



A APLICABILIDADE DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NAS PRÁTICAS DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

MERLIN, Adriana Paula Salvi¹.
FURLAN, Elisangela².

RESUMO

Embora o mundo do mercado de trabalho atual espere do Departamento de Gestão uma atuação de caráter estratégico e/ou protagonista que muitos setores de Gestão de pessoas das empresas ainda são caracterizados por uma realidade operacional e tradicional, em vez de uma abordagem mais estratégica. Assim, este estudo tem como objetivo verificar como as Tecnologias da Informação se aplicam ao Departamento da Gestão de Pessoas. Dessa forma, este estudo de pesquisa aborda as demandas existentes no campo de desenvolvimento empresarial, tendo como base teórica Delgado (2023) com o Reforço do Capital Humano, Silva (2010) ressaltando a Conceituação da Tecnologia, Zanelli (2014) que enfatiza a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), Souza (2019) e Mendonça (2023) que trazem a Inteligência Artificial aplicada a POT como Recurso tecnológico a ser somado ao DGP protagonista e estratégia para o desenvolvimento empresarial como um todo. No entanto, este estudo não esgota as possibilidades de pesquisa da temática, mas contribui para estudos científicos que abordam este assunto que se apresenta em destaque na atualidade aplicável ao campo empresarial. Este estudo não esgota as possibilidades de pesquisa da temática, mas contribui para estudos científicos que abordam o assunto em questão.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia da Informação; Departamento de Gestão de Pessoas; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho constantemente passa por diversas transformações, incluindo as tecnológicas, que ocorrem de maneira bastante ágil. Da mesma forma, nesse contexto de mudanças, exige do mundo do trabalho práticas que resultem em produtividade e lucros, bem como, formas de produzir que otimizem tempo e recursos. É nesse sentido que as revoluções do mercado têm influenciado significativamente a atuação do DGP (DGP), que, até recentemente, era percebido como uma área bastante operacional e burocrática. Assim, atualmente, tais perspectivas sobre a atuação deste setor vêm mudando freneticamente, apostando em um olhar mais estratégico e protagonista, tal como assumindo novas atitudes frente ao contexto de alta competitividade do mercado (MENDONÇA *et al*, 2018).

¹ Professora Ms^a do Curso de Graduação de Psicologia no Centro Universitário FAG.

² Acadêmica 9º período do Curso de Graduação de Psicologia no Centro Universitário FAG.



No âmbito da competitividade, estabelecer-se como uma área protagonista não é uma tarefa fácil. Por conta da ampla concorrência, as empresas apresentam-se em busca de permanecer no mercado enquanto diferencial competitivo, se destacando estrategicamente com relação às demais organizações. A mesma situação ocorre com o DGP, que é, então, compilado a sobreviver diante desse contexto competitivo. Partindo-se disso, portanto, a gestão de pessoas torna-se uma estratégia diferencial, buscando-se o planejamento do processo e do cuidado para com o capital humano, englobando, além disso, ações que busquem a inovação das organizações, sua sustentabilidade e consequente permanência no mercado (FRAGOSO, 2009).

Diante do exposto, percebendo-se a necessidade de obter resultados eficazes de forma estratégica e com autonomia no mercado de trabalho, a tecnologia e, então, o usos das tecnologias é uma oportunidade para o DGP tornar seus processos mais rápidos, economizando tempo e recursos, e facilitando o trabalho e resultados a serem atingidos. A era da tecnologia proporciona velocidade às operações da área, agregando ainda mais vantagem competitiva, crescimento organizacional e agilidade de forma geral (MENDONÇA *et al*, 2018).

Seguindo esta linha de raciocínio, este trabalho possui como principal objetivo realizar uma pesquisa bibliográfica acerca do uso de tecnologias atrelado à atuação do profissional na área. Justifica-se a pesquisa sobre este tema, pois percebe-se que, na prática diária dos DGP, muitas organizações ainda não se adaptaram e evoluíram para uma atitude tecnológica em termos de atuação. Dessa forma, acredita-se que este estudo pode apoiar acadêmicos e profissionais de Psicologia e de várias áreas a compreenderem a atribuição da tecnologia no desempenho de atividades do DGP, incluindo a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), com a finalidade de, por meio do seu uso, otimizar os processos do DGP. Partindo-se do apresentado, este estudo tem como pergunta de pesquisa: como a tecnologia da informação aplicadas às rotinas do DGP promovem mudanças e agilizam os processos desse setor?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TECNOLOGIA

A tecnologia está presente na vida do homem há muito tempo. Ganhou destaque a partir do século XVIII com a Revolução Industrial, pois foi empregada fortemente para melhores resultados



nas grandes guerras, pois tinham como objetivo vencer seus inimigos e, assim, precisaram estar melhor amparados, estruturalmente, nas batalhas (SILVA, 2003).

De lá pra cá, a cada dia o emprego das tecnologias é mais evidente e com perspectiva de avanços cada vez maiores, com métodos, processos, técnicas aplicáveis em variados segmentos e com intuito de obter ferramentas que superem as expectativas de seus idealizadores. Para tanto, a tecnologia ainda é uma temática que provoca discordâncias em suas aplicabilidades no que tange a resultados esperados (PINTO, 2005, Apud SILVA, 2003).

Ao filtrar a temática em canais de pesquisa acadêmica como o Google Acadêmico, foi percebido que o termo Tecnologia esteve em foco de pesquisa, principalmente, entre os anos 1985 a 2005, conforme artigos produzidos com ênfase na definição do que é tecnologia. Tendo em vista que há a possibilidade deste termo ter superado sua definição inicial, pois com o tempo, a definição de tecnologia não supriu a sua expansão, pois incorporou outros termos, como tecnologia da informação, por exemplo, e a outras formas de aplicação que não o limita.

Ao buscar pela conceituação de tecnologia, dentro de uma forma generalizada do termo pode ser entendida como “um sistema através do qual a sociedade satisfaz as necessidades e desejos de seus membros” (SILVA, 2003, p. 53). De forma que, pode ser entendida como um sistema que compreende equipamentos, programas, pessoas, entre outros que se conectam a demais tecnologias embutidos em processos ou operações, com finalidade produtiva que se incorpora ao produto final.

Para Silva (2003), a combinação de tecnologias de mesmo ramo, estabelece uma nova tecnologia que poderá somar à produção e ao desenvolvimento de novas possibilidades de expansão. Assim, o conceito se amplia, passando a ter a tecnologia como um “conjunto de conhecimentos científicos ou empíricos empregados na produção e comercialização de bens e serviços” que se direciona a um objetivo específico ou a vários objetivos (SILVA, 2003, p. 52).

Desde a suas primeiras definições, a tecnologia esteve relacionada a algo novo, com capacidade resolutiva de problema de forma mais prática e rápida. Promovendo uma maior dinamicidade nas atividades.

Como referencial de pesquisa científica sobre tecnologia, o professor Álvaro Vieira Pinto (1909-1987) é, amplamente, citado por diversos autores por suas publicações que abordam o tema de forma peculiar. Pinto foi professor de filosofia da Universidade de Filosofia, onde hoje é a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Ele dispunha de um posicionamento crítico em relação a emancipação nacional para uma educação humanizadora em relação à realidade social,



política e cultural do sujeito. Assim, foi considerado subversivo no período militar no Brasil. Pinto teceu posicionamento em relação ao conceito de tecnologia, em face o homem e a máquina, entre outras que tirava o homem de seu centro para colocá-lo apenas a serviço operacional (CORONEL; SILVA, 2013). Ele traz uma visão crítica da percepção que a tecnologia seria a solução plausível para os problemas existentes antes e em decorrência dela.

Busca introduzir percepções críticas sobre técnica e a tecnologia em contraponto com noções rasas e não reflexivas, embasando a teoria apresentada em exemplos práticos, históricos, para tratar de relações de exploração, neocolonialismo e estratégias de dominação disfarçadas de progresso e parceria em prol do comum desenvolvimento das nações. Além da concepção crítica diante da tecnologia, são desnudadas as percepções mais ingênuas referentes à tecnologia, das otimistas às catastróficas. Percepções que se apoiam na tecnologia como a solução, progresso e possibilidade de futuro que salvará a sociedade de seus problemas conforme se aperfeiçoa e torna-se exata. Em contraponto, denuncia a abominação da tecnologia, pelo medo do desconhecido ou falta de compreensão, amparada por uma reação conservadora (SOUZA; RIPA, 2022, p. 02).

Coronel e Silva (2013) ao citar Pinto (2005) enfatiza que pode se correr o risco de acontecer um endeusamento da tecnologia, de caráter ideológico de valorização que enaltece a ordem social que a fez existente, por meio daqueles que criaram a realidade atual. Pelo viés da teoria histórica dialética, se tem a permissão da manutenção da exclusão social e exploração econômica, num paralelo do bem e do mal, mas não de intensão ao propósito de avanços a criações inteligentes que se voltem como bem para a sociedade.

2.2 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A tecnologia da informação, conhecida como TI, pode ser entendida como um dispositivo capaz de tratar e processar dados de informação, aplicada a um produto ou no processo, ou seja, envolve tudo aquilo que permite “obter, tratar, comunicar e disponibilizar a informação”, da qual, “pode ser definida como um conjunto de todas as atividades e soluções providas por recursos de computação” (LEMOS II, 2011, p. 51). Ligadas a diferenciadas áreas, a TI é conhecido como “o conjunto de recursos não humanos dedicados ao armazenamento, processamento e comunicação da informação” e a maneira como são organizados em um sistema capaz de executar várias tarefas simultâneas” desenvolvidas a partir de recursos de informática (LEMOS II, 2011, p. 52).

A TI evoluiu de uma orientação tradicional de suporte administrativo para um papel estratégico dentro da organização. A visão da TI como arma estratégica competitiva tem



vido discutida e enfatizada, pois não só sustenta as operações de negócio existentes, mas também permite que se viabilizem novas estratégias empresariais (LAURINDO et al, 2001, p. 161).

Assim, propõe melhorias e soluções de suporte estrutural para o campo a que se aplica, conferindo maior precisão, qualidade e dinamicidade na execução das atividades com maior segurança e eficiência. Além de, assegurar melhor acompanhamento dos segmentos, possibilitou traçar uma perspectiva estatística da movimentação de colaboradores, de números de produtividade, entre outras e assim traçar uma previsibilidade e estratégias de forma protagonista por meio de ferramentas que possam ser empregadas indispensável à sobrevivência organizacional, na medida em que imprime maior velocidade aos processos internos e permite aos gestores um conhecimento/relacionamento amplo com seu ambiente de influência (JUNIOR et al, 2005, p. 05).

2.3 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO APLICADO AO SETOR DE DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAL (DGP) PROTAGONISTA

Cada setor de uma empresa necessita de recursos específicos. Assim, a TI se aplica ao setor de acordo com a atividade das organizações a serem realizadas, bem como poderá verificar e adequar a sua composição, bem como os impactos em relação a seu custo e benefício.

Por sua vez, cada empresa é “um sistema organizacional no qual os recursos (entrada) são transformados por vários processos organizacionais (processamento) em bens e serviços (saída)” (JUNIOR et al, 2005, p. 07). Tanto os sistemas ou as tecnologias da informação “devem apoiar as estratégias e processos empresariais, bem como a estrutura e a cultura organizacional de uma empresa para aumentar o valor dos negócios em um ambiente dinâmico” (JUNIOR et al, 2005, p. 07).

Muitos são os desafios da gestão diante da demanda que a TI. Esta realidade pode contribuir ao trazer atributos que serão mensuráveis no resultado humano da empresa.

O novo desafio dos gestores de Tecnologia da Informação está no alcance de metas e objetivos organizacionais específicos, ao invés de satisfazer requisitos de usuário, muitas vezes, não relacionados aos objetivos organizacionais, passando a ser um profissional que fale em clientes, concorrência global e retorno sobre investimento (LEMOS II, 2011, p. 71).



As mudanças proporcionadas pelos avanços das tecnologias aplicáveis ao setor do DGP rescendem da natureza própria das tecnologias, onde ao passo de trazem novas possibilidades de execução de trabalho proporcionam mudanças que emergem novas tecnologias e assim as sucedem. Portanto, “conforme as tecnologias emergentes vão sendo introduzidas, veremos outras mudanças importantes” (JUNIOR et al, 2005, p. 08). Em decorrência deste processo, toda a organização poderá ser modificada. E esta exigirá que competências, de adequação ao enfrentamento da realidade, sejam desenvolvidas.

O uso eficaz da TI e a integração entre sua estratégia e a estratégia do negócio vão além da idéia de ferramenta de produtividade, sendo muitas vezes fator crítico de sucesso. Hoje, o caminho para este sucesso não está mais relacionado somente com o hardware e o software utilizados, ou ainda com metodologias de desenvolvimento, mas com o alinhamento da TI com a estratégia e as características da empresa e de sua estrutura organizacional (LAURINDO et al, 2001, p. 161).

Ao adotar a tecnologia da informação, os impactos organizacionais são percebidos na cultura empresarial de forma geral, de considerável projeção, pois ela “possibilita às pessoas fazer mais em menor espaço de tempo, de modo que a eficiência resulte em economia de tempo que, por sua vez, pode ser reinvestida na eficácia pessoal” (Tapscott, 1997, p. 86, Apud JUNIOR et al, 2005, p. 09).

Diante do exposto, a tecnologia da informação pode ser citada como mudança organizacional de grande impacto dentro das tecnologias aplicadas à empresa e como proposta inovadora de uma realidade tecnológica que exige cada vez mais precisa e protagonismo, atrelada a psicologia organizacional e do trabalho, somam a uma atuação profissional para uma empresa que realiza o seu planejamento com ênfase em uma demanda de sucesso atribuída a uma empresa.

2.4 DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS (DGP) E PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (POT)

Partindo-se de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) apresenta uma evolução histórica da qual evidenciam-se quatro períodos. Dentre tais, encontram-se: a primeira fase de desenvolvimento, designada de Psicologia Industrial; a segunda fase, marcada pela Psicologia Organizacional; a terceira fase, definida pela Psicologia do



Trabalho, e quarta fase, em que se estabelece a POT apropriadamente, representando o momento mais atual do campo.

O primeiro período, caracterizado pela Psicologia Industrial, é marcado pela grande preocupação com a eficiência do trabalhador, buscando-se a seleção do sujeito mais bem qualificado para o cargo, objetivando a produtividade e a efetividade laboral. Diante disso, esse período constitui-se de um foco voltado para os processos seletivos, bem como para a análise e intervenção de pequenos grupos, incluindo métodos para treinamento. Nesse contexto, concomitantemente, há o desenvolvimento da psicometria e a psicotécnica, estabelecendo a utilização de testes psicológicos para a seleção dos trabalhadores (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

A segunda fase da POT, a Psicologia Organizacional, de acordo com Santos, Traub e Tieze (2011), é marcada pela atuação do psicólogo no auxílio das resoluções de problemas, frente a reconstrução da economia no contexto pós-guerra. Assim, as demandas organizacionais referem-se à inserção de novas tecnologias, busca do bem-estar no trabalho, e a uma perspectiva orientada para as competências, motivação e desenvolvimento organizacional. Conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), embora a seleção e produtividade continuassem sendo o seu foco, a Psicologia Organizacional direciona-se para o entendimento do comportamento gerencial, incluindo aspectos de liderança, participação e democracia, bem como empenhando-se nas melhorias do funcionamento organizacional. Sendo assim, o relacionamento entre indivíduos, grupos, trabalho e organização, da mesma forma, torna-se seu enfoque, a fim de se compreender o comportamento organizacional.

Voltando-se para o terceiro período, determinado pela Psicologia do Trabalho, é possível perceber uma inclinação da Psicologia para as Qualidades de Vida no Trabalho (QVT). Desse modo, esse período é marcado pela noção da ergonomia laboral, envolvendo, assim, uma concepção de humanização do trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). Outrossim, há uma tentativa de equilibrar a vida profissional com a vida familiar do colaborador, visando-se sua saúde para além do trabalho, e ocupando-se do entendimento da relação do homem e o trabalho (SANTOS; TRAUB; TIEZE, 2011).

Partindo-se disso, é extremamente importante ressaltar que os períodos em que a POT se desenvolveu não acabam por se anular, mas se complementam, caracterizando o quarto período de seu desenvolvimento, o momento mais atual da área de atuação do psicólogo. Logo, a POT conta



com campos interdisciplinares que a configuram, sendo eles a Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas. Tais campos abrangem abundantes temas de intervenções psicológicas. De tal modo, “a amostra de temas e fenômenos utilizados para descrever cada campo não deve levar a vê-los como espaços de ação separados” (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014, p. 563).

Diante disso, consoante a Rothman (2017), a POT, atualmente, caracteriza-se pelo estudo e compreensão do sujeito, e seu comportamento, em relação à organização, ao trabalho e à produtividade. Não obstante, está focada no entendimento dos processos que ocorrem dentro da organização, incluindo os fatores pessoais e ambientais que englobam essa esfera. Logo, tal como afirma Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), este campo de atuação multidisciplinar preocupa-se com as organizações, trabalhadores e a gestão, se concentrando nos fenômenos organizacionais de modo integrado, conforme uma rede complexa de relações recíprocas.

Nesse sentido, a atuação do psicólogo no âmbito da organização e do trabalho envolve:

Aplicar os princípios de psicologia e pesquisa aos fenômenos do ambiente de trabalho usando uma abordagem científica [...]. Eles usam a observação qualitativa, bem como a medição quantitativa e a estatística, para conduzir pesquisas e intervir no local de trabalho (Brewerton e Millward, 2004). Além disso, eles se concentram na eficiência da organização e no bem-estar das pessoas. Finalmente, os psicólogos organizacionais e do trabalho operam com um modelo multinível implícito, isto é, eles reconhecem que, além das influências individuais no comportamento e na atitude individuais, as unidades de ordem mais elevada, como as equipes e o contexto organizacional, têm influência (ROTHMAN, 2017, p. 12).

Isto posto, segundo Silva e Tolfo (2014), por meio de seus conhecimentos, o psicólogo contribui com técnicas, métodos e procedimentos acerca do gerenciamento dos trabalhadores e dos processos organizacionais. Frente a isso, ele auxilia na compreensão dos fenômenos psicológicos existentes na organização, analisando a dinâmica do comportamento em relação ao trabalho. Assim, as intervenções psicológicas estão voltadas para o comportamento, desenho e consultoria organizacional, que se referem a Psicologia Organizacional, bem como para as condições de higiene do trabalho, atribuída a Psicologia do Trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Dessa forma, a atuação do psicólogo da organização e do trabalho, recorre-se novamente a Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) para entender as possíveis intervenções psicológicas desse profissional. Segundo os autores, a atuação da POT, no comportamento organizacional, refere-se



aos diagnósticos e pesquisas de clima e cultura organizacional, que envolvem o entendimento da satisfação e perspectivas dos trabalhadores com a empresa, a fim de que, por meio desse estudo, se possam fazer melhorias na organização. Ainda, engloba o auxílio nos processos grupais e nas relações interpessoais, incluindo o relacionamento entre líderes, gestores e trabalhadores, percebendo suas dinâmicas de interação, motivação, diversidade no trabalho, produtividade e desempenho.

Já o desenho organizacional, outra intervenção psicológica, segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), está relacionada a análise de cenários da organização, tendo o objetivo da empresa se planejar estrategicamente, percebendo os fatores internos e externos, além de definir uma estrutura de gestão e hereditariedade na organização. Dessa forma, concerne na análise do ambiente organizacional, percebendo a flexibilidade no trabalho e a saúde da organização, no que diz respeito a diagnósticos, intervenções e mudanças organizacionais, ações que podem ser semelhantes a atuação de uma assessoria ou consultoria.

Ainda tangente a sua aplicação, a POT trabalha multidisciplinarmente com diversas outras áreas. Nesse contexto, acaba por englobar, em conjunto com os demais campos, as condições e higiene no trabalho, procurando disponibilizar uma atenção ao trabalhador, no que diz a sua segurança, bem-estar, qualidade de vida no trabalho, possibilitando condições de saúde ao trabalhador. Assim, sua atuação, com base na ergonomia, busca entender a relação do homem com as condições de trabalho, estabelecendo-se normas para melhorar promover sua saúde e melhora nos relacionamentos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Logo, a POT, além de administrar pessoas, estando associada aos DGP, englobando a definição de competências para um cargo, a avaliação e descrição de postos e rotinas de trabalho, bem como a movimentação e o desligamento, compreende muito mais dos processos que existem na organização (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). Nesse âmbito, como visto, esta área de atuação da Psicologia concerne em uma análise muito mais complexa e aprofundada da organização, percebendo seus processos e fenômenos psicológicos não somente com base em um olhar empresarial, mas também de acordo com o trabalhador e seu bem-estar.

Há uma tendência maior ao reconhecimento da importância do fator humano para o bom desempenho das organizações, que caminha para aderir a um contexto de transformações compatível com uma realidade mais produtiva. A gestão de pessoas está sendo aplicada com



objetivos organizacionais e individuais, mas sobretudo com intencionalidade de gerenciar o comportamento humano no trabalho (SCHIMDT; et al, 2013).

Em muito, a valorização do colaborador está atrelado, atualmente, às características de intuição e criatividade, pois corroboram com a relação empresa às pessoas envolvidas no processo, das quais, demandas conhecimentos, competências, habilidades, inteligência emocional entre outras que fazem a diferença no desempenho de suas habilidades que refletem diretamente na produtividade da empresa e em seus resultados (FISCHER, 2002).

Por muito tempo, o homem foi visto como mais um recurso organizacional para aumentar lucros e minimizar os custos, e que este, ou seja, o homem organizacional, tem a função efêmera e o cargo na empresa é permanente, assim ele busca por aperfeiçoamentos para engajar-se no mercado de trabalho de forma a se destacar em sua profissão, em sua empregabilidade (FISCHER, 2002).

Para tanto, os modelos tradicionais do homem organizacional contrapõem como àquele que trabalha pela necessidade da remuneração, bem como, a teoria comportamental mostra que o homem tem no trabalho a busca pela satisfação e não o lucro máximo, mas sim o lucro adequado, sendo este chamado de homem administrativo (VANDERLEY, 2001).

Para Delgado (2015) o diferencial em uma empresa está no conjunto do capital humano, capital organizacional e no capital relacional. Para tanto, além das prerrogativas apresentadas, o colaborador deverá sentir-se motivado. Para isso, é preciso conhecer o que é valorizado pelos integrantes das organizações e os fatores diversos que influenciam, pois podem resultar em prejuízos à produtividade em paralelo à satisfação no trabalho. Estes podem ser citados como: a saúde física e psicológica dos colaboradores, fatores de ordem de mercado e/ou econômicos, entre outros que interferem no segmento da empresa (SCHIMDT; et al, 2013). Além disso, Schimdt et al (2013) ressalta que, no cotidiano da empresa há de ser destacado outros fatores relevantes que precisam ser verificados pelo DGP como itens importantes e que contribuem com a produtividade, pois corroboram com a satisfação, ou não, do colaborador.

Elementos relativos a formas contemporâneas de organização e de gestão do trabalho, tais como a competitividade intra e interequipes, mecanismos sutis de controle e, ainda, a própria sobrecarga de trabalho resultante de processos de redução de quadros, igualmente constituem ameaças e/ou agravos à vida laboral saudável e satisfatória (SATO, 2002; JACQUES, 2002; HELOANI, 2010, Apud, SCHIMDT; et al, 2013, p. 345).



Nessa perspectiva, a conjuntura de fatores aqui apresentados reforça a necessidade de um olhar atento de um DGP estratégico no que tange a busca pelo bem-estar do colaborador, que lhe atribui qualidade de vida, senso de justiça organizacional atrelado a qualidade estrutural de trabalho quando ao incluir segmentos que podem somar a qualidade do trabalho, como a inclusão das tecnologias no desenvolvimento de atividades que mobilizam a produtividade (MENDONÇA *et al.*, 2023).

3. METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado baseando-se nos preceitos de uma pesquisa bibliográfica. Segundo Sousa, Oliveira e Alves (2021), a pesquisa bibliográfica refere-se a uma investigação científica que possui como objetivo aprimorar e atualizar o conhecimento, partindo-se de trabalhos e obras já publicadas. Esta modalidade de pesquisa está inserida, fundamentalmente, e de forma preliminar na maioria das atividades produzidas de cunho acadêmico e científico.

Uma pesquisa científica é iniciada e fundamentada em uma pesquisa bibliográfica, na qual o pesquisador apoia-se em estudos publicados até então a fim de se aprofundar em conhecimentos e aprendizagens envolvendo o tema problematizado. Logo, ela é realizada a partir de um levantamento de referências teóricas publicadas sobre o assunto investigado, direcionando o trabalho científico. Assim, por meio da revisão de literatura, o pesquisador pode analisar os estudos e obras com a finalidade de responder ao seu problema de pesquisa, investigando-o e comprovando seus princípios acerca do tema de investigação.

Este estudo, utilizou-se de consulta com base de dados *Google Scholar*. A busca ocorreu conforme os descritores: 1. Tecnologia da Informação; 2. Departamento de Gestão de Pessoas; 3. Psicologia Organizacional e do Trabalho e relação com DGP. Conforme análise das referências teóricas, foi organizada uma síntese englobando os resultados encontrados acerca do uso das tecnologias na prática DGP.

A pesquisa foi direcionada por filtros como: ano, aderência ao tema, em língua portuguesa, artigos e artigos de revisão. Foi selecionado pela plataforma aproximadamente 180 artigos. Destes, dois autores foram usados para responder à pergunta de pesquisa. Sendo esse, Delgado (2023) e Silva (2013), dos quais, contribuem para esta pesquisa.



No entanto, a temática ainda se apresentava ampla e com variações de assuntos que não se encaixam nesta pesquisa. Um complicador, quanto o assunto tecnologia, foi identificado que as pesquisas quanto a este são datadas dos anos de 2000, pois com o filtro a partir de 2019 não compreendiam a tecnologia enquanto definição de termo e conceito.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

O mundo do trabalho vem passando por diversas transformações tecnológicas de forma muito rápida. As mudanças também vêm ocorrendo freneticamente na economia, que, conforme essa realidade, exige o estabelecimento de práticas e procedimentos eficientes que prezam pela produtividade e lucratividade, otimizando recursos, tempo e reduzindo custos. De tal modo, essas revoluções têm influenciado significativamente a maneira como se percebe o papel dos DGP (DGP).

Caracterizado como uma área de atuação de uma organização, o DGP é responsável pela administração de pessoas. Este setor inicialmente surgiu nas empresas com a necessidade de realizar o controle e gestão dos colaboradores, voltando-se para as suas horas trabalhadas, faltas, salários, férias, entre outras atividades primordiais. Com o decorrer dos anos, o DGP foi se desenvolvendo e expandindo sua atuação para outros exercícios, ganhando maior espaço e importância para o atingimento de objetivos e sucesso das organizações. Visualizado até então como um setor totalmente operacional e burocrático, o DGP passou a ser uma área estratégica, assumindo novas atitudes, visto a alta competitividade do mercado (MENDONÇA *et al*, 2018).

É fato que estabelecer-se em um mercado de trabalho exigente não é uma tarefa fácil. Visto a ampla concorrência, as empresas buscam constantemente se diferenciar das demais, criando estratégias que possibilitem tal condição. É nesse sentido que o DGP foi compelido a sobreviver frente às imposições da realidade econômica. A gestão de pessoas torna-se uma estratégia caracterizada pelo planejamento e busca pela inovação das organizações seguindo ações que englobam sua sustentabilidade, no sentido de permanência no mercado.

Essa perspectiva distancia-se de uma gestão operacional e engloba uma gestão estratégica, na qual há a elaboração de estratégias a fim de prezar a qualidade de vida e bem-estar do



colaborador, uma vez que ele é uma vantagem competitiva, conquistar clientes e, ao mesmo tempo, garantir os objetivos/resultados organizacionais (FRAGOSO, 2009).

Assim, pensando-se de forma estratégica e com a finalidade de obter resultados eficazes, atualmente, o DGP encontra na tecnologia formas de tornar seus processos mais rápidos, gerenciando e economizando o tempo, facilitando o trabalho, a produtividade e otimizando custos (MENDONÇA *et al*, 2018). Nesse viés, por meio da tecnologia, proporciona benefícios, como o aumento da velocidade de respostas, seguridade de arquivamento no sistema, que agiliza a consulta por palavras chaves, uma maior garantia na tomada de decisões e de acompanhamento diário do sistema. A era da tecnologia proporciona velocidade às operações da área, agregando vantagem competitiva, crescimento organizacional e agilidade de forma geral (MENDONÇA *et al*, 2018).

Como forma de potencializar uma DPG protagonista, a Psicologia atua sob uma perspectiva estratégica de aproximação dos estudos dessa ciência e da gestão de pessoas em organizações de trabalho. As modificações na estrutura e na cultura organizacional, propicia mudanças nas organizações de trabalho, que oportuniza e deixa evidente a necessidade da aproximação da Psicologia e da gestão de DGP (DELLAGNELO; SILVA, 2000).

Outro fator a ser considerado é que os profissionais da POT devem estar amparados por suporte tecnológico para melhor realizar e melhores condições de trabalho. Assim, o uso das tecnologias é essencial na triagem de currículos, principalmente em uma empresa que recebe currículos em uma proporção de espiral logarítmica e grande rotatividade de colaboradores (DELGADO, 2023).

A concentração de atividades do DGP realizadas com suporte de IA dão base a um trabalho contínuo, que se constituem no processo seletivo em 1ª etapa e análise diante de entrevista com os candidatos em contraponto às características da vaga a ser suprida e os critérios para seleção de forma ágil, segura e com excelência.

Em muitas empresas este processo ainda ocorre de forma não funcional, já que, é utilizado o recrutamento e seleção operacional.

O recrutamento operacional é aquele em que todo o processo é realizado por pessoas, e está sujeito a falhas durante a seleção de um candidato. Outra forma de recrutamento é o Recrutamento Inteligente, por meio dele é possível reduzir significativamente as chances de falhas, pois softwares fazem todo o processo de seleção do candidato mais adequado à vaga (SOUSA *et al*, 2019. p. 09).



Este processo não otimiza o tempo de trabalho, pois pode interferir em planilhas de controle direto da movimentação de vagas abertas, fechadas, em relação a processo seletivo, ou seja, não apresenta indicadores que possam auxiliar no conhecimento de temporalidade da realização do processo para que possa ser pensado onde está e como poderá melhorar, como estratégia de DGP.

Para tanto, se faz necessário incorporar a cultura da tecnologia para que as empresas não fiquem com vagas abertas por muito tempo, com um quadro de colaboradores do DGP reduzido e com um modelo de processo seletivo moroso.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia avançou para estágios que englobam a tecnologia da informação de forma que esta está presente nas organização e auxilia a POT na execução de suas atribuições, bem como, também está presente na utilização de tecnologia e sistemas de controles em planilhas e documentos digitais, bem como, dinamização de processos que se integram até incorporarem as tecnologias aplicáveis a DGP.

A tecnologia da informação permeia uma valoração por ser algo próprio do espaço empresarial, em meio a pontos tão consideráveis e de impacto na cultura, devido a inovações e as transformações decorrente destas. O escopo criado no entorno do novo contexto de trabalho apresenta novas possibilidades de realização do trabalho, de forma mais precisa, dinâmica e segura.

A partir do estudo realizado e da contribuição dos autores evidenciados, o uso das tecnologias da informação tem muito a contribuir com a dinamização dos processos no que tange a acompanhamento, realização e precisão na prática do DGP.

Assim, é preciso enfatizar que a tecnologia da informação está intrínseca às organizações gerais do DGP para suprir a demanda atual e trabalha de forma a expandir ainda mais para novos campos e novas áreas dentro desta organização para alcançar maiores e melhores resultados.

REFERÊNCIAS

CORONEL, D. A; SILVA, J. M. A. O conceito de tecnologia, Álvaro Viera Pinto. Universidade Federal do Paraná - Economia & Tecnologia – Ano 06, Vol. 20 – Janeiro/Março de 2010.



Disponível em:

[file:///C:/Users/Dell/Downloads/O conceito de tecnologia por Alvaro Viera Pinto%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/O%20conceito%20de%20tecnologia%20por%20Alvaro%20Viera%20Pinto%20(1).pdf)

Acesso 09 out. 2023.

DELGADO, Bruna Filipa Falcão. **A importância do capital humano nas organizações**: Estudo aplicado numa Seguradora Portuguesa. Porto - PT, 2015. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/7799/1/Bruna_Delgado_MCF_2015.pdf. Acesso 21 set. 2023.

DELLAGNELO, Eloise Helena do Livramento; SILVA, Clóvis Luiz Machado. Novas formas organizacionais e o modelo burocrático de organizações. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v.4, Ed. Esp., p.71-94, 2000.

FRAGOSO, Samarina de Araújo. **Gestão estratégica de pessoas como fonte de vantagens competitivas nas organizações**. Revista Brasileira de Estratégia, Curitiba, v. 2, n. 3, p. 307-315, set./dez. 2009.

FISCHER, André Luiz. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. IN: FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

JUNIOR, A. S. *et al.* Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 4, p. 1327-1339, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000722014>. Acesso 24 set. 2023.

LAURINDO; S. C.; JUNIOR; R. O Papel da Tecnologia da Informação (TI). O Papel da Tecnologia da Informação (Ti) Na Estratégia Das Organizações. **Gestão & Produção** v.8, n.2, p.160-179, ago. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/vt5SZnMwqNVyxFnkvJnLXCH/?format=pdf&lang=pt> Acesso 09 out. 2023.

LEMONS II, Dalton Luiz Tecnologia da informação / Dalton Luiz Lemos II. – 2. ed. – Florianópolis : Publicações do IF-SC, 2011. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/206391/2/CST%20GP%20-%20Tecnologia%20da%20informa%C3%A7%C3%A3o%20-%20MIOLO.pdf> Acesso 09 out. 2023.

MENDONÇA, A. P. A. *et al.* Inteligência artificial: DGP frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. **Revista Contibuciones la Economía**, [S.I.], out./dez., 2018. Disponível em: [//eumed.net/2/rev/ce/2018/4/inteligencia-artificial.html](http://eumed.net/2/rev/ce/2018/4/inteligencia-artificial.html). Acesso 12 set. 2023.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2017.

SANTOS, Paola Lucena dos; TRAUB, Laura; TIEZE, Candice. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Conceitos Introdutórios. **Psicologia.PT: Publicações em Língua Portuguesa**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0247.pdf>. Acesso 03 mar. 2023.



SCHMIDT, Beatriz; KRAWULSKI, Edite; MARCONDES, Renato Cesar. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: Investigando a perspectiva estratégica de atuação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, out. 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Dell/Documents/1%20Psicologia/8%20periodo/POT/30069-Texto%20do%20Artigo-114778-1-10-20140717.pdf>. Acesso 29 set. 2023.

SILVA, J. C. T. Tecnologia: novas abordagens, conceitos, dimensões e gestão. Revista Produção v. 13 n. 1 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/3ZWfzzNVH44X8J7KgbRfShQ/?format=pdf> Acesso 09 out. 2023.

SILVA, Gildemarks Costa. Tecnologia, Educação e Tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto. Rev. bras. Estud. pedagóg. (online), Brasília, v. 94, n. 238, p. 839-857, set./dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/8yzpyFXhFS3bHdpCRsgGRtH/?format=pdf> Acesso 08 out. 2023.

SOUZA, I.H; RIPA, R. O Conceito de Tecnologia de Álvaro Vieira Pinto. Universidade Federal de Santa Catarina. 32º Seminário de Iniciação Científica 2022. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/id_cpmenu/15657/O_conceito_de_tecnologia_de_lvaro_Vieira_Pinto_16635872570859_15657.pdf Acesso 08 out. 2023.

SOUSA, D.M.M; PASSARELLI, S.E.; PUGLIESI, J.B. **A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão V.2 N.1 - janeiro-junho/2019. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/A-INTELIG%C3%AANCIA-ARTIFICIAL-NO-RECRUTAMENTO-E-SELE%C3%87%C3%83O-DE-PESSOAS.pdf>. Acesso 29 set. 2023.

VANDERLEY, Luciano Gonzaga. **Capital Humano: A Vantagem**. o&s - v.8 - n.22, set./dez., 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/JZqD3h59f7mNsRyBYmpgpWJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso 28 set. 2023.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.