



RECURSOS TECNOLÓGICOS NA ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: PLATAFORMAS DIGITAIS, INSTRUMENTOS E OUTRAS FERRAMENTAS

KOAKOSKI LANGE, Ariadne
LUNA, Ana Laura
RAYCIK, Laís

RESUMO

Este artigo explora a evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho diante do avanço da tecnologia, com foco nas áreas de recrutamento e seleção, bem como treinamento. Destaca-se a transição para processos de seleção virtuais e o uso da tecnologia no ensino a distância corporativo. O estudo ressalta as vantagens e desafios dessas mudanças, enfatizando a importância do equilíbrio entre eficiência tecnológica e humanização nas relações organizacionais. Conclui-se que a Psicologia Organizacional deve continuar a explorar o potencial das ferramentas digitais, mantendo o bem-estar e o desenvolvimento dos indivíduos como prioridade central.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia, Psicologia Organizacional, Recrutamento e Seleção, Treinamento

1. INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia e a crescente necessidade de inovação na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, surgiram novas oportunidades de atuação por meio de recursos tecnológicos. O final dos anos 70 e o início da década de 80 marcaram o início dessa transformação, com a disponibilidade de conexões mais seguras e estáveis, além da popularização de dispositivos de uso portátil e doméstico. Esses avanços tecnológicos se tornaram indispensáveis não apenas para a economia global, mas também para as relações humanas no contexto organizacional (ALTOÉ, 2022).

Nesse cenário, a Psicologia Organizacional viu-se impulsionada a explorar o potencial das tecnologias da informação e comunicação (TICs), que englobam telefone, televisão, websites, aplicativos e plataformas digitais com acesso à internet (CFP, Resolução N.º 11/2018). Essas ferramentas possibilitaram a criação de novos campos de atuação para os psicólogos, com destaque para a utilização de plataformas digitais e outras soluções tecnológicas.

No contexto da Psicologia Organizacional, também se mostra benéfica para pessoas que frequentemente viajam a trabalho, oferecendo flexibilidade e continuidade nos treinamentos, mentorias, orientações e processos de seleção, etc. Por fim, também auxilia indivíduos com deficiência física que enfrentam limitações de mobilidade encontram na tecnologia uma forma acessível e eficaz de obter novos conhecimentos e desenvolvimento profissional (TONETTO, 2008).



Essa modalidade de atuação pode ser realizada por meio de diversas ferramentas tecnológicas, como videoconferência, chamada de voz, chats, e-mail, software especializado, entre outras. Portanto, é essencial que os profissionais da Psicologia Organizacional explorem o potencial dessas plataformas digitais e instrumentos tecnológicos para oferecer serviços mais acessíveis e adaptados às demandas contemporâneas. A integração eficaz dessas tecnologias pode contribuir significativamente para o fortalecimento da atuação da Psicologia Organizacional e o bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho (MACIEL, 2012). Desta forma, esse trabalho tem como objetivo realizar uma pesquisa bibliográfica, acerca dos estudos sobre o uso da tecnologia dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com enfoque nas áreas de recrutamento e seleção e treinamentos.



2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Uma breve fundamentação da história da Psicologia Organizacional e do Trabalho, esses embasamento teórico terá por objetivo explicar sobre o contexto histórico e todo o processo que a envolve e, suas mudanças, nas quais demonstra-se através de várias pesquisas, de que o operário não é uma simples peça do processo, mas sim um indivíduo com sua subjetividade e uma personalidade complexa, relacionando-se socialmente com várias situações de grupo, motivado não só pela busca do conforto material, mas também por necessidades de natureza social e psicológica.

A importância dos elementos do contexto político, econômico e cultural impuseram e proporcionam desafios e oportunidades para o surgimento de respostas neste meio, os grandes componentes definidores deste período foram compreender a relação homem e máquina e trabalho e a avaliação psicológica, e então, o ingresso em Gestão de Pessoas e seus processos (ZANELLI; BORGES ANDRADE; BASTOS, 2014).

Nos anos de 1945 a 1960 instaura-se o período denominado “expansão e consolidação pós-guerra”. Este caracterizou-se pela reconstrução da economia, das cidades e da vida social caracterizada, sendo como uma fase de expansão e crescimento tanto político, social e principalmente econômico. Assim, como na Europa e Estados Unidos emergem entidades específicas e o psicólogo passa a trabalhar com uma gama de problemas organizacionais, como elaboração de cargos de trabalho, seleção, treinamento, inserção de novas tecnologias, aquisição de habilidades, competências, motivação e desenvolvimento organizacional. Dessa forma, a psicologia industrial é substituída pela organizacional (ZANELLI; BORGES ANDRADE; BASTOS, 2014).

Entretanto, como iniciou o desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil? Acompanhou as mudanças mundiais, destacando-se inicialmente em um nível na psicologia geral. Seu aparecimento está associado à crescente industrialização dos principais países do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX. A partir do processo de regulamentação da profissão de psicologia na década de 1960, foi possível incluir fatos, eventos e estudos, os quais mencionam a POT (BORGES, 2010). Apesar do ingresso da psicologia organizacional nos estudos de psicologia, essa passava uma visão de compromisso com setores ideologicamente conservadores, fazendo com que pesquisadores criassem certa distância de pesquisas voltadas para a área.



Contudo, com o crescente e visível aparecimento de indústrias passou-se a questionar a ação da POT, e de que maneira essa poderia auxiliar nos processos funcionais das empresas (BORGES, 2010).

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Psicologia Organizacional e do Trabalho possui várias áreas de estudo, dentre elas, encontra-se o recrutamento e seleção, prática utilizada nas empresas a fim de encontrar os profissionais mais adequados para trabalharem em uma empresa, consequentemente melhorar seus processos internos, sendo esse o primeiro passo, analisando os perfis de cada candidato que entra nas organizações. O recrutamento diz respeito ao conjunto de processos utilizados para captar talentos qualificados no mercado de trabalho, visando sempre as necessidades da empresa (RIBEIRO, 2017). As empresas hoje necessitam de pessoas adaptáveis, ágeis e capacitadas, para se manter no trabalho é importante saber que estamos sempre suscetíveis a mudanças, por isso é importante encontrar perfis adequados a cada empresa, entendendo o momento, cultura organizacional e perfil buscado.

Os recrutamentos podem ser internos ou externos, cada um com suas características, vantagens e desvantagens, cabe a empresa decidir o que faz mais sentido (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005). Assim como os processos de seleção, não seguem padrões fixos, cada processo se dá de forma diferente de acordo com a empresa, área de atuação e outros fatores de análise daquele que irá planejar o mesmo. Algumas modalidades utilizadas nas empresas para tais processos podem ser: Simulações do cotidiano, testes psicológicos, vídeos, entrevistas por telefone, presenciais e online, dinâmicas de grupos, entre outras, com o objetivo de fazer com que o candidato pense e passe seu repertório àquele que está responsável pelo processo, geralmente os porcesso utilizam mais do que uma estratégia para identificar e escolher os melhores candidatos.

Segundo De Matos (1999), quanto mais o gestor ou o solicitante do candidato fizer parte do processo, maiores são as chances de eficácia no processo, pois o gestor é quem conhece melhor sua equipe e terá a decisão final, cabe ao psicólogo realizar o intermédio desses processo, entendendo se o candidato se adequa aos perfis da empresa e cultura organizacional, se o momento do candidato faz sentido com a vaga oferecida.



2.3 PRÁTICA D/O PROCESSO SELETIVO NA MODALIDADE VIRTUAL

A partir da Resolução n. 11/2018 (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2018), que revoga a Resolução n. 11/2012 (CFP, 2012), regulamenta a prestação de serviços psicológicos realizados por meio de tecnologias da informação e da comunicação (TICs), as possibilidades de atuação dos psicólogos ampliaram. Esse cenário é promissor, visto que apresenta muitas oportunidades, as quais ainda devem ser mais bem exploradas pela psicologia (CRUZ e ZWIELEWSKI, 2021).

Dentre tais oportunidades das práticas psicológicas, entende-se também que a Psicologia Organizacional e do Trabalho está inserida, portanto, também sendo impactada pelos danos causados desde o início do século XXI. Segundo Pestana, 2020, o início deste século foi marcado por inúmeras mudanças e acontecimentos rápidos e que impactaram no modo em que o mundo é visto. A crescente globalização e avanços tecnológicos vêm a tornar o ambiente volátil, incerto, complexo e ambíguo, o termo VUCA é associado ao contexto de mudanças em que o mundo corporativo se encontrava.

Segundo Ramo (2022), não somente as transformações digitais tem um grande impacto no modelo estratégico de empresas, mas também com a passagem pela pandemia da COVID-19 que impedia que a população saísse de casa, sendo assim, foi necessário buscar maneiras para conciliar trabalho e demais afazeres diários dos indivíduos. O ambiente se torna a partir de então muito mais frágil, ansioso, não-linear e incompreensível (BANI) trazendo à tona mais rápido aquilo que já vinha sendo construído, a tecnologia se torna mais do que nunca fundamental. Sem o contato humano diário, foi alavancado o processo de adaptação aos meios tecnológicos principalmente para a comunicação, tanto na vida pessoal quanto profissional.

Além de servir como base para a psicoterapia on-line, a tecnologia oferece meios mais efetivos e ágeis para a avaliação e o rastreo de indicadores relativos à saúde mental, servindo, portanto, como suporte tanto para as intervenções remotas como para as presenciais. Em um nível mais simples, recursos tecnológicos podem facilitar a aplicação e a correção de medidas (p. ex., escalas, questionários, inventários) de avaliação de processo e resultados (CRUZ e ZWIELEWSKI, 2021).

O processo de recrutamento online, é adotado por empresas tanto nacionais quanto internacionais, sendo considerado um processo irreversível e capaz de facilitar os processos seletivos, tanto por parte da empresa quanto do candidato (COLOMBINI, 2001). Tais processos não



pretendem substituir as etapas de recrutamento que são realizadas presencialmente, mas buscam melhorias para as partes, trazendo menos custo com materiais para as empresas e menor necessidade de deslocamento por parte dos candidatos às vagas.

2.4 TREINAMENTO

Milkovich e Bourdreau (2010) definem o treinamento como um processo sistematizado com o propósito de facilitar a aquisição de habilidades, regras e atitudes, resultando em uma melhor adaptação das características dos colaboradores às demandas de suas funções.

Entretanto Chiavenato (2009) descreve o treinamento como um processo educacional de curto prazo, conduzido de maneira sistemática e organizada. Ele destaca que o treinamento pode ser uma fonte de lucro, uma vez que capacita as pessoas a contribuírem significativamente para os resultados do negócio. Portanto, ele é uma ferramenta eficaz para unir indivíduos, a organização e os clientes.

Neste contexto, observa-se que o ensino a distância (EAD), que faz uso da tecnologia digital para sua aplicabilidade, começou a se consolidar nas empresas como uma ferramenta de treinamento para aprimorar as habilidades da mão de obra. No entanto, esse avanço enfrentou obstáculos, como a falta de familiaridade com a tecnologia, o analfabetismo digital e a escassez de instrutores qualificados nessa modalidade de ensino. Apesar desses desafios, o EAD continuou a crescer, e as empresas passaram a buscar profissionais capazes de se adaptar a essa nova realidade (CARVALHO, 2011).

Nesse cenário, o ambiente de trabalho passou a perceber o ensino por meio de tecnologias como uma alternativa atraente para facilitar a capacitação profissional. Isso levou as empresas a investirem na educação corporativa a distância, uma vez que ficou evidente que as tecnologias oferecem vantagens significativas, tais como flexibilidade, interatividade, aumento da produtividade e uma ampla variedade de recursos disponíveis (CHIMENES E PRATES, 2015, p. 27).



3. METODOLOGIA

O trabalho exposto foi realizado com base em pesquisas bibliográficas de autores os quais são referência na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com o objetivo de buscar o conhecimento referente às tecnologias que nos cercam no mundo atual e como podem ser utilizadas por profissionais da psicologia.

Segundo Bastos e Keller (1995, p. 53) A pesquisa científica é um processo sistemático de investigação sobre um tema específico, realizado com o objetivo de esclarecer e compreender aspectos relacionados a esse assunto. Ela envolve a aplicação de métodos e técnicas rigorosas para coletar, analisar e interpretar dados, buscando responder a perguntas de pesquisa ou hipóteses formuladas previamente. Dessa forma, a pesquisa científica é um processo metódico e cuidadoso que busca investigar e esclarecer aspectos de interesse em um determinado campo do conhecimento, contribuindo para o avanço e o aprofundamento do entendimento sobre o assunto em questão.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos a partir dessa pequena pesquisa bibliográfica apresentada proporcionam uma visão abrangente da evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho, à medida que essa disciplina se adapta e aproveita as oportunidades oferecidas pela tecnologia. A introdução estabelece o cenário, destacando como o avanço tecnológico, principalmente a disseminação da internet e dispositivos portáteis, têm impactado profundamente essa área.

Destaca que a Psicologia Organizacional evoluiu de uma abordagem mais tradicional, focada na eficiência industrial, para uma visão mais holística que leva em consideração a complexidade das interações humanas no ambiente de trabalho. Demonstrando a importância de fatores sociais e psicológicos no contexto organizacional.

Além disso, aborda o campo específico do recrutamento e seleção, ressaltando sua relevância no processo de escolha de candidatos que se adequem à cultura e às necessidades de uma empresa. São mencionados diferentes métodos e modalidades de recrutamento, bem como uma variedade de estratégias e ferramentas disponíveis para esse fim.



Também destaca-se a transição para o recrutamento online, um fenômeno adotado por empresas nacionais e internacionais. Esse método não substitui completamente o recrutamento presencial, mas oferece vantagens significativas, como economia de recursos e conveniência para os candidatos.

Além disso, muito se discute a importância do treinamento no ambiente de trabalho, destacando que ele pode ser uma ferramenta poderosa para alinhar os colaboradores às demandas da empresa. O uso do ensino a distância (EAD), apoiado pela tecnologia, emerge como uma alternativa atraente para capacitar profissionais, oferecendo flexibilidade e interatividade.

Em resumo, esta pesquisa bibliográfica apresenta uma visão abrangente das mudanças na Psicologia Organizacional e do Trabalho impulsionadas pela tecnologia, destacando os aspectos cruciais do recrutamento, seleção e treinamento, além de enfatizar a relevância crescente do ambiente digital nesses processos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, exploramos a evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho em resposta ao avanço da tecnologia e sua crescente integração no ambiente de trabalho. Desde o surgimento dessa disciplina no contexto da Revolução Industrial até os desafios e oportunidades apresentados pela era digital do século XXI, fica claro que a Psicologia Organizacional tem desempenhado um papel fundamental na compreensão das complexas dinâmicas entre indivíduos e organizações.

O recrutamento e seleção de talentos foram destacados como áreas de atuação crucial, onde a tecnologia tem desempenhado um papel cada vez mais significativo. A transição para processos de seleção virtuais trouxe inovações que permitem às empresas identificar e contratar profissionais alinhados com suas necessidades e cultura organizacional.

O treinamento, por sua vez, emergiu como uma ferramenta essencial para aprimorar as habilidades dos colaboradores e, conseqüentemente, melhorar a produtividade e a eficiência organizacional. O ensino a distância (EAD) e a educação corporativa online provaram ser abordagens eficazes para atender às necessidades de aprendizado dos funcionários, oferecendo flexibilidade e interatividade.

No entanto, é importante reconhecer que a crescente dependência da tecnologia também apresenta desafios, como a necessidade de lidar com questões de privacidade e segurança, bem



como garantir que todos os colaboradores tenham acesso igualitário às oportunidades de desenvolvimento. Além disso, o papel do psicólogo organizacional como mediador e facilitador dessas mudanças tecnológicas é de extrema importância.

Em resumo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho continua a evoluir e se adaptar à era digital, aproveitando as vantagens das tecnologias de informação e comunicação para melhorar processos de recrutamento, seleção e treinamento. É imperativo que os profissionais desta área continuem explorando o potencial dessas ferramentas, mantendo um equilíbrio entre a eficiência tecnológica e a humanização das relações no ambiente de trabalho. O futuro da Psicologia Organizacional está intrinsecamente ligado à sua capacidade de abraçar e liderar essa revolução tecnológica, sempre com o bem-estar e o desenvolvimento dos indivíduos como objetivo central.

REFERÊNCIAS

ALTOÉ, Solange da Silva Alves et al. **O uso de tecnologias e ferramentas digitais na prática profissional do psicólogo organizacional**. Revista Contemporânea, v. 2, n. 1, p. 331-349, 2022.

BASTOS, C. L.; KELLER, V. **Aprendendo a aprender**. Petrópolis: Vozes, 199

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; PAGOTTO, Cecília do Prado. **O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional**. Psicologia: teoria e pesquisa, v. 26, p. 37-50, 2010.

CARVALHO, D. F. B. **Fatores críticos para a capacitação a distância em saúde e segurança do trabalho: estudo de caso em empresas de Curitiba e região metropolitana**. 2011.

CHIMENES, E. G.; PRATES, G. C. A. **A educação corporativa por meio da tecnologia da informação**. Rev. FAE, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 20 - 30, jan./jun. 2015.

CONSELHO Federal de Psicologia [CFP]. (2020). **Resolução n. 11, da prestação de serviços psicológicos realizados por meios de tecnologias da informação e da comunicação**. Brasília, DF.

COLOMBINI, Luís. **Seu emprego na internet**. acessado em 28/09/23, 2001.



CRUZ, Roberto Moraes; ZWIELEWSKI, Grazielle. **Manual de psicoterapia on-line**. Vetor Editora, 2021.

DAMASCENO, A.C; SILVA, C.E.M; LIMA, C.C. **Atendimento Online em Tempos de Pandemia do Coronavírus: Os Desafios para a Psicologia**. Centro Universitário UMA, Curso de Psicologia. Belo Horizonte, 2021.

DE MATOS, Francisco Gomes; CHIAVENATO, Idalberto. **Visão e ação estratégica**. MaKron Books, 1999.

GUERIN, Karina Silva do Amaral. **Psicoterapia online no Brasil: revisão de escopo da literatura**. 2021.

GUIMARÃES, MARILDA; ARIEIRA, JAILSON. **O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão**. Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005. Disponível em: <https://ojs.revistasunipar.com.br/index.php/empresarial/article/download/309/280> Acesso em: 28 set. 2023.

MACIEL, Cristiano et al. **Ambientes virtuais de aprendizagem**. Cuiabá: EdUFMT, p. 59-90, 2012.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

RAMOS, PEDRO et al. **Gestão de empresas com pessoas a bordo**. 1º. ed. [S. l.: s. n.], 2022.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. Saraiva Educação SA, 2017.

TONETTO, Aline Maria et al. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo**. Psicologia & Sociedade, v. 20, p. 165-173, 2008.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.