

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

MARIA VITÓRIA FIGUEIREDO
RAQUEL MARIA DA SILVA ROSAS

**O PAPEL DA PSICOLOGIA NO PROCESSO DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

RECIFE

2021

MARIA VITÓRIA FIGUEIREDO
RAQUEL MARIA DA SILVA ROSAS

O PAPEL DA PSICOLOGIA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Professora Orientadora: Carla Lopes

RECIFE

2021

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586p Silva, Maria Vitoria Figueiredo da
O papel do psicólogo no processo de recrutamento e seleção / Maria
Vitoria Figueiredo da Silva, Raquel Maria da Silva Rosas. Recife: O Autor,
2021.

33 p.

Orientador(a): Esp. Carla Lopes de Albuquerque.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Psicologia, 2021.

Inclui Referências.

1. Recrutamento. 2. Seleção. 3. Psicologia organizacional. 4.
Processo seletivo. I. Rosas, Raquel Maria da Silva. II. Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. III. Título.

CDU: 159.9

Dedicamos esse trabalho a nossos esforços.

AGRADECIMENTOS

AGRADECIMENTOS DE RAQUEL ROSAS

Agradeço à Deus primeiramente, grata à aqueles da minha família que ajudaram nessa louca e deliciosa jornada, em especial à minha mãe Maria Salomé da Silva, pela paciência, apoio e confiança.

À Raphaella Lima dos Santos pelo amor, parceria, respeito, e apoio nestes 5 anos de curso.

À minha tia Ivanete Maria da Silva Alves por me doar os materiais didáticos para meu aprofundamento no conhecimento científico.

À amiga, filha do coração e parceira de muitos projetos, Maria Cecília de Melo onde me ajudou com regras e termos científicos nos trabalhos, artigos e neste TCC.

À Margarida Dantas, Professora e Coordenadora até 2019 na Faculdade UNIBRA, onde sempre defendeu a Psicologia, os alunos e profissionais desta instituição. Muito próxima dela vi a pessoa incrível que nos orientava, ensinava e ama o que faz.

Agradeço imensamente a profissional Tania Maria Menezes da Silva CRP- 5914 por contribuir no meu crescimento profissional com teoria e prática no período de estágio na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, como também materiais didáticos fornecido dessa área.

A minha colega de turma, amiga de vida e companheira nessa jornada de TCC Maria Victória Figueiredo por querer junto comigo fazer esse trabalho desde o 6º período e seu jeitinho tão único de me fazer rir em meio ao desespero.

Aos amigos que perpassam pela minha vida deixando um pouco de si em mim e vice versa.

A todos os professores, desde o primeiro até o décimo período, que com os vossos aprendizados nos deu o real conhecimento, pois tem valor imensurável para nós psicólogos.

Agradeço a mim mesma pelo ato insano de aos 33 anos entrar numa universidade para cursar 5 anos e ainda ser representante de sala e comissão de festa, nunca mais faço isso, rrsrrs!

Por fim, a nossa querida professora e orientadora Carla Lopes que passou longos períodos conosco em sala de aula e no final fez questão de juntos finalizarmos essa trajetória árdua e linda.

Toda essa jornada pra mim se torna inenarrável, tornando insuficiente o meu vocabulário para expressar tamanha gratidão e felicidades aos envolvidos.

AGRADECIMENTOS DE MARIA VITÓRIA

Agradeço primeiramente a Deus por dar-nos saúde e forças para chegar até o final desta jornada acadêmica.

Aos meus familiares pela compreensão e tolerância, em especial as madrinhas Alaide Altino e Edla Lima que abraçaram meus ideais. Aos meus colegas de turma, principalmente Waldeíres Lopes por todo apoio e amor maternal, a Thayana Macedo pelo companheirismo e a reciprocidade, a Deny Silva por toda troca de conhecimento nos trabalhos interdisciplinares, a Maria Cecilia por tanta paciência, carinho e ajuda neste trabalho e por fim a Representante, amiga e parceira deste TCC Raquel Rosas pelos puxões de orelhas e ao mesmo tempo muito carinho.

Aos professores por terem sido as principais pontes para o nosso conhecimento.

A minha mãe Risonete Figueiredo e minha irmã Rafaela Figueiredo, que me incentivaram nos momentos mais difíceis e estão ao meu lado me apoiando ao longo de toda minha trajetória e em muitos momentos se sacrificam sem medidas em busca do meu crescimento.

Ao meu pai João Pereira por ter me ajudado como pôde.

Ao amigo Anderson Napole e Ângelo Oliveira pelo carinho e incentivo constante.

Agradeço a Psicóloga Lilian Sá por contribuir em grande parte de minha trajetória e por tamanha compreensão

A Pedro Victor por ter contribuído em grande parte da construção e desenvolvimento deste TCC.

À Margarida Dantas, Professora e Coordenadora até 2019 na Faculdade UNIBRA que sempre esteve ao nosso lado.

À preceptora Otávia Nunes por se dedicar em ofertar a mim toda sua bagagem de experiência e conhecimento científico contribuindo para elaboração do meu arcabouço como psicóloga.

A Carla Lopes que foi nossa orientadora e professora, nos ajudou e fez acontecer com grande maestria e responsabilidade o surgimento deste trabalho.

*“Você nunca sabe que resultado
terá de sua ação. Mas se você
não fizer nada, não existirão
resultados”*

(Mahatma Gandhi)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.....	13
2.2	O PROCESSO DE RECRUTAMENTO & SELEÇÃO.....	14
2.3	O PAPEL DO PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.....	15
3	DELINEAMENTO METODOLÓGICO	16
4	RESULTADOS	17
5	DISCUSSÃO	24
5.1	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.....	24
5.2	RECRUTAMENTO X SELEÇÃO.....	25
5.3	RECRUTAMENTO.....	25
5.3.1	RECRUTAMENTO INTERNO.....	26
5.3.2	RECRUTAMENTO EXTERNO.....	27
5.4	SELEÇÃO.....	27
5.5	O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.....	29
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

O PAPEL DA PSICOLOGIA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Alunos: Maria Vitória Figueiredo.

Raquel Maria da Silva Rosas;

Orientadora: Carla Lopes.

RESUMO

As práticas da psicologia no meio organizacional vêm cada vez mais ocupando um grande espaço no contexto de profissão e na busca pela qualidade da saúde dos funcionários no âmbito corporativo e empresarial, reforçando na busca pela inserção dos candidatos habilitados à determinadas funções e cargos. Diante disso, a psicologia organizacional, tem como foco identificar a personalidade e aptidões que sejam mais vantajosas quando relacionada à funcionários em relação à função. Em suma, o processo de recrutamento e seleção, é a principal ferramenta de uma empresa para a contratação de novos funcionários, é possível utilizar alguns instrumentos que contribuam para a análise do candidato, como testes psicológicos, proporcionando qualidade e uma visão ampliada sobre a pessoa recrutada. Vale salientar o quão valioso é o trabalho do psicólogo dentro de uma organização, que têm como ferramenta a habilidade de captar o comportamento e identificar traços da personalidade do candidato, que torna-se apto para a função que fora estabelecida. Dessa forma, este artigo teve como objetivo geral proposto a tarefa de descrever sobre o papel do psicólogo no processo de recrutamento e seleção nas organizações, realizado a partir de uma revisão bibliográfica cujo fichamento foi construído a partir do resumo do material coletado, tendo como preferência as publicações datadas de 2011 a 2021 no idioma português e/ou espanhol, baseando-se no critério de exclusão que seriam artigos foram do intervalo de tempo apurado, assim como artigos e conteúdos adicionais que fugissem do contexto de uma atuação atrelada ao processo psicológico.

Palavras-chave: Recrutamento; Seleção; Psicologia Organizacional; Processo Seletivo.

ABSTRACT

Psychology practices in the organizational environment are increasingly occupying a large space in the context of the profession and in the search for the quality of health of employees in the corporate and business scope, reinforcing the search for the inclusion of qualified candidates for certain functions and positions. Therefore, organizational psychology focuses on identifying the personality and aptitudes that are most advantageous when related to employees who are presenting some problem in relation to the function. In short, the recruitment and selection process is a company's main tool for hiring new employees, it is possible to use some instruments that contribute to the candidate's analysis, such as psychological tests, providing quality and a broader view of the person recruited. It is worth emphasizing how valuable the

psychologist's work is within an organization, whose tool is the ability to capture the candidate's behavior and identify personality traits, which becomes suitable for the role that had been established. Thus, this article had as its general objective the task of describing the role of the psychologist in the recruitment and selection process in organizations, carried out from a bibliographical review whose record was built from the summary of the collected material, with preference publications dated from 2011 to 2021 in Portuguese and/or Spanish, based on the exclusion criterion that would be articles were from the determined time interval, as well as articles and additional content that escaped the context of an action linked to the psychological process.

Key-Words: Recruitment; Selection; Psychology Organizational; Selective Process.

1 – INTRODUÇÃO

Desde seu importante surgimento, a Psicologia vem se preocupando na forma de como a saúde mental pode ser introduzida no âmbito social e suas ramificações, sendo suas inúmeras vertentes agentes que se prontificam em sanar o déficit de saúde em meios específicos a partir de abordagens diversas. Dentre estas muitas vertentes da Psicologia, existe a Psicologia Organizacional, criada com o objetivo de trabalhar a saúde do sujeito no âmbito corporativo e empresarial, anteriormente mais focada no âmbito industrial. Com o passar do tempo e a partir de eventos como a Revolução Industrial e a Primeira Guerra Mundial, a Psicologia Organizacional se ergue como uma força norteadora capaz de introduzir candidatos capacitados ao cargo com o qual a sua personalidade e aptidões mais se identifiquem, propiciando uma produtividade bem mais vantajosa quando relacionada à funcionários que se encontrassem diante de alguma problemática em relação à função (WHO, 2001).

O processo de recrutamento e seleção é uma ferramenta muito importante na estratégia da empresa para contratar novos funcionários. Faz parte da rotina para preencher as vagas que estão disponíveis, também chamado como admissão de pessoal. No R&S (Recrutamento e Seleção) é possível utilizar outros instrumentos que contribuam para a análise do candidato, como testes psicológicos, proporcionando qualidade e uma visão ampliada sobre a pessoa recrutada. É de suma importância pois muitas empresas às vezes precisam de uma renovação no seu quadro de funcionários ou de um indivíduo que possua o potencial e qualidades que são requisitos para o preenchimento de tal vaga (LIMONGI-FRANÇA et al, 2002).

O recrutamento é a fase inicial do processo. Nessa etapa leva-se em conta o perfil requisitado pelos supervisores e também o desenvolvimento do candidato, que deve mostrar, de forma processual, suas habilidades, conhecimento, experiência profissional, sua

personalidade e qualificação profissional. Uma empresa que possua uma boa visibilidade e que seja considerada um bom lugar para trabalhar pode receber muitos currículos. Através do recrutamento a empresa pode mostrar o seu nível de profissionalismo, com uma equipe multidisciplinar e qualificada para guiar o processo, preferencialmente formada por um psicólogo organizacional, um profissional formado em RH (Recursos Humanos) e o gestor da empresa (LIMONGI-FRANÇA et al., 2002).

O recrutamento pode ser interno ou externo. O recrutamento interno atua diretamente com os colaboradores da empresa, proporcionando para eles uma oportunidade de se promoverem para uma outra função, como cargos mais complexos, que exijam mais do funcionário. O recrutamento externo atua com candidatos externos à empresa, buscando pessoas que tragam experiências e habilidades solicitadas pelos supervisores da vaga divulgada. Possui foco no MRH (Mercado de Recursos Humanos), que são candidatos que estão procurando vagas no momento atual. Para que funcione bem, é de suma importância que a empresa esteja sendo bem divulgada no MRH, alcançando e atraindo muitas pessoas e trabalhando de maneira eficaz (CHIAVENATO, 1999).

Após o recrutamento tem-se o processo de seleção, que funciona como um filtro que dá permissão apenas para algumas pessoas, que possuem as características necessárias, adentrarem na organização. É como se fosse a escolha da pessoa certa para o lugar certo, focando no desempenho pessoal e enriquecimento organizacional (CHIAVENATO, 1999). Essa seleção de pessoal é feita utilizando instrumentos como testes, avaliação e comparação de dados. Não pode ser feita somente levando em consideração a experiência do candidato e seu conhecimento, é importante também conhecer a sua personalidade e perceber se sua contratação trará ótimos resultados para si e para a empresa (LIMONGI-FRANÇA et al., 2002).

Na seleção de pessoal existem cinco principais técnicas que contribuem para a obtenção de informações sobre os candidatos: entrevistas, provas de conhecimento ou capacidade, testes psicológicos, técnicas vivenciais e avaliação de saúde. A entrevista é o mais importante na seleção; as provas de conhecimento avaliam o grau de conhecimento e cultura geral do candidato; os testes psicológicos avaliam os atributos do candidato, como inteligência, aspectos emocionais, atenção, etc.; as técnicas vivenciais avaliam a forma como os candidatos interagem e participam de diversas situações e a avaliação de saúde é a realização do teste

admissional, para avaliar as condições de saúde e ver se ele está habilitado para a função (LIMONGI-FRANÇA et al, 2002).

No caso dos testes, eles são divididos em testes psicométricos e testes de personalidade. Os testes psicométricos avaliam as aptidões gerais e específicas dos candidatos. Os testes de personalidade podem ser expressivos, projetivos e inventários, como o PMK, Rorschach, de atenção, ou de motivação e interesses (LIMONGI-FRANÇA et al. 2002). Em 1962 foi regulamentada uma Lei Federal que enfatiza que o uso de instrumentos psicológicos é privativo aos profissionais da Psicologia. Atualmente está em discussão o uso privativo de testes psicológicos apenas por psicólogos, sendo que ele é o profissional que possui o conhecimento especializado e adequado para a aplicação dos testes (PRIMI, 2018).

É por essa razão que é tão comum encontrarmos psicólogos atuando na área de seleção de pessoas em empresas, tendo em vista que a psicologia é a ciência do comportamento, da cognição, da emoção e da motivação humana. Essa área conta com diversas abordagens e correntes teóricas, entre as quais destacaremos a psicologia organizacional, vertente que tem contribuído enormemente para os processos da área de Recursos Humanos (CAXITO, 2019, p. 101).

O psicólogo organizacional tem como foco de interesse o comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho, e é capacitado para fazer intervenções em três âmbitos organizacionais – estrutura, pessoas e cultura. Também possui foco em propiciar mudanças significativas na vida do colaborador, elevando a qualidade de vida no trabalho e no modo como esse colaborador executa suas funções, aumentando sua produtividade. Essas políticas da empresa que visam o bem-estar dos trabalhadores, a qualidade de vida e o bem-estar social fazem parte das ações realizadas pela gestão de Recursos Humanos.

Desse ponto de vista, é percebido o quanto a habilidade de captar o comportamento e identificar traços da personalidade do candidato torna-se importante para este objetivo. Tendo isso em mente, este projeto visa enfatizar o processo de recrutamento e seleção salientando o relevante papel da psicologia como norteador de suas etapas, abordando as teorias estudadas, e as adversidades que poderão ser encontradas durante tal procedimento.

Sendo assim, este teve como problema de pesquisa “qual seria o papel da Psicologia no Processo de Recrutamento e Seleção?”, bem como objetivo geral mostrar a função e a importância do psicólogo no processo de recrutamento e seleção nas organizações, tendo como objetivos específicos informar como se deu o surgimento da Psicologia nas organizações; tornar

compreensivo o processo de recrutamento e seleção; definir o papel do psicólogo no recrutamento e seleção.

Recentemente, não muito diferente de algumas décadas atrás, os meios trabalhistas têm ganhado cada vez mais atenção, reforçando o seu reconhecimento social como indispensável para o desenvolvimento do ser humano. Portanto, torna-se de suma importância que o gerenciamento profissional dos processos organizacionais de seleção de pessoas e recrutamento dos mais capacitados sejam exercidos por um Psicólogo Organizacional, afim de garantir que o sujeito avaliado passível de recrutamento possa ocupar um cargo específico em uma empresa ou qualquer outra instituição congruente com sua personalidade, visando reduzir significativamente procedimentos inadequados no processo de recrutamento/seleção e situações relacionadas ao estresse e tensão dentre os funcionários, além de garantir uma melhor adequação no ambiente de trabalho. Tendo isso em mente, visamos explicar essa temática salientando a importância do psicólogo diante a esses processos, abordando as teorias estudadas e enfatizando os desafios e adversidades que poderão ser encontradas durante tal processo (WHO, 2001).

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

As pesquisas iniciadas em 1924 originaram a reação tayloriana na Organização Industrial que consistia em otimizar as tarefas desempenhadas nas empresas desenvolvidas. O Frederick Taylor, economista e engenheiro mecânico, com a Escola de Relações humanas interferiram na produção, nesse período levou-se em consideração a motivação, comunicação e comportamento grupal. Empenhado nessa área humana Taylor e os demais tiveram a ideia em diminuir os efeitos mecanicista nas organizações e melhorar os relacionamentos entre os trabalhadores (SAMPAIO, 1998).

Com essas e outras iniciativas, a Psicologia Organizacional, tem seu surgimento no final do século dezenove (XIX), inicialmente inspirada pela Revolução Industrial, a partir das ideias de psicólogos experimentais que buscavam interessados em aplicar novos princípios da psicologia para resolver problemas associados às organizações. Entretanto, foi durante a Primeira Guerra Mundial que esta nova vertente psicológica recebeu um impulso de reconhecimento por teóricos de outras abordagens (SILVA; TOLFO, 2014).

Historicamente, a Psicologia Organizacional se constituiu como uma ampliação do objeto de estudo da Psicologia Industrial, desde então ela vem se modificando e com um enfoque diferente daquela época, voltada mais para os aspectos humanos (SILVA; TOLFO 2014, p. 20).

Hoje em dia encontram-se práticas voltadas à saúde mental no trabalho e o profissional de psicologia passou a atuar como um conscientizador, visando a subjetividade dos sujeitos e a dinâmica da empresa, focando sempre a relação homem-trabalho e seus aspectos. Muitas pessoas pensam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é feita somente de reestruturar currículos, recrutamento/seleção e treinamento, mas ela é muito mais do que isso, sendo esta última uma visão simplista acerca de seu real propósito (CAMPOS, 2016).

Ela é constituída do comportamento humano nas organizações, e também trabalha a motivação do colaborador, o comprometimento, aprendizagem, socialização e satisfação. Além de fatores como o treinamento, aconselhamento, qualidade de vida e estresse desencadeados do trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014; ROCHA, 1997).

2.2 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Assim como outros processos, o papel do Recrutamento e Seleção tem um grande valor para empresa como um todo, visto que, é a partir desse ponto que podemos perceber e analisar se o candidato em potencial estará apto à determinados cargos e/ou função dentro de uma organização. O seu objetivo foca em escolher, entre os candidatos que foram recrutados, aqueles que se mostraram mais qualificados no recrutamento - processo que visa pesquisar, dentro e fora da empresa, candidatos potencialmente capacitados para preencher os cargos disponíveis (CARVALHO, 2000).

Apesar do processo de Recrutamento e Seleção serem sempre mencionados juntos, ambos são realizados separadamente e também são distintos um do outro, sendo assim segundo Campos (2016), o recrutamento não pode ser visto como uma estratégia isolada de outros processos, além de ser usado inúmeras ferramentas estratégicas para essa função. Recrutar pessoas vai muito além de um anúncio de vaga, é pensado minuciosamente desde a elaboração do perfil para ocupar a vaga de uma empresa até quais abordagem irá ser feito para atrair os possíveis candidatos e quais perfis de candidatos queremos para fazer a segunda fase do processo que é a seleção.

Nesta etapa de seleção junta-se todos que passaram pelo recrutamento e serão filtrados para o processo também estratégico que geralmente são de entrevistas, testes e dinâmicas para que haja o encaixe mais aproximado do perfil do candidato para com o perfil da instituição, passará aquele (s) que mais se adequarem ao cargo solicitado, focando no contínuo crescimento da empresa ou possíveis mudanças se necessário (CHIAVENATO, 1999).

Tal processo consiste na “escolha do candidato certo para o cargo certo”, conforme Carvalho (2000, p. 5). O recrutamento se baseia na procura e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível, não é só escolher a pessoa disponível para vaga, mas identificar aquele com capacidades técnicas e comportamentais mais qualificadas para executar a função, seguindo ou mantendo o crescimento da empresa (ROCHA, 1997).

Mediante a isso, a importância do bom desempenho empresarial e como tal elemento está diretamente ligado com o profissional de psicologia organizacional e sua participação é diferenciada no importante processo de recrutamento e seleção de novos empregados, deixando claro e cientes os funcionários de que o psicólogo é um profissional amplamente capacitado para este processo, afinal, é possuínte de respaldo, técnicas e instrumentos capazes de realizar avaliações comportamentais e traçar perfis de pessoas com maior precisão de resultados, podendo posteriormente ser trabalhado, em treinamentos futuros, resoluções técnicas mais praticas afim de melhorar o desempenho dos empregados, assim, como também, lidar com a motivação de grupos ou a falta dela no ambiente organizacional (STOPAZZOLI, 2020).

2.3 O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Devido a questão trabalhista ser indispensável na vida de um ser humano, torna-se de suma importância que o gerenciamento dos processos organizacionais de recrutamento e seleção ocorra da forma mais segura possível, e para isso, é de suma importância que o Psicólogo Organizacional conduza o procedimento, auxiliando e sendo auxiliado pelas equipes multidisciplinares de sua organização (RH's), procurando sempre evitar análises errôneas sobre os candidatos entrevistados (KUHNE, 2010). Entretanto, para que o Psicólogo Organizacional se encontre em condições de lidar responsabilmente com a subjetividade humana no âmbito corporativo, é necessário que o mesmo tenha ciência da sua função e dos desafios que a mesma

carrega para que não se encontre em confusão e eventualmente se torne uma vítima do desvio de função, sendo integrado como um membro comum do setor de RH (KUHNE, 2010).

Aprender sobre a cultura da empresa e como ela opera entre suas hierarquias é outro ponto crucial que o Psicólogo Organizacional deve realizar afim de ser cada vez mais favorável à empresa em que trabalha, dessa forma, ele consegue realizar sua função sem correr o risco de contraria a visão, a missão e os valores intrínsecos da mesma. Entretanto, para que o Psicólogo Organizacional se encontre em condições de lidar responsabilmente com a subjetividade humana dos colaboradores no âmbito corporativo, é necessário que o mesmo tenha ciência da sua função quanto um provedor de saúde e dos desafios que a mesma carrega, para que não se encontre em uma situação de confusão e eventualmente se torne uma vítima do desvio de função, sendo integrado como um membro comum do setor de RH erroneamente (SANTOS, 2015).

Vale salientar que doenças ocupacionais são a principal causa de evasão e acidentes no ambiente trabalhista, sendo importante o seu tratamento e a preservação da saúde dos trabalhadores (ROCHA et. al, 2012). Portanto, é de fundamental importância a presença de um psicólogo no âmbito organizacional afim de trabalhar as questões trazidas pelos empregados e proporcionar uma melhora de saúde e segurança ocupacional (ZIMMERMANN, 2020). Para a mesma autora, é estritamente importante que haja reconhecimento perante o diagnóstico de uma doença desenvolvida no âmbito ocupacional/organizacional, salientando a relação comum entre a doença e acidentes de trabalho, enfatizando que podem apresentar consequências psicológicas e sociais consideráveis caso a problemática não seja devidamente resolvida, por essa razão, torna-se indispensável a atuação de um profissional de saúde estabelecido em tal meio (ZIMMERMANN, 2020).

3 – DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A presente pesquisa foi uma revisão bibliográfica realizada a partir do conceito de uma pesquisa descritiva (caracterizada por ser uma descrição clara acerca de um tema atrelado às áreas de atuação relacionadas à psicologia) este artigo utilizará de fontes secundárias (que se definem como dados previamente coletados por outros autores, mas que ressaltam os objetivos deste artigo) coletadas após uma meticolosa inspeção de artigos, livros e monografias

acadêmicas encontradas no âmbito digital que enfatizaram resultados qualitativos relacionados ao tema de recrutamento e seleção analisado por perspectivas psicossociais (BATISTA, 2004).

Assim como este modelo de pesquisa sugere entre os artigos coletados houveram fontes atreladas a revistas científicas, portais de informações e sites relacionados ao Conselho Federal de Psicologia; outras referências foram retiradas de acervos online como Scielo, por meio do Google Acadêmico. Como critério de exclusão pretendíamos evitar qualquer artigo ou conteúdo adicional que não houvesse relação com o tema de recrutamento e seleção e/ou que não possuíssem conexão com conceitos psicológicos ligados ao processo; também evitaríamos qualquer referência que estivesse fora do intervalo de tempo apurado de 2011 à 2021, porém existem materiais relevantes de anos anteriores a estes, que não poderíamos deixar de incluir neste trabalho como: Rocha (1997); Sampaio, J. R (1998); Chiavenato (1999). Entre os idiomas disponíveis, consideramos também artigos em português e espanhol, já que seriam de melhor compreensão por parte dos membros do grupo.

4 – RESULTADOS

Durante a construção do TCC foram encontrados 30 trabalhos referente ao tema central da pesquisa, ao final foram utilizados 15 estudos entre livros, artigos e monografias. A seguir segue tabela com os autores considerados mais significativos para construção pesquisa, ao total utilizamos 10 autores:

AUTOR	ANO	TITULO	OBJETIVOS	RESULTADOS	CONSIDERAÇÕES FINAIS
BAYLÃO; ROCHA.	2014	A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial	Despertar o interesse pelos Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal visando o benefício da empresa bem como seu	O autor traz que com um planejamento organizado e objetivo, as empresas são capazes de recrutar e selecionar melhor seus	Com o Processo de Recrutamento e Seleção muito bem feito é capaz de contratar funcionários bem qualificados e adequados para o cargo diminuindo custos com pessoal,

			valor e sucesso no mercado baseado nas pessoas que a compõem	candidatos com potencial e perfil adequado para ocupar o cargo.	melhorando assim a qualidade dos serviços e a imagem das empresas.
CAMPOS.	2016	Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos.	Fomentar uma reflexão para que a psicologia do trabalho ofereça a sociedade uma real contribuição para o bem estar social do homem; - Possibilitar o encontro do homem enquanto sujeito e sua história, com sua felicidade.	O profissional, atualmente, precisa entender que a especialidade é importante. Devemos entender bastante aquilo que fazemos ou daquilo que nós promovemos a fazer, mas a especialidade não é suficiente para se ter uma visão global da realidade institucional, esteja ela compreendida em um departamento de uma pequena empresa ou de uma mega organizacional,	Cada vez mais as empresas querem profissionais que tenham visão de futuro e que possam agregar valor ao produto. Cada vez mais as empresas querem profissionais competentes, capazes, eficientes e que façam a diferença nas organizações a que pertencem. Em uma economia globalizada como esta em que vivemos atualmente, ter acesso às informações que deem indícios da próxima onda pode ser o diferencial para o sucesso ou

				temos de estar abertos para compreender o funcionamento de todas as repartições de uma instituição, desde o pessoal da limpeza ou o encarregado de fazer entrega até os ambientes de trabalho que permeiam a alta cúpula.	fracasso no processo de recrutamento e seleção.
CHIAVENATO	1999	Gestão de pessoas- O novo papel dos recursos humanos nas organizações.	- Administrar com as pessoas; - Levar a organização juntamente com os colaboradores e parceiros internos e externos.	São as pessoas que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem negócios das empresas, não haverá organizações sem pessoas, começou com as relações	Nessa mudança volátil e contínua o RH precisa estar sempre atento como essas mudanças afetam este setor e as demandas das empresas. O processo de R&S vem sendo alterado no formato e estratégias. Como sempre o objetivo vem sendo como gerir as pessoas em excelência, se adaptando aos

				industriais, depois administração de recursos humanos, administração de pessoas e por fim administração com as pessoas.	avanços tecnológicos.
LIMONGI- FRANÇA et al.	2002	As Pessoas na Organização	Reunir textos que por seus conceitos e teoria convida a reflexão e críticas necessárias à prática nas Organizações.	Os autores trazem ideias explanadas em capítulos sobre Gestão de pessoas e o comportamento delas nas organizações.	Esta obra representa uma contribuição para o amadurecimento de uma área fundamental no processo de transformação dos modelos de organização e gestão brasileira.
MOTA; CORDEIRO; ALMEIDA.	2020	A adaptação do subsistema de Recrutamento e seleção nas empresas diante da pandemia da COVID-19.	- Criar novos formatos de recrutamento e seleção; - Implantar e implementar mecanismo para adaptar R&S frente a pandemia.	Durante o texto os autores trouxeram sobre as necessidades que apareceram durante a pandemia e sobre as mudanças inesperadas no recrutamento e seleção, além da	Com a chegada pandemia houve mudanças nas formas de recrutar e selecionar, respeitando o distanciamento social. Os processos seletivos conduzidos virtualmente trazem inúmeros

				adaptação e criatividade corporativa.	benefícios dignos de atenção que poderão influenciar na permanência da modalidade online, como o trabalho home office.
PAIXÃO; OLIVEIRA; COSTA.	2020	Benefícios do uso do feedback construtivo para a empresa no processo de seleção.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerar mudanças no comportamento dos candidatos; - Alcançar uma boa reputação da empresa; - Motivar os candidatos a prosseguir nas seleções. 	O feedback é utilizado nas Organizações como uma ferramenta infalível. Um de seus principais princípios é o desenvolvimento do colaborador, focando em um retorno positivo ou negativo sobre o seu desempenho, de uma forma construtiva.	O feedback construtivo não é comum no mundo corporativo e as empresas não percebem que essa ferramenta pode ajudar na reputação diante do mercado. Também é importante salientar que os candidatos são clientes com potencial, e o feedback é importante para ambos.
ROCHA.	1997	Gestão de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> - Destacar características da Gestão de RH.; - Descrever as mudanças ocorridas 	Nos últimos anos, muita coisa mudou no domínio da gestão de RH no setor público. Tais mudanças introduziram um	Todas as funções organizacionais tem um grande valor para a empresa como um todo, assim como no R&S já que é a partir desse ponto

			neste processo.	novo modelo de gestão de pessoas, com uma lógica própria.	que poderemos perceber e analisar se o colaborador estará apto à cargos específicos dentro de uma organização.
STOPAZZOLI et al.	2020	O Papel do Psicólogo no Processo de Seleção e Recrutamento de Pessoas.	<ul style="list-style-type: none"> - Ilustrar as funções do psicólogo organizacional dentro das instituições.; - Mostrar o papel deste profissional no desempenho da atividade de recrutamento e seleção. 	Além de contribuir para o processo de recrutamento e seleção, trabalhando para proceder com contratações mais assertivas, o psicólogo organizacional também pode trabalhar auxiliando no desempenho e bom desenvolviment o de equipes, administrando a moral dos colaboradores em vários outros quesitos, como o clima organizacional, o	O psicólogo organizacional, apesar de tudo, ainda enfrenta dificuldades para se estabelecerem institucionalmente, pois pode acontecer de a organização Discordar com as funções que o mesmo deve exercer, impedindo que o profissional se posicione estrategicamente, o impossibilitando de realmente cumprir sua função ao lado da gestão, tornando-o somente um simples consultor.

				desenvolvimento de pessoal, dentre muitos outros.	
SANTOS.	2015	O Psicólogo nas Organizações.	- Salientar as funções do psicólogo nas organizações.; - Pontuar e descrever tais funções.	O psicólogo organizacional exerce atividades no âmbito da psicologia, sobretudo aplicada ao trabalho, em processos contínuos como recrutamento e seleção, aconselhamento e orientação, assim também como treinamento profissional.	Atualmente, com o mundo globalizado. as organizações que não investem na qualidade de vida de seus subordinados não sobrevivem. Afinal, o bem estar de seus colaboradores é um fator de grande importância para a produtividade em geral, dado que um empregado satisfeito com o seu trabalho produz qualidade em quantidade.
ZIMMERMAN N et al.	2020	A Importância da Aplicação da Psicologia Positiva na Saúde e Segurança Ocupacional.	- Descrever a importância da aplicação da psicologia positiva no ambiente de trabalho.	A psicologia positiva é uma ciência que se propõe estudar as forças psicológicas e as emoções de grau positivo, a fim de	Desta forma, as funções administrativas e as soluções técnicas necessárias para a obtenção de uma excelente gestão de saúde ocupacional dependem do

				<p>promover melhores condições de saúde emocionais e físicas, além de auxiliar em relacionamentos, ajudando as pessoas a alcançarem a satisfação e verem sentido em suas vidas.</p>	<p>comprometimento e envolvimento das partes interessadas, além do uso de ferramentas eficientes na identificação e redução dos riscos ocupacionais.</p>
--	--	--	--	---	--

5 – DISCUSSÃO

5.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A psicologia vinha sendo atrelada a função clínica, fazíamos uma ligação da psicologia e as doenças mentais e as áreas afins, porem esta ciência foi ganhando mais espaço e força no mundo pela sua importância e descobertas. Percebemos hoje que a sua atuação é tão importante e eficaz independente onde ela seja aplicada. Assim a psicologia foi também vista com um diferencial na área trabalhista e nas organizações.

Mesmo falando que a área de psicologia é organizacional e é do trabalho, organização e trabalho não é a mesma coisa. A Psicologia Industrial do século XX não tinha uma visão clara e abrangente do homem na empresa e do homem no trabalho, a psicologia voltada a empresa é responsável por um time em geral e sua organização que vai de gestores ao colaborador terceirizado, de uma única empresa, filiais e multinacionais ou seja tem toda um estrutura corporativa como um órgão vivo porque são estruturadas por pessoas, já a psicologia do trabalho maneja o micro, o trabalhador e trabalho manual em si, a função desempenhada, o trabalho executado, seja um colaborador e cada função desempenhada ou um autônomo com

seu pequeno negócio. Ambos não se pode descartar a importância de se ter o estudo e a compreensão do trabalho com seus significados e como se manifesta (CAMPOS, 2016).

As características emocionais nos proporcionam crescimento pessoal, este crescimento reverbera na vida e o trabalho, que traz benefícios fisicamente e mentalmente mental ao indivíduo, como a autorrealização e melhora seu desempenho profissional e nas relações interpessoais do trabalho e meio social de modo em geral. Com isso, a saúde física e mental do colaborador traz impacto direto na saúde da corporação e nos graus de bem-estar individual e coletivo (ZIMMERMANN, 2020).

As Normas Regulamentadoras (NRs), que se refere a medicina e segurança no trabalho; a 20 e 37 infere os possíveis riscos psicossociais como uma interferência da saúde mental dos profissionais que trabalham na empresa desencadeado pelas adversidades e tensões da vida diária, cobrança e incapacidade da gestão do trabalho, podendo ter consequências variadas nas esferas psicológica, social e física, como alto nível de estresse, cometendo futuras doenças como Síndromes e depressão (ZIMMERMANN, 2020).

5.2 RECRUTAMENTO X SELEÇÃO

Assim como a empresa e o trabalho não são a mesma coisa, mostramos o mesmo em relação a recrutamento x seleção. São algo dito sempre juntos, mas seu processo acontece separadamente, são diferentes e em etapas, sempre um e depois o outro. Sem deixar de citar que existe variáveis no seu processo de acordo com o desejo da empresa e o tipo de vagas a que se quer preencher.

Entende-se que o processo de recrutamento e seleção são ferramentas indispensáveis, que se integram na estratégia de negócio das empresas. Quando se há necessidade de criar, expandir ou modificar uma organização, deve-se buscar e extrair profissionais com o perfil específico ao qual se quer moldar a corporação. Hoje como a competitividade existe em praticamente todos os setores, precisa-se usar de estratégias também para a captação e atração de bons profissionais, não necessariamente estando ele disponível (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

5.3 RECRUTAMENTO

Tendo essa perspectiva de competitividade o recrutamento é o primeiro processo de uma vaga em aberto que é definido como “um processo de procurar empregados”, mas não acontece como uma estratégia isolada dos outros processos, pois é mais uma ferramenta a ser usada. Essa procura segue com base do requerente, supervisor e mercado de trabalho, os profissionais competem por melhor salário, condições de trabalho e benefícios. Os candidatos lutam por qualificação profissional, habilidades técnicas, comportamentais, conhecimento experiência profissional.

O recrutamento começa no surgimento da vaga, a abertura da mesma e continuamente até que se encerre a captação de candidatos e passe para a segunda fase, tudo isso exige estratégia e como proceder sobre o cargo da vaga, isso tudo sem deixar de lado o perfil da empresa, sua missão, objetivos, valores, onde e até quando ela quer chegar com seu produto. A fase de recrutamento precisa de criatividade e inovação para buscar o maior número de candidatos possível que tenha o perfil compatível com a vaga e a empresa, não só isso, mas que sinta interesse de participar do processo. (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Basicamente o recrutamento pode ser realizado por meio de dois formatos: Recrutamento Interno, que capta candidatos já inseridos na empresa, podendo mudar de cargo e salário; Recrutamento Externo que são candidatos fora da empresa através de anúncios e outros meios (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

5.3.1 RECRUTAMENTO INTERNO

Pela lógica, se estando dentro da própria organização Campos (2016) diz que esse é o primeiro lugar a se recrutar pessoas, promover um antigo funcionário além de trazer perspectiva de crescimento dentro da empresa, estimula a competitividade, eleva a motivação dos colaboradores a desenvolver suas habilidades e ir para além do que está proposto a fazer na busca por melhor cargo e salário. Quando não se dá a oportunidade dos próprios da casa a vaga lançada pode trazer sentimentos negativos como revolta, desprezo, frustração e falta de reconhecimento da gestão para o colaborador, mostrando que sua dedicação de nada vale, desmotivando-se e incentivando a buscar outra corporação que cativa seus interesses de crescimento.

O recrutamento realizado internamente implementa uma política de valorização profissional, como já é conhecido dentro da empresa, também traz rendimento financeiro, pois será mais rápido sua adaptação com o novo cargo, já que está familiarizado com a cultura da empresa e os colegas (CAMPOS, 2016).

5.3.2 RECRUTAMENTO EXTERNO

Como dito anteriormente é a busca de trabalhadores fora da própria empresa solicitante, e a busca desse candidato se dá quando dentro da empresa não há ninguém com tal perfil para ocupar a vaga. A busca ocorre com parcerias de diversas ferramentas e/ou pessoas engajadas, quanto mais bem elaborada for o anúncio da vaga, mais atrativa ficará atraindo muitos candidatos, como também quanto melhor divulgada, maior alcance de candidato será alcançado (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Os custos para o externo se tornam mais caro, mas se fazendo um recrutamento externo eleva a possibilidade de exigência e inovações, levando em conta o atual cenário, pode solicitar atuais tendências, inovar a equipe com novo estilo de colaboradores recém admitidos, criando uma repaginada na cara da empresa. Na busca por pessoal os bancos de dados de processos seletivos anteriores serão consultados, ferramentas tecnológicas, parcerias com cursos técnicos, faculdades e universidades, anúncios de vagas, parcerias com outros recrutadores de outras empresas, grupos informais, sites voltados a empregabilidades (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Na atualidade com a pandemia do novo coronavírus os meios de recrutar e selecionar tiveram novas adaptações, tudo aconteceu de forma rápida e inesperadamente, a tecnologia foi de suma importância e os canais de comunicação através dela foi o canal necessário para que o RH não parasse com o R&S, através de redes sociais, sites, meio de comunicação e plataformas com várias funcionalidades viabilizou para que recrutamento e seleção ocorresse sem grandes prejuízos, testes via plataformas foram criados e tudo mais. Não sabemos quando voltaremos ao novo normal, mas uma coisa é certa que a forma de recrutar e selecionar não voltará ao mesmo formato de antes e muitas empresas permaneceram neste atual formato. Esse primeiro processo abre o caminho para a segunda etapa (MOTA; CORDEIRO; ALMEIDA, 2021).

5.4 SELEÇÃO

Nesta etapa se filtra da lista os candidatos da primeira etapa de acordo com seu perfil técnico analisado pelo envio de seu currículo descrito na vaga, assim é direcionado que só alguns dos que se inscreveram participem desta fase, onde é analisado aqueles que tem as características que mais se próxima da organização, onde se é dito como ditado popular “a escolha da pessoa certa para o lugar certo. A estratégia será indispensável em ambas as fases do processo, pois os seres humanos são diferentes e individuais caso contrário se todos fossemos iguais não haveria etapas, buscando assim outro meio para escolher pessoas para cargos (CHIAVENATO, 1999).

Uma forma de selecionar pessoas é por meio de comparação de variáveis, onde de um lado temos os requisitos exigido para cargo e do outro temos os candidatos com seu perfil técnico e comportamental para disputá-lo. Quando as exigências do cargo tiver o nível maior que o perfil do candidato percebe que ele não alcançará os objetivos desejados pela a empresa, quando o candidato tiver o perfil igual as exigências do cargo, ele estará apto para ser selecionado e quando o candidato tiver o perfil com nível maior que a vaga diz que ele reúne mais do que necessário das exigências do cargo, tornando-se superdotado para a função (CHIAVENATO, 1999).

Assim como no recrutamento existem variáveis de como fazer e qual tipo fazer, na seleção também há estratégias que determinam quais os tipos de técnicas de seleção que poderão ser realizadas. Normalmente, aplicam-se várias técnicas de seleção, no processo sequencial, cada técnica de seleção aplicada simboliza um parecer para se verificar se o candidato irá para a técnica adiante.

1) Seleção de estágio único: Tipos de seleção onde abordagem faz com que as decisões sejam fundamentadas nas conclusões de uma única técnica de seleção. Quanto tem a seleção em que existem inúmeras vagas, e as limitações referem-se apenas às exigências mínimas na aceitação do candidato (BAYLÃO; ROCHA, 2014).

2) Seleção processual de dois estágios: Tipo de seleção realizado quando as informações captadas no recrutamento são insuficientes para uma tomada de decisão definitiva de evoluir ou rejeitar um candidato. O objetivo dessa seleção é melhorar a eficiência do processo de seleção através do plano sequencial: apenas os candidatos que passaram da primeira etapa passarão para a segunda, favorecendo a economia de testes (BAYLÃO; ROCHA, 2014).

3) Seleção processual de três estágios: Concebe sequência de três decisões tomadas baseando-se em três técnicas de seleção. A principal vantagem dos planos sequenciais é baseada na economia no custo de atração das informações efetuadas paulatinamente, de acordo com a necessidade de cada caso. São muito recomendáveis, principalmente quando os custos financeiros com testes são altos. Cabe ressaltar que, além da capacidade cognitiva e competência técnica, os candidatos devem ser averiguados em suas qualidades pessoais como: iniciativa, liderança, criatividade, adaptabilidade, empatia ou capacidade de persuasão; isso faz adquirir a prática de analisar candidatos não só em seu intelecto e capacidade analítica, mas também em suas multi inteligência, incluindo a emocional (BAYLÃO, ROCHA, 2014).

Candidatos admitidos são importantes para a empresa, pois eles são os colaboradores que viabilizam o crescimento e sustenta o mercado. Porém, todos os candidatos, contratados ou não, podem influenciar na forma como a corporação é vista por outras pessoas e/ou empresas. A grande quantidade de candidatos recusados no processo de recrutamento e seleção pode também impactar velozmente na reputação da organização. Em conversações sobre as vivências boas e ruins como candidatos, principalmente quando levamos em consideração os círculos internos desses candidatos como, familiares, amigos, colegas de profissão (PAIXÃO; OLIVEIRA; COSTA, 2020).

5.5 O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A psicologia organizacional a cada vez mais vem adquirindo um espaço maior no mercado, pois é através dela que conseguimos traçar estratégias com o intuito de promover a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida interna do trabalhador. Além disso, a psicologia do trabalho pode ser destinada para diversas demandas como: recrutamento e seleção, treinamento corporativo, diagnóstico interno, análise do plano de cargos e salários, melhoria do clima e até mesmo contribuir na gestão de conflitos, vale salientar que algumas funções são exclusivas para os profissionais de psicologia, como a aplicação de testes psicológicos.

De acordo com Santos e Caldeira (2014) apud Stopazzoli (2020), o psicólogo organizacional luta pelo seu espaço nas organizações, pois pode acontecer de a empresa dissentir ou não concordar com as funções que o mesmo deve exercer, impedindo que o profissional se posicione de forma estratégica, possibilitando que de fato o psicólogo possa

cumprir seu papel de trabalho com a gestão, planejando e atuando no progresso dos colaboradores não ficando somente como um consultor. Visto que o psicólogo organizacional tem inúmeras alternativas de atuação no campo das organizações, onde pode empregar de seus conhecimentos científicos e metodológicos para auxiliar no desempenho da equipe.

O ato de contratar não seria apenas uma divulgação de vaga, recebimento de candidato ou até mesmo uma conversa, é muito mais que isso, é um processo responsável por selecionar candidatos com as melhores habilidades e conhecimentos para que esses possam desenvolver determinadas atividades com o intuito de melhorar o desempenho tanto do candidato quanto da empresa, fazendo com que o mesmo corresponda com as mudanças rapidamente.

De acordo com Stopazzoli (2020), a modalidade de avaliação aplicada nos processos de seleção e recrutamento tendem a variar de acordo com as questões a serem avaliadas, geralmente é utilizado; testes de conhecimento que visam medir o conhecimento prático e técnico do indivíduo, podem ser aplicados de forma escrita, oral ou até mesmo de forma prática, também podem ser utilizadas dinâmicas de grupo responsável por avaliar a forma de reagir e interação do candidato por meio dos grupos, além disso, questões comportamentais, pessoais e interpessoais podem ser analisadas em dinâmicas de grupos. Outra ferramenta bastante usada no processo são os testes psicológicos, sendo eles os psicométricos e de personalidade. Com base no autor Stopazzoli (2020): os testes podem ser gerais, o que possibilita a formulação de um psicodiagnóstico total da pessoa, ou específicos, que investigam certos traços da personalidade dos candidatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O recrutamento e seleção envolve muito mais que anúncio de vagas, falar e simpatizar com candidatos, contratá-los baseados em simples palpites ou instintos. Esses dois processos são tão importantes que dependendo de seu andamento e assertividade pode-se ter ganhos financeiros e estrutural dentro das organizações ou levá-la ao fracasso diante de um mercado tão competitivo. Com um planejamento organizado e objetivo focado, as empresas são capazes de recrutar e selecionar melhor seus candidatos com potencial e perfil adequado para ocupar o cargo. Quando o R&S é bem realizado com profissionais que possuem um bom feeling (é o modo ou capacidade de sentir uma situação, percepção, sensibilidade, sentimento, conhecimento científico), experiências, estratégias e criatividade, contratar funcionário é

crucial, pois não se tem tempo para contratar alguém que cuide de um problema que não tinha a um ano atrás.

A Psicologia Organizacional entrou para corroborar com esse movimento organizacional que é um organismo vivo onde por sua vez muda muito rápido e o tempo todo, com o objetivo de admitir os melhores profissionais para formar uma equipe de forma que possam lidar rapidamente com as demandas surgidas e tecnologias que mudam rapidamente. São pessoas que podem adaptar-se rapidamente e fazer mudanças necessárias de forma que contribua com o progresso da empresa. A percepção dessa profissão por ter ganho ao longo dos tempos grande espaço e força pelas descobertas significativas consegue mostrar propriedade na atuação dentro do mercado de trabalho. Para contratar e manter as melhores pessoas, é necessário que conheça o que realmente é necessário num cargo para poder colocar a pessoa certa no trabalho certo.

Um profissional da área de recrutamento e seleção não se baseará apenas em seus instintos, currículos, qualificações técnicas ou habilidades comportamentais de forma separada, é o conjunto de todo o processo e objetivos de presente e futuro tanto dos candidatos como da empresa, onde decidirá uma permanência ou saída na empresa, conjunto esse de técnicas, estudos, análise, reuniões, ferramentas tecnológicas e muita procura. Sendo assim, a formação em Psicologia nesta área oferta como principal papel: o alinhamento entre colaborador e empresa, feedbacks e entrevistas humanizadas, treinamento e desenvolvimento como também a qualidade de vida do colaborador no trabalho e na forma como o mesmo executa suas funções, pois possuem ferramentas psicológicas e análise de perfil que levam resultados concretos, tornando a psicologia no RH um diferencial dando mais propriedade e destreza diante das demandas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, E. A Pesquisa Qualitativa em Psicologia Clínica. **Instituto de Psicologia - USP**, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65642004000100012&script=sci_arttext>. Acesso em: 21 abr. 2021.

BAYLÃO, L.; ROCHA, A. P. A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. **SEGeT**, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf/>>. Acesso em 11 ago. 2021.

CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

CAXITO, F. **Recrutamento e seleção de pessoas**. 2. Ed. Curitiba: IESDE Brasil, 2019.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

DEEMS, R.S. **Contratar: como encontrar e conservar as melhores pessoas**. São Paulo: Amadio, 2002.

KUHNE, E. O Desafio do Psicólogo Organizacional. **RHevistaRH**, 2010. Disponível em: <<https://www.rhevistarh.com.br/portal/o-desafio-do-psicologo-organizacional/>>. Acesso em: 14 mar. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MOTA, A.; CORDEIRO, R.; ALMEIDA, B. A adaptação do subsistema de recrutamento e seleção nas empresas diante da pandemia da COVID-19. **Laboro Ensino de Excelência**, DF, p. 1-3.

PAIXÃO, L. F. S.; OLIVEIRA, F. J. C.; COSTA, C. F. T. Benefícios do uso de feedback construtivo para a empresa no processo de seleção. **Ciências Humanas e Sociais**, Aracajú, v. 6, n. 1, p. 251-260, mar. 2020.

PRIMI, R. Avaliação psicológica no século XXI: de onde viemos e para onde vamos. **Psicologia: ciência e profissão**. V. 38, p. 87-97, 2018.

ROCHA, L. et al. **As Ações de Prevenção de Doenças Ocupacionais em Empresas Construtoras de Edifícios: Um Estudo Exploratório**. VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2012. Disponível em: <https://www.inovarse.org/sites/default/files/T12_0493_2902.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2021.

ROCHA, J. A.O. **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

SAMPAIO, J. R. **Psicologia do Trabalho em três faces**. In: *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

SANTOS, I. **O Psicólogo nas Organizações**. RH Portal. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-psicologo-nas-organizaes/>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

STOPAZZOLI, L. et al. **O Papel do Psicólogo no Processo de Seleção e Recrutamento de Pessoas**. FAEMA. 2020. Disponível em: <http://repositorio.faema.edu.br/bitstream/123456789/2807/1/TCC%20Lorrayne%20pronto%20%281%29_assinado_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2021.

WHO - Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado. **Quem é o psicólogo brasileiro.** Conselho Federal de Psicologia, 2001. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/pesquisa-quem-o-psicologo-brasileiro/>>. Acesso em: 04 jan. 2020.

ZIMMERMANN, B. et al. A Importância da Aplicação da Psicologia Positiva na Saúde e Segurança Ocupacional: Uma Revisão. **DisciplinarumScientia**. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumS/article/download/3139/2564>>. Acesso em: 12 mar. 2021.