

FACULDADE SETE LAGOAS – FACSETE

ALICE ANA DE CASTRO PINHEIRO CAMPOS

**OS BENEFÍCIOS DO USO DOS TESTES PSICOLÓGICOS NO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.**

Sete Lagoas/MG
2023

ALICE ANA DE CASTRO PINHEIRO CAMPOS

**OS BENEFÍCIOS DO USO DOS TESTES PSICOLÓGICOS NO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.**

Projeto de pesquisa apresentado como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em Psicologia da Faculdade Sete Lagoas – FACSETE.
Orientador: Professora Aline Lima.

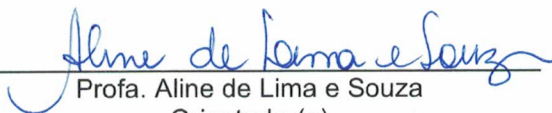
Sete Lagoas/MG
2023

ALICE ANA DE CASTRO PINHEIRO CAMPOS

**OS BENEFÍCIOS DO USO DOS TESTES PSICOLÓGICOS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
NAS ORGANIZAÇÕES**

A banca examinadora abaixo-assinada aprova o presente trabalho de conclusão de curso como parte dos requisitos para conclusão do curso de Graduação em Psicologia da Faculdade Sete Lagoas – FACSETE.

Aprovado em 28 de junho de 2023.



Profa. Aline de Lima e Souza
Orientador(a)
Faculdade Sete Lagoas – FACSETE



Profa. Andréa Xavier Francisco Penna
Faculdade Sete Lagoas – FACSETE

Sete Lagoas, 28 de junho de 2023.

RESUMO

Este trabalho buscou realizar um levantamento bibliográfico sobre os benefícios do uso dos testes psicológicos no recrutamento e seleção, bem como analisar a importância do profissional de psicologia no recrutamento e seleção. Um teste psicológico é um instrumento profissional cujo objetivo é utilizado para avaliar o comportamento humano, através deles se observa manifestações de características psicológicas. O psicólogo acaba desempenhando um papel de extrema importância dentro das organizações, principalmente conduzindo processos de recrutamento e seleção devido a sua capacidade de perceber aspectos pessoais dos candidatos. Portanto, o objetivo do trabalho buscou mostrar os benefícios de utilizar os testes psicológicos nos recrutamentos e seleção. Com o propósito de mostrar como o uso dos testes psicológicos podem contribuir para um recrutamento e seleção mais eficaz. A metodologia empregada foi a revisão de literatura qualitativa e o que se obteve foi a importância da abrangência do trabalho do psicólogo, para busca de uma avaliação aprofundada na condução de um recrutamento e seleção.

Palavras-chave: Benefícios. Testes Psicológicos. Recrutamento e Seleção. Psicólogo Organizacional.

ABSTRACT

This paper aims to carry out a bibliographic survey on the benefits of the use of psychological tests in recruitment and selection, as well as to analyze the importance of the psychology professional in recruitment and selection. A psychological test is a professional instrument whose objective is used to evaluate human behavior, through which manifestations of psychological characteristics are observed. The psychologist ends up playing an extremely important role within organizations, mainly conducting recruitment and selection processes due to his ability to perceive personal aspects of candidates. Therefore, the present study is justified in showing the benefits of using psychological tests in recruitment and selection. With the purpose of showing how the use of psychological tests can contribute to a more effective recruitment and selection. The methodology used was the qualitative literature review and it was obtained as results that can be observed the importance of the comprehensiveness of the work of the psychologist, for the search for an in-depth evaluation in the conduct of a recruitment and selection.

Keywords: Benefits. Psychological Tests. Recruitment and Selection. Organizational Psychologists.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. REFERENCIAL TEÓRICO	2
2.1 Avaliação Psicológica no Campo Organizacional e do Trabalho.	2
2.2 O Uso Dos Testes Psicológicos No Recrutamento e Seleção.	4
3. JUSTIFICATIVA	5
4. OBJETIVO GERAL	5
4.1 Objetivos Específicos:	6
5. METODOLOGIA	6
5.1 Classificação Da Pesquisa	6
5.2 Bases Para Coleta de Dados e Palavras Chaves Utilizadas.....	6
5.3 Análise Dos Artigos Obtidos.....	6
5.4 Redação Da Revisão De Literatura.....	6
6. RESULTADOS	7
6.1 Quadro1. Benefícios avaliação psicológica no recrutamento e seleção.....	7
6.2 Quadro2. A importância do profissional de psicologia no recrutamento e seleção	7
7.DISSCUSSÃO	8
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	9
9. REFERÊNCIAS	10

1. INTRODUÇÃO

Analisando a situação atual do mercado de trabalho, podemos perceber as dificuldades que as empresas ainda têm em recrutar e selecionar pessoas. Devido à grande responsabilidade de recrutar e classificar as pessoas certas, que irão desempenhar as mais diversas funções e atividades na empresa. No entanto, quando se trata de recrutamento e seleção, nem sempre todos tem a visão clara do papel do psicólogo no contexto organizacional, principalmente conduzindo os processos seletivos. (MAHL, 2017)

Em primeiro lugar, para se fazer um processo de recrutamento e seleção efetivo, é importante saber distinguir a diferença de recrutamento e seleção. Segundo (CAXITO,2012) recrutar é reunir, convocar, alistar pessoas para um determinado fim. A área de recrutamento e seleção de uma empresa faz exatamente isso, reúne, convoca, analisa pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização.

Logo após, recrutar os candidatos mais adequados para um determinado cargo, é necessário realizar o processo mais detalhado de captação de pessoas, ou seja, o processo de seleção de pessoas.

Ainda de acordo com CAXITO (2012) selecionar é escolher o melhor candidato para o cargo. Assim as organizações utilizam a seleção para selecionar entre os candidatos recrutados a pessoa que melhor atende aos critérios de seleção para as vagas disponíveis.

O psicólogo desempenha uma função muito importante no recrutamento e seleção, devido a sua capacidade de perceber aspectos pessoais dos candidatos, além de seus potenciais, e adaptação à empresa e função. Dessa forma o psicólogo utiliza diversas ferramentas para avaliar cada perfil dos candidatos, como o uso de entrevistas, técnicas de dinâmica de grupos, e os testes psicológicos, acredita-se que é possível adquirir conhecimentos suficientes dos candidatos. (MACHADO, 2016)

Durante o processo seletivo, os psicólogos trabalham para determinar as habilidades dos candidatos, sendo responsáveis por realizar testes psicológicos para identificar diversos aspectos de suas respectivas personalidades. (CAXITO (2012, p.82)

Além do recrutamento e seleção, os psicólogos desempenham papéis importante nas organizações, segundo ZANELLI (2008) o papel dos profissionais da psicologia organizacional inclui atividades como processo de recrutamento e

seleção, treinamento e desenvolvimento de carreira, em alguns casos também incluem o desenvolvimento pessoal. Além disso, a atuação do psicólogo se estende à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, incluindo o acompanhamento próximo das dificuldades, frustrações e conflitos no ambiente, que podem afetar a saúde organizacional. O autor ainda acrescenta que, como característica, o profissional deve ser flexível, crítico e fluente para fazer a mediação entre as duas partes da organização, sendo o bem-estar dos funcionários fundamental para o desempenho da empresa. Funcionários satisfeitos são sinônimo de melhor produtividade, mas é claro que a qualidade de vida está diretamente inserida no papel do psicólogo organizacional.

Segundo Bastos (2007 *apud* SILVA; FARIA, 2018) mudanças significativas ocorreram no mundo do trabalho, e essa mudança afetou diretamente o papel do psicólogo, exigindo uma reformulação de suas responsabilidades. Autores como Garcia et al. (2003 *apud* SILVA; FARIA, 2018) ressaltam que essas mudanças apontam para preocupações, aspirações e motivações dos trabalhadores. Portanto, os profissionais precisam focar na saúde mental dos indivíduos, diagnosticar possíveis problemas na organização e preparar soluções, entender os planos de cargos e salários, identificar necessidades de treinamento e avaliar a eficácia, preparar e acompanhar a avaliação de desempenho dos funcionários, desenvolver equipes multidisciplinares e ativamente reduzir e gerenciar conflitos sociais e psicológicos no ambiente de trabalho, planejar e conduzir programas recreativos e relacionados à saúde mental dos funcionários.

Além disso, o psicólogo também é responsável pelo processo de recrutamento e seleção interna e externa, acompanha o processo adaptativo do profissional, é responsável pela manutenção do bem-estar e inclusão dos colaboradores no ambiente de trabalho, visando o bem-estar e saúde emocional de todos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Avaliação Psicológica no Campo Organizacional e do Trabalho.

Segundo PEREIRA (2019) A avaliação Psicológica é um processo estruturado de investigação de fenômenos psicológicos, composto de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de prover informações à tomada de decisão, no âmbito

individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e finalidades específicas.

A avaliação psicológica é uma tarefa privativa do psicólogo desde que sua profissão foi reconhecida no Brasil, em 1962. Seu foco recai sobre o uso de testes psicológicos, apesar de saber também que a avaliação psicológica é muito mais que uma mera aplicação e correção de instrumentos psicológicos. Na formação em psicologia essa deve ser uma área crucial, pois contempla o único aspecto da atuação profissional que é exclusiva do psicólogo. (SILVA; AREOSA, 2012)

A aplicação da Avaliação Psicológica no contexto organizacional e do trabalho não é recente e, com o passar do tempo, foi demarcando seu espaço e sua importância.

Atualmente, as avaliações psicológicas nas organizações e ambientes de trabalho estão em constante mudança, buscando aumentar o número de estudos realizados. Há interesse em novos temas voltados às relações de trabalho e à saúde mental do trabalhador, indo além dos papéis tradicionais de recrutamento e seleção de pessoas. A dimensão técnica da avaliação psicológica é valorizada nesse contexto, pois os profissionais costumam utilizar observações, entrevistas, questionários, dinâmicas de grupo, testes e testes situacionais. Principalmente, os testes psicológicos, são utilizados na maioria das atividades exercidas pela(o) Psicóloga(o) que faz a avaliação. (JARDINI, 2016)

Assim, neste contexto, a avaliação psicológica pode ser considerada uma valiosa ferramenta de apoio à tomada de decisão, pois quando utilizada de forma adequada e apoiada em ferramentas e metodologias de avaliação válidas e confiáveis, pode trazer benefícios para indivíduos, organizações e para a sociedade.

Segundo WALDMAN (2014) o psicólogo nas organizações utiliza a avaliação psicológica para fins de seleção, consegue reunir argumentos importantes para a tomada de decisões entre contratar uma ou outra pessoa para uma atividade específica, trazendo benefícios para a empresa e para o candidato. A primeira ganha em produtividade e lucros além de reduzir custos com treinamento, levando em consideração a seleção de pessoas com as competências necessárias para o desempenho da função enquanto o segundo é beneficiado a estar inserido novamente no mercado de trabalho realizando atividades as quais está capacitado para desempenhar, sendo capaz de cuidar de si, além de outras questões psicológicas e sociais.

2.2 O Uso Dos Testes Psicológicos No Recrutamento e Seleção.

Os testes psicológicos são considerados de suma importância para o trabalho do psicólogo, principalmente quando tratamos do seu uso no recrutamento e seleção. Um teste psicológico é um instrumento profissional cujo objetivo podemos identificar, descrever, qualificar e mensurar características psicológicas, por meio de procedimentos sistemáticos de observação e descrição do comportamento humano, em suas inúmeras formas de expressão (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).

Segundo CAXITO, os testes psicológicos fornecem uma medida objetiva e padronizada do comportamento humano que pode comparar os resultados obtidos por um determinado candidato com critérios baseados em estudos estatísticos. Juntamente com outras informações sobre a organização, os psicólogos auxiliam na compreensão do estudo da personalidade de um candidato, para facilitar o processo de tomada de decisão. Os testes devem ser sempre elaborados com base nas exigências do cargo a ser preenchido pelo candidato recrutado.

A recomendação do uso de testes psicológicos e entrevistas também é apresentada por (PEREIRA,2019) com o objetivo de avaliar aspectos cognitivos, como atenção, memória visual, inteligência geral, avaliação do nível de estresse, da vulnerabilidade do trabalhador, de fatores de personalidade, de instabilidade emocional, da manifestação de raiva, de ansiedade e depressão. Esse autor chama atenção para a necessidade que psicólogos montem as baterias de testes a partir da análise de cada contexto específico de trabalho, tendo em vista a diversidade de configurações que estes trabalhos podem assumir a depender da ocupação profissional ou organização.

Os testes psicológicos, atualmente tem sido uma das principais ferramentas usadas no processo de seleção, tendo como principal objetivo mensurar de forma prática e padronizada uma determinada amostra de comportamento. Por ser uma forma mais eficaz e rápida na entrega dos resultados tem sido opção mais utilizada pelas empresas. Os testes psicológicos utilizados no contexto organizacional têm, como principal objetivo, selecionar pessoas com perfis cada vez mais condizentes com a empresa, dessa forma, trabalhando para que se tenha um menor índice de turnover, que diz respeito ao número de rotatividade dos colaboradores. (GASPAR,2017)

Dessa forma é importante ressaltar que na escolha de um teste como instrumento do processo de avaliação psicológica, é fundamental que (o) psicólogo(a) consulte o Sistema de avaliação de testes psicológicos (Satepsi), disponível no site do Conselho Federal de Psicologia (www.cfp.org.br), com o intuito de verificar se o teste foi aprovado para uso em avaliação psicológica. (RESOLUÇÃO Nº 9, DE 25 DE ABRIL DE 2018)

3. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se justifica em mostrar os benefícios de utilizar os testes psicológicos nos recrutamentos e seleção. Com o propósito de mostrar como o uso dos testes psicológicos podem contribuir para um recrutamento e seleção mais eficaz.

Através dos testes psicológicos, alinhado com outras ferramentas utilizadas no recrutamento e seleção, é possível conduzir um processo de recrutamento e seleção assertivos, otimizando tempo e aprimorando resultados e também tendo maior desempenho em conseguir alinhar o perfil mais adequado de acordo com a vaga e com objetivo da empresa.

Dessa forma, é fundamental que os processos seletivos sejam realizados de modo eficiente. Uma das ferramentas que têm sido utilizadas nos processos de recrutamento são testes psicológicos, que podem contribuir para o levantamento mais preciso do perfil dos candidatos. Por meio da aplicação dessas ferramentas, é possível observar o talento com maior profundidade, medir e interpretar as estruturas cognitivas, psicológicas e emocionais dos candidatos.

Nesse sentido, o processo de recrutamento e seleção não é tão simples quanto imaginam, ele deve ser feito de forma precisa, indo muito mais além do que uma simples análise de currículo, experiências, habilidades e competências, mas sim um estudo detalhado para obter mais entendimento a respeito dos traços de personalidade, grau de inteligência, e nível de atenção do candidato. Dessa forma, fica mais claro identificar quais candidatos se encaixam melhor à cultura organizacional da empresa.

4. OBJETIVO GERAL:

Realizar uma revisão bibliográfica dos benefícios do uso de testes psicológicos em processo de recrutamento e seleção.

4.1 Objetivos Específicos:

- ✓ Analisar através de revisão bibliográfica como o processo de recrutamento e seleção pode ser feito de forma mais eficaz e precisa utilizando os testes psicológicos.
- ✓ Analisar a importância do profissional da psicologia nos processos de recrutamento e seleção.
- ✓ Identificar através de artigos, livros os benefícios do uso de testes no processo de seleção.

5. METODOLOGIA

5.1 Classificação Da Pesquisa

Para a construção deste trabalho, foi realizada uma revisão bibliográfica com um olhar qualitativo sobre os resultados. Segundo Gil (2010), a revisão de bibliografia consiste no estudo de teorias já publicadas, que pode ser buscada em bases de dados de artigos científicos, teses e em livros.

5.2 Bases Para Coleta De Dados e Palavras Chaves Utilizadas

Para este trabalho foram realizadas pesquisas nas bases de dados Scielo, livros, com as palavras chaves Testes Psicológicos, Benefícios, Recrutamento e Seleção, Avaliação Psicológica e Psicólogo Organizacional. Também foi usado a base de dados o SATEPSI, Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos.

As bases de dados já descritas localizaram 11 artigos, sendo possível utilizar 04, por atenderem os critérios de inclusão.

5.3 Análise Dos Artigos Obtidos.

FOSSÁ (2015) traz em sua literatura que a técnica de análise de conteúdo se dá por uma análise profunda com base na exploração de materiais, interpretação e análise, com o objetivo de chegar aos resultados da problemática proposta.

5.4 Redação Da Revisão De Literatura.

Feito isso, esse trabalho foi dividido em categorias a fim de abordar os subtemas descritos como objetivos específicos: Analisar através de revisão bibliográfica como o processo de recrutamento e seleção pode ser feito de forma mais eficaz e precisa, utilizando os testes psicológicos. Analisar a importância do profissional da psicologia nos processos de recrutamento e seleção. Identificar através

de artigos e livros os benefícios do uso de testes no processo de recrutamento e seleção.

6. RESULTADOS

6.1 Quadro1. Benefícios avaliação psicológica no recrutamento e seleção.

AUTORIA	NOME DO ARTIGO	TITULO	RESULTADOS
TEIXEIRA, BARBALHO (2017)	Avaliação Psicológica em Processos Recrutamento e Seleção, em instituições Hospitalares	Os Benefícios da Avaliação Psicológica no recrutamento e Seleção.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Embasamento concreto e fidedigno do perfil do candidato; ➤ Evitar selecionar pessoas inaptas ao cargo; ➤ Minimização da rotatividade; ➤ Auxilia na tomada de decisão; ➤ Colocar a pessoa certa no lugar certo; ➤ detectar aspectos comportamentais e psicológicos; ➤ Maior complementação e comparação de dados. ➤ Muito utilizado para recrutar cargos estratégicos/ gestores e liderança.

6.2 Quadro2. A importância do profissional de psicologia no recrutamento e seleção.

AUTORIA	NOME DO ARTIGO	TITULO	RESULTADOS
LIMA, COSTA, YAMAMATO (2011)	O exercício do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão de Produção científica.	A importância do Profissional de Psicologia, no Recrutamento e Seleção.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equidade entre o compromisso com a empresa e com os trabalhadores ➤ Compromisso com os trabalhadores, em detrimento da empresa.
(FIGUEIRAS, FELISBINO, FELIZARDO 2018)	A importância do Recrutamento e seleção na Organização: Tipos de entrevistas.	A importância do Profissional de Psicologia, no Recrutamento e Seleção.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabalha com métodos Científicos ➤ O psicólogo, com seu olhar treinado, consegue absorver aspectos comportamentais e da personalidade que poderiam passar despercebidos por qualquer outro profissional. ➤ Psicólogo, profissional único autorizado a realizar a avaliação psicológica. ➤ Consegue, mensurar sinais de eventuais transtornos.

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ descreve e mensura as diferenças individuais; ➤ trata estatisticamente os resultados da mensuração;
SILVA, LUZ (2021)	Atuação do Psicólogo no Recrutamento e na Seleção de Pessoas sob a Ótica de Preconceitos Sofridos por Mulheres no Mercado de Trabalho.	A importância do Profissional de Psicologia, no Recrutamento e Seleção.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Boa condução com seriedade e respeito no processo de seleção; - ➤ Aplicação de testes psicológicos para identificar aptidões mentais, psicomotoras, destreza, tempo de resposta, resistência; ➤ Cruzamento de resultados com as necessidades da vaga; ➤ Pilar da cultura organizacional: - Treinamento do potencial humano da organização; - ➤ Facilita a transmissão da cultura organizacional; - Olhar diferenciado e percepção apurada; ➤ Alinhamento das pessoas com os objetivos da organização;

7. DISCUSSÃO

De acordo com os achados, entre os 11 artigos analisados, 04 mostram de forma clara e objetiva os benefícios da avaliação psicológica no recrutamento e seleção, juntamente com o do profissional de psicologia no recrutamento e seleção, sendo possível identificar tais benefícios como; maior facilidade de identificar aspectos psicológicos e comportamentais, minimização da rotatividade, auxílio na tomada de decisão, além desses há alguns que evidenciam a importância da atuação do psicólogo no recrutamento e seleção, o psicólogo, com seu olhar treinado, consegue absorver aspectos comportamentais e da personalidade do indivíduo que poderiam passar despercebidos por qualquer outro profissional, esse profissional também trabalha com métodos científicos, avaliando o candidato de acordo com todo seu conhecimento teórico e prático.

Segundo (BUENO et al., 2017). Em alguns processos de seleção para vagas de emprego, o preconceito restringe a contratação de alguns profissionais, que são prejudicados. Dessa forma, a área de Recursos Humanos, já com um psicólogo conduzindo esses processos, tem a missão de disseminar a diversidade e agir de forma ética, para que haja respeito e evitar ações discriminatórias e preconceituosas.

MACHADO et al., 2018 traz que psicólogo no contexto organizacional está entre a empresa e o candidato e tem um papel primordial na condução de um processo seletivo. Esse tipo de psicologia estuda os fenômenos psicológicos que provém do ambiente das organizações, e procura solucionar problemas que estão relacionados às pessoas, seres humanos, mantendo assim, a boa qualidade do clima organizacional.

Os resultados ainda indicaram que validação Psicológica é muito importante nas organizações, contribuindo nos processos de recrutamento e seleção das empresas, o psicólogo na organização consegue trazer ainda maior assertividade e fidedignidade aos processos de seleção, o que influencia diretamente na diminuição da rotatividade, aumento da produtividade, satisfação dos clientes internos e desenvolvimento estratégico da organização. TEIXEIRA, BARBAHO (2017)

Por fim, ao que diz respeito ao papel do psicólogo na avaliação psicológica conduzindo os processos de recrutamento e seleção pode-se observar a importância da abrangência do seu trabalho para o uma busca de uma avaliação aprofundada na condução de um recrutamento e seleção. Apesar de não ter encontrado muitos artigos relevantes e recentes ao tema abordado, é o que já sugere a necessidade de desenvolvimento de estudos específicos nessa área.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral identificar benefícios do uso de testes psicológicos em processo de recrutamento e seleção, analisando através de pesquisas, artigos e livros relacionado ao tema, de que forma o uso dos testes psicológicos pode contribuir para um processo de recrutamento e seleção mais eficaz, otimizando tempo e trazendo maior assertividade na condução dos processos seletivos. Também buscou como objetivos específicos analisar através de revisão bibliográfica como o processo de recrutamento e seleção pode ser feito de forma mais eficaz e precisa utilizando os testes psicológicos, por fim buscou analisar a importância do profissional da psicologia nos processos de recrutamento e seleção.

Tendo em vista que as empresas vivem em constante processo de mudanças e o setor de Recursos Humanos é uma área estratégica nas organizações, dessa forma foi possível perceber a importância do profissional de psicologia, frente aos processos de recrutamento e seleção. Destacando que atualmente, dentre as principais funções do setor de Recursos Humanos, está o processo de recrutamento e seleção de pessoas, que pode ser conduzido por profissionais de diversas áreas e formações acadêmicas, inclusive pelo Psicólogo.

Contudo pode ser concluir que o papel do psicólogo no processo seletivo torna-se diferenciado por ser capacitado para perceber as variáveis pessoais dos candidatos, além de sua potencialidade de adaptação para aquela empresa e funções. Através da adequada utilização de ferramentas como entrevistas, técnicas de dinâmicas de grupo e as testagens psicológicas, acredita-se que é possível obter um conhecimento adequado do candidato, auxiliando na tomada de decisão da escolha do candidato.

Por fim, esse trabalho buscou contribuir para pesquisas na área da psicologia organizacional que atualmente possui um número reduzido de pesquisas, sobretudo no contexto das organizações, dessa forma sugerem-se novos estudos com foco em avaliação psicológica nos processos de recrutamento e seleção, com o objetivo de qualificar os processos seletivos com a tendência de maior incentivo a utilização desses instrumentos para utilização de avaliação de candidato a fim de trazer mais dados a respeito dos candidatos, tornando assim os processos de recrutamento e seleção mais claro e eficaz.

9 Referências

- BUENO et al.** Processo seletivo e o preconceito de orientação sexual. 2017. 18f. Trabalho Acadêmico. Revista Eletrônica de Trabalhos Acadêmicos. Goiânia: 2017. Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=3GOIANIA4&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=3985&path%5B%5D=2468>. Acesso em: 20 março 2023.
- CAXITO FABIANO DE ANDRADE** RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS [Livro]. - CURITIBA : IESDE Brasil S.A, 2012.
- <https://satepsi.cfp.org.br/docs/ResolucaoCFP009-18.pdf> [Online] // SATEPSI. - **CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA**, 2018. - 25 de 09 de 2022.
- FIGUEIRAS, FELISBINO, FELIZARDO** 2018 A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: TIPOS DE ENTREVISTA. Acesso 15 Mar.2023
- GASPAR, A. D. S.** Considerações sobre a formação e a atuação em testagem e avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho em São Luiz - MA. Monografia (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal do Maranhão. São Luís, 2017.
- GIL, ANTÔNIO CARLOS.** *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6 ed. São Paulo: Atlas 2010
- LIMA, COSTA , YAMAMOTO**, 2011 Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: Uma Revisão Produção Científica Acesso 27abr.2023
- MACHADO LUÍSA THIESEN** AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – UMA REVISÃO DA LITERATURA [Artigo]. - PORTO ALEGRE : [s.n.], 2016.
- MACHADO et al.** Atuação do psicólogo no recrutamento e na seleção de pessoas sob a ótica da Análise do Comportamento. DOI: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.36.91.AO02>. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/340287570_Atuacao_do_Psicologo_no_recrutamento_e_na_selecao_de_pessoas_sob_a_otica_da_analise_do_Comportamento/fulltext/5e8294ac458515efa0bc069d/Atuacao-do-Psicologo-no-recrutamento-e-na-selecao-de-pessoas-sob-aotica-da-Analise-do-Comportamento.pdf. Acesso em: 28 abril 2023
- MÄDER BRUNO JARDINI** Avaliação Psicológica Dimensões, campos de atuação e Pesquisa [Livro]. - Cristo Rei Curitiba - PR : [s.n.], 2016.
- PEREIRA DELCIO FERNANDO GUIMARAES e LOBOSQUE ELZA MARIA** DESAFIOS DA AVALIAÇÃO PSICOLOGICA NA CONTEMPORANEIDADE [Livro]. - BELO HORIZONTE : CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA, 2019.

SCHWAB ALVARO MAHL AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO [Artigo]. - JOAÇABA : [s.n.], 2017.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de Conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualit@s Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 16, n. 2, p. 01-14, jan./jun. 2015.,

SILVA, K. A. S. A. A.; FARIA, B. E. M. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 4, n. 2, p. 115–129, 25 jul. 2018. Disponível em: <<http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

TEIXEIRA, BARBALHO AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM INSTITUIÇÕES HOSPITALARES , Acesso 10 Fev.2023 disponível em, [678-Texto do artigo-1796-1-10-20180321 \(2\).pdf](#)

WALDMAN, ANDREA PIRES. Avaliação Psicológica e Seleção de Recursos Humanos: Produção Científica em Psicologia entre 2003 e 2013. 2014. Monografia (Graduação em Psicologia – ênfase em Avaliação Psicológica). Disponível em:<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/104352>> acesso 23/04/2023

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho. – São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.