

# **Capacitação em Psicologia Organizacional: Introdução à Psicologia Organizacional - A ética na área da Psicologia Organizacional**

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros  
Psicóloga CRP 15/0305

**“Ser ético é fazer algo que me beneficie e que, no mínimo, não prejudique o outro”.**

A Psicologia tem tido uma longa tradição de respeitar o comportamento ético e o bem-estar das pessoas.

Os psicólogos organizacionais obedecem a um código de ética que sempre vem se aperfeiçoando.

Esse código inclui princípios éticos e declarações para a conduta profissional apropriada.

Os conselhos procuram delimitar com rigor as ações de seus membros e, assim, conseguem que a maioria dos psicólogos organizacionais orientem-se pelos princípios éticos em sua profissão.

A filosofia básica do código de ética é que os psicólogos devem dar o melhor de si para não provocar danos e problemas a outras pessoas por meio do seu trabalho profissional.

O Psicólogo deve evitar comprometimento com qualquer ato ilegal ou imoral que possa causar danos a alguém, física ou psicologicamente.

**Os psicólogos têm a responsabilidade social de usar seu talento para ajudar pessoas, pois o objetivo da profissão é melhorar as condições humanas por meio da aplicação da psicologia.**

**Para os psicólogos organizacionais isso quer dizer ajudar as organizações para que elas funcionem adequadamente e ajudem a melhorar o bem-estar de seus funcionários.**

Ética organizacional são os valores morais, crenças e regras que estabelecem um jeito para os stakeholders lidarem uns com os outros e com o ambiente da empresa.

A alta gerência, para escolher constantemente as coisas certas a serem feitas, se baseia nos valores éticos da cultura organizacional.

Podemos entender que ***stakeholders*** é o **público de interesse ou a parte interessada da sua empresa**. Isso engloba clientes, parceiros, funcionários, bem como os consumidores do seu serviço, os investidores, etc.

O comportamento ético possui vantagens. Como a ética forma uma parte importante dos valores culturais, numa época de grande competição, a organização não pode agir de forma a ferir sua reputação nem permitir que seus empregados tirem vantagem de suas posições para agir de forma antiética.

**Uma das principais prioridades dos gerentes deve ser criar uma cultura ética através de seu comprometimento pessoal com esses valores e transmiti-los aos seus subordinados. Se o comportamento da empresa segue uma regra ética aceitável o efeito de reputação é positivo.**