

# PERCEPÇÕES DE CANDIDATOS A VAGAS DE EMPREGO SOBRE O PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAL

*JOB APPLICANTS' PERCEPTIONS ABOUT THE PERSONNEL SELECTION PROCESS*

Marana Paula Borsuk<sup>1</sup> e Leticia Ribeiro Souto Pinheiro<sup>2</sup>

## Resumo

Este estudo teve como objetivo identificar as percepções de candidatos a vagas de emprego sobre o processo de seleção de pessoal. A pesquisa teve caráter descritivo exploratório de cunho qualitativo e foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com o intuito de obter maior abertura e profundidade para questões que pudessem surgir. Participaram sete pessoas que haviam passado por algum processo seletivo para cargos de nível não operacional, com idade acima de 22 anos, e que estavam cursando ensino superior ou já o tivessem concluído, outro critério de inclusão relevante para a pesquisa foi que no momento da coleta de dados os participantes deveriam estar desempregados. O processo seletivo foi considerado uma maneira de se adquirir experiência e de saber se portar em outras seleções. Ainda, foi tido como uma maneira do participante se conhecer melhor, sendo considerado como uma fonte de aprendizado tanto profissional quanto pessoal, tendo consequências positivas e negativas na vida do indivíduo. No entanto, o retorno sobre o resultado da aprovação ou não do candidato foi tido como uma informação necessária e indispensável a ser repassada aos participantes pela empresa.

**Palavras-chave:** Percepções; seleção de pessoal; emprego; candidatos.

## Abstract

This study aimed to identify the perceptions of job applicants about the personnel selection process. It was a descriptive exploratory qualitative study made up of a semi-structured interview which aimed to obtain better opening and depth considering issues that might ensue. Seven graduates of over 22 years old who have previously been in any kind of selection process took part in the study. Another relevant criterion for the research was that the participants should be unemployed. As a result, the personnel selection process is not only considered a stage to be fulfilled, but it is a way to acquire experience, to learn to behave in future selections and to learn about other people's experiences even though having similar goals to other participants. The selection process was also positive in order to help the people to know themselves better, being considered as a source of professional and personal learning which doesn't have negative consequences in the person's life. Another factor was that the choice of companies where they deserve to work is based on salary, benefits, career plan and references from people who have already worked in that company. Although the personnel selection process was positive, the approval or failure in the selection was considered as necessary and indispensable information to be forwarded to the participants by the companies in which they were candidates.

**Keywords:** Perceptions; personnel selection; job position; applicant.

<sup>1</sup> Cursando Graduação em Psicologia pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. E-mail: marana.b@hotmail.com

<sup>2</sup> Psicóloga, Mestre em Psicologia pela Unisinos, Prof. do Curso de Psicologia da Universidade Regional Integrada do alto Uruguai e das Missões. E-mail: leticia.rsp@terra.com.br

## INTRODUÇÃO

A empregabilidade é a capacidade do sujeito de se colocar no mercado de trabalho e o termo tem sido utilizado para referir-se às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade do atual mercado de trabalho e ao poder que possuem de negociar a sua própria capacidade de trabalho (Machado, 1998).

Entretanto, o processo seletivo desperta muitas percepções, sentimentos, impressões e consequências para aqueles que tiveram a oportunidade de advir desta experiência. Por isso, muitas pessoas fazem o uso de técnicas de gerenciamento de impressões.

Passuello e Ostermann (2007) consideram que gerenciamento de impressões é quando os candidatos buscam controlar as impressões que os entrevistadores têm a seu respeito, no que tange a comportamentos, crenças e atributos pessoais. Esse controle deriva da situação de estarem buscando serem escolhidos para um emprego, por isso os candidatos procuram mostrar o que tem de melhor. O que justifica o fato das pessoas passarem por processos seletivos nas empresas é porque o trabalho tem grande importância na vida pessoal e social do indivíduo sendo considerado, segundo Sato e Schmidt (2004), uma forma de identidade.

O trabalho se constituiu como um sentido de vida, pois se passa mais tempo trabalhando do que exercendo atividades fora do espaço do trabalho e muitas vezes essa atividade é o único elo social fora do convívio familiar (Monteiro & Pinheiro, 2007).

A partir disso, considerou-se relevante identificar as percepções que são experimentadas pelos candidatos a vagas de trabalho sobre o processo de seleção de pessoal, tendo como objetivo entender se o processo seletivo pode ser fonte de aprendizado profissional e pessoal ou se é considerado apenas uma etapa necessária a ser cumprida, fazendo uma análise se esse processo pode influenciar no comportamento da pessoa pós-seleção de pessoal.

Este estudo também teve a finalidade de identificar se os candidatos a vagas de emprego selecionam as empresas nas quais desejam trabalhar.

## Materiais e Métodos

Trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório de cunho qualitativo que conforme Pereira (2012) permite proporcionar maior familiaridade com o problema, com intuito de torná-lo explícito ou de construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. No entanto, a pesquisa descritiva, conforme Pereira (2012) tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Entretanto, a pesquisa qualitativa segundo Pereira (2012), parte do pressuposto de que existe uma relação dinâmica entre o mundo objetivo e a subjetividade que não pode ser traduzida em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são tarefas básicas deste tipo de pesquisa. Além disso, o entrevistador é o instrumento chave da coleta de dados.

O estudo foi realizado no Norte do Rio Grande do Sul e a amostra de conveniência foi formada por sete pessoas que estavam desempregadas, sendo este um critério de inclusão para a pesquisa. Os participantes teriam que ter passado por algum processo seletivo e apresentar idade superior aos 22 anos e com ensino superior em andamento ou concluído, como podemos ver na tabela 1:

Tabela 1.

**(VER NO FINAL)**

Inicialmente o projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Erechim/RS. Após a aprovação do projeto foi solicitado

a uma agência de emprego através de uma carta de interesse a autorização para utilizar o seu banco de dados de candidatos a vagas de trabalho.

Os entrevistados foram convidados a participar e os que concordaram assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido. Após realizou-se a entrevista semiestruturada em profundidade com gravação em áudio sendo realizada na própria agência de emprego com tempo médio 30 minutos cada entrevista. Além disso, os participantes foram informados sobre a possibilidade de haver devolução dos resultados da pesquisa para os interessados.

Os dados foram submetidos à análise de conteúdo, que segundo Bardin (2002) pode ser utilizada na descoberta do que está por trás do conteúdo manifesto, indo além das aparências daquilo que é dito. Para responder aos objetivos da pesquisa as entrevistas foram transcritas e os dados foram ordenados em categorias definidas a posteriori e conforme a relevância também foram analisadas teoricamente.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise foram formadas sete categorias com suas respectivas subcategorias conforme são apresentadas no Quadro 1. Cada categoria é acompanhada da discussão dos resultados e suas subcategorias com algumas falas representativas.

Quadro 1- Categorias e Subcategorias de Análise.

**(VER NO FINAL)**

### Perfil Profissional

A seleção é designada como a tarefa de buscar os candidatos que melhor possam cumprir com o que está previsto nos cargos. Uma seleção adequada pode diminuir os custos da organização em treinamentos e capacitação alinhando as tare-

fas que precisam ser desempenhadas por quem é mais capaz de realizá-las (Queiroga, 2009).

### Buscar o Melhor Candidato.

Segundo França (2009), a seleção é a escolha dos candidatos mais adequados para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados.

*“...a empresa vai buscar o melhor candidato...” (P5)*

*“...O que se enquadra mais no perfil da empresa” (P6)*

*“...vai querer conhecer teu perfil...” (P7)*

Também se considerou interessante o fato de que a empresa busca talentos para fazer parte do seu grupo de trabalho, sendo que as pessoas fazem toda a diferença na competitividade das empresas. Os talentos humanos são cada vez mais procurados e, quando encontrados adequadamente passam a valer muito no mercado de trabalho (Carletto, Francisco & Pilatti, 2004).

*“... identificar qual é o melhor talento entre vários que estão ali...” (P1)*

No entanto, percebeu-se que entre nos entrevistados permaneceu a ideia de que a empresa seleciona o melhor candidato para determinada função, o perfil que mais se adapta à empresa. Até mesmo foi considerado o processo seletivo como tendo a competência de medir a capacidade do indivíduo para desempenhar as tarefas exigidas do cargo.

*“...ela consegue visualizar talvez até medir capacidade...”(P2)”*

Entretanto, percebe-se que os candidatos ainda dão tamanho empoderamento ao processo, sendo que a seleção sempre é um recorte em termos de predição de comportamentos, o tempo é escasso, as ferramentas psicológicas caíram na publicidade e ainda assim os participantes referiram como algo muito “poderoso”, capaz de dar conta de várias questões.

Além disso, nota-se que a seleção de pessoas muitas vezes tem a capacidade de escolher os excluídos, pois a contratação de profissionais em precárias condições de vida apresenta-se como uma estratégia possibilitadora da exploração do trabalhador, movida pela disciplina da fome. Os trabalhadores encontram-se como escravos de suas próprias necessidades e permanecem no trabalho pela questão da sobrevivência. Quando o coletivo encontra uma organização ameaçadora, vê a submissão como algo natural e como a melhor alternativa, como medo de perder o que conseguiu. A seleção, no entanto, pode se tornar um objeto de controle Dejours (2000, citado por Lancman & Sznclwar, 2004).

Entretanto, percebe-se que algumas vezes o indivíduo aceita qualquer condição de trabalho, pois acredita que é realmente isso que merece e que não tem capacidade de conseguir algo melhor, gerando algumas vezes um sentimento de exclusão.

Pode-se pensar que a seleção é uma via de mão dupla, pois vai ao encontro do que a empresa procura que seria no caso o perfil adequado e também no que o candidato procura para sua vida profissional e pessoal, que seria um emprego que lhe proporcionasse boa remuneração e reconhecimento.

### Imagem perfeita

Segundo, Passuello e Ostermann (2007) para serem escolhidos para um emprego, os candidatos procuram mostrar o que tem de melhor, escondendo pontos que são sentidos como inadequados. Esse fenômeno é chamado de gerenciamento de

impressões, processo no qual as pessoas comportam-se de modos específicos para criar uma imagem social desejada.

No entanto, essa busca de mostrar uma imagem perfeita foi um aspecto o qual se tornou algo ideal, pois algumas pessoas que estavam participando da seleção junto com a entrevistada, na visão da mesma não mostraram o que realmente pensavam ou se identificavam, falando um texto pronto com a finalidade de agradar quem estava testando-as, tornando-se uma fala exagerada segundo, uma candidata.

Segundo Faria (2007), pode-se pensar que o fato de desejarem se mostrar para a empresa diferente do que verdadeiramente são, demonstra que os candidatos no processo de seleção de pessoas acabam perdendo muitas vezes a sua identidade, a qual é transferida a identidade da organização. A organização também pode manipular o comportamento com o intuito de submeter o indivíduo a seus valores.

Nota-se que na ânsia de conquistar uma vaga de emprego o indivíduo acaba deixando de lado seus valores e princípios e tenta convencer a empresa de que está de acordo com a missão e os valores da mesma, pois acredita que assim terá mais chance de ser classificado para a vaga de trabalho.

*“(...) Ai sei lá eu procurei alguma figura que se identificasse comigo né que era a questão de prática de esportes e tal. Ta era pra procurar alguma coisa que se identificasse contigo né e muita gente procurou assim â coisas que vieram com textinho pronto, muito assim, que eu achei muito exagerado, tipo como se tu tivesse vendendo teu peixe, mas exagerando sabe tipo fazendo uma imagem maravilhosa assim...” (P4)*

### Instrumentos e Técnicas

Segundo Campos (2011) o processo de seleção pode utilizar alguns instrumentos como a entrevista de seleção sendo uma técnica que o investigador formula perguntas ao investigado com o objetivo de obter



dados que interessam à investigação, com o intuito de perceber se os candidatos possuem as competências e habilidades para o cargo.

Os testes psicológicos são utilizados para determinar e analisar diferenças individuais em relação à inteligência, aptidões específicas, conhecimentos escolares, adaptabilidade vocacional e dimensões não intelectuais da personalidade. As técnicas de grupo, no entanto, podem possibilitar levantar hipóteses de como um determinado candidato pode vir a se comportar em um grupo semelhante do qual está participando naquele momento (Campos, 2011).

Entretanto, a avaliação psicológica no Brasil é função privativa do psicólogo, definida pela lei nº 4.119, de 1962, que regulamenta a profissão; e corresponde ao processo de coleta de dados e interpretações de informações, por meio de teorias, métodos e instrumentos psicológicos. Tem por finalidade obter maior conhecimento do indivíduo, do grupo ou situações, a fim de atingir os objetivos definidos e, assim, auxiliar em processos de tomada de decisões. Cabe exclusivamente ao psicólogo a responsabilidade pela qualidade da aplicação dos testes psicológicos, sendo essa condição essencial para obtenção de um resultado fidedigno (Wechsler, 1999).

Entre os entrevistados a conclusão foi de que apenas dinâmicas de grupo e testes psicológicos, mesmo que são considerados importantes, algumas vezes também deixam a desejar e um teste prático na atividade que o indivíduo vai trabalhar na organização seria interessante para avaliá-lo de como seria seu desempenho no dia-a-dia.

### Teste prático

Os testes práticos que de acordo com Mazon e Trevizan (2000), são relevantes no processo seletivo porque definem os candidatos mais aptos a participarem da fase seguinte. Os testes práticos são, geralmente, aplicados após a entrevista, configurando

um período de experiência e experimentação do candidato na função. São técnicas que exigem respostas a situações de forma que os candidatos interajam e participem ativamente delas (França, 2002). Além dos testes psicológicos e entrevista individual, alguns participantes sentem a necessidade da seleção possuir um teste prático na atividade do cargo ao qual ela está se candidatando como forma de avaliar melhor o candidato.

Pode-se pensar que a necessidade de um teste prático advém da ideia que muitas vezes o indivíduo não consegue mostrar suas capacidades apenas em testes psicológicos e entrevistas e que as suas competências poderiam ser melhores notadas na própria atividade do dia-a-dia decorrente do cargo. Sendo esse fator prático considerado relevante, os candidatos sugerem que a empresa muitas vezes já rotula o candidato apenas no processo seletivo sem dar chance dele mostrar seu trabalho. Portanto, os entrevistados sentem falta de um teste prático nas seleções de pessoal.

Outro ponto que podemos pensar sobre a necessidade de um teste prático na atividade do cargo na visão dos candidatos é que segundo Noronha (2002), a avaliação psicológica pode ser falha, devido a falta de conhecimento teórico sobre os testes pelo aplicador, sendo feito mau uso desses instrumentos avaliativos, os critérios dos testes podem deixar a desejar, pois alguns são padronizados no estrangeiro e não tem atualização constante, sendo ainda que em algumas empresas há cópia dos testes psicológicos não obtendo assim um resultado fidedigno.

*“(...) teste prático na atividade que você vai fazer...” (P1)*

*“(...) um teste prático...” (P6)*

### Retorno da Seleção

Além de analisar as condições do emprego em oferta e aceitar, mesmo que de forma subentendida, os processos e crité-

rios de seleção estabelecidos pela empresa, o candidato deve, também ser informado claramente sobre as decisões da empresa. Essa situação é especialmente delicada nos casos de candidatos “contra-indicados”. Na maioria das vezes, o candidato é informado por meio de um contato impessoal e breve ou de listas afixadas na empresa, ou pior, não se dá retorno nenhum – pede-se para aguardar um telefonema ou correspondência, que na verdade não chegam nunca. Mais do que palavras, essas classificações (contra-indicado, inapto, reprovado, desfavorável) despertam estigmas que são prontamente absorvidos por quem as recebe, pois a pessoa vê frustrados os seus objetivos, sem conhecer os verdadeiros motivos disto (França, 2009).

O retorno foi considerado novamente como um fator importantíssimo, sendo essencial essa prática ser agregada no processo de seleção, pois a maioria das empresas ainda não apresenta o hábito de dar retorno aos candidatos sobre a aprovação ou não no processo seletivo e isso foi percebido na grande maioria dos relatos.

Entretanto, o código de Ética Profissional do Psicólogo no artigo 1 expõe as responsabilidades do psicólogo, sendo seu dever fornecer, a quem de direito, na prestação de serviços psicológicos, informações concernentes ao trabalho a ser realizado e ao seu objetivo profissional. Além disso, o psicólogo tem o dever de informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos, transmitindo somente o que for necessário para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário (Conselho Regional De Psicologia, 2005).

### Justificativa da não indicação

Os entrevistados consideraram importante que a empresa desse um retorno sobre quais foram os motivos da não classificação para a vaga de trabalho.

*“(...) a pessoa falar que você não passou no processo por isso e aquilo” (P7)*

*“(...) E naquela outra que eu fiz daí sim eu tive essa confirmação de que eu não tinha passado, que tu serve mais pra isso não pra isso, tem perfil pra isso não pra isso, tipo coisas que eu não tenho perfil...” (P1)*

Um dos fatores relevantes sobre a justificativa da não indicação advém de que quando o candidato não sabe o porquê não foi classificado para a vaga de trabalho ele também não sabe quais são os aspectos que seria necessário ele estar revendo. Por isso a exposição dos motivos da não classificação seria importante segundo os entrevistados, pois assim teriam a possibilidade de ver questões que estão interferindo na conquista de um emprego e buscar melhorá-las.

### Sentimentos despertados

O fato de não ter retorno sobre o processo seletivo faz com que as pessoas fiquem na expectativa, esperando um resultado. O que se pode refletir é que ficar a espera de um retorno desperta muitas fantasias no candidato. Ele pode pensar que vai ser chamado e se programar para trabalhar naquela empresa como pode achar que não é capaz de conseguir aquela vaga que tanto gostaria de ocupar.

No entanto, a psicologia muitas vezes colabora para aumentar as fantasias deste candidato a partir do momento em que não realiza a prática de devolução que na realidade seria seu dever. O candidato quando passa por um processo seletivo já tem uma ideia de como foi seu desempenho, e de certa forma, se considerou bom fica confiante pela conquista da vaga mesmo que o retorno demore a vir.

A falta de retorno acaba gerando uma frustração no candidato e ele mesmo muitas vezes se culpa por não ter dado o máximo de si no processo seletivo.

*“(...) É geralmente não se tem retorno principalmente quando a empresa tem muitos candidatos né, não tem retorno, tu fica*

entusiasmada, é uma vaga boa tomara que de certo...” P4

“(...) Foi um processo seletivo que eu fiquei bem confiante, bem confiante mesmo (...) e eu ainda estou esperando esse retorno...” (P1)

### **Não ter retorno**

Novamente o fato da empresa não dar retorno sobre o resultado do processo seletivo foi um fator marcante na vida de alguns entrevistados, devido a expectativa que tinham de ser escolhidos para a vaga de trabalho.

“(...) que foi na empresa X, é uma empresa que a maioria das pessoas gostariam de trabalhar, é uma empresa grande. E eu acabei não sendo selecionada e nem selecionada, eu to em off. Então isso já faz 30 dias e agora eles vão tirar férias coletivas, e eu vou esperar o que vai acontecer lá em janeiro. Então foi um processo seletivo que eu fiquei bem confiante, bem confiante mesmo porque era só eu e umas quatro ou cinco pessoas e ficou só duas eu e mais uma menina, e eu sei que tinha duas vagas também, então a chance de entrar era de 99,5% e eu ainda estou esperando esse retorno...” (P1)

“(...) É geralmente não se tem retorno principalmente quando a empresa tem muitos candidatos né, não tem retorno...” (P4)

“(...) não tive retorno, passou uma semana e eu liguei na empresa para saber...” (P5)

“(...) Não tive retorno”... (P6)

“(...) desse processo eu não tive retorno (...)” (P7)

### **Aprendizagem em relação ao processo seletivo**

Esta categoria buscou perceber se o processo seletivo acrescentou algo na vida profissional de pessoas que já tiveram essa experiência. Nota-se que o processo seletivo teve conotação positiva, onde sempre acrescenta algo na vida profissional, sendo

destacado o fato de conhecer melhor a si mesmo, tendo a oportunidade de aprender com os erros cometidos na seleção para não repeti-los e, no entanto, ficar melhor preparado para as seleções seguintes.

Além disso, até mesmo aprender a observar melhor os outros como relata Schossler, Grassi e Jacques (2005) onde o processo seletivo facilita a interação, o conhecimento de outras pessoas com suas respectivas histórias de vida.

### **Aprender com os erros**

O processo seletivo, segundo os entrevistados, é considerado uma atividade que tem a possibilidade de fazer com que se aprenda com os erros cometidos e também se tem a possibilidade de entender o motivo de não ter sido selecionado e com isso se preparar melhor para outras seleções.

Os candidatos aprendem com os erros cometidos na seleção quando se dão conta de que o seu desempenho poderia ter sido melhor e não foi. A maioria não recebeu retorno dos processos seletivos que participou então não foi dito a eles sobre quais os motivos da não indicação para a vaga. Os candidatos, no entanto, apenas imaginam quais seriam os erros cometidos e a partir disso tentam agir de maneira diferente nas seleções futuras.

“(...) Na verdade a gente aprende os nossos erros né...” (P2)

“(...) Talvez quando tu não é selecionado tu vai se questionar o porque, porque eu não fui selecionado ali, entende, o que eu fiz, o que eu tenho, acho que você sempre vai refletir o porque eu não consegui entrar lá, o que que aconteceu na hora, e você fica mais preparado para o próximo teste (...) vou ter que me esforçar (...)”

### **Autoconhecimento**

Com o autoconhecimento o ser humano pode planejar sua vida, não pode ser totalmente livre, mas pode manipular o ambiente (Carvalho, 2000).

Outro aspecto considerado relevante foi o fato que o processo de seleção de pessoas propõe ao candidato se conhecer melhor e buscar saber questões de si mesmo que nem sempre são refletidas.

*“... quando a pessoa pergunta coisas da sua vida nem você para pra pensar, e então você chega em casa e pensa nossa nem eu tinha pensado sobre isso é algo positivo que você acaba se conhecendo mais... Até quando eles perguntam quais seus pontos positivos e negativos, com isso você acaba se conhecendo...” (P7)*

### Observar os outros

Observar os outros foi considerado como algo resultante da seleção de pessoas, onde naquele momento em grupo se tem a possibilidade de conhecer pessoas com suas respectivas histórias de vida e ao mesmo tempo perceber que as mesmas possuem expectativas de vida parecidas. Nota-se que há uma identificação entre os candidatos no processo seletivo.

*(...) observar mais as pessoas, olhar mais o lado humano da pessoa...” (P6)*

*“(...) conhece outras pessoas que tão lá e acho que você acaba conhecendo pessoas com expectativas parecidas, com histórias de vida...” (P7)*

### Consequências na vida pessoal

Nesta categoria foi levado em conta como o processo seletivo pode trazer consequências para a vida pessoal do indivíduo; foi considerado como positivo as consequências pelo fato de advir desta a descoberta de uma nova profissão a qual nunca havia se experimentado, pois a agência de emprego encaminha os candidatos às vezes para outras vagas que surgem não sendo do mesmo ramo de trabalho deste candidato e se há interesse por parte do mesmo, gera, no entanto, essa descoberta. A flexibilização dos contratos de trabalho favore-

ceu a criação de formas de inserção mais instáveis. No entanto, emprego, estabilidade, aposentadoria ou uma carreira profissional linear e progressiva começam a ceder espaço a novas relações no mercado de trabalho tais como: trabalho informal, terceirização de serviços, ofertas de trabalho autônomo, postos de trabalho temporários, subcontratos e terceirização (Lancman & Sznelwar, 2004).

### Descoberta de uma nova profissão

Algumas pessoas tiveram a oportunidade de se experimentar em outras profissões as quais não tinham conhecimento, sendo esse fator considerado relevante, pois foi uma consequência do processo seletivo.

*“...Sim, de positivo é que tu põe muita gente no mercado né, às vezes tu descobre uma profissão que não tem nada a ver contigo...” (P6)*

### Sentimentos

O gerenciamento de impressões também tem como função a regulação das emoções do indivíduo, pois quando ao sentir-se ansioso, depressivo ou tenso, o indivíduo sente a necessidade de falar com alguém, controlando assim, as suas emoções negativas Leary (1996, citado por Araújo & Pilati, 2008) Entretanto, sentimentos de ansiedade, expectativa, nervosismo foram sentimentos experimentados, mas ao mesmo tempo teve conotação negativa pelo fato de que pode ter impedido a pessoa de se expressar de maneira adequada, levando muitas vezes a não classificação a um cargo como sendo fator determinante o próprio desempenho do indivíduo.

A frustração é vista como fonte de dificuldades e problemas na vida do indivíduo e que pode afetar seu desempenho e bem estar (Moura & Pasquali, 2006).

A expectativa em ser classificada foi um sentimento despertado no processo seletivo, que conseqüentemente gerou um sentimento de decepção e frustração.



*(...) Você chega com uma expectativa e você vê coisas assim (...) quem ta te entrevistando ai você não é selecionada e sai de lá pensando ah mais um tempo perdido...” (P4)*

*(...) Depois me senti decepcionada...” (P6)*

A ansiedade abrange sensações de medo, sentimentos de insegurança e antecipação apreensiva, conteúdo de pensamento dominado por catástrofe ou incompetência pessoal, aumento de vigília ou alerta, um sentimento de constrição respiratória levando à hiperventilação e suas consequências, tensão muscular causando dor, tremor e inquietação e uma variedade de desconfortos somáticos consequentes da hiperatividade do sistema nervoso autonômico (Andrade & Gorenstein, 1998). Ansiedade foi considerada uma emoção presente no processo de seleção do início ao fim.

*“(...) tu se sente ansioso um pouco antes das entrevistas, das seleções né talvez insegurança que tu não ta bem preparado...” (P3)*

*“(...) ansiedade de conseguir a vaga né um trabalho...” (P4)*

*“(...) antes tu fica ansiosa (...) (P6)*

### **Pensamento positivo e perspectiva de ser escolhido**

Ao passar por um processo de seleção alguns candidatos ficam na perspectiva de serem escolhidos para o cargo, no entanto ficam otimistas, tendo pensamento positivo.

*“(...) Quando tu acha que vai bem tu sai da entrevista aliviado né, tu já sai com uma certa certeza, der repente você vai ser chamado tu fica com o pensamento positivo...” (P7)*

*(...) Depois que você conversou individualmente com a pessoa né que ta te entrevistando, você fica não né pelo o que eles falaram tem uma concorrente forte só ali, então você fica naquela perspectiva né de ser escolhida...” (P1)*

### **Falta de preparo**

Na versão individualizada da modernidade, a responsabilidade pelo fracasso pesa principalmente sobre os ombros dos indivíduos (Bauman, 2001). O fato de não ser selecionado para determinada vaga no processo seletivo foi considerado também como responsabilidade pessoal tendo um desempenho inferior aos demais no processo seletivo, onde alguns candidatos consideraram que não estavam preparados no dia da realização do processo de seleção:

*(...) tu não ta bem preparado...” (P3)*

*(...) às vezes eu não tava preparado...” (P2).*

### **Seleção da empresa pelo candidato**

A falta de bons empregos, de empregos que pagam e oferecem estabilidade, perspectivas de carreira, seguro-desemprego, seguro contra acidentes, enfermidades, velhice e morte é sentida em praticamente todos os países desenvolvidos e semidesenvolvidos (Singer, 1996).

Nota-se que esses fatores ainda são considerados essenciais na busca de um emprego, como se percebeu a estabilidade financeira, benefícios, plano de carreira e conhecer como é o funcionamento em relação a horários, relacionamentos interpessoais se tornam aspectos decisivos na escolha da empresa mais adequada para se trabalhar.

### **Conhecimento da empresa**

Conhecer a empresa foi tido como uma maneira de selecionar a empresa na qual o candidato pretende trabalhar, através do entendimento de como a empresa funciona, quais são seus princípios, como é o relacionamento com a equipe de trabalho através de conversas com pessoas que já trabalharam ou trabalham na empresa. Entretanto, nota-se que os candidatos quando vão participar de um processo seletivo em algumas empresas as quais consideraram que gostariam de trabalhar vão

previamente preparados, pois buscam informações sobre a empresa, buscam saber realmente com o que a empresa trabalha e como ela funciona, com a finalidade de avaliar melhor quais são as condições que a empresa oferece e se coincidem com as mesmas condições de trabalho que o candidato está buscando.

*“...Eu procuro saber um pouco como a empresa funciona com gente que trabalha já ou com gente que já trabalhou...” (P3)*

*“...eu vejo que é uma empresa boa...” (P4)*

*“...Eu busco conversar com pessoas que já trabalham na empresa ou com conhecidos como é o trabalho lá, como são os horários, como é o trabalho em equipe. Então eu procuro me informar antes...” (P7)*

### Benefícios

Os benefícios que a empresa oferece podem ser um grande fator capaz de motivar e melhorar a qualidade de vida dos funcionários. Araújo (2006) afirma que o benefício se trata de uma forma de remuneração indireta na qual a organização oferece aos funcionários, e ainda complementa que os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para toda a organização.

O oferecimento de benefícios além do salário ao funcionário é um fator importante para os entrevistados e uma maneira de mantê-los ligados à empresa:

*“...empresa de médio e grande porte, que tenha auxílios, como plano de saúde, convênio, algo que eu possa me estabilizar...” (P5)*

Segundo Faria (2007), o indivíduo necessita da organização para realizar algumas necessidades e inclusive prezar por sua sobrevivência, já que os elementos que a empresa oferece (salário, benefícios, oportunidade de pertencer a um grupo) são essenciais para isso. A organização utiliza o

vínculo formal e o psicológico como forma de propiciar algo para o empregado e mantê-lo ligado a empresa, mas, além disso, o empregado necessita ter realização com o trabalho, reconhecimento, sentimento de pertença e realizações psíquicas.

### Plano de carreira

O objetivo do plano de carreira é atrair, motivar, comprometer e reter talentos que sejam capazes de ampliar o volume e a qualidade dos negócios da empresa e estejam alinhados com a missão, visão e valores da empresa, a fim de promover sua expansão e desenvolvimento e estabelecer sua liderança no mercado (Fernandes, 2012). No entanto, para um entrevistado o plano de carreira foi considerado um aspecto importante na decisão de escolher a empresa na ou para a qual pretende trabalhar, com o objetivo de crescer profissionalmente:

*“(...)Eu procuro ver plano de carreira, ah começou hoje, daqui três meses você vai entrar recebendo tanto, daqui três meses você tem cargo. Plano de carreira é muito importante(...)” (P1).*

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados revela que o processo seletivo não é só uma etapa a ser cumprida, sendo considerada uma maneira de se adquirir experiência, de saber se portar para outras seleções, de conhecer histórias de vidas diversas e se identificar com o outro percebendo que possuem objetivos de vida parecidos. Também se refere a uma maneira de se conhecer melhor, entretanto, este processo é considerado como fonte de aprendizado tanto profissional quanto pessoal, pois tende a ter consequências negativas e positivas na vida do indivíduo. O processo seletivo é gerador de sentimentos como frustração, ansiedade, decepção em casos onde o candidato não é selecionado, mas também há a possibilidade da pessoa ser selecionada para uma vaga diferente do ramo habitual de tra-

balho e então, se descobrir em uma nova profissão, sentindo-se capaz de circular por outras áreas.

Um fator considerando relevante hoje em dia é que as pessoas escolhem em quais empresas desejam trabalhar, como neste caso remuneração, benefícios auxiliares, plano de carreira, boas referências da empresa são fatores determinantes para a escolha, sendo que acreditam que uma empresa que possui princípios e valores se tem maiores oportunidades de crescimento profissional.

Entretanto, nota-se que a visão do processo seletivo de pessoas teve conotação positiva e é visto como algo necessário para a empresa, onde tem a função de selecionar o candidato que mais se adapta ao cargo, mas ao mesmo tempo foi sugerido como tendo importância existir um teste prático na atividade a qual vai se desenvolver na empresa, sendo este teste prático mais uma maneira de avaliar este candidato e ter mais informações do mesmo para decidir sobre a contratação.

Portanto, conclui-se que a seleção de pessoal apesar de ser uma atividade rotineira nas empresas e alguns dos instrumentos utilizados já terem sido expostos na mídia ainda é considerada uma prática válida. Outro fator relevante do processo seletivo é que o retorno ainda continua sendo pouco praticado pelas empresas, mas que continua sendo citado como algo extremamente importante que deve ser posto em prática a fim de diminuir fantasias e sentimentos de frustração de quem está à espera de um resultado.

Sem esse retorno do processo seletivo podemos pensar em questões de exclusão e desrespeito ao candidato, pois é dever do psicólogo expor informações sobre o serviço psicológico prestado. Seria interessante dar continuidade e aprofundamento a esse estudo com uma amostra maior de participantes, a fim de obter informações novas, pois da maneira que foi realizado houve saturação das respostas.

## REFERÊNCIAS

- Andrade, L & Gorenstein, C. (1998). Aspectos gerais das escalas de avaliação de ansiedade. *Revista de Psiquiatria*. v. 25 n. 6.
- Araujo, L. (2006). *Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Bardin, L. (2002). *Análise de conteúdo*. Lisboa.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Campos, D. (2011). *Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia organizacional e Recursos Humanos*.
- Carleto, B., Francisco, A., & Pilatti, L. (2004). *A Gestão de Talentos na Gestão por Competências*. XI SIMPEP. São Paulo.
- Carvalho, M. (2000). *Esclarecimentos sobre o behaviorismo: Uma Réplica a Japyassú*. *Revista de Etologia*.
- Conselho Regional De Psicologia. *Código de Ética Profissional do Psicólogo*, 2005. Disponível na internet: <http://www.crpssp.org.br> [28/05/13].
- Coutinho, M. (2006). *Participação No Trabalho*. São Paulo. Ed: Casa do Psicólogo.
- Faria, J. (2007) *Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Fernandes, R. (2012). *Plano de Carreira*. II Congresso Nacional de Psicologia: Londrina - PR.
- França, A. (2009) *Prática de recursos humanos – conceitos, ferramentas e procedimentos*. Editora: Atlas. São Paulo.
- Lancman, S & Sznalwar, L. (2004) *Christophe Dejours, Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho*. Rio De Janeiro. Ed: Fiocruz, Brasília: Paralelo.
- Machado, L. (1998). *Educação básica, empregabilidade e competência*. *Revista Trabalho e Educação*. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG. n.3 p. 15-21 jan/jul.

- Mazon, L. & Trevizan, M. A. (2000). Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos em um Hospital Psiquiátrico de um Município Paulista. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 8, n. 4, p. 81-87.
- Moura, C & Pasquali, L. (2006). Construção de um teste objetivo de Resistência a Frustração. *Psico-USF*, v. 11, n. 2, p. 137-146, jul./dez.
- Noronha, A. (2002). Os Problemas mais Graves e Mais Frequentes no Uso dos Testes Psicológicos. *Revista Reflexão e crítica*, v.15 n.1, p. 135-142.
- Passuello, C. & Ostermann, A. (2007) Aplicação da Análise da Conversa Etnometodológica em Entrevista de Seleção: Considerações sobre o Gerenciamento de Impressões. *Estudos de Psicologia*, v. 12, n. 3, p. 243-251.
- Pereira, J. (2012) Manual de metodologia de pesquisa científica. São Paulo. Ed: Atlas.
- Pinheiro, L. & Monteiro, J. (2007) Refletindo sobre o desemprego e os agravos à saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, v.10, n. 2, p. 35-45.
- Queiroga, F. (2009). Seleção de Pessoas e Desempenho no Trabalho: Um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos. Tese de Doutorado apresentada ao programa de pós-graduação em Psicologia Social, UNB.
- Sato, L. & Schmidt, M. (2004) Psicologia do trabalho e psicologia clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. *Estudos de Psicologia*, v.9, n.2, p. 365-371.
- Singer, P. (1996). Desemprego e Exclusão Social. *São Paulo em Perspectiva*, v. 10, n. 1.
- Schossler, T., Grassi, V. & Jacques, M. (2005) Experiências e Vivências de Psicólogas Organizacionais e do Trabalho em Seleção de Pessoal. *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 5, n. 2, p. 141-166, jul/dez.
- Wechsler, S. (1999) Guia de procedimentos éticos para a avaliação psicológica. In S. M. Wechsler & R. S. L. Guzzo (Orgs.), *Avaliação psicológica: perspectiva internacional* (pp. 133-141). São Paulo: Casa do Psicólogo.



Tabela 1.

Sexo	Idade	Escolaridade
P1 – feminino	33	Superior completo
P2 – masculino	35	Superior completo
P3 – masculino	25	Superior incompleto
P4 – feminino	24	Superior incompleto
P5 – feminino	39	Superior completo
P6 – feminino	42	Superior incompleto
P7 – feminino	26	Superior completo

Fonte: Autora

Quadro 1- Categorias e Subcategorias de Análise.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Perfil Profissional	Buscar o melhor candidato Imagem Perfeita
Instrumentos e Técnicas	Teste prático
Retorno	Justificativa da não indicação Sentimentos despertados Não ter retorno
Aprendizagem em relação ao processo seletivo	Aprender com os erros Autoconhecimento Observar os outros
Consequências na vida pessoal	Descoberta de uma nova profissão
Sentimentos	Frustração Ansiedade Pensamento positivo e perspectiva de ser escolhido Falta de preparo
Seleção da empresa pelo candidato	Conhecimento da empresa Benefícios Plano de carreira

Fonte: Autora.