



A CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA

Cristiane Marra Xavier¹
Me. Bruner de Moraes Miranda(Orientador)

RESUMO:

Introdução: O mundo corporativo sempre esteve inserido nas mudanças globais, seja, de forma passiva ou ativa. Desde a Primeira Revolução Industrial (1760 – 1840), as empresas necessitaram se reinventar. O trabalho está muito além de um processo mecânico, ele é um transformador de todo espectro da vida do indivíduo, além de ser visto como um importante estimulador da subjetividade. Por defender isso, a Psicologia conseguiu adentrar nas organizações por volta do século XX, no piso das fábricas, entendendo os operários e suas realidades, com o intuito de equilibrar a relação homem x trabalho. Quando se fala do processo de Recrutamento e Seleção, este ainda se encaixa a um molde predefinido, no que se refere o processo. Cabe a psicologia complementá-lo, utilizando das teorias psicológica e da avaliação psicológica.

Objetivo: Compreender melhor como se dá a avaliação psicológica no âmbito do Recrutamento e Seleção, bem como explicar sobre os instrumentos utilizados pelos psicólogos nesse setting e ainda, entender melhor o papel e as contribuições desse profissional no mundo corporativo, visto resultados ao fim deste texto, contribui com essa área a partir da avaliação psicológica, adaptada ao cenário empresarial. **Metodologia:** Foi utilizado método de pesquisa bibliográfica narrativa, realizada entre abril e novembro de 2021, a partir de produção científica publicada em língua portuguesa nos últimos 5 anos. **Resultados:** A Avaliação Psicológica, sem dúvida, foi a porta de entrada da psicologia no ambiente organizacional. Coube os apontamentos psicológicos auxiliar na tomada de decisão na contratação do futuro colaboradores, devendo ser assertivo para ambos os lados. Para os autores, os testes são de suma importância no processo avaliativo, em especial no contexto organizacional, mas deve ser visto como mais um instrumento da prática e mais um dado relevante da avaliação. **Conclusão:** Portanto, cabe ao psicólogo, frente ao Recrutamento e Seleção, proporcionar uma ponte de ligação entre os candidatos e o futuro das organizações. Cabe a ele, promover a diversidade e manter os bons rendimentos numéricos da empresa, através de avaliações capazes de compreender o ser humano com maior completude, sem limitá-lo a um monte de rótulos e valores em percentis.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Organizacional, Avaliação Psicológica, Recrutamento e Seleção.

¹ Discente do Curso de Psicologia do UNIFUCAMP (Centro Universitário Mário Palmério), Monte Carmelo – M.G.