



REVISTA CIENTÍFICA DA UMC



O SOFRIMENTO PSÍQUICO EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UM CONVITE A GESTÃO HUMANIZADA

Pamela Sassoli Domingues¹, Eliziane Jacqueline dos Santos²

1. Estudante de Psicologia; e-mail: pamelasassoli2009@hotmail.com;
2. Professora da Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: elizianejacke@gmail.com.

Área de conhecimento: Psicologia do Trabalho e Organizacional.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional, recrutamento e seleção, sofrimento psíquico.

INTRODUÇÃO

O trabalho é um processo histórico que vem passando por transformações desde a origem da humanidade, diversificando suas formas de execução com o decorrer do tempo. À medida que as organizações foram alteradas, ocorreram mudanças nos pensamentos, sentimentos, emoções e comportamentos dos seres humanos, corroborando com vários modos de percepção e compreensão da vida pessoal e profissional (SOUZA, 2013). Pensando nisso, ele é o meio pelo qual as pessoas garantem suas recompensas externas como sobrevivências, prestígios e poder, bem como as recompensas internas, como autoestima, autorrealização, construção do mundo e de si mesmo (ZAHUR; DOMINGUES, 2007). Com o surgimento da psicologia dentro das organizações, sucedeu três momentos importantes no aspecto de compreensão do trabalho. Em primeiro momento, a Psicologia Industrial na década de 1930, as atividades dos psicólogos eram de seleção dos trabalhadores nas indústrias de empresas ferroviárias, como se fossem pequenas peças para contribuir na produção; em segundo, a Psicologia Organizacional, nos anos 1960, começaram a entender o comportamento humano em relação ao trabalho, tornando o indivíduo como parte da empresa; e por fim, a Psicologia do Trabalho, buscou compreender o trabalho como fato psicossocial, não restrito somente as organizações, pois o psicólogo tomou uma posição mais reflexiva, questionando a importância e o sentido do trabalho (SOUZA, 2013). Diante de tais campos de atuação, o Processo de Recrutamento e Seleção, é um dos instrumentos mais ricos de Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e Psicologia Organizacional nas organizações, cujo objetivo é em atrair e escolher estrategicamente profissionais para uma vaga, percebendo a importância das pessoas que a compõem, significando-os não como meros funcionários, mas como parceiros (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005). A área do recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reúne, convoca, alista pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização. (CAXITO, 2008, p. 18).

Pensando nisso, há tempos que o Mercado de Trabalho Brasileiro vem sofrendo grandes impactos, desde os avanços tecnológicos, crises na economia como aumento da inflação e desemprego, a pandemia de COVID-19, além das reformas nas leis trabalhistas trazendo algumas modificações nos âmbitos profissionais. E no cenário da pandemia, esses processos foram modificados, sendo em grande parte, realizados por meio de tecnologias e redes sociais, de modo que novas exigências se tornaram críticas para os profissionais que buscam uma recolocação no mercado de trabalho, como por exemplo: vídeo currículo, provas virtuais, jogos virtuais, além de entrevistas remotas. De certo modo, pensa-se na comodidade que evita o deslocamento das pessoas e risco de contaminação. Entretanto, os processos se tornam frios e muitas das vezes, por dificuldades de conexão ou acesso às redes sociais, os profissionais podem perder oportunidades, além da falta de feedback, que gera ansiedade, incerteza e angústia. Deste modo, indaga-se: Como os candidatos se sentem em processos de Recrutamento e Seleção, principalmente no contexto da Pandemia? Como estão sendo realizados esses processos de recrutamento e seleção, e como os candidatos estão se sentindo nesses procedimentos?

OBJETIVOS

Os objetivos desta pesquisa foram o de compreender como os indivíduos se sentem em processos de Recrutamento e Seleção; identificar conceitos referentes à Recrutamento e Seleção, Sofrimento Psíquico e Gestão Humanizada; investigar os comportamentos, sensações, sentimentos e emoções das pessoas em processos de Recrutamento e Seleção; observação dos níveis de stress e ansiedade em pessoas em processos de Recrutamento e Seleção; e verificação se existe Gestão Humanizada em processos de Recrutamento e Seleção.

METODOLOGIA

A pesquisa de natureza exploratória, que de acordo com Babbie (1986), tem por finalidade o refinamento dos dados coletados e o desenvolvimento apurado das hipóteses, buscando inclusive, corrigir o viés do pesquisador para então, aumentar o grau de objetividade da própria pesquisa, tornando-a mais consistente com a realidade. O estudo se dividiu em duas etapas: a primeira constituiu-se da pesquisa bibliográfica, buscando o entendimento sobre as novas ferramentas de recrutamento e seleção a partir das inovações tecnológicas e o contexto da Pandemia, a partir de publicações científicas sobre o tema. A segunda foi da pesquisa de campo, cuja investigação quantitativa utiliza-se de variáveis pré-determinadas verificando sua relação com outras variáveis, mensurando a frequência das ocorrências, avaliando a veracidade das variáveis investigadas. Nessa fase, o universo selecionado foi de profissionais com faixa etária a partir de 18 anos até 60 anos, de diferentes categorias profissionais e níveis

de escolaridade. A busca dos participantes se deu por redes sociais, como Facebook, LinkedIn e Instagram com informações da pesquisa e seus objetivos a partir de Janeiro de 2022 até 31/03/2022. Após o contato com os participantes por meio virtual, usou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) via Google Forms, onde os mesmos, ao terem acesso ao documento, e após concordância, e aceite, acessaram o questionário estruturado com as perguntas referentes ao objeto de estudo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Observou-se que após a pandemia de Covid-19, os processos de recrutamento e seleção estão sendo híbrido, ora presencial e ora através de ferramentas tecnológicas. Na identificação das novas ferramentas de processos seletivos, a partir das Inovações Tecnológicas, na fase de atração de talentos, há divulgação das vagas nas plataformas internas das empresas e, como via de acesso externo através das plataformas digitais: LinkedIn, Instagram, Facebook e os sites institucionais e corporativos. Na fase de seleção (filtros, análise e triagem de currículos), encontraram resultados no LinkedIn, Catho, Site Institucional e Anúncio em jornais; e por fim, na fase do Recrutamento (Análise dos candidatos automatizado por meio de IA e convite para o processo), eles foram realizados pelo E-mail, WhatsApp e contato ao Telefone; e por fim, para concretizar as entrevistas, elas foram realizadas por videoconferência nas plataformas do Zoom, Skype e Microsoft Teams. Para Reche (2011), o recrutamento online apresenta seu diferencial na economia, por dispor de baixo investimento de custo, além de proporcionar redução na utilização de papel e de mão de obra, porém, conseqüentemente, não abrange todas as categorias de ordem social. Com relação ao início do processo de recrutamento e seleção, os recrutadores explicaram as etapas do processo, a descrição da vaga e a história da empresa. Tais elementos são imprescindíveis à organização, uma vez que um recrutamento bem-feito é sinônimo de economia para a empresa, focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas e da empresa (Baylão; Rocha, 2014). Nas categorias: mais de uma cidade e idades diferentes foram os itens mais expressos, o que indica que os recrutadores, ainda possuem certa “preferência” quanto à experiência profissional, graduação, voluntariado, fluência em mais de um idioma, opção sexual, várias raças e etnia. Será mesmo que a inclusão foi realmente implantada? Comparando a porcentagem do gráfico que trás a questão do ambiente do processo seletivo, se permanece acolhedor ou não, os resultados ficaram muito próximos. Isto indica que os candidatos não se sentem confortáveis nestes locais, o que intensifica a pressão psicológica, torna o clima de forma competitivo e o processo seletivo desafiador.

Quanto ao sofrimento psíquico durante o processo de recrutamento e seleção, foram identificados níveis altos de ansiedade, medo, tristeza, e pouca alegria, que conseqüentemente gerou situações traumáticas. Dejours (1996) explica que tais características, aparecem quando o sujeito esgota seus recursos defensivos da psique, levando-o à descompensação e à doença, que conseqüentemente, aliena e alimenta o indivíduo ao modo capitalista de estar em sociedade, devido aos seus mecanismos de manutenção do lucro a qualquer custo, a empresa não dar valor ao trabalhador, suas necessidades e sua vida. Seguindo este pensamento, os relatos dos candidatos expressam que sofreram preconceito e exclusão social quanto à escolaridade, idade, peso, quantidade de pessoas na família, perfil e imagem profissional, antecedentes criminais, classe social e cor da pele; indelicadeza quanto ao tratamento às pessoas manifestando estereótipos e estigmas com relação à introversão e extroversão, manipulação de respostas e comportamentos; instalaram pressão psicológica, comparações, exposição e humilhações entre os candidatos no que se refere à qualificação e experiência profissional, a ser a primeira entrevista, a ter um sujeito pré-selecionado para a vaga e gerar ansiedade por não apresentar feedback ou mesmo notificar se o candidato passou ou não no processo seletivo. Com base nas evidências de campo, Dejours (1996), explana que o sofrimento tem origem na padronização, na robotização das tarefas, nas pressões, nas imposições da organização do trabalho, na adaptação à cultura organizacional, concebida nas pressões do mercado de trabalho e da sociedade. Dado o exposto, se faz necessário, que os processos de recrutamento e seleção sejam realizados de forma humanizada, que vise os direitos previstos na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) de 1948 e a Constituição Federal de 1988, uma vez que, pelos relatos, os recrutadores estão cometendo crimes resultantes de preconceito que podem ser cometidos por intolerância racial, étnica, religiosa ou de nacionalidade assegurada pela lei 7.716/89. Para que tais, elementos sejam instalados nas culturas organizacionais, é imprescindível políticas bem estruturadas, gestores capacitados e colaboradores que garantem a essência do ser humano na retenção de pessoal (Korb; Röper, 2014).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi apresentado, partindo de nossa pergunta inicial, como os candidatos se sentem em processos de Recrutamento e Seleção, principalmente no contexto da pandemia, o seguinte estudo encontrou evidências de que os mesmos se percebem de maneira ansiosa, tristes, com medo e traumas, visto que sofreram preconceito e exclusão social. Tais resultados comprovam a hipótese de que por vivermos em uma sociedade caracterizada pelo avanço tecnológico, pluralidade cultural, permeados por incertezas e o vir a ser são constantes; há uma grande quantidade de candidatos as vagas e os recrutadores possuem muitas

exigências, com isso, a sociedade se torna mais competitiva, individualista e narcisista; e participar de um processo seletivo e ainda conquistar a vaga, torna-se um grande desafio. Portanto, faz-se necessário o despertar dos estudantes de Psicologia, Psicólogos Organizacionais, Recrutadores e Consultores, a trazer um novo modo de tratamento aos candidatos nos processos de Recrutamento e Seleção no sentido de entenderem que a natureza humana é mais do que se pode perceber num primeiro contato e que acolher e entender essa pluralidade, minimizará o sentimento de exclusão desses candidatos. Empatia é o primeiro passo neste processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BABBIE, E. **The practice of social research**. 4th ed. Belmont, Wadsworth Publ., 1986.
- BAYLÃO, A. L. DA S.; ROCHA, A. P. DE S. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial**. SEGET. 2014 Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>> Acesso em: 28/02/2022
- CAXITO, F. de A. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE, Brasil S.A, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Campus, Rio de Janeiro, 1999.
- DEJOURS, C. (1996) **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. In J Chanlat, O indivíduo na organização (pp. 149-173). São Paulo, SP: Atlas
- GUIMARÃES, M. F.; ARIEIRA, J. DE O. **O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão**. Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005 Disponível em: <Artigo_04. indd (unipar. br)> Acesso em: 27/04/2021.
- KORB, A. F.; RÖPER, P. F. R. **Do rh à gestão de pessoas: a humanização do trabalhador**. Maiêutica - Cursos de Gestão. v. 1, n. 1 2014. Disponível em: <http://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1245/404> Acesso em: 02/03/2022
- PIOVESAN, A.; TEMPORINI, E.R. **Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública**. Revista de Saúde Pública, n.29, v.4, p.318-25, 1995.
- SOUZA, B. de. **Recrutamento e Seleção: um desafio do Psicólogo Organizacional**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/70053>> Acesso em: 28/04/21.
- RECHE, G. (2011). **E-recrutamento: a internet como ferramenta de recrutamento e seleção**. Recuperado de <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-efinancas/e-recrutamento-a-internet-como-ferramentano-recrutamento-e-selecao/55112/>
- ZAHUR, A.P.L.; DOMINGUES, O.L. **A inserção da pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho**. Lins-SP 2007 Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/61058.pdf>> Acesso em: 12/03/2021