

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO
UNICERP
Graduação em Psicologia

ANA CAROLINA BORGES

O PSICÓLOGO E O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

PATROCÍNIO/ MG
2018

ANA CAROLINA BORGES

O PSICÓLOGO E O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho Monográfico de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Psicologia, pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – UNICERP.

Orientadora: Prof. Esp. Daniela Aparecida dos Reis

Patrocínio/MG

2018



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Psicologia

Trabalho de conclusão de curso intitulado “**O Psicólogo e o processo de recrutamento e seleção**”, de autoria da graduanda Ana Carolina Borges, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof. Esp. Daniela Aparecida dos Reis

Instituição: UNICERP

Avaliador 1 - Prof. Ma. Rosimeire Luiza Batista

Instituição: UNICERP

Avaliador 2 - Prof. Esp. Tacyana Silva Peres

Instituição: UNICERP

Data de aprovação: 12/12/2018

Patrocínio, 12 de Dezembro de 2018

***DEDICO** este estudo aos meus pais, que em nenhum momento mediram esforços para a realização dos meus sonhos, que me guiaram pelos caminhos corretos, me ensinaram a fazer as escolhas da vida, me mostraram que a honestidade e o respeito são essenciais à vida, e que devemos sempre lutar pelo que queremos. À eles, devo a pessoa que me tornei. Sou extremamente feliz!*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que me ouviu nos momentos difíceis, me confortou, amparou e me concedeu força e fé para chegar onde estou. Nesses cinco anos, muitas coisas aconteceram na minha vida, passei por momentos felizes e enriquecedores, onde as dificuldades me fizeram desenvolver e me fortalecer como pessoa diferente. Um sonho que depois de tanta luta passa a se tornar realidade, confesso que seria impossível chegar até aqui sem o apoio direto e indireto de várias pessoas que me acompanharam nessa caminhada.

Quantas vezes pensei em desistir, mas Deus na sua infinita bondade acalmou meu coração e me fez encontrar força e esperança para continuar a lutar. Agradeço por cada dia vivido, por cada oportunidade que Deus me proporcionou. Tudo que construí no decorrer da minha vida foi graças ao Senhor.

Aos meus pais Gilson Dalberto Borges e Elizabete Aparecida Borges por serem a minha base, e sempre estarem ao meu lado. Agradeço por cada palavra, por cada conselho, pela paciência, força e incentivo de sempre. Para vocês também foram cinco anos de muita luta, hoje só me resta agradecer por terem depositado tanta confiança em mim. Vocês são os melhores pais do mundo. A minha irmã Michele Aparecida Borges, que sempre me apoiou e ajudou com aquilo que precisei.

Quero agradecer a minha orientadora professora Daniela Aparecida dos Reis, por me acompanhar durante todo esse processo, sempre me orientando, me incentivando com palavras tão assertivas. Suas orientações foram de grande valia para mim, me fez amadurecer muito. Meu sentimento hoje se resume em gratidão, por ter se doado tanto, por ter aberto tantas portas para mim, enquanto sua orientanda. Você foi um anjo, depositou confiança no meu trabalho e me ajudou a torná-lo realidade. Você sempre vai ser o meu espelho a ser seguido. Parabéns pela pessoa e pela profissional que você é.

À professora Dr. Vanessa Cristina Alvarenga, coordenadora do curso de Psicologia, por ser nosso alicerce, por acreditar em seus alunos e contribuir tanto para o desenvolvimento de cada um. Você que faz o possível e o impossível para enriquecer o curso de psicologia, oferecendo profissionais cada vez mais qualificados para o mercado de trabalho.

A todas instituições que abriram as portas para o curso de Psicologia. Os estágios são enriquecedores, um contato com a prática muito importante para os estudantes em formação. Em especial, quero agradecer a instituição Associação Comercial e Industrial de Patrocínio e

Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio ACIP/CDL, pela oportunidade de adquirir experiência durante alguns meses nessa área tão importante para mim. A todos os profissionais dessa entidade pelo convívio harmônico e pela troca de experiência. Esse estágio provou a minha paixão pela área de recursos humanos, especificamente pela área de recrutamento e seleção.

Enfim, quero agradecer a gerente da ACIP/CDL, Cleide Ribeiro da Costa Araújo, por autorizar a realização dessa pesquisa. E por ser esse exemplo de profissional, essa pessoa prestativa e disposta a ajudar sempre. A qual me proporcionou momentos de muito conhecimento que levarei por toda vida.

RESUMO

Introdução: As organizações, de uma forma bastante ampla, são unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos. As políticas de Recursos Humanos estão geralmente determinadas em como cuidar de cada subsistema. A Gestão de Recursos Humanos, precisam ser aceitos e capaz de esclarecer conceitualmente como e por que as produzem seus resultados. O intuito das técnicas é criar valor mediante às práticas de Recursos Humanos. **Objetivos:** Os objetivos deste trabalho é demonstrar a importância do papel do Psicólogo e sua atuação na área de Recursos Humanos; identificar ferramentas estratégicas aliado a tecnologia; desenvolver o fluxograma descritivo da área; pesquisar consultorias de Recrutamento e Seleção; realizar visitas aos associados que utilizam o serviço de Recrutamento e Seleção junto a entidade. **Material e Método:** Trata-se de estudo qualitativo de natureza descritiva e de campo. A amostra foi composta por 10 participantes responsáveis pelas contratações das empresas associadas na ACIP CDL de Patrocínio/MG. Os participantes da pesquisa responderam um questionário semiestruturado, o qual considerou a sua percepção, diante do processo de Recrutamento e Seleção. Os dados passaram por análise de conteúdo. **Resultados:** Constatou-se que algumas empresas percebem que o papel do psicólogo é importante nas organizações. Os participantes acreditam que seria possível desenvolver outros meios em que a tecnologia colabore com os processos, porém, ainda existem empresas que optam em utilizar os métodos tradicionais. Para a construção do fluxograma, encontra-se diversos modelos na literatura para serem utilizados, sendo que foi considerado o mais próximo a realidade. Em relação a consultoria, encontra-se no mercado algumas disponíveis, embora não encontramos nenhuma consultoria especialista em recrutamento e seleção. **Conclusão:** O psicólogo organizacional pode agregar nos processos de recrutamento e seleção, visto que possuem o diferencial da competência em administrar testes psicológicos, contribuindo com a qualidade nos resultados e assertividade entre perfil do candidato e vaga ofertada, bem como participar do planejamento das políticas de Recursos Humanos e também prestando assessoria com o objetivo de alinhar as necessidades organizacionais e individuais. Constatou-se que as empresas conhecem o trabalho do psicólogo, embora ainda não sejam demandados com frequência, sendo no quadro de funcionários, bem como nas consultorias contratadas. Ressaltamos que existe um mercado oportuno para a área de Recrutamento e Seleção.

Palavra-chave: Psicologia Organizacional. Recrutamento. Seleção.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Fluxograma R&S.....	27
-------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-	Mediador R&S.....	24
Gráfico 2-	Psicólogo na empresa	24
Gráfico 3-	Consultoria R&S	25
Gráfico 4-	Terceirização R&S	25
Gráfico 5-	Descrição de cargos	27
Gráfico 6-	Requisição de vaga	27
Gráfico 7-	Divulgação da vaga	29
Gráfico 8-	Banco de currículos	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Perfil das empresas	21
Tabela 2-	Perfil sociodemográfico dos participantes	23
Tabela 3-	A utilização dos testes no processo seletivo	30
Tabela 4-	A utilização das entrevistas no processo seletivo	30
Tabela 5-	A utilização das dinâmicas no processo seletivo	31
Tabela 6-	O retorno ao candidato em relação ao processo seletivo	32
Tabela 7-	O acompanhamento no processo admissional	33

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ACIP	Associação Comercial e Industrial de Patrocínio
CDL	Câmara de Dirigente Lojistas de Patrocínio
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa
GRAF	Gráfico
R&S	Recrutamento e Seleção
TAB	Tabela
UNICERP	Centro Universitário do Cerrado Patrocínio

LISTA DE SÍMBOLOS

% Percentual

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS.....	15
2.1 Geral:	15
2.2 Específicos.....	15
3. DESENVOLVIMENTO.....	16
3.1 INTRODUÇÃO	17
3.2 MATERIAL E MÉTODOS.....	19
3.2.1 Tipos de Pesquisa.....	19
3.2.2 Cenário de pesquisa.....	19
3.2.3 Participantes da pesquisa.....	20
3.2.4 Técnicas de coletas de dados.....	21
3.2.5 Procedimento de análise de dados.....	21
3.2.6 Questões éticas.....	21
3.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
3.3.1 Perfil das empresas.....	21
3.3.2 Perfil sociodemográfico	23
3.3.3 Atuação do psicólogo no processo de Recrutamento e Seleção.....	24
3.3.4 Gestão de Pessoas.....	27
3.3.4.1Recrutamento.....	27
3.3.4.1.1 Tecnologia.....	29
3.3.4.2 Seleção	31
3.4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	3.5
3.5. REFERÊNCIAS	36
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS / CONCLUSÃO	38
5. REFERÊNCIAS.....	40
6. APÊNDICES	43
APÊNDICE I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	43
APÊNDICE II - QUESTIONÁRIO	44
7. ANEXOS.....	47
ANEXO I – Autorização ACIP/CDL.....	47
ANEXO II – Autorização COEP/UNICERP.....	48

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como tema, a atuação do psicólogo no processo seletivo, se enquadrando assim na linha de pesquisa da Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho. As organizações, de uma forma bastante ampla, são unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir em objetivos específicos. Isso caracteriza que em organização há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com ações conjuntas (CHIAVENATO, 2009).

Para Chiavenato (2009, p. 124), “os recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização deseja alcançar seus objetivos organizacionais”. As políticas de Recursos Humanos estão geralmente determinadas em como cuidar de cada subsistema.

Ulrich (2002), apresenta categorias que são: contratação, desenvolvimento, avaliação, recompensas, plano organizacional e comunicação. Assim, a finalidade dos processos e técnicas são elaborado para desenvolver nas organizações as práticas que consiste dos processos.

Nesse sentido, as organizações crescem e as pessoas se desenvolvem. Tanto as pessoas quantos as organizações têm metas a conquistar, porém, nem sempre esse relacionamento entre ambos é harmonioso. O conflito entre as metas que as pessoas querem realizar e o que as empresas desejam alcançar é antigo (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Ulrich (2002), para o profissional de Recursos Humanos, devem agregar princípios, credibilidade, probabilidade na empresa e ter grandes evoluções. O papel de Gestão de Recursos Humanos, precisam ser aceitos e capaz de esclarecer conceitualmente como e por que as produzem seus resultados. O intuito das técnicas é criar valor mediante às práticas de Recursos Humanos.

Diante do exposto, questiona-se: o papel do psicólogo está sendo visto como importante no processo de Recrutamento e Seleção? Acreditava-se que as empresas não conheciam os serviços que apenas o psicólogo podem fazer, porém, foi possível perceber que as empresas conhecem o trabalho, embora não demandam os serviços

prestados, seja no quadro de funcionários ou na terceirização de consultorias, para contratações.

Conforme Orlickas e Chaplin (2001), as organizações estão desenvolvendo e inovando processos de tecnologias, com o propósito de desenvolverem uma visão dentro da área de Recursos Humanos.

Justifica-se esse estudo por acreditar na importância de estabelecer objetivos para a área de Recrutamento e Seleção de acordo com as necessidades atuais da organização e suas mudanças, na busca da eficácia do trabalho. Os desafios que estão crescendo tem vista que, assegurar os objetivos estratégicos da empresa e suas continuidades sob condições de mudanças desenvolve competências e capacitações profissionais (ORLICKAS, PAULINO, 2001).

Segundo Marques e Neto (2002), apresentar um serviço que desenvolve melhorias para a organização, estabelece um serviço diferenciado em determinadas particularizações, ou seja, um serviço eficaz entre a Tecnologia da Informação na área de Recrutamento e Seleção, oferecendo assim a satisfação do cliente e os benefícios que podem agregar para empresa.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral:

O objetivo principal é demonstrar a importância do papel do Psicólogo e sua atuação na área de Recursos Humanos.

2.2 Objetivo Específicos:

- Identificar ferramentas estratégicas aliado a tecnologia;
- Desenvolver o fluxograma descritivo da área;
- Pesquisar consultorias de Recrutamento e Seleção existentes em Patrocínio;
- Realizar visitas aos associados da ACIP/CDL que utilizam o serviço de Recrutamento e Seleção.

3. DESENVOLVIMENTO

O PSICÓLOGO E O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

ANA CAROLINA BORGES¹
PROF. ESP. DANIELA APARECIDA DOS REIS²

RESUMO

Introdução: As organizações, de uma forma bastante ampla, são unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos. As políticas de Recursos Humanos estão geralmente determinadas em como cuidar de cada subsistema. A Gestão de Recursos Humanos, precisam ser aceitos e capaz de esclarecer conceitualmente como e por que as produzem seus resultados. O intuito das técnicas é criar valor mediante às práticas de Recursos Humanos. **Objetivos:** Os objetivos deste trabalho é demonstrar a importância do papel do Psicólogo e sua atuação na área de Recursos Humanos; identificar ferramentas estratégicas aliado a tecnologia; desenvolver o fluxograma descritivo da área; pesquisar consultorias de Recrutamento e Seleção; realizar visitas aos associados que utilizam o serviço de Recrutamento e Seleção junto a entidade. **Material e Método:** Trata-se de estudo qualitativo de natureza descritiva e de campo. A amostra foi composta por 10 participantes responsáveis pelas contratações das empresas associadas na ACIP CDL de Patrocínio/MG. Os participantes da pesquisa responderam um questionário semiestruturado, o qual considerou a sua percepção, diante do processo de Recrutamento e Seleção. Os dados passaram por análise de conteúdo. **Resultados:** Constatou-se que algumas empresas percebem que o papel do psicólogo é importante nas organizações. Os participantes acreditam que seria possível desenvolver outros meios em que a tecnologia colabore com os processos, porém, ainda existem empresas que optam em utilizar os métodos tradicionais. Para a construção do fluxograma, encontra-se diversos modelos na literatura para serem utilizados, sendo que foi considerado o mais próximo a realidade. Em relação a consultoria, encontra-se no mercado algumas disponíveis, embora não encontramos nenhuma consultoria especialista em recrutamento e seleção. **Conclusão:** O psicólogo organizacional pode agregar nos processos de recrutamento e seleção, visto que possuem o diferencial da competência em administrar testes psicológicos, contribuindo com a qualidade nos resultados e assertividade entre perfil do candidato e vaga ofertada, bem como participar do planejamento das políticas de Recursos Humanos e também prestando assessoria com o objetivo de alinhar as necessidades organizacionais e individuais. Constatou-se que as empresas conhecem o trabalho do psicólogo, embora ainda não sejam demandados com frequência, sendo no quadro de funcionários, bem como nas consultorias contratadas. Ressaltamos que existe um mercado oportuno para a área de Recrutamento e Seleção.

Palavra-chave: Psicologia Organizacional. Recrutamento. Seleção.

1 Autora, Graduanda em Psicologia pelo UNICERP.

2 Orientadora, Professora do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio UNICERP.

ABSTRACT

Introduction: Organizations, quite broadly, are social units intentionally constructed and rebuilt in order to achieve specific goals. Human resources policies are usually determined in how to care for each subsystem. The Human Resources Management, need to be accepted and able to clarify conceptually how and why they produce their results. The purpose of the techniques is to create value through the practices of Human Resources. **Objectives:** The objectives of this work are demonstrate the importance of the role of the Psychologist and his role in the Human Resources area; identify strategic tools allied to technology; develop the descriptive flow chart of the area; research recruitment and selection consultancies; to carry out visits to the members that use the Recruitment and Selection service with the entity. **Material and Method:** This is a qualitative study of descriptive nature. The sample was composed by 10 participants responsible for the contracting of the associated companies in the ACIP CDL of Patrocínio / MG. The research participants answered a semi-structured questionnaire which considers their perception, before the Recruitment and Selection process. The data went through content analysis. **Results:** It was found that some companies perceive that the role of the psychologist is important in organizations. Participants believe that it would be possible to develop other ways in which technology collaborates with processes, but there are still companies that choose to use traditional methods. For the construction of the flowchart, there are several models in the literature to be used, and it was considered the closest to reality. **Conclusions:** The organizational psychologist can aggregate in the recruitment and selection processes, since they have the differential of competence in administering psychological tests, contributing with the quality in the results and assertiveness between the profile of the candidate and vacancy offered, as well as participate in the planning of Human Resources policies and also providing advice with the objective of aligning the organizational and individual needs. It was found that the companies know the work of the psychologist, although they are not yet frequently sued, being in the civil service, as well as in contracted consultancies. We emphasize that there is an opportune market for Recruitment and Selection.

Keyword: Organizational Psychology. Recruitment. Selection.

3.1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como tema, a atuação do psicólogo no processo seletivo. As organizações, de uma forma bastante ampla, são unidades sociais intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos. Isso caracteriza que em organização há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com ações conjuntas (CHIAVENATO, 2009).

Para Chiavenato (2009, p. 124) “os recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização deseja alcançar seus objetivos organizacionais”. As políticas de Recursos Humanos estão geralmente determinadas em como cuidar de cada subsistema. Ulrich (2002)

apresenta categorias que são: contratação, desenvolvimento, avaliação, recompensas, plano organizacional e comunicação. Assim, a finalidade dos processos e técnicas, são elaborado para desenvolver nas organizações as práticas que consisti dos processos.

Nesse sentido as organizações crescem e as pessoas se desenvolvem. Tanto as pessoas quanto as organizações têm metas a conquistar, porém nem sempre esse relacionamento entre ambos é harmonioso, o conflito entre as metas que as pessoas querem realizar e o que as empresas desejam alcançar é antigo (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Ulrich (2002), para o profissional de Recursos Humanos, devem agregar princípios, credibilidade, probabilidade na empresa e ter grandes evoluções. O papel de Gestão de Recursos Humanos, precisam ser aceitos e capaz de esclarecer conceitualmente como e por que as produzem seus resultados. O intuito das técnicas é criar valor mediante às práticas de Recursos Humanos.

O problema de pesquisa suscitado envolveu a seguinte questão: o papel do psicólogo está sendo visto como importante no processo de Recrutamento e Seleção? Acredita-se que as empresas não conheciam os serviços que apenas o psicólogo podem fazer, porém foi possível perceber que as empresas conhecem o trabalho, embora não demandam os serviços prestados, seja no quadro de funcionários ou na contratação de consultorias.

Conforme Orlickas e Chaplin (2001), as organizações estão desenvolvendo e inovando processo de tecnologias, com propósito de desenvolverem uma visão dentro da área de Recursos Humanos.

Justificou-se esse estudo por acreditar na importância de estabelecer objetivos para a área de Recrutamento e Seleção de acordo com as necessidades atuais da organização e suas mudanças, na busca da eficácia do trabalho. Os desafios que estão crescendo tem vista que, assegurar os objetivos estratégicos da empresa e suas continuidades sob condições de mudanças desenvolve competências e capacitações profissionais (ORLICKAS, PAULINO, 2001).

Segundo Marques e Neto (2002), apresentar um serviço que desenvolve melhorias para a organização, estabelece um serviço diferenciado em determinadas particularizações, ou seja, um serviço eficaz entre a Tecnologia da Informação na área de Recrutamento e Seleção, oferecendo assim a satisfação do cliente e os benefício que pode agregar para empresa.

3.2 MATERIAL E MÉTODOS

3.3 .1 Tipo de pesquisa

O trabalho se desenvolve através de um estudo qualitativo de natureza descritiva, fundamentado em pesquisa de campo, com o objetivo de delimitar a importância do papel do Psicólogo e sua atuação na área de Recursos Humanos. É importante determinar os meios e as ferramentas da pesquisa, para o bom desenvolvimento do trabalho, respeitando os indivíduos envolvidos no estudo, assim como a qualidade da pesquisa.

Entende-se que a pesquisa é qualitativa por se preocupar com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, e também por não almejar obter dados numéricos e estatísticos, mais sim sentimentos, pensamentos, emoções e conhecimentos acerca do tema. A pesquisa qualitativa preocupa-se com aspecto subjetivo do ser humano que não pode ser correspondido por números, nesse tipo de pesquisa utiliza-se da interpretação dos fatos, e a pessoa pesquisada constitui o elemento principal (SILVA, MENEZES, 2005).

A pesquisa de campo é um tipo de pesquisa que caracteriza-se pelas informações obtidas diretamente com a população pesquisada. Portanto, a pesquisa realiza coletas de dados junto à pessoa, utilizando recursos diferentes e esse fenômeno reúne um conjunto de informações a serem coletadas de forma que sejam uma pesquisa participativa (FONSECA, 2002).

Com base nos objetivos, é possível classificar o projeto em pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva tem como objetivo avaliar, explicar, assinalar a frequência pela qual acontece tal fenômeno, além de observar sua ligação com outros, e suas particularidades (CERVO et al, 2007).

3.2.2 Cenário da pesquisa

A pesquisa foi realizada na cidade de Patrocínio, município brasileiro do estado de Minas Gerais. A entidade escolhida foi a Associação Comercial e Industrial de Patrocínio e Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio, ACIP/CDL. Segundo o site da associação, a ACIP/CDL são entidades que atuam juntas para representarem a classe empresarial, defendendo e apoiando o comércio local, fomentando a cidadania, o empreendedorismo e o

desenvolvimento sociocultural da cidade. Sua missão é crescer, fortalecer e representar os associados da ACIP/CDL, através das melhores práticas do associativismo, contribuindo para o desenvolvimento de Patrocínio e região.

Dentre os serviços oferecidos aos associados da ACIP/CDL está o processo de recrutamento e seleção. O setor de recrutamento e seleção das ACIP/CDL visa proporcionar uma maior agilidade, praticidade e facilidade para as empresas, na contratação de funcionários, visto que está cada vez mais difícil a escolha de um bom profissional. A triagem simples é um serviço no qual o responsável pelo setor realiza uma busca de currículos de acordo com a solicitação do requisitante. Esse trabalho envolve a divulgação da vaga em veículos de massa e a triagens de currículos.

O processo inicia-se quando os empresários ou o responsável solicitam o serviço para determinado cargo que deseja. É feita uma abertura da vaga onde encaminha-se a ficha de abertura pelo e-mail do responsável, o qual preenche todos os requisitos que estão na ficha. Em seguida, se o cargo pretendido não atender a solicitação dentro do banco de currículo que a instituição disponibiliza, é feita a divulgação pelo site e recepção da ACIP/CDL, bem como em redes sociais. Assim, os interessados à vaga se candidatam e passam pela triagem, no qual os currículos selecionados são encaminhados para o solicitante, onde o responsável realiza todo o processo atendendo às normas e às possibilidades da empresa de acordo com o perfil exigido.

3.2.3 Participantes da pesquisa

A pesquisa foi realizada por 10 (dez) empresas que são associadas na ACIP/CDL de Patrocínio, com o qual utilizam o serviço de Recrutamento com mais frequência e disponibilizaram tempo para participarem, sendo que 2 (duas) empresas optaram em não participar. O responsável de cada empresa que fazem o processo de recrutamento e seleção responderam a um questionário semiestruturado.

3.2.4 Técnica de coleta de dados

A pesquisa em busca das informações necessárias foi realizado através do contato com

os requisitantes do serviço, para explicar o propósito, e agendado uma data para a realização do trabalho na própria empresa, sendo que algumas empresas optaram por receberem o questionário por e-mail. Foi utilizado o método de questionário, onde primeiramente foi entregue a cada participante, o termo de consentimento de participação da pesquisa (APÊNDICE A) e somente após a leitura, explicação e coleta de assinatura, é que se deu início ao processo com a entrega e envio dos questionários (APÊNDICE B).

Segundo Gil (2008), o questionário pode ser definido como uma técnica utilizada para investigação, construída por várias perguntas, as quais os indivíduos participantes serão sujeitos a fim de obtenção de informação. A construção do questionário constitui-se em uma tradução dos objetivos de pesquisa, em questões específicas. Já as respostas obtidas irão proporcionar ao pesquisador os dados desejados.

3.2.5 Procedimentos de análise dos dados

Os dados foram tratados e analisados com o auxílio do software Microsoft Excel para o tratamento estatístico (tabelas e gráficos). A interpretação dos dados desta pesquisa, ocorreu a partir da análise de conteúdo, sendo organizadas as informações mais significativas em categorias. Quanto à parte qualitativa, recorreu-se a análise de conteúdo enquanto técnica para dar sentido aos dados coletados por meio do questionário aplicado (CAMPOS, 2004).

3.2.6 Questões éticas

Esta pesquisa está de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, a qual estabelece as diretrizes para a pesquisa envolvendo seres humanos. O mesmo foi submetido a avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP (COEP/UNICERP) e a coleta de dados somente foi realizada após aprovação do COEP/UNICERP (ANEXO A).

3.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.3.1 Perfil das empresas

A TAB. 1, destacou a diversidade do porte das empresas que buscam os serviços de Recrutamento e Seleção. A maioria das empresas possuem o setor de Gestão de Pessoas. Constata-se que grande parte das empresas participantes possuem o subsistema de Gestão de Pessoas, Cargos e Salários, Desenvolvimento, Recrutamento, se destacando a área de Treinamento e Seleção.

Tabela 1 – Perfil das empresas

Equipe		Setor RH		Subsistema de RH		Turnover		Benefícios		
Até 10 colaboradores	2	Não possui	2	DP	Não possui	3	Sm	8	Não possui	1
Até 40 colaboradores	3	DP	0		Admissão e Demissão, Controle de Ponto, Folha de Pagamento e Benefícios	7				
Até 200 colaboradores	3	GP	3	GP	Não possui	2	Não	2	Saúde, Alimentação, Transporte, Produtividade, Cesta e Outros	9
Mais de 200 colaboradores	2	RH (DP/GP)	5		Cargos e Salários, Desenvolvimento e Treinamento, Recrutamento e Seleção	8				

Fonte: Dados da pesquisa.

A gestão de pessoas se desenvolve no meio organizacional abrangendo os princípios, ou seja, o psicólogo agrega princípios que aborda os fenômenos dentro da organização. O psicólogo não avalia somente o comportamento, mas as contribuições que a empresa necessita. Segundo Girardi et al., (2005), o Recursos Humanos visa um papel importante, principalmente aos gestores da cultura, pois está ligado à valorização e ao crescimento da empresa.

Algumas empresas não possuem esta área de Departamento Pessoal. Azevedo, Haber e Martins (2015), estabelecem que a função do Departamento Pessoal é uma execução de atividades ligadas à atualização cadastral dos funcionários, concessão de licenças, de afastamentos, férias e entre outros fatores. Com toda relevância, empresas de médio ou grande porte devem cumprir com os processos burocráticos da legislação trabalhista. A empresas de pequeno porte terceirizam as tarefas do Departamento Pessoal para os escritórios de contabilidade. O responsável por este setor todavia, deve saber o conceito de empregador e empregado, vínculo empregatício, salário e remuneração, bem como estar sempre atualizado na área de legislação trabalhista e previdenciária.

Em relação ao controle da rotatividade, a maioria das empresas realizam. A rotatividade pode surgir basicamente por iniciativa de um dos dois membros diretamente envolvidos: rotatividade provocada pelo colaborador e rotatividade provocada pela organização. De acordo com Chiavenato (2009), a rotatividade pode ser uma iniciativa do colaborador que recebeu uma oportunidade melhor no mercado de trabalho, uma proposta satisfatória, podendo gerar uma estabilidade e uma melhoria de vida melhor, ou, quando o desligamento parte da iniciativa da empresa, um dos motivos é em relação à redução de custos para modificar o quadro de recursos humanos, com o intuito de melhorar o desenvolvimento das tarefas na organização.

O termo rotatividade de recursos humanos é usado para definir a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente; em outras palavras, o intercâmbio de pessoas entre a organização e o ambiente é definido pelo volume de pessoas que ingressam e que saem da organização (CHIAVENATO, 1998,).

As empresas utilizam satisfatoriamente os benefícios para agregar valor para o funcionário. Chiavenato (2004), define que as empresas, para desenvolverem melhorias nas atividades utilizam alguns benefícios para incentivar as pessoas e satisfazerem suas necessidades individuais, como as recompensas, as remuneração e os benefícios. Essa recompensa pode ser feita em relação à metas a serem cumpridas, benefícios como planos de saúde, premiação de funcionários do mês e uma variedade de auxílios que modificam o bem-estar dos colaboradores, com isso eles se sentem recompensados e o trabalho tende a sair de uma forma melhor.

3.3.2 Perfil sociodemográfico

Nesse sentido, foram levantados dados referentes a gênero, idade, escolaridade, de acordo com a TAB. 2 Entre os 10 representantes das empresas que responderam o questionário, 20% são do sexo masculino e 80% são do sexo feminino.

Tabela 2 – Perfil sociodemográfico dos participantes

Sexo		Faixa etária		Escolaridade		Tempo que trabalha na empresa	
Feminino	8	De 21 a 25 anos	1	Ensino Médio	1	1 a 2 anos	4
		De 26 a 30 anos	3	Graduação	6	2 a 3 anos	1
Masculino	2	De 31 a 35 anos	3	Especialização	3	4 a 8 anos	1
		Acima de 41 anos	3			Mais de 10 anos	4

Fonte: Dados da pesquisa.

Para Tonani (2011), as mulheres estabelecem um número grande dentro de uma empresa, exercendo seu espaço nos cargos de gestão, com estilo de liderança e papéis estratégicos, ou seja, as mulheres se dedicam mais, estudam mais e normalmente estão preparadas em processos de seleção, sendo mais transparentes. Em relação à faixa etária 60% têm idade acima de 30 anos.

O grau de escolaridade dos responsáveis apresenta que a grande maioria possuem graduação. Dessa forma, Anastasiou e Pimenta (2002), afirmam que o ensino superior contribui para a formação profissional com conhecimentos específicos para exercê-la adequadamente, tornando-se um aspecto de ensinar suas habilidades e conhecimento pedagógicos vinculadas à atividade docente.

Em relação ao tempo que os responsáveis trabalham na empresa, existe uma homogeneidade, onde encontram-se 40% como iniciantes e 40% como veteranos. Chiavenato (2002, p. 31), destaca que: “na sociedade moderna em que vivemos quase todo o processo produtivo é realizado através das organizações”. O indivíduo fica a maioria do dia em organizações, onde necessita dela para trabalhar, aprender e se aperfeiçoar, ganhar dinheiro, tratar suas enfermidades, crescer e se desenvolver. Dessa forma, podemos caracterizar que essa nova sociedade é desenvolvida e se determina como uma sociedade aperfeiçoada na organizações.

3.3.3 Atuação do psicólogo no processo de Recrutamento e Seleção

Constata-se no GRAF. 1 que 50% das empresas possuem uma área específica para a contratação, mas não significa que seja o psicólogo, como destaca o GRAF. 2, existem profissionais de diversas áreas nesta atuação. Os outros 50% são a gerência, empresário e diretoria.

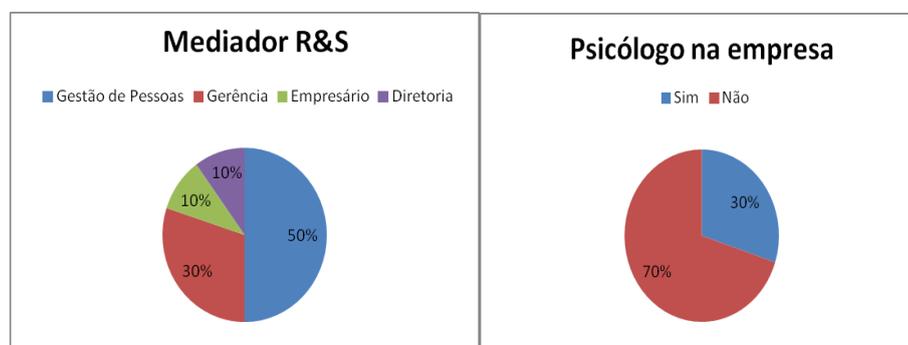


Gráfico 1 – Mediador R&S

Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 2 – Psicólogo na empresa

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme Campos et al., (2011), o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar de forma a conscientizar e facilitar os papéis dos grupos que compõem a empresa, levando em consideração o espaço da subjetividade e saúde do sujeito, e a objetividade e eficácia da empresa a qual está inserida. A definição do psicólogo como profissional de recursos humanos na organização, coloca em decorrência o problema do trabalho interdisciplinar e a necessidade de integração com os demais profissionais.

Para Mancia (1997), a área de Recursos Humanos caracteriza que o papel do psicólogo é importante nas organizações, pois buscam agilidade nas ações. Com isso gera uma visão sistêmica de mudanças culturais, tecnológicas, estruturais e comportamentais, proporcionando habilidades necessárias de modernização e reestruturação.

O Recursos Humanos saiu de uma posição eminentemente burocrática e operacional para a de consultoria estratégica, esse fator permite que as empresas consigam alinhar melhor à sua missão, visão, valores e princípios àquilo que reflete as reais características oriundas das pessoas que atualmente as compõe (DALMAU; TOSTA, 2009).

A consultoria se ampliou no meio organizacional na medida em que a área de Recursos Humanos passou de técnico-burocrática para humana-desenvolvimentista, atuando nos processos de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Cargos e Salários. A mudança nos processos teve uma significação importante na consultoria, ampliando área de gestão, envolvendo tecnologia e qualidade nas ações estratégicas, e no desenvolvimento organizacional por meio dos negócios e agregando uma visão nas empresas.

O GRAF.3 apresenta que a maioria das empresas conhecem o serviço de consultoria, e muitas das vezes contrata-se para fazer o processo de recrutamento e seleção, sendo que apenas 20% não conhece esse tipo de prestação de serviços. Realizou-se o contato com 10 (dez) empresas de consultoria na cidade de Patrocínio, e constatou-se que 50%, possuem psicólogos envolvidos no processo, ressaltando que atuam como generalista, ou seja, nenhuma delas são especialistas em Recrutamento e Seleção. Analisou-se que o valor que se paga por esse serviço de consultoria, possui uma variação entre 30% à 45% referente ao salário inicial da vaga a ser trabalhada. Segundo Orlickas (1999), a Consultoria de Performance Humana é caracterizada como uma forma de solucionar problemas, sejam eles organizacionais ou aplicáveis, obtendo mudanças na gestão de pessoas em várias áreas e aumento da produtividade no modelo sistêmico.



Gráfico 3 – Consultoria R&S

Fonte: Dados da pesquisa.

Investir em novas práticas de Recursos Humanos é um modo de sinalizar para a empresa que essa área vale sua atenção e investimento. Também é uma maneira de assegurar que o setor de Recursos Humanos tenha acesso aos instrumentos, às informações e aos processos necessários para implementar a nova ordem. As novas práticas de Recursos Humanos devem ser valorizadas para assegurar que o seu desenvolvimento seja favorável e viável para a empresa (ULRICH, 2003, p. 43).

O GRAF. 4 apresenta que 60% das vagas são terceirizadas. O recrutamento e a seleção são ferramentas com o intuito de conhecer o mercado e escolher pessoas com o perfil ideal para a organização ser bem sucedida. A valorização do novo modelo de gestão, caracteriza elementos importantes como o processo de Recrutamento e Seleção, em busca de aprimorar a seleção de pessoas, analisando o perfil adequado de cada candidato, com propósito claros e objetivos, capacitando a área e tornando-a mais produtiva e inovadora (MAZON; TREVISAN, 2000).



Gráfico 4 – Terceirização R&S

Fonte: Dados da pesquisa

3.3.4 Gestão de Pessoas

3.3.4.1 Recrutamento

Apresentar o fluxograma dentro de uma empresa é um aspecto importante ao cargo desejado. Quando se faz um processo nas organizações estabelece-se princípios como a divulgação da vaga, a triagem de currículo, a aplicação de testes psicológicos, os testes de conhecimento específico, a entrevista psicológica, as dinâmicas, o parecer psicológico, a entrevista com o cliente, a avaliação com o cliente, o retorno aos candidatos, a contratação com um período de 3(três) meses e depois de ter passado pelo tempo de experiência, vindo á contratação.

Quadro 1 – Fluxuograma R&S



Fonte: Okey - Recrutamento e Seleção

O GRAF. 5 apresenta que 100% das empresas participantes fazem a descrição de cargos. Conforme aponta Chiavenato (2005), a descrição de cargos é um documento escrito que identifica e define um cargo com os requisitos essenciais.



Gráfico 5 – Descrição de cargos

Fonte: Dados da pesquisa.

Na realidade, a descrição de cargos é um processo que consiste em enumerar as tarefas ou as atribuições que compõem o cargo e que o tornam distinto de todos os demais cargos existentes na organização.

No GRAF. 6 podemos perceber que 90% das empresa participantes têm o banco de currículo e 10% não tem o banco de currículo dentro da empresa. Segundo Chiavenato (2005), o banco de dados é uma forma que funciona como um sistema de armazenamento de dados devidamente codificados e disponíveis para o processamento e obtenção das informações.

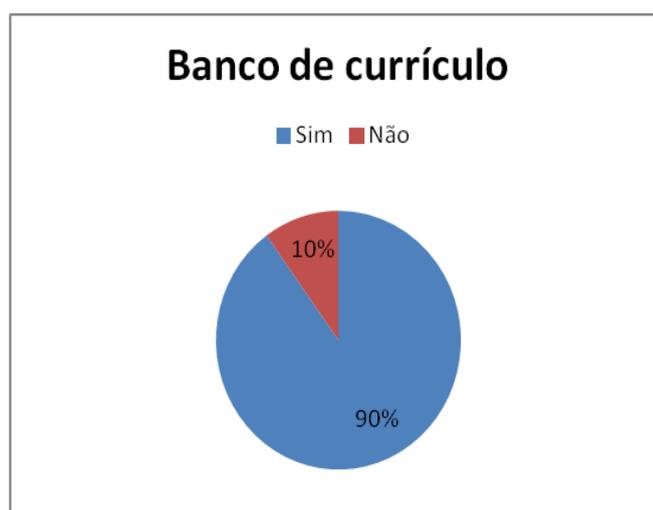


Gráfico 6 – Banco de Currículo

Fonte: Dados da pesquisa.

3.3.4.1.1 Tecnologia

Diante das tecnologias que vem surgindo no mercado, podemos desenvolver outros meios que a tecnologia seja propícia aos servidores, oferecendo mais agilidade e qualidade no serviço. Segundo SANTIAGO; SANTOS (2014, p. 83), podemos destacar que no Google Drive é possível o “armazenamento de arquivos, ou seja, utilizando memória de servidores online e permitindo o acesso remoto pela Internet sem a necessidade de instalação de programas ou armazenamento físico de dados”. Os formulários Google permitem que o usuário recolha e organize gratuitamente informações grandes e pequenas, conectando-se automaticamente a uma planilha com o mesmo título. Ao enviar ou compartilhar um formulário, as respostas dos destinatários são coletadas automaticamente nessa planilha, o que facilita a coleta dos dados, sua análise e posterior compreensão (GOOGLE, 2017).

De acordo com Heidemann et al., (2010), o Google Docs compreende as ferramentas de edição de texto, edição de planilhas eletrônicas, confecção de formulários online, e edição de apresentação de slides.

Para Cragg e Zinatelli (1995), o modelo de sistemas de informação em pequenas e médias empresas, são fatores que podem desenvolver aspectos de melhoria, por essa razão é necessária a compreensão da importância do sistema nas suas atividades afins e nos processos relacionados à sua gestão.

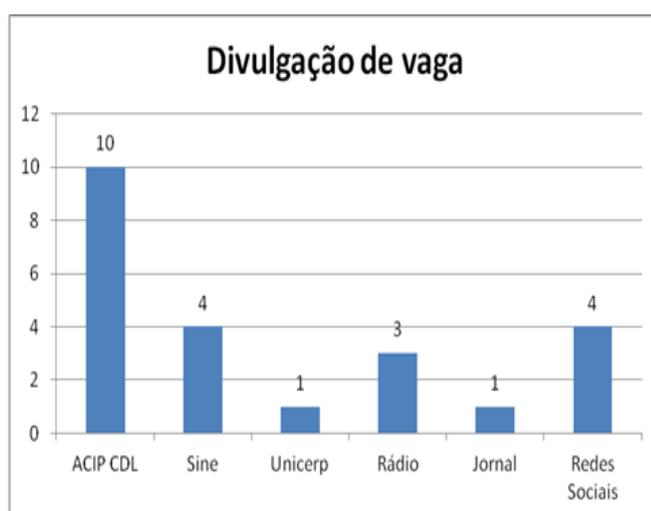


Gráfico 7 – Divulgação da vaga

Fonte: Dados da pesquisa.

No GRAF. 7 podemos analisar que das dez empresas 100% utilizam a ACIP/CDL para a divulgação da vaga, se sobressaindo também o SINE, Rádio e Redes Sociais. Para Mazon e Trevisan (2000), recrutamento é um sistema de informações que visa a divulgação de oportunidades de empregos, com pessoas que se encontram no mercado para participarem de uma seleção, com intuito de desenvolverem profissionais para uma carreira na empresa. Chiavenato (2000), complementa, são técnicas que a empresa utiliza para divulgar a vaga e atrair candidatos, que seja eficazes e capacitados para o desempenho do cargo proposto.

As fontes externas de recrutamento podem ser: “anúncios de emprego em jornais, revistas ou rádios; agências de emprego; recomendações dos funcionários; escolas e universidades; internet; sindicatos e associações de classes; cartazes nos locais de maior tráfego; centros recrutadores; arquivo de propostas anteriormente preenchidas” e contatos com outras organizações (MAZON; TREVISAN 2000, p. 84).

O GRAF.8 apresenta que os responsáveis das empresas participantes usa o método para a requisição da vaga, 18% usa o método de formulário impresso, 18% usa o método pessoalmente, 9% usa o método por telefone, 18% usa o método por e-mail e 18% usa o método de formulário online.



Gráfico 8 – Requisição de Vaga

Fonte: Dados da pesquisa.

3.3.4.2 Seleção

Segundo Marras (2000, p. 19), “os testes psicológicos permitem prospectar, mensurar e avaliar características específicas dos indivíduos”. Percebe-se que as empresas acreditam

satisfatoriamente na importancia de aplicar os testes psicológicos, porém, apenas 50% realizam esta prática com frequência, conforme analisamos a TAB 3.

Tabela 3 - A utilização dos testes no processo seletivo

Uso dos testes psicológicos			Uso dos testes conhecimentos específicos		
Considera importante	Sim	10	Considera importante	Sim	8
	Não	0		Não	2
Utiliza no processo	Sim	5	Utiliza no processo	Sim	6
	Não	5		Não	4

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Noronha e Freitas (2005), o domínio de teorias e o uso adequado de instrumentos como testes e técnicas psicológicas de coleta de dados, são ferramentas adequadas ao psicólogo, sendo assim existem outros profissionais que ainda exercem funções de Recursos Humanos, porém são profissionais de áreas diferentes que não têm acesso à esses instrumentos. Cabe ressaltar que apenas o psicólogo pode aplicar essas técnicas. O psicólogo, com seu olhar diferenciado, consegue observar aspectos comportamentais e características da personalidade do candidato que poderiam passar despercebidos por qualquer outro profissional que não seja psicólogo.

A maioria das empresas afirmam que os testes de conhecimento específico, são importantes para o processo seletivo, embora não aplicam na maioria dos processos. Segundo Marras (2003), os teste são aplicados durante o processo seletivo porque permitem ao selecionador mensurar os atributos dos candidatos, como habilidades cognitivas motoras e físicas, observar também a personalidade do candidato, os interesse nas atividades. Os testes de conhecimento são aqueles que têm a finalidade de testar algum conhecimento teórico específico exigido para a execução das tarefas relacionadas ao cargo.

Totalmente satisfatório foi a concordância em realizar a entrevista e apenas uma pequena amostra não realiza a mesma, sendo que a mais utilizada é a entrevista comportamental como demonstra a TAB 4. A técnica de entrevista é uma ferramenta apropriada para as organizações por abordar aspectos subjetivos dos candidatos.

Tabela 4 – A utilização das entrevistas no processo seletivo

Entrevista psicológica			Entrevista comportamental		
Considera importante	Sim	10	Considera importante	Sim	9
	Não	0		Não	1
Utiliza no processo	Sim	7	Utiliza no processo	Sim	9
	Não	3		Não	1

Fonte: Dados da pesquisa

Segundo Gil (2001, p. 101) “a entrevista para seleção de pessoas é reconhecida como um dos mais úteis instrumentos que atualmente se dispõe, entrevistando com maior clareza o processo a ser realizado”. O momento da entrevista propicia uma interação entre o entrevistador e o entrevistado que visa a comunicação, o gestos, tom de voz, comportamentos e expressões faciais (FELIPPE, 2007).

A entrevista constitui-se num momento adequado para verificar as experiências nos empregos anteriores, “observar o temperamento, o interesse do candidato e seus aspectos pessoais relacionados com o cargo a ser preenchido, ou seja, o comportamento durante a entrevista, a higiene pessoal, o vestuário, etc.” É uma técnica simples e direta, que pode ser usada em qualquer situação. A entrevista de seleção objetiva detectar dados e informações dos candidatos a emprego, subsidiando a avaliação do processo seletivo (CORADINI; MURINI 2009, p. 67).

Conforme Rabaglio (2001), investigar comportamentos do candidato é uma técnica que propicia ações e os detalhes da sua implementação. A entrevista por competência busca coletar informações ou situações do candidato no contexto compreensível, como é seu comportamento, a sua agilidade em determinada situação vivenciada, podendo assim analisar as respostas do candidato e coletar dados para inferir se a pessoa possui ou não o perfil desejado para exercer aquela função.

A maioria das empresas acreditam na efetividade da aplicação das dinâmicas de grupo e aplicam em seus processos, como analisamos na TAB 5.

Tabela 5 – A utilização das dinâmicas no processo seletivo

Dinâmica		
Considera importante	Sim	8
	Não	2
Utiliza no processo	Sim	8
	Não	2

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme Rabaglio (2001), a dinâmica de grupo permite identificar e avaliar o comportamento através das relações do candidato em suas estratégias estabelecidas, caracterizando-o em sua totalidade, vendo as informações, os resultados através da técnicas de seleção, podendo assim selecionar com mais confiança o candidato adequado ao cargo disponível. A dinâmica é uma ferramenta muito usada para a seleção de candidatos, são essenciais para que se identifique pessoas com as melhores habilidades, competências e os

comportamentos mais adequados para o cargo por meio de técnicas e simulações.

Destaca-se a importância em realizar o retorno com o candidato, visto que todas as empresas acreditam ser necessário praticá-lo e de fato, retornam para os candidatos, de acordo com a TAB 6.

Tabela 6 – O retorno ao candidato em relação ao processo seletivo

Retorno ao candidato		
Considera importante	Sim	10
	Não	0
Utiliza no processo	Sim	10
	Não	0

Fonte: Dados da pesquisa

LAGO e YATES (2003b, p.9), destacam que esse documento tem como objetivo "um documento fundamentado e resumido sobre uma questão focal do campo psicológico cujo resultado pode ser indicativo ou conclusivo". O parecer psicológico é uma avaliação especializada no qual abrange questões e problemas, apresentando respostas esclarecedoras no campo de conhecimento psicológico.

A entrevista devolutiva tem por finalidade comunicar ao candidato qual foi o resultado da sua avaliação. Dando-se conta que na realidade, é uma atenção dos pesquisadores pela importância e tomando decisões no sentido das questões éticas envolvidas, ao cuidado com os participantes e o direito que esses participantes têm de receber seus resultados diante do processo seletivo concluído (NUNES; NORONHA; AMBIEL, 2012).

Carvalho (2011), afirma que o processo seletivo para uma determinada vaga em uma empresa, gera algumas consequências para o candidato. Quando o retorno é positivo geralmente gera diversos comportamentos e sentimentos como felicidade, motivação, harmonia, compaixão, dentre outros. E o mais importante é a satisfação de um emprego, uma nova atividade na qual, através dos resultados esperados pela empresa, o indivíduo recebe financeiramente um retorno pela atividade realizada.

E quando o retorno é negativo, evidenciam-se comportamentos insatisfatórios no candidato. Muitas vezes o candidato fica na esperança, na expectativa, em busca de algo para a sua vida profissional. Conseqüentemente, algumas empresas não posicionam para o candidato o resultado do processo seletivo, se o perfil dele foi satisfatório ou não ao que esperava para aquela vaga dentro da organização. O retorno no processo seletivo é uma questão de respeito entre empresa e o candidato (LIMA E LOPES 2014).

Como demonstra a TAB 7, apenas uma empresa não realiza o acompanhamento

admissional, sendo que a maioria o considera importante e acompanha o candidato no processo.

Tabela 7 – O acompanhamento no processo admissional

Acompanhamento no processo admissional		
Considera importante	Sim	10
	Não	0
Utiliza no processo	Sim	9
	Não	1

Fonte: Dados da pesquisa

Segundo Marras (2011, p. 183), as funções mais importantes do Departamento Pessoal, são “Admissões de novos empregados, demissões de empregados, registros legais em controles diversos, aplicação e manutenção das leis trabalhistas e previdenciárias, folha de pagamento, férias, 13º salário etc., normas disciplinares”.

3.4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou demonstrar a importância do papel do psicólogo nas organizações no processo de Recrutamento e Seleção, e a partir dos resultados pode-se analisar que existem oportunidades de atuação para o psicólogo, pois dentro dos setores de Recursos Humanos existem outros profissionais de diferentes áreas atuando nesse processo. As organizações que têm setores de Recursos Humanos pode sim ter um psicólogo, isso se torna fundamental a atuação na área da psicologia organizacional, sendo um diferencial para estas empresas, para que sua produtividade sejam maximizadas com base em criatividade, envolvimento e adequação, bem como, nas competências específicas deste profissional.

Selecionar pessoas certas é encontrar o candidato mais apropriado para exercer as funções pela vaga requisitada, onde o psicólogo satisfaz o conjunto de conhecimentos e informações que agrega valor aos produtos e serviços, pois é através dele que as empresas atribuem e identificam habilidades que fazem o diferencial no mercado competitivo.

3.5. REFERÊNCIAS

- ANASTASIOU, L. C.; PIMENTA, S. G. **Docência no Ensino Superior**. São Paulo: Cortez, 2002.
- AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal**. 02 nov. 2015.
- CARVALHO, S. M. **Como A Motivação Influencia Na Produtividade: Um Estudo De Caso Na Indústria De Cimento Nassau / Fronteiras – Pi**. 2011.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Psicologia organizacional e do trabalho. **Retrato da Produção Científica na Última Década**. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 31, n. 4, 2011 .
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: edição compacta. 5º edição. São Paulo: Atlas, 1998.
- _____, I. **Recursos Humanos**. 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002. 31-198 p.
- _____, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- _____, I. **Planejamento, recrutamento e seleção**. – 7.ed.rev. e atual. Barueri, SP: Manole,2009.
- CRAGG, P; ZINATELLY, N. **A evolução do sistema de informação em pequenas empresas**. *Information & Management* N° 29, pp 1-8,1995.
- GOOGLE FORMS. **Sobre Google Forms**. 2017.
- GOLEMAN, D.; BOYATSI, R.; MACKEE, A.. Os Novos Líderes. **A Inteligência Emocional nas Organizações**. Lisboa: Gradiva, 2002.
- HEIDEMANN, L. A.; OLIVEIRA, A. M. M.; VEIT, E. A. Ferramentas online no ensino de ciências: **uma proposta com o Google Docs**. *Física na escola*. São Paulo. V.11, n. 2, 2010.
- LAGO, V. M., YATES, D. B., Bandeira, D. R. Resolução CFP nº 007/2003. Brasília, DF: **Conselho Federal de Psicologia**. 2003 b.
- LIMA; LOPES. **O Feedback das Entrevistas**. 2014.
- MARRAS, J. P. **Recrutamento e seleção**. In: MARRAS, J.P. *Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico*. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- _____, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000. 19 p.
- _____, J. P. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 14º. ed. ver. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2011.

____, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000. 19 p

NORONHA, A. P. P.; FREITAS, A. F. **Testes psicológicos: usos e conhecimento**. *Psico*, v. 36, n. 1, p. 21-28, jan./abr. 2005.

NUNES, M. F. O.; NORONHA, A. P. P.; AMBIEL, R. A. M. Entrevistas Devolutivas em Pesquisa em Avaliação Psicológica. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 32, n. 2, p. 496-505, 2012.

SANTIAGO, M. E. V.; DOS SANTOS, R. Google Drive como ferramenta de produção de textos em aulas de inglês instrumental. Intercâmbio. **Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem**. v. 29, 2014.

TONANI, A. V. **Gestão feminina: um diferencial de liderança, mito ou nova realidade**. VII Congresso Nacional de excelência em Gestão, 12 e 13 de agosto de 2011.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS / CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou averiguar qual a importância do papel do psicólogo nas organizações nos processos de Recrutamento e Seleção, podemos analisar que o papel do psicólogo não é visto, pois dentro dos setores de Recursos Humanos existem outros profissionais de diferentes áreas atuando nesse processo. As organizações que têm setores de Recursos Humanos pode sim ter um psicólogo, isso se torna fundamental um psicólogo atuar na área da psicologia organizacional, é um diferencial para estas empresas, para que sua produção e produtividade sejam maximizadas com base em criatividade, envolvimento e adequação.

Selecionar pessoas certas é achar a pessoa mais apropriada para exercer as funções da empresa, onde o psicólogo satisfaz o conjunto de conhecimentos e informações que agrega valor aos produtos e serviços, pois é através dele que as empresas atribuir e identifica habilidades que fazem o diferencial no mercado competitivo.

O processo de Gestão de Pessoas traz benefícios para empregado e empregador, pois, a organização prepara, treina e capacita os indivíduos, tornando o ambiente de trabalho mais agradável e propício para as organizações com sua participação, capacitação e desenvolve o bem mais precioso de uma empresa: o capital humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe.

Em suma importância pode observar que a maior parte das empresas que utilizam o serviço de Recrutamento e Seleção da associação ACIP/CDL de Patrocínio realiza como técnica de seleção apenas a entrevista deixam assim de usar outras técnicas existentes. As empresas precisam conhecer as demais fontes para utilização das mesma no processo de Recrutamento e Seleção, visto que cada técnica de seleção proporciona informações a respeito dos candidatos. Nenhuma técnica sozinha consegue avaliar profundamente o candidato, elas se complementam e podem fornecer uma visão mais ampla do profissional que se busca no mercado. Contudo, as técnicas de seleção que trazem o maior número de confidencialidade ao processo de seleção, devem ser necessariamente conduzidas por psicólogos.

Podemos perceber que algumas empresas que tem o departamento de Recursos Humanos contratam o serviço de consultoria que alguns psicólogos fazem, para desenvolver o processo de recrutamento e seleção com os candidatos selecionados, aplicando diversas técnicas. Ao analisar esse serviço de consultoria o valor cobrado sempre desconta do primeiro salário do funcionário, ou seja, o valor pago para fazer uma consultoria a empresa poderá

contratar um psicólogo que já faz todo esse processo de consultoria e dentro outros. Além de atribuir valores, conhecimentos, analisar-se todo o processo, utilizando-se de toda uma metodologia sistemática para uma escolha recíproca que depende de inúmeros fatores e circunstâncias no âmbito de uma organização. Visando a melhor maneira de selecionar as pessoas certas, comprometidas para estar trabalhando e desenvolvendo a mesma. Por isso ativam o processo de agregar pessoas por meio de recrutamento tendo como principal objetivo de abastecer o processo seletivo a mão-de-obra qualificada.

O psicólogo organizacional pode agregar princípios e ética na sua qualidade de trabalho, um psicólogo que atua nessa área, ele atue como um agente de mudanças, participando do planejamento das políticas de Recursos Humanos e também prestando assessoria com o objetivo de alinhar as necessidades organizacionais e individuais. Ainda tem o papel primordial de orientar seus líderes para conduzirem indivíduos alinhados aos objetivos da empresa.

5. REFERÊNCIAS

ANASTASIOU, L. C.; PIMENTA, S. G. **Docência no Ensino Superior**. São Paulo: Cortez, 2002.

AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D.; MARTINS, S. **As diferenças entre Departamento de Recursos Humanos e Departamento de Pessoal**. 02 nov. 2015.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Psicologia organizacional e do trabalho. Retrato da Produção Científica na Última Década**. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 31, n. 4, 2011 .

CAMPOS, V. F. **Gerenciamento da rotina do dia-a-dia**. Belo Horizonte: INDG Tecnologia e Serviços Ltda, 2004.

CARVALHO, S. M. **Como A Motivação Influencia Na Produtividade: Um Estudo De Caso Na Indústria De Cimento Nassau / Fronteiras – Pi**. 2011.

CRAGG, P; ZINATELLY, N. **A evolução do sistema de informação em pequenas empresas**. *Information & Management* N° 29, pp 1-8,1995.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. Pearson Prentice Hall. São Paulo,2007.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: edição compacta. 5º edição. São Paulo: Atlas, 1998.

____, I. **Recursos Humanos**: edição compacta. 5º edição. São Paulo: Atlas, 1998.

____, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

____, I. **Recursos Humanos**. 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002. 31-198 p

____, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

____, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

____, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.

____, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 124 p.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. **Recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. Administração, trabalho de iniciação científica: Unifra, Maria, 2009. 67 p.

DALMAU, M. B. L.; TOSTA, K. C. B. T. **Estratégia de Gestão de Pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009. 20 p.

FELIPPE; M. I. **Entrevista por competência**. 2007. 01 p.

- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.
- _____, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIRARDI, D. M. LOPOLLI, E. M. TOSTA, K. C. **Consultoria em gestão de pessoas: ciência da administração**. 2005.
- GOOGLE FORMS. **Sobre Google Forms**. 2017.
- GOLEMAN, D.; BOYATSI, R.; MACKEE, A.. Os Novos Líderes. **A Inteligência Emocional nas Organizações**. Lisboa: Gradiva, 2002.
- HEIDEMANN, L. A.; OLIVEIRA, A. M. M.; VEIT, E. A. Ferramentas online no ensino de ciências: **uma proposta com o Google Docs**. Física na escola. São Paulo. v. 11, n. 2, 2010.
- LAGO, V. M., YATES, D. B., Bandeira, D. R. Resolução CFP nº 007/2003. Brasília, DF: **Conselho Federal de Psicologia**. 2003 b.
- LIMA; LOPES. **O Feedback das Entrevistas**. 2014.
- MARQUES, M.; NETO, S. L. Capital humano e TI gerando vantagem competitiva. **RAE - eletrônica**, v.1, 2002.
- MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000. 19 p.
- _____, J. P. **Recrutamento e seleção**. In: MARRAS, J.P. Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- _____, J. P. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 14º ed. ver. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MANCIA, L. T. S. **Os desafios do modelo de Consultoria Interna: uma experiência gaúcha**. Porto Alegre. 1997. 184 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- MAZON, L.; TREVIZAN, M.A. Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista. *Rev.latino-am.enfermagem*, v. 8. p. 84. Ribeirão Preto, 2000.
- NORONHA, A. P. P.; FREITAS, A. F. **Testes psicológicos: usos e conhecimento**. Psico, v. 36, n. 1, p. 21-28, jan./abr. 2005.
- NUNES, M. F. O.; NORONHA, A. P. P.; AMBIEL, R. A. M. Entrevistas Devolutivas

em Pesquisa em Avaliação Psicológica. *Psicologia, Ciência e Profissão*, v. 32, n. 2, p. 496-505, 2012.

RABAGLIO, M.O. **Seleção por Competências**. São Paulo: Educator, 2001.

ORLICKAS, E. CHAPLIN, C. **Consultoria interna de recursos humanos**. 4 ed. São Paulo: Futura, 2001. 23-30 p.

_____, E. PAULINO. R. M. **Consultoria interna de recursos humanos**. 4 ed. São Paulo: Futura, 2001. 31-38 p.

_____, E. **Consultoria interna de recursos humanos: conceitos, cases e estratégias**. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

SANTIAGO, M. E. V.; DOS SANTOS, R. Google Drive como ferramenta de produção de textos em aulas de inglês instrumental. Intercâmbio. **Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem**. v. 29, 2014.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4.ed. rev. Atual, Ufsc, Florianópolis, 2005.

ULRICH, D. **O campeão de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados**. Ed. São Paulo: Futura, 2002.

ULRICH, D. **Recursos Humanos Estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH**. 2. ed. São Paulo: Futura, 2003. 43 p.

TONANI, A. V. **Gestão feminina: um diferencial de liderança, mito ou nova realidade**. VII Congresso Nacional de excelência em Gestão, 12 e 13 de agosto de 2011.

6. APÊNDICES

APÊNDICE I – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPANTES MAIORES DE 18 ANOS.



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PARTICIPANTES MAIORES DE 18 ANOS

Eu, Ana Carolina Borges, estudante do curso de psicologia no 9º período do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, convido-o(a) a participar de pesquisa sobre RH estratégico e a importância do papel do psicólogo na área de recrutamento e seleção, que tem como objetivo identificar ferramentas estratégicas aliadas a tecnologia.

A sua participação é voluntária, sendo sua colaboração muito importante para o andamento da pesquisa, que consiste em responder informações sobre o processo seletivo na sua empresa.

Serão assegurados a você o anonimato, o sigilo das informações, a privacidade e todas as condições que lhe garantam a proteção à dignidade constitucionalmente assegurada. A utilização dos resultados da pesquisa será exclusiva para fins técnico-científicos. Os riscos na participação serão minimizados mediante a atuação do pesquisador pela atenção e zelo no desenvolvimento dos trabalhos em assegurar ambiente seguro, confortável e de privacidade, evitando desconforto e constrangimento. Por outro lado, se você concordar em participar na pesquisa estará contribuindo para o desenvolvimento da ciência nesta área. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade será assegurada e mantida em absoluto sigilo. Caso concorde em participar, em qualquer momento você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa, bem como desistir dela e não permitir a utilização de seus dados, sem prejuízo para você. Você não terá nenhum tipo de despesa e não receberá nenhuma gratificação pela participação na pesquisa.

Consentimento:

Declaro ter recebido de Ana Carolina Borges, estudante do curso de psicologia no 9º período do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, as orientações sobre a finalidade e objetivos da pesquisa, bem como sobre a utilização das informações que forneci somente para fins científicos, sendo que meu nome será mantido em sigilo. Aceito participar da pesquisa por meio da realização de questionário, bem como permito a utilização dos dados originados da mesma. Estou ciente de que poderei ser exposto(a) a riscos de constrangimentos associados ao meio aceite do convite, e que poderei, a qualquer momento, interromper a minha participação, sem nenhum prejuízo pessoal. Fui informado(a) que não terei nenhum tipo de despesa nem receberei nenhum pagamento ou gratificação pela minha participação. Declaro que minhas dúvidas foram esclarecidas suficientemente e concordo em participar voluntariamente das atividades da pesquisa.

Assinatura do(a) participante(a): _____

Data: ____/____/____.



Impressão de polegar
caso não assine

Pesquisadora: Ana Carolina Borges

Rua: Alameda dos Angicos, nº1066

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Orientadora: Especialista: Daniela Aparecida dos Reis

Rua: Alameda dos Babaçus, nº469

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP: Fone: (34) 3839-3737 ou 0800-942-3737

Av. Liria Terezinha Lassi Capuano, 466, Campus Universitário - Patrocínio – MG, CEP: 38740.000

APÊNDICE II – QUESTIONÁRIO

Favor marcar com um **X** somente em uma única resposta que melhor se apresente para você.

1-Genêro:

Masculino Feminino

2-Faixa de idade:

Até 20 anos De 21 a 25 anos De 26 a 30 anos
 De 31 a 35 anos De 36 a 40 anos Acima de 41 anos

3-Escolaridade:

Alfabetizado Ensino Fundamental Ensino Médio
 Graduação Especialização Outro

4- Quanto tempo você trabalha na empresa:

6 meses ou menos 6 meses a 1 ano 1 a 2 anos
 2 a 3 anos 4 a 8 anos mais de 10 anos

5- A empresa possui quantos funcionários:

Até 10 colaboradores Até 20 colaboradores Até 40 colaboradores
 Até 80 colaboradores Até 200 colaboradores Mais de 200 colaboradores.

6- Em relação ao Recursos Humanos, a empresa possui:

Setor de Gestão de Pessoas Setor de Departamento Pessoal
 Não se aplica

* No quadro de funcionários da empresa, possui psicólogo?

Sim Não

6.1 – A empresa que possui o Setor de Gestão de Pessoas, trabalha com os subsistemas:

Cargos e Salários Recrutamento Seleção
 Treinamento Desenvolvimento Consultoria

6.2 – A empresa que possui o Setor de Departamento Pessoal, trabalha com os subsistemas:

Admissão e Demissão Controle de Ponto
 Folha de Pagamento Benefícios

*A empresa possui benefícios:

Convênio médico Convênio odontológico Transporte Alimentação Cesta básica
 Convênio escolar Outros

Recrutamento e Seleção

7-Controla a rotatividade de funcionários?

Sim Não

8-Possui descrição de cargos?

Sim Não

9-Possui banco de currículos?

Sim Não

10- Qual o responsável pela mediação do processo de Recrutamento e seleção?

Gestão de Pessoas Departamento Pessoal
 Gerência Diretoria Empresário

11- Sobre as consultorias que prestam serviços de Recrutamento e Seleção, a empresa:

Conhece Recebeu proposta Contratou

11.1 Com qual frequência a empresa terceiriza os serviços de recrutamento e seleção:

Em todas as vagas Vagas em nível operacional
 Vagas em nível tático Vagas em nível estratégico

12. Qual o método ideal para requisitar a vaga:

- Formulário impresso Formulário online
 Pessoalmente Telefone E-mail

13- Onde são divulgadas as vagas para contratação:

- ACIP/CDL SINE UNICERP Rede Sociais
 Rádio Veículo de som TV Jornal

Recrutamento e Seleção é uma das áreas do departamento de Recursos Humanos, responsável pela atração e alocação dos candidatos nas vagas disponíveis, de acordo com as competências técnicas e comportamentais exigidas para as oportunidades profissionais ofertadas. Favor responder a este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, circulando o número que corresponde ao seu grau de concordância.

1. Concordo 2. Concordo em Parte 3. Discordo em Parte 4. Discordo

Etapas que a empresa considera importante para o Recrutamento				
Banco de currículos	1	2	3	4
Divulgação	1	2	3	4
Triagem de currículos	1	2	3	4
Etapas que a empresa considera importante para a Seleção				
Testes Psicológicos	1	2	3	4
Testes de Conhecimento Específico	1	2	3	4
Entrevista Psicológica	1	2	3	4
Entrevista Comportamental	1	2	3	4
Dinâmicas	1	2	3	4
Parecer Psicológico	1	2	3	4
Parecer Comportamental	1	2	3	4
Entrevista com requisitante da vaga	1	2	3	4
Retorno aos candidatos	1	2	3	4
Acompanhamento ao Processo admissional	1	2	3	4
Etapas que a empresa realiza para o Recrutamento				
Banco de currículos	1	2	3	4
Divulgação	1	2	3	4
Triagem de currículos	1	2	3	4
Etapas que a empresa realiza para a Seleção				
Testes Psicológicos	1	2	3	4
Testes de Conhecimento Específico	1	2	3	4
Entrevista Psicológica	1	2	3	4
Entrevista Comportamental	1	2	3	4
Dinâmicas	1	2	3	4
Parecer Psicológico	1	2	3	4
Parecer Comportamental	1	2	3	4
Entrevista com requisitante da vaga	1	2	3	4
Retorno aos candidatos	1	2	3	4
Acompanhamento ao Processo admissional	1	2	3	4

Testes psicológicos

A empresa possui conhecimento que apenas o Psicólogo pode aplicar?

Sim Não

A empresa conhece quais Avaliações que apenas o psicólogo possui formação?

Sim Não

Tipos de Avaliação que considera importante para o processo seletivo:

*Avaliação de Personalidade, traçar o perfil de personalidade do indivíduo com base em necessidades ou motivos psicológicos: Assistência, Intracepção, Afago, Autonomia, Deferência, Afiliação, Dominância, Desempenho, Exibição, Agressão, Ordem, Persistência e Mudança.

*Avaliação de Inteligência, mais especificamente a capacidade para resolver problemas novos, relacionar ideias, induzir conceitos abstratos e compreender implicações e avaliar a velocidade de processamento.

*Avaliação de Atenção Concentrada, permite fazer o levantamento da atenção concentrada, produtividade e precisão.

Avaliação Comportamental, é a metodologia que permite decifrar e decodificar os comportamentos que as pessoas possuem sob estímulos de acordo com suas características.

*Apenas o Psicólogo faz.

Qual a importância do psicólogo na condução do processo de Recrutamento e Seleção?

Tem mais alguma coisa que poderia contribuir com a nossa pesquisa?

7. ANEXOS

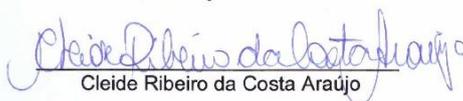
ANEXO I – Autorização ACIP/CDL

DECLARAÇÃO

Declaro, para os devidos fins, que os pesquisadores Ana Carolina Borges e Daniela Aparecida dos Reis, portadoras do RG nº MG-17.883.091 e MG-11.409.849, CPF 126.548.036-27 e 062.244.736.09, estão autorizados a realizar pesquisa com as empresas cadastradas na ACIP/CDL, nesse departamento de recrutamento e seleção, com a finalidade de realizar seu Trabalho de Conclusão do Curso de psicologia, do UNICERP – Centro Universitário do Cerrado - Patrocínio.

Declaro ainda ter conhecimento da pesquisa a ser realizada e de ter sido previamente informado(a) de como serão utilizados os dados coletados nesta instituição.

Patrocínio, 06 de junho de 2018



Cleide Ribeiro da Costa Araújo
Gerente Executiva

Associação Comercial e Industrial de Patrocínio
Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio
Rua Joaquim Carlos dos Santos, 141
38740-000 - Patrocínio-MG

Parceiros para vida inteira

34 3831.5500
Rua Joaquim Carlos dos Santos, 141 | B. Cidade Jardim
Patrocínio | MG | CEP 38747-074 | www.acip.org.br



ANEXO II – Autorização COEP/UNICERP



COEP – Comitê De Ética Em Pesquisa – UNICERP

Protocolo de encaminhamento de Projeto de Pesquisa para o
Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos

1. PROJETO DE PESQUISA

Nº PROTOCOLO: 201814SDPSIO11

1.1. TÍTULO DO PROJETO

RH ESTRATÉGICO E A IMPORTÂNCIA DO PAPEL DO PSICÓLOGO NA ÁREA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

1.2. PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Nome: Daniela Aparecida dos Reis

RG: MG-11.409.849

CPF: 062.244.736.09

Endereço: Alameda dos Babaçus n°469

Telefone:

Celular: (34) 9 9824-9889

E-mail: danielareis@unicerp.edu.br

1.3. INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL

Centro Universitário do Cerrado Patrocínio

1.4. PROJETO DE PESQUISA

Recebido no COEP/UNICERP em: 13/06/2018 Para o relator em: 18/06/2018

Parecer avaliado em reunião de: 02/07/2018

Aprovado: 02/07/2018

Diligência/pendências: ___/___/___

Não aprovado: ___/___/___

Diretor(a) do COEP/UNICERP

Angela M. Drummond Lage
Profa. Dra. COEP/UNICERP