, João Pessoa, Paraíba.