

Psicologia Organizacional e do Trabalho

**Uma abordagem sobre a Psicologia do
Trabalho e dos Recursos Humanos**

1^a Edição

Márcio Reis Felix de Souza

Rio de Janeiro

Edição do autor

2020

ISBN: 978-85-918439-2-3

Copyright © 2020. Márcio Reis Felix de Souza

Rio de Janeiro - RJ - Brasil

Todos os direitos reservados. A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação de direitos autorais. Nenhuma parte deste livro pode ser reproduzida sem a permissão por escrito do editor, quaisquer que sejam os meios empregados: eletrônicos, mecânicos, fotografia, gravação ou qualquer outro meio existente ou a ser criado.

1ª edição no Brasil - 2020

Conteúdo do catálogo sistemático:

Psicologia Organizacional, Seleção de pessoal, Recursos Humanos, Testes psicológicos.

Sobre o autor:

O Psicólogo Márcio Reis Felix de Souza, nascido na Cidade do Rio de Janeiro, é Psicoterapeuta e Psicólogo Organizacional, atuando na área da Psicologia há duas décadas.

No trabalho como Psicoterapeuta, realizando atendimento de pacientes com transtornos afetivos, em consultório na Cidade do Rio de Janeiro.

No trabalho como Psicólogo Organizacional, realizando processos seletivos em Empresas de médios e grandes portes.

Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho;

Especialista em Gestão de Recursos Humanos;

Especialista em Educação Corporativa e

Especialista em Psicologia do Trânsito.

E-mail: mrfelixsouza@gmail.com

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Ao se candidatarem a uma vaga de emprego, candidatos que se encontram no mercado de trabalho geralmente participam de processos de recrutamento e seleção, de maneira que sejam avaliados os conhecimentos, habilidades e atitudes dos candidatos a uma vaga de emprego, observando se cada candidato apresenta possibilidade ou não de ocupar determinada posição de trabalho. Pessoas que ingressam em organizações devem possuir características que coincidam com aquelas necessárias à atividade pretendida.

Considerando-se o fato de que pessoas apresentarem características internas diferentes umas das outras, é que são realizados os processos seletivos. Se todos fossem iguais, não haveria necessidade de avaliação para um emprego. Qualquer pessoa teria a possibilidade de ser contratada, sendo desnecessário assim o processo de seleção de pessoal.

Segundo Chiavenato:

Há um velho ditado popular que afirma que a seleção constitui a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo. Em termos mais amplos, a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando aumentar ou manter a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATO, 1999).

Para que uma organização funcione de maneira eficiente, devem ser levados em conta alguns fatores, como a atualização tecnológica da empresa, para que esta atinja plenamente seus objetivos; a qualidade dos produtos e serviços prestados; a existência de uma estrutura organizacional direcionada a uma melhor gestão e, principalmente, seus recursos humanos, ou seja, os empregados que fazem parte de seu quadro funcional.

O Ingresso de capital humano em uma organização torna-se necessário para o equilíbrio de seu quantitativo de empregados, considerando-se a diminuição natural do número de colaboradores com o passar dos anos e eventuais demissões de aqueles que não se adequaram às atividades da empresa.

Cabe ao Setor de Recrutamento divulgar a disponibilidade de vagas em uma organização. O Setor de Recrutamento e Seleção não deve apenas divulgar a existência de vagas, mas fazer chegar aos processos de seleção os melhores candidatos a ocupar o cargo, quantidade suficiente de participantes para ser realizado o processo de seleção; caso isso não ocorra, o recrutamento não teria o efeito necessário.

Ao buscar possíveis novos funcionários, o Setor de Recrutamento e Seleção tem possibilidade de recorrer a três tipos de fontes de Recursos Humanos. São elas o Recrutamento Interno, o Recrutamento Externo ou uma combinação de ambos os tipos.

O Recrutamento Interno dá oportunidades às pessoas que já fazem parte da organização, o Recrutamento Externo busca novos funcionários no Mercado de Recursos Humanos.

No Recrutamento Interno, as oportunidades de colocação na empresa são oferecidas a candidatos que já ocupam uma vaga no quadro funcional da empresa e que desejam se candidatar à novas possibilidades de trabalho dentro da organização. Tendo chance de ascender profissionalmente para novas atribuições profissionais, os funcionários percebem-se assim mais motivados para realizar as atividades dentro da empresa. E uma pessoa já conhecida pela empresa pode levar a uma escolha mais acertada do que se o processo seletivo seja realizado com um grupo de pessoas que ainda não fazem parte da organização.

Na utilização do Recrutamento Interno, muitas vezes ocorre a manutenção da cultura da organização. Nos momentos em que a empresa está em período de crise, é aconselhável que seja utilizado o Recrutamento Externo, com a finalidade de se “arejar” a cultura da organização. O Recrutamento Externo pode ser utilizado incluindo-se níveis de alta gestão, possibilitando assim a recuperação de organizações. Mas o Recrutamento Externo também tem algumas desvantagens, pelo fato de ser mais dispendioso que o Recrutamento Interno e de necessitar de

processo de ambientação dos novos funcionários.

Em processos de Recrutamento, existem várias maneiras captar candidatos para um Processo Seletivo, dentre elas os bancos de currículos, agências de empregos, inscrição de pessoas interessadas no próprio site da empresa pela internet, busca de novos talentos em escolas e universidades etc. Após conseguir o número de pessoas necessário, o Setor de Recrutamento e Seleção deve escolher quais candidatos têm as características necessárias às vagas de emprego em aberto, através da seleção de pessoal.

Observando-se o quantitativo de pessoas envolvidas, processos seletivos podem envolver avaliação através de Prova de Conhecimentos, assim como entrevistas, dinâmica de grupo, simulações, testes psicológicos, dentre outras técnicas de avaliação.

Os testes psicométricos (que avaliam, dentre outras, áreas como personalidade, atenção, inteligência, memória, raciocínio abstrato) têm grande utilidade em reduzir o tempo de observação de um indivíduo ou grupo de pessoas, para que sejam obtidas conclusões sobre as pessoas avaliadas, sem a necessidade de observação do comportamento das pessoas avaliadas dentro de uma situação real. Para isso, os testes psicométricos são indicados.

Segundo Chiavento, os testes psicométricos:

Constituem uma medida objetiva e estandardizada de uma amostra de comportamento no que se refere a aptidões da pessoa. Os testes psicométricos são utilizados como uma medida de desempenho e se baseiam em amostras estatísticas de comparação, sendo aplicados sob condições padronizadas (CHIAVENATO, 1999).

Quando o setor de recrutamento de uma empresa disponibiliza oportunidade de vagas no mercado de trabalho, grande número de candidatos poderá se apresentar para o processo de seleção, mas nem todos terão a chance de serem aproveitados, devido ao número de vagas existentes e também pelo fato de não possuírem as características necessárias para o cargo a que se candidataram.

Enquanto o recrutamento tem como função agregar material humano para um processo seletivo, a seleção de pessoas procura verificar quais apresentam os atributos necessários para ocupar o quantitativo de vagas disponíveis.

A seleção – tal como ocorre com a ARH – é uma responsabilidade de linha e uma função de staff. Em outras palavras, o órgão de recursos humanos presta assessoria aplicando prova e testes, enquanto o gerente de linha toma as decisões a respeito dos candidatos. A comparação é quase sempre uma função de staff executada pelo órgão de seleção de pessoal, que deve contar com especialistas e psicólogos para tal tarefa, com finalidade de tornar a seleção um processo fundamentado em bases