



Contemporânea

Contemporary Journal

2(1): 331-349, 2022

ISSN: 2447-0961

Artigo

O USO DE TECNOLOGIAS E FERRAMENTAS DIGITAIS NA PRÁTICA PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES AND TOOLS IN THE PROFESSIONAL PRACTICE OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST

Recebimento do original: 05/01/2022
Aceitação para publicação: 18/01/2022

Solange da Silva Alves Altoé

Graduanda Em Psicologia Na Estácio FAP- Faculdade De Pimenta Bueno. E-mail: solangealtoe@hotmail.com

Altair Alessi Júnior

Graduando Em Psicologia Na Estácio FAP – Faculdade De Pimenta Bueno. E-mail: aaajunior33@gmail.com

Douglas Antoni de Jesus Sousa

Graduando Em Psicologia Na Estácio FAP- Faculdade De Pimenta Bueno. E-mail: doug.antoni29@gmail.com

Jaqueline Valéria dos Santos Souza

Psicóloga Especialista em docência do Ensino Superior, Docente do curso de Psicologia da Estácio FAP, E-mail: jaqueline.ribeiro@fapb.educ.br

RESUMO: O objetivo desse artigo é evidenciar ao leitor as perspectivas atuais de como as tecnologias estão inseridas na prática dos profissionais da indústria 4.0, uma terminologia utilizada atualmente para se referir ao ápice da automação tecnológica e tecnologia da informação. Além das inovações tecnológicas nas práticas profissionais, o enraizamento das



mesmas na atuação do psicólogo, evidente também no contexto organizacional, foco principal da narrativa aqui apresentada. Abordamos de forma sucinta e objetiva neste trabalho funcionalidades e benefícios da ferramenta Disc, e a importância dessas novas possibilidades para esse profissional ao utilizar os recursos tecnológicos como coadjuvantes positivos para suas práticas, esse artigo está embasado através de materiais encontrados nas plataformas digitais, Scielo, livros em pdf e Google acadêmico, denotando como é importante os recursos tecnológicos, e de como é possível utilizá-los de forma profissional, ética e inovadora, pois a inovação profissional envolve explorar novas oportunidades, exercer a criatividade, buscar novas soluções, destaca-se a importância de buscar inovações dentro da área de atuação profissional a fim de evitar que suas soluções se tornem defasadas, ressaltando a necessidade de ter um repertório de soluções diversificado e atual.

PALAVRAS-CHAVE: Ferramentas digitais. Práticas profissionais. Psicologia organizacional.

ABSTRACT: The objective of this article is to show the reader the current perspectives of how technologies are inserted in the practice of professionals in Industry 4.0, a terminology used today to refer to the apex of technological automation and information technology. In addition to the technological innovations in professional practices, their rooting in the psychologist's work, evident also in the organizational context, the main focus of the narrative presented here. We approach in a succinct and objective way in this work features and benefits of the Disc tool, and the importance of these new possibilities for this professional when using technological resources as positive support for their practices, this article is based on materials found on digital platforms, Scielo, books in pdf and academic Google, denoting how important technological resources are, and how it is possible to use them in a professional, ethical and innovative way, since professional innovation involves exploring new opportunities, exercising creativity, seeking new solutions, highlighting the importance of seeking innovations within the area of professional activity in order to avoid that their solutions become outdated, emphasizing the need to have a diversified and current repertoire of solutions.

Keywords: Digital tools. Professional practices. Organizational psychology.



Artigo está licenciado sob forma de uma licença
Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

INTRODUÇÃO

A tecnologia tornou-se um conhecimento transversal, as ferramentas digitais vêm se difundindo cada vez mais e ocupando um espaço considerável nas práticas profissionais, compreender aspectos tecnológicos é uma necessidade crescente para profissionais de todas as áreas, o avanço tecnológico evidenciou a inserção de ferramentas digitais como coadjuvantes das execuções de práticas profissionais, comumente a essas mudanças, surgiu a necessidade de que o profissional se adapte a esse novo cenário, a adaptabilidade corresponde ao indivíduo que sabe moldar-se de acordo com as novas situações e contextos, sabendo utilizar, em cada situação, suas habilidades, conhecimentos e características pessoais adequadas, diante disso, a psicologia organizacional se viu na necessidade de se adaptar e buscar inserir dentro de suas práticas, ferramentas que ajudem em processos organizacionais, no qual citamos a ferramenta de análise de perfil, Dinâmico, Entusiasta, Reflexivo e Passivo (Disc), apresentando a evolução tecnológica atual, bem como as funcionalidades dessa ferramenta e de como tem se difundido as tecnologias de Informação e comunicação (TICs).

METODOLOGIA

A metodologia aplicada na realização deste artigo se classifica como estudo exploratório, efetuado mediante pesquisa bibliográfica em artigos



on-line, em plataformas virtuais, Scielo, google acadêmico. Buscando interpretar e analisar a situação atual da inclusão tecnológica digital nas práticas profissionais contemporâneas, e suas contribuições no sentido de potencializar resultados, e facilitar algumas práticas profissionais e os impactos desse fenômeno, optou-se por citar a importância das ferramentas digitais disponíveis atualmente e que se destacam pelas suas funcionalidades e contribuições, levando em consideração o cenário atual, no qual sofreu grande impacto com a pandemia, exigindo adaptabilidade aos recursos tecnológicos e estratégias rápidas dos profissionais, para viabilizarem suas atividades. O tipo de pesquisa apresentada é a básica ou também conhecida como pura, em que se aplica o conhecimento pelo conhecimento, isto é, uma busca por aumentar a compreensão do porquê do crescimento dos recursos tecnológicos e o enraizamento dessas ferramentas principalmente em meio à pandemia e o impacto de tais mudanças. Foi utilizada a abordagem qualitativa, por absorver alguns relevantes fenômenos comportamentais através da coleta de dados em caráter exploratório, por meio de publicações atuais sobre essa temática abordada.

1. Psicologia organizacional e o uso de tecnologias em suas práticas

A psicologia organizacional é uma área que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, considerando que o trabalho é uma fonte de sobrevivência, realização pessoal e profissional do ser humano. As relações de trabalho vêm desde os tempos remotos, sua essência continua a mesma, o que se mudou no decorrer do processo, foram as várias formas



que assumiram e a maneira que essas relações são estabelecidas e mantidas dentro das organizações. No decorrer do século XX, as mudanças nas funções de recursos humanos passaram por três eras: A era da industrialização clássica; a era da industrialização neoclássica e a era da informação, que teve início em 1990 e se estende até os dias de hoje. Atualmente surge o questionamento. Será que estamos vivenciando uma nova era da psicologia organizacional? Sabe-se que, na prática, os psicólogos organizacionais e do trabalho estão experimentando transformações nas formas de sua atuação.

Diante das incertezas e a readaptação coletiva da sociedade ao novo cenário vivenciado na pandemia, que conforme a OMS se iniciou 11 março 2020, dando origem ao distanciamento físico e “lockdown”. Nesse sentido, as rotinas e vivências foram se transformando e trilhando um novo caminho para continuarem ativas. Assim aconteceu com as organizações, cada organização dentro da sua área de atuação se viu na incumbência de adequar-se às medidas de prevenção, e continuarem a desenvolver suas atividades. Alguns foram alocados em *home office* e outros continuavam na forma presencial, todos assustados com a nova realidade que se desenhava à frente. O psicólogo organizacional se viu como um agente que além de lidar com suas incertezas diante do novo, fez-se necessário se adequar e se aperfeiçoar dentro do contexto organizacional, através do uso de ferramentas, tecnologias e software disponíveis no mercado, para poderem agregar na execução de suas práticas e dar continuidade nas suas funções dentro das organizações, atuando ativamente nos processos que compete a sua atuação. Conforme, Peixoto, Vasconcelos e Bentivi (2020, p. 03) “[...]Toda vez que enfrentamos eventos transformadores em nossas vidas,



a ameaça que muitas vezes os acompanham se constitui como uma oportunidade para novas aprendizagens.”

O mundo digital e as transformações da sociedade aceleraram as mudanças no mercado de trabalho, diante do avanço tecnológico contemporâneo, surgiu a necessidade de buscar ferramentas tecnológicas que otimizem e facilitem a realização de trabalhos, com isso as tecnologias passam a fazer parte do nosso dia a dia, tornando parceira nos diversos segmentos profissionais, a automatização de dados e tarefas tem sido fundamental para determinar melhores resultados em trabalhos que anteriormente eram feitos manualmente e que demandam um tempo maior para realização, ou até mesmo nem eram possíveis de serem feitos, dadas algumas circunstâncias. Conforme o Fórum Econômico Mundial até o fim de 2022, cerca de 50% das habilidades profissionais que existem hoje serão transformadas, sendo substituídas por outras, deixando de ser necessárias ou complementadas. Apud Beckers, Katia (2021).

As ferramentas tecnológicas tem se mostrado muito úteis e de fácil acessibilidade, um exemplo disso, é o atendimento psicoterapêutico realizado de maneira virtual, através de chamadas de vídeo, que se difundiu de maneira muito rápida em meio a pandemia covid-19, devido ao distanciamento social obrigatório, e a necessidade de continuar a prática profissional do psicólogo nos atendimentos psicológicos, embora essa atividade já fosse praticada anteriormente, era pouco conhecida e divulgada, principalmente na região Norte, já na psicologia organizacional, a utilização de *softwares* capazes de traçar perfis comportamentais e que facilitem a execução das práticas nesse âmbito, se mostram cada vez mais comum, tudo isso graças a evolução e expansão tecnológica atual.



O percentual de domicílios brasileiros que usam a internet subiu de 79,1% para 82,7%, de 2018 para 2019, o que representa alta de 3,6 pontos percentuais (p.p.). [...] Segundo o IBGE, o crescimento mais acelerado do uso da internet nos domicílios rurais, que saiu de 49,2% em 2018 para 55,6%, em 2019, ajudou a reduzir a diferença em relação à área urbana, onde o acesso à rede avançou de 83,8% para 86,7%. (Agência Brasil, 2021)

Após a disseminação do covid-19, as pessoas se viram obrigadas a se adaptar às tecnologias para que as rotinas diárias continuassem ativas, mesmo que de maneira remota, ocasionado um novo cenário para as organizações, práticas profissionais e contato social, onde o uso de várias ferramentas digitais tornou-se indispensável para a manutenção da relação direta entre as organizações e seus clientes, e de familiares, possibilitando a manutenção do contato. Hoje as redes sociais possibilitam às pessoas uma comunicação mais rápida e direta, relação esta que no âmbito profissional converte-se de forma mais eficaz em retorno, alcance e expansão de público em menos tempo, o avanço da internet revolucionou o planeta com a importante missão de aproximar pessoas, conteúdos, empresas e tantas outras vertentes e maneiras de utilizá-la.

Vivemos na era chamada por muitos de Revolução da Informação ou Revolução da Tecnologia, [...] O principal direcionador do crescimento da economia digital tem sido a internet, A internet está se tornando não apenas um mercado global, mas também significado de comunicação e distribuição de informação mais eficiente e com as maiores audiências. (COBRA, 2009, p. 407-408).

As ferramentas digitais vêm se difundindo cada vez mais e ocupando um espaço considerável nas práticas profissionais, segundo Avellar e Duarte (2020), no Brasil 66% das empresas afirmam que consideram importante o uso de ferramentas e inteligência artificial como facilitadores e



ampliadores do case profissional, não extinguindo o psicólogo dessa nova realidade. Devido essa expansão da internet, a imprescindibilidade do uso de apetrechos tecnológicos tem se tornado exponencial, por facilitar uma troca maior de ideias, opiniões e relacionamentos, bem como o consumo de serviços e ferramentas que nelas são oferecidos, trazendo à tona o termo muito utilizado, e requisitado a um profissional contemporâneo, o *learnability*, que é a capacidade de aprender, adaptar e desenvolver conhecimentos constantemente.

A velocidade com que essas novas tecnologias vêm permeando o mundo tem gerado uma proliferação de novas questões, desafios e oportunidades para prestação de serviços psicológicos (Kolmes, 2012; McMinn, Bearnse, Heyne, Smithberger & Erb, 2011).

Na busca por demonstrar interação social proporcionada pelo cenário atual, fez-se necessário que as organizações e profissionais se expusessem a fim de compor meios de manter e/ou elevar seu faturamento, e buscar ferramentas que ajudassem a facilitar alguns trabalhos, e mais que isso, relacionar-se com seu público alvo em um ambiente virtual, de acordo com Chiavenato (2010), a utilização de mídias digitais tais como: vídeos, áudios, internet, redes sociais, sites e outros, vieram a contribuir significativamente com a redução de custos, agilidade dos processos e divulgação de informações, apontando os recursos digitais como uma ferramenta integradora na relação profissional/cliente. Dessa forma, o presente artigo objetiva apresentar possibilidades e possíveis influências na subjetividade e comportamento dos indivíduos, associados ao ápice do uso de recursos tecnológicos e das mídias digitais como ferramenta indissociável das práticas profissionais da indústria 4.0.



Indústria 4.0 é um conceito que engloba automação e tecnologia da informação, além das principais inovações tecnológicas nas práticas profissionais. “E para as diferentes áreas da Psicologia não foi diferente. O período proporcionou grande integração dessa profissão com meios tecnológicos, tanto para o seu desenvolvimento profissional quanto para conseguir dar conta da demanda que surgiu.” Estácio (2020).

Nos últimos anos, a prática profissional do psicólogo tem sido inevitavelmente influenciada pelas tecnologias da informação e comunicação TICs, pela cultura digital e mídias sociais, dando origem ao termo psicólogo 4.0. A velocidade com que essas novas tecnologias vêm dominando o mundo tem gerado uma proliferação de novas questões, desafios e oportunidades para prestação de serviços psicológicos.

São exemplos de TICs os computadores pessoais, telefones celulares, a internet, o correio eletrônico, os suportes de armazenamentos de dados, a TV digital e as diversas tecnologias digitais de acesso remoto e de captura e tratamento de dados, sejam eles textos, imagens ou som (VELOSO, 2011).

O psicólogo depara-se com a presença dessas novas tecnologias seja através do impacto que essas têm provocado na subjetividade de pacientes e terapeutas, seja através da criação de novas modalidades de atendimento, como as on-line, seja através das novas possibilidades de contato à distância com pacientes como as redes sociais, ou até mesmo a utilização de *softwares* específicos em determinadas áreas. Diante disso são levantados alguns questionamentos referentes a essas práticas e os limites éticos e as maneiras adequadas de serem utilizadas essas ferramentas digitais na prática do psicólogo, caracterizada pelas transformações sociais



decorrentes da expansão tecnológica na sociedade contemporânea, no entanto, essas possibilidades abrem janelas para visar um futuro de maiores opções aos psicólogos.

1.1.2 Mundo *vuca* x *bani*

De acordo com Schein (1993), para as organizações conseguirem sobreviver, é necessário que aprendam a adaptar-se mais rapidamente ou, então, acabarão por sair do processo de evolução econômica. Atualmente o ambiente organizacional se relaciona diretamente com a capacidade das organizações auto transformarem-se, reinventarem-se, adaptarem-se às incertezas, volatilidades e manterem-se em constante aprendizado como forma de vantagem competitiva, diante dessas mudanças que acontecem de forma muito rápida e transformacional surge o termo *vuca*, criado da década de 90 nos Estados Unidos, com a finalidade de definir o mundo em que vivíamos, para explicar o mundo no cenário pós-Guerra Fria, esse acrônimo traduzido para nossa língua traz como significado um mundo, volátil, incerto, complexo e ambíguo. Conforme, Figueiredo e Carvalho, Cintia Lorena de (2021, pg. 4-5), “no mundo *vuca* não há espaço para pensamentos lineares, quadrados, perfeccionistas e de detalhamento acentuado, isso porque posturas lineares decorrem da constância de determinada situação, fato raro no contexto do mundo *vuca*”, nessa perspectiva, a velocidade com que acontecem as mudanças tecnológicas dá origem a volatilidade, fazendo com que as organizações se reinventam e se transformem constantemente, porém, com toda essa volatilidade evidente



surge as incertezas, pois dificilmente consegue-se prever essas mudanças mesmo que haja tantos recursos disponíveis atualmente, devido à falta de clareza sobre o significado, a causa e as circunstâncias de um acontecimento, diante desses fatores imprevisíveis podemos notar a complexidade resultante da conectividade e interdependência de todos os fatores que acabam originando um emaranhado, no qual, uma determinada ação pode trazer consequências em diversos aspectos dentro de uma organização, nesse sentido, à falta de clareza sobre o significado, a causa e as circunstâncias de um acontecimento, assim como a dificuldade de se implementar um planejamento, dá origem a ambiguidade, ou seja, no mesmo tempo que as tecnologias podem viabilizar práticas profissionais, elas também podem causar muitas dúvidas e dificuldades de adaptação, pelo fato de estarem sempre surgindo coisas novas a todo momento.

Contudo, no ano de 2020, Grabmeir, Stephan (2020) apresentou o acrônimo *bani* para complementar a expressão *vuca*, para o autor o termo *vuca*, já não é suficiente para descrever nossa realidade atual, devido a exponencial transformação ocorrida após a eclosão e mudanças causadas pela pandemia covid-19, evoluindo a ideia de um mundo complexo, para um mundo incompreensível, o termo *bani* traz como significado, um mundo frágil, ansioso, não-linear e incompreensível. Seguindo a perspectiva do mesmo autor, é importante que empresas e profissionais desenvolvam resiliência diante da fragilidade na qual estamos inseridos e das dificuldades adaptativas que enfrentamos atualmente, diante de dificuldades é comum surgir ansiedade e sentimento de incapacidade perante um mundo que a linearidade não se faz presente, ao contrário dos questionamentos e dúvidas que se tornaram comuns e cada vez mais constantes no cotidiano



das pessoas, essa incompreensibilidade que fora instaurada a nível macrossocial, tem desafiado constantemente as práticas profissionais, pois agora é necessário ser muito mais flexível às mudanças e ao mesmo tempo ser atento aos fatores que podem facilitar ou prejudicar as interações sociais, organizacionais, dentre outros. Portanto, é mister compreender esse processo de transformação que as organizações necessitam como forma competitiva, e possuir transparência e intuição, sobre as novas formas de recepção do conhecimento, uso do conhecimento e produção do conhecimento.

1.2 Tics - tecnologias de informação e comunicação

É notório que as tecnologias estão cada vez mais presentes no dia a dia profissional, e que atualmente se faz necessário utilizá-las para que sejam possíveis realizar tarefas, armazenar dados, aplicar testes, divulgar materiais, realizar reuniões em tempo real a distância, atendimentos psicoterapêutico virtual, aplicativos e ferramentas que potencializam e facilitam a prática de algumas funções do profissional no seu trabalho, dentre outras possibilidades que as ferramentas tecnológicas oferecem, abordaremos o DISC como exemplo de ferramenta digital utilizada na prática profissional do psicólogo organizacional atualmente, porém seu uso não se restringe somente a esse profissional, pois sendo realizada a capacitação que possibilita o entendimento de sua aplicação, pode ser utilizada por qualquer outro profissional que tenha interesse.



1.3 Disc

No início do século XX surge uma nova teoria criada por William Marston que buscava descrever o perfil comportamental, e não somente patologias comportamentais, Marston também foi o precursor da invenção do detector de mentiras e do personagem da Marvel mulher maravilha, conhecidos globalmente, sua teoria é muito utilizada atualmente, e tem se mostrado muito eficiente, principalmente no contexto organizacional, sendo muito utilizado por empresas, a fim de obter melhores resultados dentro da organização e conseguir mapear os perfis dos colaboradores e a partir disso conseguir manejar melhor o sistema de RH, para isso ele dividiu os perfis comportamentais em quatro aspectos, criando dessa forma uma ferramenta que facilita a identificação e compreensão de características comportamentais, o DISC, dentro de cada aspecto macro especificado como característica principal de perfil do indivíduo, encontra-se as subcaracterísticas relacionadas a cada aspecto, no qual torna possível o analista do Disc entender o perfil dominante, as potencialidades, as adaptações e dificuldades do indivíduo, e a partir disso direcioná-lo de forma assertiva para a função que melhor se encaixe.

- Dominância:(dinâmico) - Subcaracterísticas- direto, ágil, competitivo, rapidez.
- Influência:(entusiasta) - Subcaracterísticas- confiante, comunicativo, influente.
- Estabilidade:(reflexivo) - Subcaracterísticas- consistente, paciente, sensível.



- Conformidade:(passivo) - Subcaracterísticas- assertivo, curioso, analítico.

A ferramenta DISC pode auxiliar todo o ciclo de recrutamento e seleção, desde a especificação do perfil de cargo e preparação das listas de candidatos até a entrevista final, apresentando resultados positivos e que podem ser observados no curto e médio prazo.

Notadamente por meio da metodologia DISC, trazem profundo valor às pessoas, suas relações pessoais e profissionais, bem como às organizações, no que tange aos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de profissionais, orientação vocacional e carreira e nas relações pessoais (MATOS, 2008, p.13)

Neste ínterim, a utilização de ferramentas que possibilitam traçar o perfil do indivíduo, adequar os perfis das pessoas ao perfil desejado para a função – a pessoa certa no lugar certo – assegura colaboradores mais motivados e satisfeitos no desempenho de suas funções e, como consequência, maior produtividade.

No contexto organizacional, o processo de recrutamento pode ser uma área de atuação do Psicólogo Organizacional. As organizações são, de forma ampla, unidades sociais que buscam reunir pessoas para desenvolver determinadas atividades com uma estratégia peculiar a cada organização. Tendo em vista que hoje o mundo globalizado e informatizado disponibiliza ferramentas que trazem elementos facilitadores no quesito de identificação de cada candidato de forma mais eficaz para ocupar determinados cargos e funções, para que esse venha desenvolver e/ou apresentar potencial dentro da expectativa que lhe foi empregada.



Chiavenato, (1997) define o processo de Recrutamento como:

O conjunto de procedimentos visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher.

Logo, o processo de Recrutamento para uma organização é de suma importância, pois se trata de seu capital humano, portanto quanto mais atenção é dada a essa iniciação e conhecimento do perfil de um futuro participante, pode proporcionar para a empresa um ganho perceptível, pois é possível traçar desafios e objetivos estratégicos para cada novo perfil, suscitando oportunidades também de descobrir possíveis novos talentos, possibilitando desenvolver capacidades e competências profissionais.

CONCLUSÃO

Com o avanço das TICS nos meios organizacionais, os psicólogos encontram diversas opções para potencializar suas áreas de atuação no contexto organizacional, sempre procurando devolver para as organizações uma maior produtividade e conseqüentemente melhores lucratividades, consonante a isso uma melhor qualidade de vida aos seus colaboradores.

Neste artigo buscou-se exemplificar os benefícios que as tecnologias e ferramentas digitais podem proporcionar no meio organizacional, adotando a ferramenta DISC como amostra. Usada para otimizar e potencializar os processos de recrutamento e seleção de pessoas, assim como o manejo de cargos e funções dentro de uma organização, com o



advento da revolução tecnológica, essa ferramenta proporcionou maior agilidade no processo de seleção e recrutamento de pessoas e uma redução dos custos das organizações. Outro ponto fundamental desta ferramenta, consiste em alocar pessoas certas para os cargos certos, dessa forma proporcionando para cada colaborador um ambiente de trabalho mais alinhado com seus padrões comportamentais, um ambiente de trabalho mais saudável e uma melhor interação das equipes.

Mesmo estando envoltos aos meios tecnológicos, os acessos às informações e software são valiosos, mas o diferencial das empresas continua sendo as pessoas, dessa forma, o reconhecimento de talentos humanos para poderem gerir as organizações se faz necessário, e temos na ferramenta DISC, uma grande aliada para essa função, além de nos entregar maior agilidade nos processos tendemos a ter maior assertividade nas conclusões do teste. Por fim, devemos ter clareza em nossas práticas profissionais, entendo que as tecnologias proporcionam excepcionais instrumentos para nos dar suporte diante as demandas de nossos pacientes/clientes, assim deveremos sempre adaptar as ferramentas tecnológicas ao homem e nunca o contrário, ser adaptável, implica permitir-se a constante evolução pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

AVELLAR & DUARTE - **Internet no Brasil 2020 (estatísticas).**

BARTHES, R. **The Preparation of the Novel: Lecture Courses and Seminars at the Collège de France**, (2011). 1978-1979 and 1979-1980. Nova Iorque: Columbia University Press.



BECHELLI. **O terapeuta na psicoterapia de grupo**. Rev. Latino-Am Enfermagem, [S. l.], p. 2, 13 fev. 2005.

BECHERS, Katia. **Novo profissional para o novo mercado**, 2021. Disponível em: <https://empreendedoru.wordpress.com/2021/09/02/novo-profissional-para-o-novo-mercado/> acesso dia: 03/09/21.

BLOG - FIA Online - **Indústria 4.0: o que é, consequências, impactos positivos e negativos**. Disponível: <https://fia.com.br/blog/industria-4-0/> acesso: 10/08/21.

Blog-Estácio, PSICOLOGIA E TECNOLOGIA: ENTENDA A RELAÇÃO E CONHEÇA AS PRINCIPAIS TENDÊNCIAS acesso: 18/08/21 Disponível em: <https://blog.estacio.br/carreiras/psicologia-e-tecnologia>

BRASIL, Cristina Índio do, 2021. **Agencia Brasil**. Disponível: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-04/sobe-para-827-percentual-dedomicilios-com-internet-diz-ibge>. Acesso: 09/08/21.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, **recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

COBRA, Marcos. **Administração de marketing no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Elsevier, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução de nº 012, de 18 de agosto. **Regulamenta o atendimento psicoterapêutico e outros serviços psicológicos mediados por computador e revoga a Resolução CFP N° 003/2000**, Brasília, 2005. Disponível: <https://www.avellareduarte.com.br/internet-no-brasil-2020estatisticas/> acesso:09/08/21



FIGUEIREDO, Cintia Lorena de Carvalho. **Organizações aprendentes, satisfação com a liderança e flexibilidade cognitiva: um estudo comparativo no Instituto Federal de Mato Grosso do Sul**, 22-Jan-2021. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/17657/1/C%c3%adntia_Figueiredo_MAA_2020.pdf Acesso: 03/09/21.

GUARESCHI, Pedrinho. **Psicologia e Pós-Verdade: a Emergência da Subjetividade Digital. PSI UNISC**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 19-34, July 2018. ISSN 2527-1288. Disponível: <https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/12242/7402>>. Acesso: 10/08/2021.

KARNAL, Leandro, YOUSAFZAI, Malala. Livro do Curso - **Liderança, Capacidade de Aprender e Resiliência (M+K)** Disponível em: <https://mkt.pucrs.br/campus-digital/ebook/lideranca-capacidade-de-aprender-e-resiliencia-malala?hsLang=pt-br> acesso dia: 29/08/21.

KOLMES, K. **Social media in the Future of Professional Psychology. Professional Psychology: Research and Practice**, (2012). 43(6), 606-612. doi: 10.1037/a0028678.

LAGO, Bárbara, MANHÃES, Ana Cláudia Tavares da Silva, BARBOSA, Marcus Vinicius - REVISTA GETS, **O uso de novas tecnologias digitais no recrutamento e seleção de talentos.**

MATOS, F. J. **Análise dos aspectos comportamentais através da Ferramenta DISC.** Business Scholl. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, junho de 2008. Disponível: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/2094/1/Tese%20Jorge%20Fernandes%20de%20Matos%20-%20final.pdf> acesso em: 28/08/2021.

MCMINN, M. R., BEARSE, J., HEYNE L. K., SMITHBERGER, A. & Erb, A.L **Technology and Independent Practice: Survey Findings and Implications.** (2011). *Professional Psychology: Research and Practice*. 42(2), 176-184.



OLIVEIRA, Orlando. **A PANDEMIA ANTECIPOU TENDÊNCIAS DO MARKETING DIGITAL.** Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2075> acesso: 06/08/21.

PINTO, E. R. **As modalidades do atendimento psicológico online.** Temas em Psicologia da SBP, v. 10, n. 2, p. 167-178, 2002.

SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança,** (1993). São Paulo: Atlas.

SOLIDES TECNOLOGIA. **Guia completo do recrutamento e seleção: conceito e técnicas.** Disponível em: [ink-https://solides.com.br/materiais/?_ga=2.38720743.517430415.1628251380-1471721609.1626873116](https://solides.com.br/materiais/?_ga=2.38720743.517430415.1628251380-1471721609.1626873116) acesso: 06/08/2021.

SULER, J. **Psychology of cyberspace.** PsyBC program, 2002. Disponível: <http://users.rider.edu/~suler/psycyber/>. Acesso: 25/08/2021.

Wittgenstein, L. **Tractatus Logico-Philosophicus.** (1992). S.Paulo: Martins Fontes.