



## XII CAIC – Congresso Anual de Iniciação Científica XV ECIF – Encontro Científico da FAMERP VII COLIG – Mostra das Ligas Acadêmicas Dias 06 e 07 de outubro de 2015



### A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Gisele Cristina Vieira Rocha<sup>1</sup>, Aleandra Marton Polegati Santos<sup>2</sup>, Gisele Cristina Vieira Rocha<sup>3</sup>, Gisele Cristina Vieira Rocha<sup>4</sup>, Gisele Cristina Vieira Rocha<sup>5</sup>, Gisele Cristina Vieira Rocha<sup>6</sup>, Gisele Cristina Vieira Rocha<sup>7</sup>.

<sup>1</sup>FEF, <sup>2</sup>FEF, <sup>3</sup>FEF, <sup>4</sup>FEF, <sup>5</sup>FEF, <sup>6</sup>FEF, <sup>7</sup>FEF.

**Introdução:** A elevada competitividade que acerca o mundo exigiu que as empresas valorizassem seus recursos humanos. É dentro desse contexto que as fases de recrutamento e seleção ganham força e espaço dentro do ambiente corporativo das organizações, demonstrando assim a relevância do psicólogo nesse processo como um profissional com o instrumental necessário para essa tarefa. O psicólogo organizacional atua no estabelecimento de estratégias e de consultoria para a hierarquia da empresa, na busca de metas de curto, médio e longo alcance, identificando e propondo soluções para problemas que envolvam os recursos humanos. Este profissional deve ter flexibilidade para trabalhar em equipe, ter visão estratégica do negócio, ter boa comunicação, ser generalista e ter espírito crítico para entender os anseios da empresa e dos novos colaboradores. As atividades do psicólogo organizacional requerem, cada vez mais, uma visão do conjunto da organização e do ambiente. **Objetivo:** Identificar o papel do psicólogo como ferramenta de decisão no processo de recrutamento e seleção de pessoal na empresa Alcoeste Destilaria Fernandópolis S/A. **Casística e Métodos:** As técnicas utilizadas para abordagem da pesquisa foram entrevista semiestruturada elaborada pela própria pesquisadora, que possibilitou conhecer os candidatos, no período de março a maio de 2015 que apresentassem o melhor desempenho para o cargo a ser preenchido. Além dos testes psicológicos Atenção Concentrada (Cambraia, 2003), e Quati (Maury, 2000), para avaliar capacidades e aptidões dos candidatos. **Resultados:** Demonstraram sugestões nas alterações nos processos de recrutamento e seleção de novos colaboradores e a importância do psicólogo no processo decisório de recrutamento e seleção de pessoal. **Conclusão:** Essas alterações impactaram positivamente na melhoria das contratações e na diminuição da rotatividade (turnover).

**Descritores:** Psicólogo Organizacional; Recrutamento e Seleção; Organização.