

O USO DE TESTES PSICOLÓGICOS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: OS BENEFÍCIOS DE SEU USO EM UMA EMPRESA TÊXTIL DO INTERIOR DE MINAS GERAIS

Carla Tatiane Martins de Jesus¹
Rachel Rios Soares Barbalho²

RESUMO

Esta pesquisa buscou apresentar quais são as contribuições, ao utilizar testes psicológicos em processos de recrutamento e seleção (R&S), em uma indústria do segmento têxtil situada no interior de Minas Gerais. Esta prática tende a ser cada vez mais utilizada pelas empresas, visto que é uma ferramenta que contribui para a diminuição do *turnover*, alocação correta da mão de obra nos postos de trabalho e minimizar o conflito entre líderes e liderados. O principal objetivo desta pesquisa, foi identificar as contribuições dos testes psicológicos em processos de R&S. Como objetivos específicos, procurou descrever os principais conceitos sobre R&S, identificar os principais testes utilizados no contexto organizacional e compreender qual a percepção do psicólogo sobre o uso dos testes psicológicos neste processo. A metodologia adotada foi de caráter descritivo, natureza exploratória, qualitativa do tipo pesquisa de campo. A coleta de dados se deu através da aplicação de uma entrevista contendo 8 perguntas abertas, respondida via *e-mail*. Foram estudadas duas unidades da empresa Cedro Cachoeira, localizadas nas cidades de Sete Lagoas e Pirapora. Os resultados da pesquisa demonstram que o uso dos testes psicológicos, como ferramentas nos processos de R&S nas unidades, trazem ganhos para o processo, pois na maior parte das vezes, o desempenho técnico do profissional condiz com os resultados que ele apresenta nos testes psicológicos.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Testes Psicológicos. Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

This research sought to present what are the contributions when using psychological tests in recruitment and selection processes (R&S), in a textile industry located in countryside of Minas Gerais' State. This practice tends to be increasingly used by companies, since it is a tool that contributes to the reduction of turnover, to the correct allocation of labor in the workplace and to minimize the conflict between leaders and followers. The main objective of this research is to identify the contributions of psychological tests in recruitment and selection processes. As specific objectives, the research will describe the main concepts about recruitment and selection, identify the main tests used in the organizational context and understand the psychologist's perception about the use of psychological tests in the recruitment and selection process. The research methodology adopted was exploratory, qualitative and field research. Data collection took place through the application of an interview containing 8 open questions that were answered via email. Two company branches has been studied, one located in Sete Lagoas and the other in Pirapora. The results of research demonstrates application of psychological tests as tools in the R&S processes of Cedro Cachoeira, in the Sete Lagoas and Pirapora units brings gains to the process, in most cases the professional's technical performance is consistent with the results that it presents in psychological tests.

Keywords: Recruitment and Selection. Psychological Tests. Organizational Psychology.

¹Graduanda em Psicologia pela FCV – Faculdade Ciências da Vida. *E-mail:* carlatatimj@hotmail.com

²Mestre em Psicologia Cognição e Comportamento pela UFMG), especialista em Gestão Estratégica de Pessoas. *E-mail:* rachelrios.psicologia@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Com o crescimento da industrialização no século XX e com a necessidade de se realizar o processo de recrutamento e seleção (R&S), não só para as indústrias que estavam em total crescimento, mas também para os militares que serviriam ao exército, surgiu a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os primeiros estudos na área, foram feitos pelos psicólogos Walter Dill Scott, em 1903, e Hugo Munsterberg, em 1913. Munsterberg já dizia que a atividade mais importante para os psicólogos organizacionais seria o processo de seleção de pessoas por meio de testes psicológicos, visando oferecer um candidato adequado à vaga oferecida (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2014).

O presente trabalho estudou quais as contribuições dos testes psicológicos em processos de R&S para duas empresas do segmento têxtil estabelecidas no interior de Minas Gerais. Dadas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, as empresas precisaram aprimorar seus processos para alcançar resultados mais satisfatórios em um curto espaço de tempo. Nota-se que o processo de seleção para novos profissionais tornou-se mais minucioso, exigindo uma maior precisão e atenção pelo responsável de R&S, que se viu pressionado a buscar formas para tornar o processo mais eficaz (PEDROSO; COSTA; FERREIRA, 2013).

Na concepção de Dourado e Silva (2016), os testes psicológicos podem ser utilizados no processo de R&S, mas, para isso, eles devem ser realizados de forma segura. É essencial que o psicólogo conheça bem o perfil da empresa e tenha ao seu alcance a definição detalhada do cargo desejado, para que a seleção seja efetuada de forma assertiva. Para Rodrigues (2018), apenas os resultados fornecidos pelos testes não são suficientes para colher dados completos sobre os candidatos, uma vez que as condições do ambiente em que eles são aplicados tais como o local físico, o horário e a iluminação, entre outros, podem interferir na execução e nos resultados dos testes. Por isso, é importante que o psicólogo analise, através das entrevistas, dinâmicas ou outras ferramentas características que possam ser importantes para a vaga com a finalidade de obter mais informações para uma melhor compreensão dos resultados finais.

Mediante ao exposto, o presente trabalho se justifica pelo interesse em conhecer o benefício do uso dos testes psicológicos no processo de R&S da empresa Cedro Cachoeira. O estudo também se justifica pela relevância científica e acadêmica, pois agrega conhecimento, não só ao pesquisador que o faz, mas a todos os profissionais interessados pelo tema. Acredita-se que tal iniciativa trará ganhos também para a empresa, como diminuição do índice de *turnover* que é o “movimento de admissões e demissões, de colaboradores

registrados em uma determinada organização, em um determinado período. Aumento da produtividade e até mesmo a diminuição dos conflitos entre líderes e liderados. Isso ocorre, porque os instrumentos utilizados favorecem a análise e a seleção dos candidatos, possibilitando a identificação do perfil mais compatível com a vaga e se consiga mais resultados positivos do novo admitido (STEFFENS; FAGUNDES; CACENOTE, 2016). O tema já foi tratado por França (2018), Steffens, Fagundes e Cacenote, (2016), Pasquali (2009), Medeiros (2017), entre outros autores presentes nessa pesquisa, porém não foi encontrado um estudo sobre as contribuições de testes psicológicos em processos de R&S para uma indústria têxtil de duas cidades do interior de Minas Gerais.

Para responder à questão anteriormente apresentada, tem-se como objetivo geral desta pesquisa analisar a importância do uso de testes psicológicos no processo de R&S no contexto organizacional em uma indústria do segmento têxtil de duas cidades do interior no estado de Minas Gerais. Os objetivos específicos são: conceituar R&S; identificar os principais testes aplicados no contexto organizacional para o processo de R&S e verificar a percepção dos psicólogos sobre a utilização destes testes. Para se alcançar os objetivos, utilizou-se uma pesquisa de natureza exploratória, qualitativa e do tipo pesquisa de campo, cujo instrumento utilizado foi uma entrevista semiestruturada, contendo 8 questões que foi respondida via *e-mail* por duas psicólogas responsáveis pelo processo de R&S da referida empresa. A análise de dados foi feita a partir da análise de conteúdo, conforme Bardin (1977).

Os resultados da pesquisa demonstram que o uso dos testes psicológicos como ferramentas nos processos de R&S da Cedro Cachoeira, indústria têxtil nas unidades de Sete Lagoas e de Pirapora, trazem ganhos para o processo, pois na maior parte das vezes, o desempenho técnico do profissional selecionado condiz com os resultados que ele apresenta nos testes psicológicos é importante ressaltar que tais testes não são utilizados isoladamente, sendo apenas um dos instrumentos desse processo, pois são necessários mais recursos para que se possa ter uma visão mais ampla do candidato. Nos resultados, verificou-se também que os testes de personalidade são muito importantes para se conhecer, de forma científica, o perfil comportamental dos candidatos. Este conhecimento se mostrou extremamente importante para uma boa adaptação do recém-admitido com seu gestor e com a atividade que irá exercer. Ainda, o processo de R&S e seus resultados, são fatores que farão com que o profissional permaneça por mais tempo na organização e dessa forma, conseqüentemente, a empresa apresenta um baixo índice de *turnover*, conforme demonstrado na empresa estudada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo de recrutamento busca identificar os futuros profissionais que tenham a capacidade necessária para atender a necessidade da organização. Em seguida inicia-se a próxima etapa a seleção. O processo começa com a necessidade da empresa de contratar nova mão de obra e, quando bem realizado, há ganho de tempo e dinheiro (CASTRO, 2015). É um processo de pesquisa cujo resultado se resume à entrega do número suficiente de pessoas para as empresas. O recrutamento refere-se à procura por mão de obra para abastecer o processo de R&S das empresas e à busca de candidatos que tenham o perfil compatível com a vaga disponível (BENTO *et al.*, 2017).

Um dos maiores desafios do processo de recrutamento é conseguir um número satisfatório de candidatos para preencher as vagas em aberto. Quanto mais candidatos a empresa receber, maior será a chance de encontrar um profissional que tenha o perfil necessário para o cargo. O recrutamento, pode ser dividido em interno e externo. No recrutamento interno, tem-se a possibilidade de aproveitar a mão de obra que já está dentro da empresa e no externo, o recém-admitido vem de fora da empresa (STEFFENS; FAGUNDES; CACENOTE, 2016). As pessoas que já estão dentro das organizações, podem adquirir competências e ser remanejadas de suas funções atuais para ocupar posições que estejam em aberto dentro da empresa. Dessa forma, a empresa tem a possibilidade de fazer uma análise mais detalhada do perfil dos próprios funcionários, sem se utilizar de candidatos externos. Uma das vantagens do recrutamento interno é que ele pode funcionar como motivação para os colaboradores (CONCEIÇÃO; DIOGO; BOAVENTURA, 2018).

No recrutamento externo, as vagas são divulgadas externamente através de agências, internet, anúncios ou outros meios. O ganho com esse tipo de recrutamento é a inserção de uma nova pessoa na organização, trazendo novas experiências e conhecimentos (KARAN, 2017). Com a chegada de um profissional externo, a organização pode ter como benefícios a renovação de ideias já enraizadas na empresa e a possibilidade de aproveitar cursos e investimentos que o candidato já realizou em outras organizações ou por conta própria. De certa forma, é uma maneira de “oxigenar” a equipe antiga (MEDEIROS, 2017).

O R&S são fases de um mesmo processo cujo objetivo é introduzir um recurso humano na organização. Basicamente a seleção tem a função de escolher entre os perfis que já passaram pelo processo de recrutamento, qual deles é o mais adequado para assumir a vaga em aberto na empresa, buscando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho das pessoas e também a eficácia da organização. (LIMA, RABELO, 2018). Na fase de recrutamento, as

empresas realizam a divulgação para que as pessoas que tenham o perfil procurado possam ser encaminhadas para a seleção fase na qual, o perfil mais adequado à vaga é escolhido e contratado (GOMES; REIS; CENTURIÓN, 2017).

Barbosa e Lopes (2016) afirmam que no processo de seleção é feita a análise dos dados levantados pelos testes e demais ferramentas, a fim de conseguir mais informações e traçar os perfis. No processo de seleção é importante focar nas exigências do cargo e nas características dos candidatos (BARBOSA; LOPES, 2016). O profissional responsável por selecionar as pessoas busca admitir profissionais que exercerão bem as atividades para as quais estão sendo contratados e, para que o processo seja o mais assertivo, faz-se o uso de várias ferramentas e técnicas (STEFFENS; FAGUNDES; CACENOTE, 2016).

Existem várias ferramentas que podem ser utilizadas para realizar a seleção de pessoas, como entrevistas, dinâmicas, testes de conhecimento e testes psicológicos. Por isso, o recrutador deve se atentar qual delas é a mais adequada para que o processo atinja o seu objetivo final. É importante que o método escolhido se adeque ao perfil da posição em aberto e também ao candidato. A avaliação das redes sociais está sendo bastante usada no processo de seleção, visto que nelas os candidatos manifestam seus objetivos, crenças e convicções (GOMES; REIS; CENTURIÓN, 2017).

Pode-se considerar que o R&S é uma das atividades mais realizadas dentro da área de Recursos Humanos. A forma de executá-lo pode variar em cada organização pelo fato de cada uma ter sua cultura, mas o objetivo final é encontrar uma pessoa que esteja capacitada para exercer a função para a qual está sendo admitida. Atualmente, este processo tem uma importância estratégica para as organizações, visto que busca talentos que atendam suas necessidades e que também possam contribuir para que as metas e os objetivos da empresa sejam alcançados (LIMA; RABELO, 2018). Com o grande avanço tecnológico, a velocidade com que as informações são trocadas e as constantes mudanças que ocorrem no mundo, as empresas precisam investir em seu maior patrimônio, as pessoas, para que elas consigam acompanhar toda essa evolução. Por isso, o processo de R&S é cada vez mais importante, visto que é por meio dele que se pode conseguir os profissionais mais adequados para compor a equipe de trabalho ideal (BENTO *et al.*, 2017).

Os testes psicológicos são, atualmente, uma das principais ferramentas usadas no processo de seleção, que tem 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 é a 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, para que, dessa forma, se tenha um menor índice de *turnover*, que diz respeito ao número de rotatividade dos colaboradores (GASPAR, 2017).

2.2 TESTES PSICOLÓGICOS

Conforme posto pelo Conselho Regional de Psicologia (CRP), os testes psicológicos são ferramentas utilizadas para avaliar ou mensurar constructos psicológicos e o psicólogo é o único profissional que pode se utilizar deste recurso (CRP, 2003). Os testes psicológicos se dão através de processos estruturados de observação e apontamento de amostras de comportamentos e têm como objetivo relatar ou quantificar as características e processos psicológicos que comumente estão compreendidos nas áreas da psicomotricidade, emoção, personalidade, cognição, motivação, atenção, memória, inteligência, entre outros, nas suas mais diversas formas de expressão, de acordo com os esquemas que são definidos pela elaboração dos instrumentos (CRP, 2003).

Cada vez mais, as organizações se utilizam da aplicação de testes psicológicos nos processos de R&S. Tal fato, pode apontar que elas estão compreendendo a importância destes instrumentos na assertividade na contratação. Os testes favorecem a análise e a seleção dos candidatos, pois ajudam a identificar o perfil mais compatível com a vaga e a obter resultados mais satisfatórios do novo admitido, bem como a diminuição do *turnover* (STEFFENS; FAGUNDES; CACENOTE, 2016). Existem diversas ferramentas que podem ser utilizadas para avaliar o perfil do candidato, sendo os testes psicológicos a mais utilizada para analisar as características que atendem as necessidades da empresa. Porém, para utilizar tal ferramenta, é imprescindível que se tenha formação em psicologia (MACHADO, 2016).

Os testes psicológicos podem ser utilizados para avaliar diversos fatores, entre eles, aptidão, interesse, concentração, personalidade, atitudes e habilidades. O processo de R&S quando utilizado os testes, identifica características individuais que se encaixem com as características das vagas. Por esse motivo, os testes escolhidos devem possuir problematizações e questionamentos que avaliarão características individuais (SCHWAB; MAHL, 2017). É fundamental que o psicólogo conheça o perfil da empresa, sua cultura, clima organizacional e, principalmente, a descrição técnica e o comportamento necessário para a vaga para a qual está selecionando. Além disso, conhecer o perfil do gestor responsável pela área é extremamente importante para que ele tenha mais assertividade ao escolher o candidato (DOURADO; SILVA, 2016).

No ano de 2003, o CFP (Conselho Federal de Psicologia) criou o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) cujo objetivo é garantir a qualidade dos testes psicológicos e o respeito aos direitos humanos. Este sistema é o mais completo e fornece informações importantes sobre a área de psicometria. Há um campo para consulta, onde constam todos os testes favoráveis ou desfavoráveis em uso no Brasil (CFP, 2003). Alguns autores que escrevem sobre psicometria afirmam que um teste só pode ser considerado válido quando ele, de fato, mede o que teoricamente deveria medir. Embora pareça redundante, o que se quer dizer é que, ao medir o comportamento ou qualquer um dos constructos que deverá ser analisado, está se medindo o próprio objeto de pesquisa (PASQUALI, 2009).

Existem diversas opções de testes, com os mais distintos objetivos, que podem ser aplicados durante o processo de seleção. Para escolher um teste, aplicá-lo e analisar seus resultados, é preciso ter algumas precauções como: seguir rigorosamente todas as orientações dispostas no manual de aplicação do teste, verificar o ambiente físico, garantindo que ele não influenciará no resultado e, além disso, o candidato precisa estar em uma boa condição de saúde física, ter dormido e se alimentado bem (OLIVEIRA; BUENO, 2018). A avaliação da personalidade é uma das baterias mais utilizadas para testes em empresas, sendo os testes projetivos e os inventários os mais escolhidos. Os testes projetivos apresentam características do candidato sem que ele consiga manipular o resultado, uma vez que os critérios não são tão evidentes para ele. Nos testes do tipo inventário, o candidato pode compreender o objetivo, ficando mais claro o que realmente está sendo avaliado (MACHADO, 2016).

Os testes utilizados para R&S recebem, uma grande crítica por alguns profissionais pelo fato de existirem poucos testes elaborados para determinadas profissões, não sendo possível garantir sua validade. Os mais utilizados nestes processos são: Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) 1º edição/2013, aplicado para descrever a personalidade; D2 2º edição/2019, aplicado para avaliar atenção e concentração virtual; o Teste Palográfico 3º edição/2004, para avaliar produtividade, rendimento e ritmo de trabalho, necessidade de contato exterior, autoestima, ânimo, relacionamento interpessoal, relacionamento com as figuras de autoridade, agressividade, organização e até mesmo aspectos depressivos (STEFFENS; FAGUNDES; CACENOTE, 2016).

2.3 PERCEPÇÕES DOS PSICÓLOGOS SOBRE A UTILIZAÇÃO DOS TESTES PSICOLÓGICOS EM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Na pesquisa realizada por Teixeira e Barbalho no ano de 2016, em três instituições hospitalares, sendo duas em Sete Lagoas e uma em Ibirité, ambas no estado de MG, a amostra pesquisada possuía 3 (três) psicólogos que em entrevista afirmaram que os testes psicológicos são uma das ferramentas mais utilizadas dentro da Avaliação Psicológica em processos de R&S e que os mesmos trazem contribuições para esse processo, visto que permite a criação de filtros entre os candidatos, maior assertividade e conseqüentemente redução da rotatividade. Estes resultados influenciam diretamente na redução de custos, aumento na satisfação dos clientes internos e, automaticamente, faz com que melhore a produtividade dos colaboradores.

Oliveira e Bueno (2018) realizaram uma pesquisa de revisão bibliográfica com uma amostra de 19 artigos a fim de compreender acerca da eficácia dos testes psicológicos em processos de R&S. A partir das análises, concluiu-se que quando os testes são utilizados da forma correta, os mesmos podem oferecer informações relevantes sobre os candidatos, auxiliando no mapeamento de seu perfil. Também apresentam características subjetivas dos candidatos que são mais difíceis de perceber em uma entrevista ou em dinâmicas de grupos. Contudo, os testes não devem ser utilizados de maneira única nos processos de R&S, devendo ser utilizados em conjunto com outras ferramentas.

No ano de 2018, Diana Rodrigues pesquisou sobre a utilização dos testes psicológicos em uma empresa que atua há mais de 30 anos no mercado nacional de R&S a amostra definida para sua pesquisa foram de seis recrutadores do sexo feminino com idade compreendida entre 30 e 62 anos, que tem como formação a psicologia, com uma experiência média de 3 a 4 anos, exceto de uma profissional que tinha 38 anos de experiência. Como resultado, ela concluiu que a aplicação dos testes, é feita para que se possa afirmar o que foi verificado na entrevista, na maior parte das vezes, porém, segundo Rodrigues (2018), algumas vezes o resultado dos testes não apresentam o que se esperava do candidato, fazendo com que os entrevistados busquem procurar respostas através de uma nova entrevista. Rodrigues (2018) afirma também que características relacionadas ao comportamento e a personalidade tem um peso maior na escolha do candidato em relação aos resultados dos testes que não são vistos como uma ferramenta que possui valor decisivo, mas sim como uma forma de auxiliar na captação de informações sobre o candidato.

No ano de 2016, Steffens, Fagundes e Cacenote pesquisaram sobre importância do R&S para a efetividade nas organizações, a amostra se deu com o proprietário da empresa de publicidade e com a psicóloga responsável pelo setor de recursos humanos da indústria farmacêutica o projeto foi feito através de um estudo de caso. Estas empresas acreditam que os testes são importantes ferramentas no processo de R&S, mas somente uma delas faz uso

dessa ferramenta. Através desse estudo de caso, os entrevistados relatam que os testes têm a capacidade de dar às empresas um melhor suporte no processo de R&S ao avaliar o perfil dos candidatos a fim de melhorar o aproveitamento dos colaboradores. Tal ferramenta também é utilizada com o objetivo de desenvolver as habilidades identificadas, além de definir em qual setor o candidato seria mais adequado. Com isso, a tendência é de se reduzir os riscos de erros, mantendo uma rotatividade baixa.

De acordo com a pesquisa realizada por Godoy e Noronha (2005), a qual envolveu 15 estudantes de psicologia do último período do curso e 15 profissionais de psicologia atuantes na área de recursos humanos, as entrevistas, os testes e as dinâmicas são instrumentos utilizados para auxiliar no processo de seleção, não tendo como finalidade rotular pessoas nem impedir uma contratação. Os entrevistados também têm a percepção de que os testes são utilizados para dar aos selecionadores informações que eles não conseguiriam identificar por meios de outros instrumentos. Assim, nos processos de R&S, eles não utilizam os testes para ser um fator de decisão, como sim ou não, certo ou errado, mas se o candidato se enquadra dentro do perfil pelo qual a empresa está buscando.

No estudo de revisão bibliográfica realizado por Machado (2016), com uma amostra onde foram lidos 59 artigos e 6 livros, além de pesquisas realizadas no site do SATESPI, foi possível identificar vários pontos de vista sobre o uso dos testes psicológicos nos processos de R&S. Um deles se apresentou favorável ao uso dos testes psicológicos, visto que eles trazem uma maior assertividade para a contratação e conseqüentemente, a empresa terá uma melhor lucratividade e maior competitividade no mercado, pois terá em seu quadro, colaboradores que poderão contribuir no alcance das metas e objetivos uma vez que são avaliadas até mesmo questões subjetivas como o alinhamento dos valores e cultura da empresa, com os valores e cultura do candidato. Foram citados pontos de vista que afirmam que é preciso um investimento do profissional que queira atuar nessa área, uma vez que a maior parte das instituições de ensino não tem um aprofundamento nesse segmento e, quando o profissional faz o uso de uma forma incorreta desse instrumento, sem selecionar as melhores opções para investigar o constructo o qual precisa pesquisar, corre o sério de risco de se ter um processo que não será eficaz e, como consequência, acaba banalizando todo o processo.

As opiniões sobre o uso dos testes psicológicos são divergentes, porém há uma linha de psicólogos que os considera uma ferramenta fundamental para auxiliar no processo de R&S. Os testes são aplicados com o intuito de identificar habilidades e traços de personalidade que são definidos na matriz de competências da função para a qual se está recrutando. As críticas dos profissionais que não são favoráveis ao uso dos testes, versa muito

sobre o fato de existir poucas pesquisas relacionadas à elaboração dos testes para avaliar perfis profissionais específicos e testes exclusivos para a área organizacional e para determinados cargos. Por causa dessa divergência de opiniões a pesquisa se torna relevante para conhecer melhor esse cenário (MACHADO, 2016).

3 METODOLOGIA

Define-se por pesquisa um processo que tenha como objetivo proporcionar respostas ao problema levantado. É utilizada quando não se tem a quantidade de informações necessárias para responder ao problema ou quando há informações que estão desorganizadas, o que impossibilita que sejam relacionadas ao problema. A pesquisa desenvolve-se com base em técnicas e procedimentos científicos. É um processo com diversas fases que incluem desde a formulação do problema até a apresentação dos resultados. A pesquisa utilizada no presente trabalho tem natureza exploratória, pois busca conceder mais familiaridade ao problema, para construir hipóteses e apurar ideias e/ou intuições (GIL, 2002). A abordagem à análise de dados foi a qualitativa por se tratar de uma pesquisa que buscou responder uma questão muito particular, além de trabalhar com aspirações, crenças, valores e atitudes, não possibilitando assim, a redução dos resultados a variáveis (MINAYO, 2002).

Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo do tipo pesquisa de campo realizada em uma indústria têxtil estabelecida no interior de Minas Gerais. A coleta de dados se deu através da aplicação de uma entrevista (Apêndice A), contendo oito perguntas para investigar as contribuições identificadas com o uso dos testes psicológicos no processo de R&S, quais os testes utilizados, de que forma esses testes são aplicados, além de avaliar o índice de *turnover* da empresa. A entrevista foi respondida por duas psicólogas que atuam no setor de Recursos Humanos da indústria têxtil estudada. A fim de seguir os princípios éticos estabelecidos pela Resolução de número 510, de 07 de abril de 2016, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (Apêndice B), que foi devidamente assinado pelas duas participantes.

O primeiro contato com as participantes ocorreu através do aplicativo de mensagens *WhatsApp*, inicialmente sendo feita a apresentação da autora do presente trabalho e do tema pesquisado. Posteriormente, foram enviados, via *e-mail*, as entrevistas semiestruturadas para que as psicólogas da Cedro Sete Lagoas e da Cedro Pirapora pudessem responder.

Após o recebimento das respostas, as mesmas foram analisadas seguindo a análise de conteúdo de Bardin (1977) que consiste na utilização de ferramentas para analisar as informações cujo objetivo é obter, por meios de procedimentos, o conhecimento relativo ao

material estudado. A análise de conteúdo foi subdividida em três etapas, sendo elas: 1) pré-análise, que nesse presente trabalho foi utilizado a técnica de leitura flutuante, 2) exploração do material através da codificação dos dados, 3) interpretação e verificação dos resultados, classificando e posteriormente, reagrupando as características comuns (CAREGNATO; MUTTI, 2006). Através dessa análise foram levantadas quatro principais categorias, a saber: Descrição do processo de Recrutamento e Seleção; Principais Testes Psicológicos; Contribuições dos testes psicológicos no processo de R&S e Percepção dos psicólogos em relação à utilização de testes.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para responder à questão norteadora da presente pesquisa, que é identificar as contribuições de se utilizar testes psicológicos em processos de R&S, aplicou-se uma entrevista semiestruturada a duas psicólogas que atuam com R&S na Cedro Cachoeira, sendo uma responsável pela unidade de Sete Lagoas e a outra responsável pela unidade de Pirapora conforme exposto na tabela 1:

Tabela 1 – Características dos Entrevistados

	Idade	Formação	Cargo que ocupa na empresa	Tempo que está na empresa
Psicóloga 1	53	Psicologia	Supervisora de Desenvolvimento Humano Organizacional	33 anos e 8 meses
Psicóloga 2	36	Psicologia	Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional	11 anos e 10 meses

Fonte: Dados da pesquisa

4.1 DESCRIÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Esta categoria foi construída de forma a responder ao primeiro objetivo específico da presente pesquisa, que é o de conceituar R&S. As psicólogas descreveram como se dá esse processo na Cedro Cachoeira, bem como os instrumentos que são utilizados. O processo de R&S, em ambas as unidades, ocorre integralmente dentro da própria empresa e é realizada pela psicóloga responsável por R&S. De acordo com as psicólogas, o processo inicia a partir da necessidade da contratação da vaga que chega para o RH através da requisição de contratação, a partir disso inicia-se o processo de recrutamento de candidatos, realiza a entrevista inicial com os candidatos selecionados, os candidatos aprovados são encaminhados para realizar os testes psicológicos, após a seleção dos candidatos pré selecionados os mesmos fazem uma entrevista com o gestor da área que está recrutando.

“O processo pode ser interno ou externo, e inicia pela análise de currículos físicos que são recebidos através do banco de talentos, indicações dos colaboradores ou por meio de divulgação nas mídias”. (Psicóloga 1)

“Para a avaliar os candidatos, faz uso de testes psicológicos e de habilidades, personalidade, dinâmicas e entrevistas além do mapeamento de perfil através de uma ferramenta chama profiler”. (Psicóloga 2)

O processo descrito acima é semelhante ao apresentado por estudos realizados por autores como Steffens, Fagundes e Cacenote (2016), Medeiros (2017) e Rodrigues (2018), sendo possível afirmar que o processo de R&S, bem como a utilização dos testes, são cada vez mais utilizados pelas empresas, por contribuírem para que o profissional contratado seja aquele que tenha as habilidades necessárias para aquela função, gerando uma diminuição de custos e uma melhor adaptação as atividades que irá realizar.

4.2 TESTES PSICOLÓGICOS UTILIZADOS DA EMPRESA

Tabela 2 – Testes Psicológicos

	Testes Psicológicos	Profissionais envolvidos	Variáveis
Psicóloga 1	Escolhidos de acordo com a vaga; Aplicação coletiva; Correções realizadas de acordo com os manuais; Realização de laudos apenas para testes de personalidade.	Psicólogo	Testes de Inteligência; Atenção; Raciocínio abstrato, numérico, verbal e mecânico, personalidade e profiler.
Psicóloga 2	São escolhidos através do mapeamento da vaga; Aplicação coletiva e as correções são baseadas nos manuais dos testes. Para todos os testes de personalidade são emitidos laudos e para os demais os resultados são armazenados em uma planilha.	Psicólogo	Testes de Inteligência; Atenção; Raciocínio abstrato, numérico, verbal, mecânico e de personalidade e a ferramenta profiler.

Fonte: Dados da pesquisa

Esta categoria resultou após identificar os principais testes psicológicos utilizados no processo de R&S, além da descrição de como se dá a aplicação e correção desses testes na empresa pesquisada. Os principais constructos investigados nas duas unidades são: inteligência, atenção, raciocínio abstrato, numérico, verbal, mecânico e personalidade. Não foram citados testes específicos para essa questão, visto que são escolhidos de acordo com o perfil que será contratado e o constructo que será avaliado, conforme demonstrado nas falas:

“A escolha da bateria de testes a ser utilizada, depende da vaga para a qual está se contratando”. (Psicóloga 1)

“Os testes são escolhidos através do mapeamento de perfil da vaga”. (Psicóloga 2)

Corroborando com esse resultado, Steffens, Fagundes e Cacenote (2016) afirmam em sua pesquisa, que os testes mais utilizados nos processos de R&S são os de personalidade, que pesquisam traços desse constructo, seguidos dos testes de conhecimento para avaliar o potencial cognitivo do candidato. Tal resultado, também foi apresentado na pesquisa realizada por Barbosa e Lopes (2016), na qual eles afirmam que os testes são definidos pelo selecionador e que devem ser adequados com a seleção que está sendo realizada.

Sabe-se que os testes psicológicos podem ser aplicados somente por profissionais da psicologia e que, devem seguir todas as orientações que são determinadas no manual de aplicação dos testes, além da verificação junto ao SATEPSI sobre a sua validade ou não. Levando em consideração todas essas questões, uma das perguntas que constava na entrevista era sobre os cuidados técnicos e éticos realizados desde a escolha dos testes até a sua correção. Para esse tópico ambas as psicólogas relataram o mesmo fluxo, sendo um processo padronizado para as unidades de Sete Lagoas e Pirapora:

Os testes são escolhidos de acordo com os requisitos da vaga que são avaliados junto com o gestor da área solicitante. A aplicação dos mesmos normalmente é feita de forma coletiva. Caso o candidato não possa participar do processo por alguma razão, ele perde a oportunidade, pois o teste não é repetido individualmente. A correção é feita de acordo os manuais dos mesmos e é levado em consideração os melhores resultados dentro do que é necessário para a vaga (Psicóloga 1 e Psicóloga 2).

Tanto a Psicóloga 1, quanto a Psicóloga 2, responderam que para ambas as unidades o registro dos resultados dos testes, se dá da seguinte forma: “os resultados dos testes de habilidade são registrados em uma planilha e são feitos os laudos para todos os testes de personalidade.”

4. 3 CONTRIBUIÇÕES DOS TESTES PSICOLÓGICOS PARA A CEDRO

Tabela 3- Contribuições dos testes psicológicos

	Contribuições dos Testes Psicológicos	Profissionais envolvidos	Variáveis
Psicóloga 1	Avaliação do perfil do candidato; Baixo turnover; Perfil que se adeque a liderança; Possibilidade da liderança desenvolver habilidades a partir dos resultados dos teste.	Psicólogo	Agilidade; Ritmo; Bom raciocínio matemático e verbal; Traços de personalidade e perfil comportamental

Psicóloga 2	Contribuem muito; Baixo turnover, Perfil que seja compatível com o da liderança.	Psicólogo	Habilidades; Características; Traços de personalidade e perfil comportamental.
-------------	--	-----------	--

Fonte: Dados da pesquisa

Esta categoria foi construída após se identificar as contribuições dos testes psicológicos em processos de R&S. Diante da pesquisa realizada percebemos que os testes realizados no processo de R&S trazem contribuições para a empresa, possibilitando que os recrutadores identifiquem potencialidades e traços de personalidade nos candidatos possibilitando assim uma maior assertividade na contratação, conforme pode ser verificado nas falas abaixo:

“Os testes contribuem muito. Através dos testes é possível avaliar se o candidato possui algumas habilidades ou características exigidas pela vaga como, por exemplo, agilidade, ritmo, bom raciocínio matemático, verbal, traços de personalidade e perfil comportamental”. (Psicóloga 1)

“Os testes contribuem muito pois é através deles que avaliamos as habilidades, características, traços de personalidade e perfil comportamental dos candidatos”. (Psicóloga 2)

Esse resultado é compatível com pesquisas realizadas por Steffens, Fagundes e Cacenote (2016), Medeiros (2017), Gaspar (2017) e Schwab e Mahl (2017). Tais autores corroboram com o tema, afirmando que os testes psicológicos são uma ferramenta muito importante no processo de R&S, pois através deles é possível selecionar o candidato com as características mais compatíveis com o perfil da vaga solicitada.

Na empresa estudada, o líder responsável pela área a qual está contratando tem um papel relevante no processo de R&S por esse motivo a Psicóloga 2 (2020) diz que “o resultado obtido pelo candidato nos testes é sigiloso, por isso é repassado para a liderança apenas uma visão geral, mais ampla do perfil de cada candidato para ajudar na tomada de decisão”. De posse dessas informações, ele também poderá contribuir no desenvolvimento contínuo do funcionário dentro da organização.

O baixo índice de rotatividade na empresa estudada, conforme apresentado no gráfico 1, também é algo proporcionado pelo uso dos testes nos processos de R&S. Segundo as psicólogas, o colaborador sendo admitido com o perfil compatível com a atividade a qual ele irá executar ele terá maior engajamento com o trabalho, conforme verificado nas falas abaixo:

“Quando o processo de admissão é assertivo e conseguimos preencher as posições em aberto com o perfil que seja compatível com a vaga a tendência é de que o nosso turnover seja mais estável e sempre tendendo para baixo.” (Psicóloga 1)

“O indicador de turnover funciona como nosso termômetro, se eles se mantêm baixo significa que o processo de R&S está conseguindo alocar a pessoa certa no lugar certo”. (Psicóloga 2)

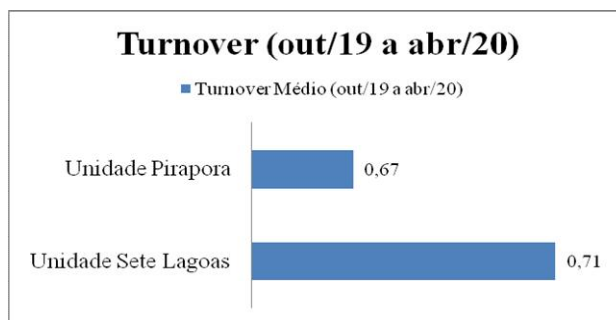


Gráfico 1: *Turnover*

Fonte: Dados da pesquisa

4.4 PERCEPÇÃO DAS PSICÓLOGAS EM RELAÇÃO AO USO DOS TESTES PSICOLÓGICOS

Tabela 4 – Percepção dos Psicólogos

	Percepção dos psicólogos em relação ao uso dos Testes Psicológicos	Profissionais envolvidos	Variáveis
Psicóloga 1	Resultado do teste condiz com o desempenho técnico.	Psicólogo	Uso de outras ferramentas
Psicóloga 2	Resultado do teste condiz com o desempenho técnico; Questão comportamental exige uma investigação mais apurada	Psicólogo	-

Fonte: Dados da pesquisa

Esta categoria indica quais são as percepções das psicólogas em relação ao uso dos testes psicológicos como ferramentas para o processo de R&S. Ela também responde ao terceiro e último objetivo desta pesquisa. As profissionais descrevem que o resultado dos testes na maior parte das vezes é coerente com o desempenho apresentado pelo profissional no ambiente de trabalho. Outra característica reforçada por elas é em relação a personalidade, visto que é um constructo mais difícil de ser identificado apenas em entrevista e dinâmicas conforme verificado nas falas abaixo:

Na maioria das vezes, o teste condiz com o desempenho técnico, mas em uma seleção o teste é apenas parte do processo. É necessário o uso de outras ferramentas para ampliar a visão sobre o candidato. A questão comportamental, por exemplo, é

mais difícil de ser detectada durante o processo, porque alguns candidatos são mais articulados e conseguem convencer o recrutador, o que compromete o desempenho após admissão. (Psicóloga 1)

“Na maioria das vezes, o teste condiz com o desempenho técnico do novo colaborador. A questão comportamental exige uma investigação mais apurada para ter um nível de assertividade maior”. (Psicóloga 2)

Um resultado semelhante foi apresentado na pesquisa realizada por Oliveira e Bueno (2018), que afirmou que os testes psicológicos são utilizados para determinar as diferenças entre os candidatos, que servem como uma medida de desempenho através de amostras de comparação, tendo como resultados uma prospecção da forma como aquele candidato poderia agir em determinadas situações, oferecendo ao recrutador a possibilidade de conhecer melhor seu candidato e assim, tomar uma decisão mais assertiva de quem irá ocupar a vaga para a qual está se contratando (OLIVEIRA; BUENO, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações buscam cada vez mais otimizar tempo e dinheiro, redução de custos está presente em todos os setores das empresas inclusive no Recursos Humanos (RH), por esse motivo é importante que os profissionais dessa área atuem de forma a atenderem essa expectativa em todos os subsistemas, inclusive o de R&S. Com o mercado cada vez mais competitivo conseguir bons candidatos que se tornaram colaboradores de sucesso pode ser uma tarefa mais difícil do que se parece. Um processo de R&S precisa explorar bem todas as características do candidato para que seja escolhido o perfil mais adequado para a vaga, os testes psicológicos podem contribuir nesse processo por esse motivo o principal objetivo dessa pesquisa é demonstrar as contribuições do uso dos testes psicológicos nos processos de R&S.

Pode-se concluir que através do uso dos testes psicológicos há um aumento da assertividade do perfil a ser escolhido para a vaga, principalmente no que tange à personalidade, uma vez que alguns candidatos podem se preparar para uma entrevista, a tal ponto de conseguir mascarar determinadas características de sua personalidade, mas que em um teste psicológico, esses traços são apresentados de forma clara, podendo o recrutador tomar sua decisão com dados mais completos. Os testes de inteligência, raciocínio e atenção também tem um papel muito importante, pois os mesmos irão quantificar para o recrutador essas características que para determinados cargos são fundamentais.

O recrutador conseguindo alocar a pessoa certa no lugar certo trará para a empresa ganhos tangíveis e intangíveis, como exemplo podemos citar a redução da rotatividade que traz uma redução de custos com retrabalho, gastos com admissão, uniformes, epi-s, treinamentos entre outros. O colaborador sendo alocado em uma função compatível com seu perfil ficará mais motivado para executar a atividade e conseqüentemente contribuirá para que a empresa possa atingir seus objetivos. De posse dos resultados dos testes é possível que RH e liderança caminhem junto no que tange o desenvolvimento das habilidades do candidato, proporcionando um desenvolvimento pessoal e profissional. É válido ressaltar que o uso dos testes não deve ser feito de forma individual, é importante que seja acompanhado de entrevistas, dinâmicas, etc. Para que se tenha uma análise mais completa e assertiva do candidato.

Os resultados aqui apresentados se limitam a uma pesquisa de campo realizada em uma empresa do ramo têxtil que tem mais de 140 anos nas unidades de Sete Lagoas e Pirapora, em ambas as empresas o teste psicológico é aplicado para todas as funções que forem necessárias contratar pelas psicólogas entrevistadas. Limitou-se ainda a artigos científicos publicados na língua portuguesa entre os anos de 2016 e 2019. Sugere-se para futuros trabalhos, analisar o processo de R&S de empresas de outros segmentos, possibilitando dessa forma, uma generalização em relação aos resultados até aqui apresentados. Há também a possibilidade de ser feito um estudo comparativo entre empresas que utilizam como ferramentas para o processo de R&S os testes psicológicos e empresas que não utilizam, tais resultados poderão apresentar uma comparação mais abrangente dos resultados.

REFERÊNCIAS

BARDIN. L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.

BARBOSA, C. L.; LOPES, I. C.. Empresas Verus Processos Seletivos: A Importância do Recrutamento e Seleção para o Desenvolvimento Organizacional. **Revista de Administração e Comércio Exterior**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 1-16, dez. 2016. Disponível em: <<http://seer.faculdadejoapaulo.edu.br/index.php/racex/article/view/65>>. Acesso em: 18 de ago. 2019.

BENTO, B.P.; OLIVEIRA, D.S.; VIANA, L.M.; VASSÃO, C.M.; VIEIRA, E.O. A Importância de um bom processo de Recrutamento e Seleção. **Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico**. 10ª Edição. Guarujá, 2017. Disponível

em: <http://faculadadedondomenico.edu.br/revista_don/anterior.htm>. Acesso em: 29 de set. 2019.

CASTRO, C. A. D. Recrutamento e Seleção: Um processo para constituição da equipe do hotel Beta. **Revista Global Manager**, v. 15, n. 1, p. 85-100, dez. 2005. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/global/article/view/1378>>. Acesso em: 18 de ago. 2019.

CARECNATO, R.C.A. MUTTI, R Pesquisa Qualitativa: análise de discurso versus análise de Conteúdo. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, out. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n4/v15n4a17>>. Acesso em: 20 de abr. 2020.

CONCEIÇÃO, D.; DIOGO, A.; BOAVENTURA, F. **Práticas de Recrutamento e Seleção em Empresas Multinacionais**. Tese. (Mestrado). Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Instituto Politécnico, Setúbal, nov. 2018. Disponível em: <<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/25211>> Acesso em: 18 de ago. 2019.

CRP. Conselho Regional De Psicologia. **Nota Técnica sobre Avaliação Psicológica**. Disponível em: <<https://crp13.org.br/regulacao-da-profissao/avaliacao-psicologica/>>. Acesso em: 13 de out. 2019.

DALBOSCO, T.; ROSA, A. M. D; PISONI, K. Z. D. B. **Evolução Histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho**. IX Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária e VIII Mostra de Pesquisa de Pós-Graduação da IMED. Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 52-58, dez.2005. Disponível em: <<http://www.bibliotekevirtual.org/livros/registrados/pdfs/978-85-99924-83-9/c07.pdf>>. Acesso em: 13 de out. 2019.

DOURADA, L.F. M; SILVA, R.S. Avaliação psicológica e contextos de atuação: possibilidades na relação teoria e prática. **Revista Diálogos Acadêmicos**, Fortaleza, v. 5, n. 1, jan./jun. 2016. Disponível em: <<http://revista.fametro.com.br/index.php/RDA/article/view/151>>. Acesso em: 20 de set. 2019.

FRANÇA, L. L. D. N. **Psicologia Organizacional: Etapas do Processo de Recrutamento e Seleção**. Monografia (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Anhanguera de São Paulo. São Paulo, nov.2018. Disponível em: <<https://repositorio.pgskroton.com/bitstream/123456789/22730/1/LAIS%20LARA%20DO%20NASCIMENTO%20FRANCA.pdf>>. Acesso em: 22 de set. 2019.

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. Disponível em: <<https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/3018>>. Acesso em: 22 de set. 2019.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª edição, São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Silvia Leite; NORONHA, Ana Paula Porto. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. **Revista do Departamento de Psicologia UFF**, Niterói, ano 2005, v. 17, n. 1, p. 139-159, 1 jun. 2005. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232005000100011>. Acesso em: 18 ago. 2019.

GOMES, M.; REIS, R. C.; CENTURIÓN, W. C.. Recrutamento e Seleção estratégicos: processos tradicionais e a influência das mídias sociais. **Congresso de gestão, negócios e tecnologia da informação**: v. 1, n. 1, p. 1-12, dez. 2017. Disponível em: <<https://eventos.set.edu.br/index.php/congenti/article/view/7984>>. Acesso em: 12 out. 2019.

LIMA, A. S. H., RABELO, A. A. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, 7(1),139-148. 2018. Disponível em: <<https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1697>>. Acesso em: 18 de ago. 2019.

MACHADO, L. T.. **Avaliação Psicológica em processos de Recrutamento e Seleção: Uma revisão da Literatura**. Monografia (Especialização). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/147068>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

MEDEIROS, M. F.. Recrutamento e Seleção de pessoas: métodos e técnicas que podem ser utilizados por profissionais de recursos humanos. **Gestão de Pessoas**: Unisul Virtual, Santa Catarina, 2017. Disponível em: <<https://riuni.unisul.br/handle/12345/3618>>. Acesso em: 25 ago. 2019.

MINAYO, Maria Cecília Souza, **Teoria, Método e Criatividade**. 21º ed. Petrópolis. Vozes: 2002.

OLIVEIRA, C.M; BUENO, R.A.V.P.; Uma Análise da Contribuição dos Testes Psicológicos no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal. **Periódicos UNIVAG**, n.1. Simpósio de Produções, 2018. Disponível em: <<https://www.periodicos.univag.com.br/index.php/psicologia/article/view/573>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

PASQUALI, L.. Validade dos Testes. **Revista Examen**, Brasília, v. 1, n. 1, p. 14-48, dez./2005. Disponível em: <<https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/19/17>>. Acesso em: 15 set. 2019.

PEDROSO, M.C. A; COSTA, D.V. F; FERREIRA, V.C. P. **A importância dos testes psicológicos no processo de Recrutamento e Seleção**. Simpósio em Excelência: 23, 24 e 25 de outubro. Gestão e Tecnologia para a Competitividade. Resende, 2013. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29418235.pdf>> Acesso em: 20 set. 2019.

RODRIGUES, D. P. B.. Apto ou não apto: fatores ponderados para a decisão final no processo de recrutamento. *In*: RODRIGUES, D. P. B.. **Apto ou não apto: fatores ponderados para a decisão final no processo de recrutamento**. Orientador: Margarida Ruivo. 2018. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Economia Universidade do Porto, Portugal, 2018. p. 66. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/116883/2/299446.pdf>>. Acesso em: 9 ago. 2019.

ROTHMANN, I.; COOPER, C. L. **Fundamentos da Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017. p. 1-295.

SCHWAB, I. R.; MAHL, Á. C.. Avaliação Psicológica: no contexto de recrutamento e seleção. **Unoesc e Ciência**, Joaçaba, v. 8, n. 2, p. 105-112, dez.2005. Disponível em: <<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/index>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

SIQUEIRA, I. A.. **Validade e fidedignidade na testagem psicológica**: percepção de peritos da área. 2017. 54 f. Monografia (graduação) - Faculdade de Ciências da Educação e Saúde, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11469>>. Acesso em: 19 de ago. 2019.

STEFFENS, E. C.; FAGUNDES, J. T.; CACENOTE, A. M.. A efetividade do processo de recrutamento e seleção: um estudo de caso. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**: Santos Dumont, v. 6, n. 1, p. 5-19, jun./2016. Disponível em: <http://www.fema.com.br/site/wp-content/uploads/2016/09/pdf_cientifica_2016_edicao1.pdf#page=6>. Acesso em: 12 out. 2019.

TEIXEIRA, A.P.; BARBALHO, R. R. S. Avaliação psicológica em processos de recrutamento e seleção em instituições hospitalares. **Jornal Faculdade Ciências da Vida**, Sete Lagoas, p. 01 - 24, 21 mar. 2018. Disponível em: <<http://jornal.faculdadecienciasdavidacom.br/index.php/RBCV/article/view/678>>. Acesso em: 11 abr. 2020

ZANELLI, J.C.; ANDRADE, J.E.B; BASTOS, A.V.B., **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª edição, Porto Alegre: Artmed, 2014.

APÊNDICE A

Nome Completo:

CRP.:

Função:

Quanto tempo atua na empresa?

- 1) Poderia descrever como é o processo de Recrutamento e Seleção da Cedro?
- 2) Caso haja utilização de testes, quais seriam? Quais os principais construtos investigados?
- 3) Qual é o *turnover* da empresa nos últimos 6 meses?
- 4) Você acredita que os testes psicológicos contribuem para o processo de Recrutamento e Seleção para a Cedro? Por quê? Poderia me citar um exemplo?
- 5) A liderança da empresa tem acesso ao feedback do processo de Recrutamento e Seleção afim de que se possa desenvolver os pontos que são identificados como pontos de melhorias?
- 6) Quais os principais cuidados técnico/ético você adota na escolha, na aplicação e correção dos testes psicológicos?
- 7) Você elabora laudos para todas as avaliações psicológicas que realiza? Se não, como registra o resultado da avaliação?
- 8) Qual sua percepção em relação aos resultados apresentados nos testes e o desempenho do colaborador após admitido?

- 9) Pode nos contar a história da empresa?
- 10) Qual é a missão, visão e valor da Cedro?
- 11) Qual a quantidade de colaboradores na Cedro de Sete Lagoas?
- 12) O RH tem um Procedimento Operacional? Ou um fluxograma de como ocorre o processo de RH e seleção? Se sim poderia me enviar ou relatar como ele é feito.

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Sr. (a),

O (a) senhor (a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada “USO DE TESTES PSICOLÓGICOS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: OS BENEFÍCIOS DE SEU USO EM UMA EMPRESA TÊXTIL DO INTERIOR DE MINAS GERAIS”, que está sendo desenvolvida pela graduanda em Psicologia a aluna Carla Tatiane Martins de Jesus, sob coordenação da Profa. Rachel Rios Soares Barbalho. A pesquisa tem como objetivo: Identificar as contribuições de se utilizar avaliações psicológicas em processos de recrutamento e seleção.

No caso do (a) senhor (a), a participação poderá implicar no preenchimento de uma entrevista para compreender como se dá o processo de recrutamento e seleção na empresa a qual atua e poderá ser convidado, caso aceite, a participar de outras pesquisas da nossa equipe. O tempo total do preenchimento da entrevista pode variar de 40 a 90 minutos. A entrevista será enviada por *e-mail* e poderá ser respondido no local que julgar melhor, assim sendo não haverá qualquer despesa com deslocamento de sua parte até a Universidade, a entrevista será devolvido respondido também por email.

Para participar deste estudo, o (a) senhor (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Será esclarecido (a) em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Você poderá interromper a participação a qualquer momento. A participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido (a) pelo pesquisador que irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. O (a) senhor (a) não será identificado em nenhuma publicação. Este estudo apresenta risco físico e psicológico mínimo, ou seja, ao responder aos questionamentos incluídos nesta pesquisa, o (a) senhor (a) poderá ter apenas um leve cansaço, que será contornado com intervalos e pausas sempre que

necessários. Os dados da pesquisa serão armazenados pelo pesquisador responsável por no mínimo 5 anos.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma via será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida a você.

Eu, _____, portador (a) do documento de Identidade _____, fui informado (a) dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações junto ao pesquisador responsável listado abaixo. Tenho ciência que posso modificar a decisão de participar do estudo, se assim o desejar. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas¹.

Assinatura do participante:

Telefone..... E-mail:

Data/...../.....

Nome: Profa. Rachel Rios Soares Barbalho

Pesquisadora responsável pelo projeto

Endereço: Av. Prefeito Alberto Moura, 12632, Indústrias, Sete Lagoas - MG

CEP: 35702 - 383

Telefones: (31) 3776-5150

E-mail: rachelrios.psicologia@gmail.com

Assinatura: *Rachel Rios Barbalho Soares*