

CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
CIÊNCIAS DA SAÚDE, HUMANAS E SOCIAIS
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

JULIA THAINA RIBEIRO CZEKSTER

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
A utilização de testes no processo de recrutamento e seleção em empresas com
base na psicologia organizacional

GUARAPUAVA
2022

TÍTULO: A utilização de testes no processo de recrutamento e seleção em empresas com base na psicologia organizacional

Julia Thaina Ribeiro Czekster

RESUMO

A psicologia organizacional vem crescendo cada vez mais, e um dos fatores que influenciam para que isso ocorra é a etapa do processo de recrutamento e seleção, já que psicólogo tem um olhar mais instrumentalizado para esse tipo de atuação. A personalidade do candidato é tão importante quanto a sua capacitação para o cargo, em que o desenvolvimento da empresa vai depender do desempenho de seus funcionários. Para que tenha o resultado necessário, além da entrevista com o candidato, os testes psicológicos surgem como importantes estratégias para auxiliarem no processo de recrutamento e seleção. O presente trabalho será feito com enfoque qualitativo, na junção de pesquisas bibliográficas sobre o assunto, de forma a repassar o conhecimento de maneira objetiva, para beneficiar o campo com uma melhor aplicabilidade do processo seletivo com o auxílio de testes psicológicos. Como resultados, devemos entender que esta prática é exclusiva do psicólogo, por ser necessário a interpretação dos fenômenos psicológicos dos candidatos avaliados, sendo possível observar as relações desse indivíduo com a sociedade e seu desempenho em relação com o cargo oferecido, lembrando que para melhores resultados, os testes devem ser acompanhados por outras técnicas. Sobre os testes, é importante sabermos, que os resultados não terão interferências de julgamentos do aplicador, irão avaliar o candidato de acordo com o desejo do perfil para a vaga, levando alguns exemplos dos mais utilizados. Para melhores resultados, faz se necessário uma correlação entre o currículo do candidato, entrevista e os testes psicológicos, adequando ainda mais a equipe já existente. Percebemos que com a aplicação dos testes psicológicos como um auxílio para o processo seletivo, traz inúmeras vantagens a empresa, como a produtividade do funcionário e conseqüentemente da empresa, menos gastos com novos processos seletivos e cursos para a capacitação em cada resultado dos processos, e maior lucratividade por esses dois fatores importantes apresentados.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Empresas. Testes.

RESUMEN

La psicología organizacional está creciendo cada vez más, y uno de los factores que influye para que esto suceda es la etapa del proceso de reclutamiento y selección, ya que los psicólogos tienen una mirada más instrumental en este tipo de trabajo. La personalidad del candidato es tan importante como su calificación para el puesto, en el que el desarrollo de la empresa dependerá del desempeño de sus empleados. Para tener el resultado necesario, además de la entrevista con el candidato, las pruebas psicológicas surgen como estrategias importantes para ayudar en el proceso de reclutamiento y selección. El presente trabajo se realizará con un enfoque cualitativo, en la combinación de investigaciones bibliográficas sobre el tema, con el fin de transmitir el conocimiento de manera objetiva, en

beneficio del campo con una mejor aplicabilidad del proceso de selección con ayuda de la psicología. pruebas En consecuencia, debemos entender que esta práctica es exclusiva del psicólogo, ya que es necesario interpretar los fenómenos psicológicos de los candidatos evaluados, posibilitando observar las relaciones de este individuo con la sociedad y su desempeño en relación con el cargo. ofrecidos, recordando que para mejores resultados, las pruebas deben ir acompañadas de otras técnicas. Sobre las pruebas, es importante saber que los resultados no interferirán con los juicios del postulante, ellos evaluarán al candidato de acuerdo al deseo del perfil para la vacante, tomando algunos ejemplos de los más utilizados. Para mejores resultados, es necesario correlacionar el currículum del candidato, la entrevista y las pruebas psicológicas, adaptando aún más el equipo existente. Notamos que con la aplicación de pruebas psicológicas como ayuda al proceso de selección, trae numerosas ventajas a la empresa, como la productividad del empleado y consecuentemente de la empresa, menos gastos con nuevos procesos de selección y cursos de capacitación en cada resultado. de los procesos, y una mayor rentabilidad debido a estos dos importantes factores presentados.

Palabras clave: Reclutamiento. Selección. Compañías. Pruebas.

1. INTRODUÇÃO

A psicologia está presente em diversos campos de atuação, sendo um deles na área organizacional, que se dá em empresas e instituições, auxiliando de diversas formas, inclusive, no processo de recrutamento e seleção. Pensando nisso, como a psicologia pode auxiliar na ocupação da vaga de forma mais assertiva? Todas as etapas deste processo, tendo a presença de alguém especializado para esta tarefa, servem para identificar aptidões, com o papel de encaixar o candidato em uma vaga necessária na empresa, com base nos resultados do processo seletivo, levando em consideração que a personalidade do candidato também é relevante da mesma forma que sua capacitação.

Percebemos a importância de um psicólogo organizacional, pois este profissional tem um olhar mais apurado para tais percepções, e assim conseguimos ocupar a vaga necessária, de maneira mais eficiente.

Araujo e Garcia (2010), afirmam que o recrutamento e a seleção são processos que se complementam, sendo que, o recrutamento tem a finalidade de ocupar uma vaga em aberto numa determinada empresa e a seleção é escolher dentre os candidatos recrutados, o que se adequa mais ao perfil estipulado para o cargo, e assim buscar melhor desempenho dos funcionários, melhorando também a eficiência da organização (RIBEIRO & BISCOLI, 2009). Durante o processo seletivo, é importante que avaliem os candidatos de forma totalitária, em relação ao que esperam daquele candidato na função necessária, para se ter

uma ideia de seu potencial e de como esse funcionário vai desempenhar seu papel na empresa (Pereira, Primi e Cobêro, 2003).

Segundo Marras (2003) o processo seletivo feito nas empresas tem grande importância para a empresa, logo que o desempenho da organização vai depender de seus funcionários e a atuação realizada dos mesmos, ou seja, se o funcionário não tiver um bom desempenho e rendimento, acabará prejudicando não só a si mesmo, mas toda a empresa em questão. Sem contar os custos gerados para uma contratação, treinamento e o tempo em que leva para o recrutamento.

Os testes psicológicos começaram a ser mais utilizados para o processo de recrutamento e seleção, assim como já diziam Pereira, Primi e Cobêro (2003), são instrumentos que auxiliam na avaliação das características da personalidade dos candidatos, assim como o conhecimento e competência dos mesmos, podendo ter indicativos de como será seu desempenho em relação às atividades que deverão ser realizadas no cargo.

A utilização dos testes psicológicos, no processo de recrutamento e seleção, serve para que os resultados desejados sejam satisfatórios para a empresa, por isso se faz necessário que sejam escolhidos conforme as exigências do cargo oferecido, caso o processo de recrutamento e seleção seja conduzido de maneira errônea, pode dificultar a produtividade da empresa. (Carvalho; Passos; Saraiva, 2008).

Andrade (2009) por esses fatores, as empresas estão preferindo investir um pouco mais no processo seletivo, buscando conhecer melhor seus candidatos, conhecendo suas capacitações e sua personalidade, fazendo com que a lucratividade da empresa aumente, com os bons profissionais contratados, e trazendo vantagens para ambos, como a qualidade de vida pelo funcionário estar ocupando um cargo ideal ao seu perfil e o custo benefício da organização por não ter mais custos com outros processos seletivos e capacitações, caso este não tenha se adaptado.

2. METODOLOGIA

Segundo Cervo (1983), a pesquisa básica ou fundamental seria uma busca pelo conhecimento, para satisfazer uma necessidade intelectual para que se possa enriquecer o conhecimento sobre determinado assunto. Tendo em vista a natureza do presente trabalho, sendo ela, de enfoque qualitativo, com pesquisas bibliográficas, que segundo Severino (2007) para realizar este tipo de pesquisa o escritor procura por trabalhos já

existentes, para que consiga fundamentar seu projeto, que beneficia a sociedade, para facilitar a aplicabilidade e desenvolvimento.

Este artigo serve para mostrar aos psicólogos e estudantes de psicologia, assim como as empresas a importância do processo seletivo ser aplicada com profissionais e métodos mais adequados, para que possa garantir melhores resultados de qualidade e desempenho, levando também para melhor lucratividade da instituição. Para a comprovação desses dados serão lidos diversos artigos sobre o tema para fundamentar e aprofundar a importância e auxílio que os testes trazem para o processo de recrutamento e seleção.

Foram lidos 35 artigos dentre estes, foram utilizados 26, para a realização desta pesquisa, de forma que um artigo complementasse o outro, com as palavras-chaves testes psicológicos, empresas, recrutamento e seleção. Buscando maior entendimento sobre o assunto e sua importância. Procurando mostrar como os testes psicológicos podem auxiliar as empresas para a contratação de novos colaboradores, com diminuição de erro, levando também para maior lucratividade e corte de gastos, mostrando quais testes seriam aplicados, se todos são regularizados pelo CFP, e seus possíveis resultados.

Em contato com esse tema, vemos a pouca aplicabilidade deste método de recrutamento e seleção, por ser um gasto maior e visto por muitos gestores como desnecessário, e isso vai de encontro com o objetivo do presente projeto, indicar o caminho e as vantagens de um processo de recrutamento e seleção bem conduzidos, com autores e artigos científicos que mostram sua eficácia e resultado.

3. Testes: Uso privativos do psicólogo

Referente a RESOLUÇÃO CFP N.º 002/2003 “Art. 1º - Os Testes Psicológicos são instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas, constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo, em decorrência do que dispõe o § 1º do Art. 13 da Lei no 4.119/62.” Portanto, o psicólogo pode utilizar métodos e técnicas como orientação para o processo de seleção.

Na cartilha de avaliação psicológica de 2022 do Conselho Federal de Psicologia, para identificar, descrever e mensurar, usamos os testes psicológicos, através de procedimentos de observação conforme a cientificidade apresentada sobre.

A psicóloga e o psicólogo têm a prerrogativa de decidir quais são os métodos, técnicas e instrumentos empregados na Avaliação Psicológica, desde que

devidamente fundamentados na literatura científica psicológica e nas normativas vigentes do Conselho Federal de Psicologia (CFP).

Segundo a resolução do CFP 007/2003 a avaliação é um processo técnico-científico de interpretações de fenômenos psicológicos em relação do indivíduo para com a sociedade para a coleta de dados, sendo os testes, um desses instrumentos que avalia, juntamente com outras técnicas se necessário para esta compreensão. Em seguida colocamos também a resolução 003/2007 que nos mostra que o processo de seleção a um profissional se faz um diagnóstico de condições e desempenho do candidato em relação ao cargo oferecido (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2007)

O site da GUPY, plataforma com conteúdo de recursos humanos (RH) em 2022, visa a importância de um profissional da psicologia para a aplicação de testes de comportamento e personalidade, para garantir a eficiência da avaliação. Para melhores resultados os testes psicológicos são utilizados juntamente com outras técnicas, para a verificação do que foi observado durante o processo de recrutamento e seleção, assim legitimando sua análise, juntando essas técnicas e o resultado do teste aplicado, a decisão da escolha entre os candidatos para ser o profissional contratado, pode se torna mais assertiva. (Godoy & Noronha, 2005).

4. Testes utilizados para recrutamento e seleção

Os testes psicológicos, apresentam um resultado sem que haja interferência ou julgamento do aplicador, Castro (2006) nos explica um pouco sobre este assunto.

Um teste psicológico objetivo é um instrumento de avaliação psicológica que presumivelmente possibilita uma medição quantitativa de um determinado comportamento, traço de personalidade, função cognitiva e/ou intelectual. Recebe essa designação, “objetivo”, em decorrência de seu resultado ser obtido de modo independente do julgamento subjetivo do avaliador. Justamente por compreender, em tese, medida científica, deve ser calcado nos parâmetros padronizados da psicometria. (CASTRO et al, 2006, p. 265)

De acordo Sector (2002), os testes psicológicos, irão avaliar diversas coisas sobre os candidatos, descobrindo aptidões, atitudes, personalidade, se há concentração e habilidades, e assim podendo identificar algumas características que se encaixem no perfil da vaga e funções que deverão ser realizadas.

Por que se dá tanta atenção aos traços de personalidade? Porque há muito tempo, os pesquisadores acreditam que podem ajudar na seleção de funcionários, na adequação das pessoas ao trabalho e na orientação para o desenvolvimento da carreira de cada pessoa. Por exemplo, se um tipo de personalidade se adapta melhor a um tipo específico de tarefa, os executivos podem usar testes de personalidade para melhorar o desempenho de seus funcionários. (ROBBINS, 2010, p. 80)

Bruna Guimarães, no site de RH GUPPY em 2019, fala um pouco sobre o teste palográfico, um dos mais utilizados para o processo de recrutamento e seleção de pessoas, sendo ele um teste que avalia a personalidade do candidato e possível funcionário e profissional da empresa. Muitos se perguntam, como esse teste pode nos mostrar traços de personalidade e características das pessoas e como ajudaria em um processo seletivo, primeiro devemos entender, que o teste se dá de forma qualitativa, e os resultados virão a partir dos palos, como a distância, tamanho, inclinação, etc. podendo ligá-los a algumas características, como impulsividade, adaptação, produtividade, organização, capacidade de estabelecer e cumprir metas, etc.

Este teste segundo o site SATEPSI (Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos) foi aprovado no ano de 2004, podendo ser aplicado de forma individual ou coletiva, em pessoas de 16 a 60 anos de idade, ele é um teste expressivo de personalidade, relacionado à maneira da resposta.

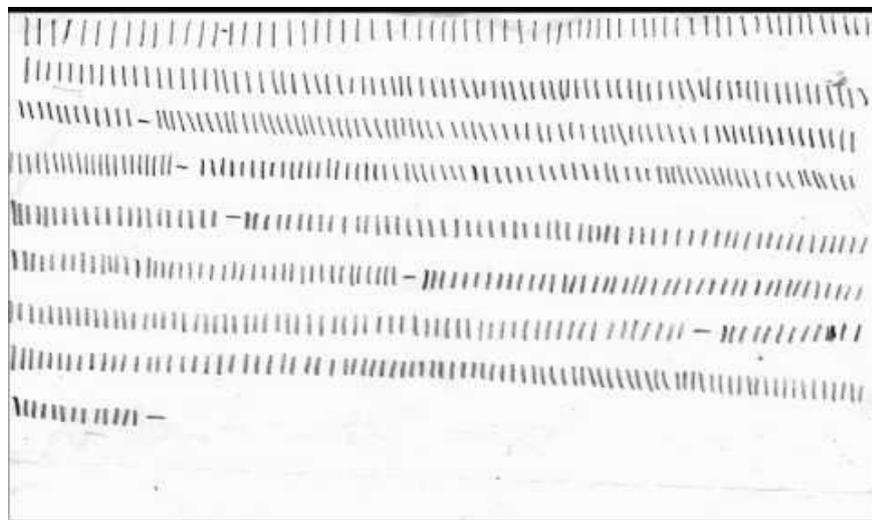


Imagem ilustrativa do teste palográfico.

Outro teste utilizado para o recrutamento e seleção em empresas é o Teste AC (atenção concentrada), também favorável segundo o SATEPSI, capaz de avaliar a capacidade de atenção e concentração de forma quantitativa. Segundo o site Vagas, se determinado cargo for necessário alta concentração, este teste é essencial para o processo do recrutamento, conseguindo nos mostrar também se o candidato possui paciência, calma e persistência no trabalho, influenciando no desempenho das atividades.

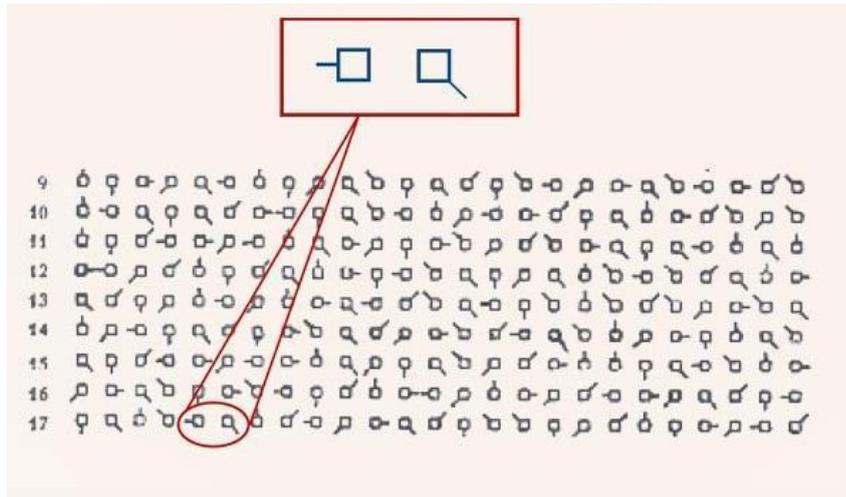


Imagem ilustrativa do teste AC
Fonte: google imagens

QUATI (Questionário de Avaliação Tipológica) aprovado no ano de 2003 pela SATEPSI, podendo identificar traços de personalidade referente a socialização, conseguindo também ter a percepção de como será o desempenho do candidato e possível funcionário através de traços da personalidade.

Este teste segundo o site de recursos humanos Menvie, é composto por 6 situações, com 15 opções de como seria sua reação, esses resultados serão relacionados a uma tabela, avaliando aptidões, interesses e capacidade de adequação e adaptação ao ambiente de trabalho e equipe, identificando o melhor perfil profissional para a vaga em aberto.

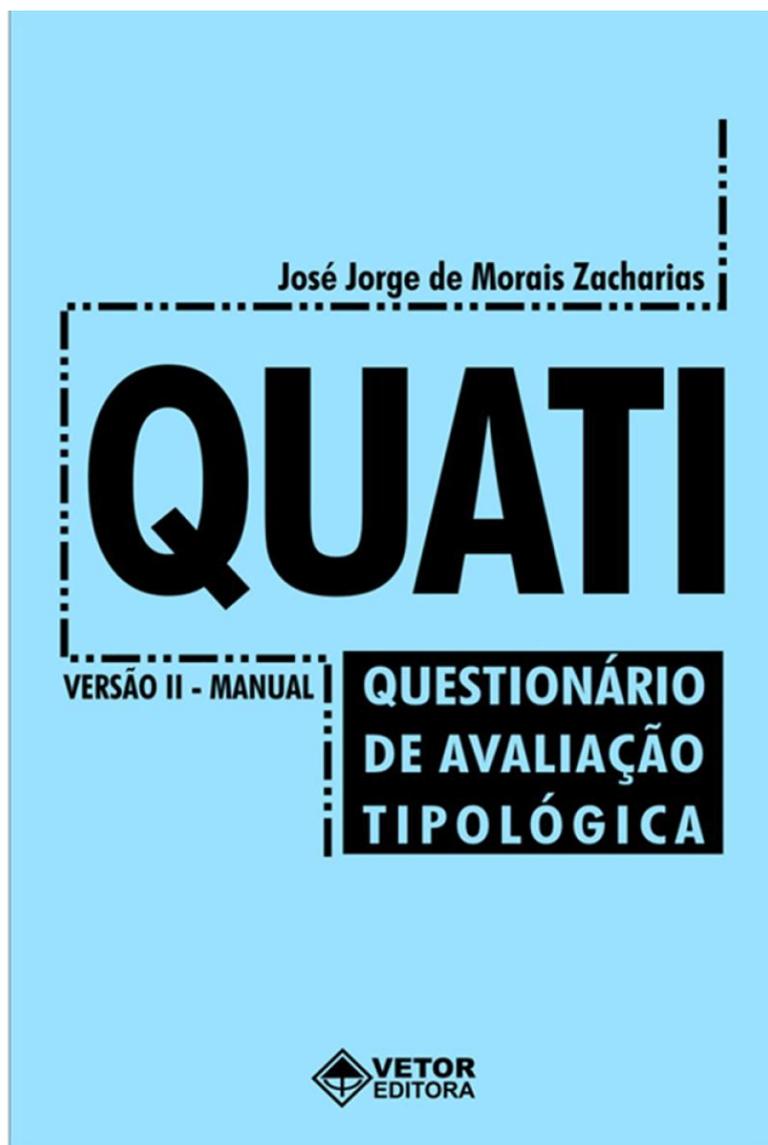


Imagem ilustrativa teste QUATI
Fonte: google imagens

O Z-Teste coletivo e individual de Zulliger, é também bastante utilizado para o recrutamento e seleção de candidatos em empresas e organizações, na descrição deste teste, feito pelo núcleo médico psicológico, diz se tratar de um teste técnico para a avaliação de condições da personalidade, avaliando a capacidade de desempenho, controle geral e emocional, ansiedade, depressão e objetividade. Segundo a GUPPY, e o site de psicologia online, para a realização deste teste, será mostrado ao candidato três pranchas com manchas, que deverão ser interpretadas por ele, e assim o profissional adequado avaliará cada uma, sendo elas:

1. Aspectos primitivos da personalidade;
2. Afetividade / emoção;
3. Relacionamento.

Assim avaliando também sua sociabilidade e objetivos de vida, que são considerados importantes para o desempenho para a realização de tarefas no seu campo de trabalho

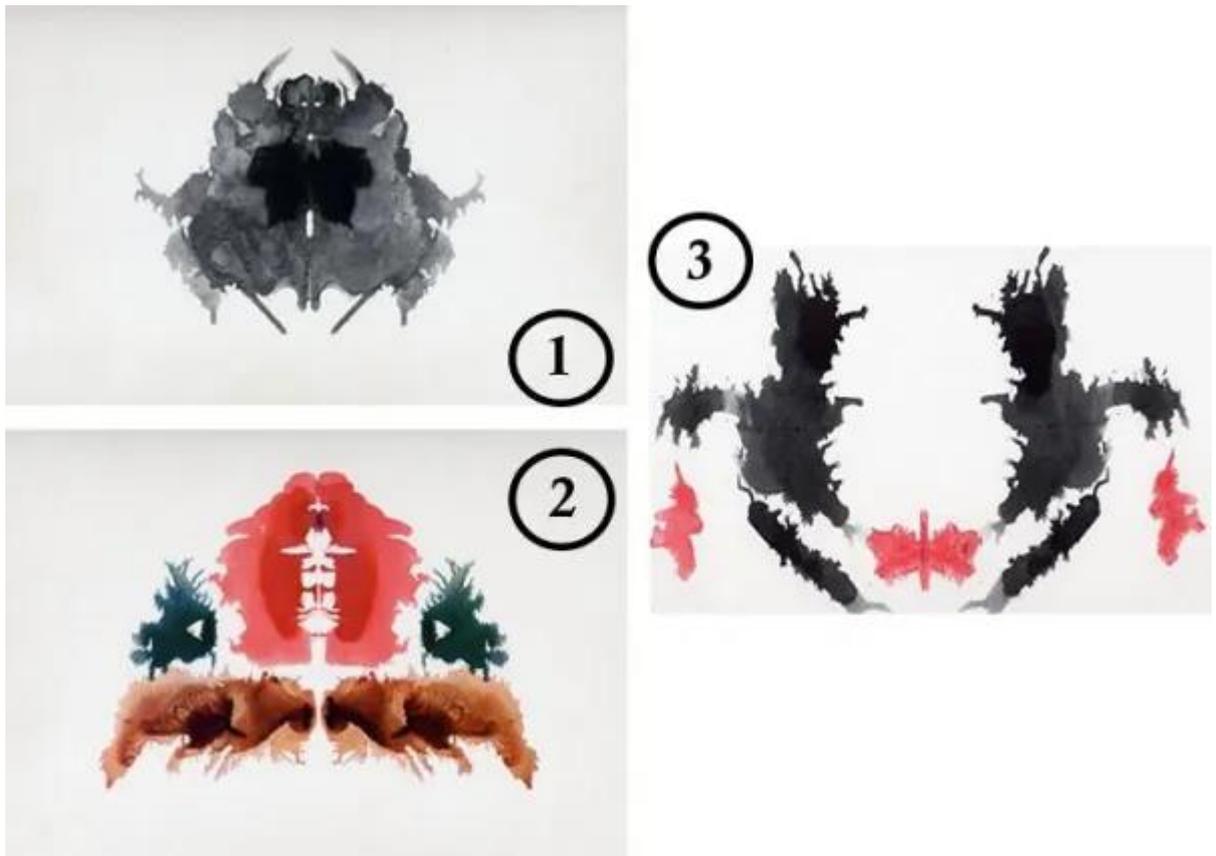


Imagem ilustrativa z-teste
Fonte: google imagens

Os testes não devem ser utilizados como uma técnica isolada, ou seja, o único instrumento a ser utilizado para o recrutamento e seleção, mas sim fazer parte de um conjunto de técnicas, que se completarão, garantindo a fidedignidade do processo (BENUCCI, 2003). Também não deve servir para rotular pessoas, ou impedir contratações, mas sim para obter informações que seriam de difícil percepção por conta da singularidade de cada candidato (CANSIAN, 2002).

5. Vantagens da aplicação de teste para o recrutamento

Schmidt e Hunter (1998) os psicólogos percebem que para o processo de recrutamento e seleção, o teste acaba tendo um papel muito importante, pois colocam em conta a personalidade e as características pessoais do candidato, tanto quanto, ou mais que seu currículo profissional. Benucci (2003) também fala sobre esse assunto, diz que é necessário fazer uma correlação entre o currículo do candidato, que teria seus feitos

profissionais e acadêmicos, com sua comunicação, não apenas na entrevista realizada por colaboradores, mas também em como se porta em grupo, realizando dinâmicas grupais, e em testes psicológicos, além de outros instrumentos, que se necessário podem ser utilizados, para auxiliar nesse processo, portanto, para dar complemento ao currículo apresentado, que não nos mostra especificações da sua carreira profissional e acadêmica e nem como seria o social deste candidato, o processo seletivo com entrevista, dinâmica de grupo e testes psicológicos, seria o ideal para o acerto na contratação.

Todos esses instrumentos utilizados, são importantes, para que auxiliem na contratação, e aumentem o índice de acerto em relação às necessidades da empresa contratante e suas expectativas para aquele candidato.

Noronha e Alchieri (2004) colocam a avaliação psicológica como algo para avaliar o funcionamento psíquico, com fundamento científico e assim responder algumas questões de sua personalidade e suas ações, não se preocupando apenas com o currículo profissional, mas também sua conduta e comportamento (CANSIAN, 2002).

A escolha desses novos integrantes da empresa, por meio do processo seletivo, serve para adequar ainda mais a equipe existente, com profissionais competentes, em relação à necessidade da instituição e com características parecidas com a do grupo. Com os candidatos selecionados ao cargo, será decisivo para que não haja mais gastos de tempo e dinheiro com outros processos seletivos, por isso a importância de avaliar características consideradas importantes para desempenhar o cargo (Pereira, Primi, Cobêro, 2003).

Miguel (2001) diz que utilizar meios para facilitar a identificação das características dos candidatos é viável para ocupar a vaga necessária de forma mais adequada, colocando os testes psicológicos como grandes aliados, já que apresentam muitas informações relevantes de aspectos psicológicos, agilizando o processo de avaliação para a contratação. Mesmo os testes não dando uma resposta conclusiva de como será o comportamento do candidato em certas situações e no desempenho do trabalho, ele poderá nos indicar como será seu temperamento e conflitos emocionais que poderão comprometer seu desenvolvimento na instituição (PAGÈS citados por NICKEL, 2001).

Além de que todas as empresas são constituída por pessoas, que são os funcionários dessa instituição, portanto a depender do desempenho do funcionário acarretará o sucesso ou não da empresa, por isso a necessidade de profissionais qualificados para o cargo, para que consiga realizar as atividades da melhor maneira e com mais eficiência (CHIAVENATO, 2006). Sem contar, que as empresas que não fazem o

processo de recrutamento e seleção, com a utilização de entrevistas e testes, acabam apresentando quedas de produtividade (Borman, Hanson e Hedge 1997).

Marras (2003) também fala sobre o desempenho da organização e seus funcionários, e a importância do processo seletivo, da empresa, vai depender do desempenho de seus funcionários, se não houver um bom desempenho da parte do funcionário, acaba prejudicando não só a si mesmo, mas como da instituição em que trabalha. Sem contar que o processo de recrutamento e seleção é um processo demorado e que gera custo para a empresa, e se caso, uma contratação for negligente, ou seja, se o funcionário cometer algum tipo de crime se aproveitando de benefícios de ser um colaborador, pode ocorrer implicações legais ao contratante.

Em um estudo realizado por Maria Carolina Araujo Pedroso, Débora Vargas Ferreira Costa e Victor Cláudio Paradela Ferreira, apresentam um gráfico de satisfação dos gestores ao aplicar testes para o recrutamento e seleção, que mostram o seguinte resultado:

Points scored

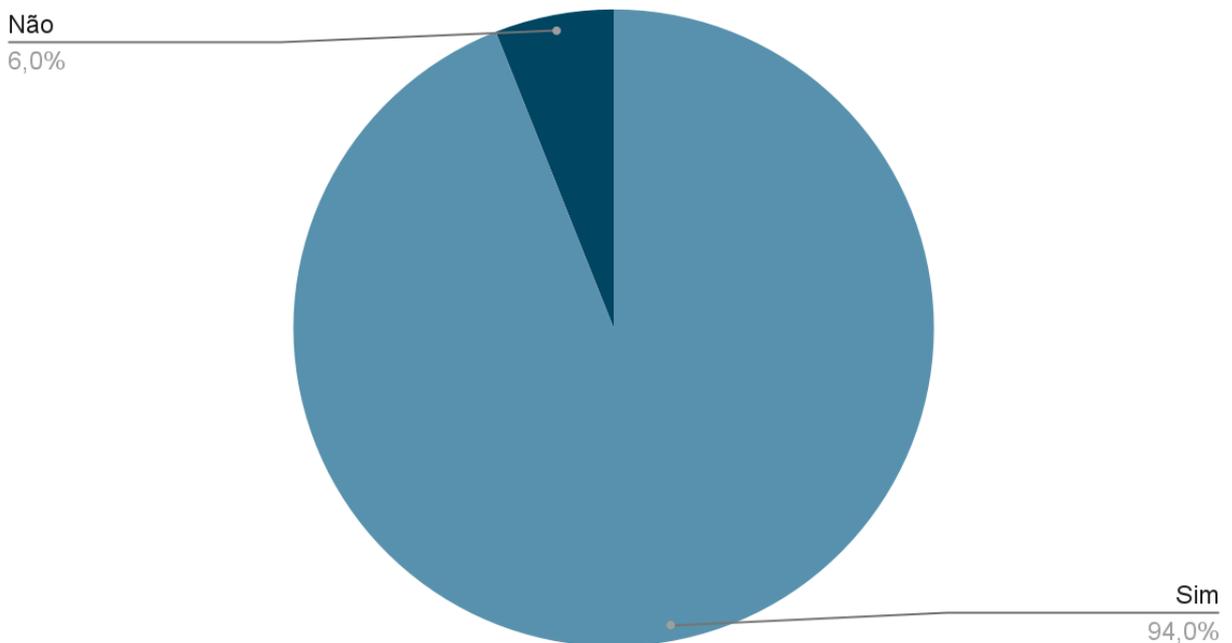


Gráfico: Satisfação do gestor

Fonte: Artigo A IMPORTÂNCIA DOS TESTES PSICOLÓGICOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A porcentagem de insatisfação, seria pelos testes não serem conclusivos a uma certeza, e sim uma probabilidade de como o candidato se portaria a vaga, e por não ter lucros e retorno financeiro de forma imediata.

6. CONCLUSÕES

Os testes psicológicos, são uma escolha válida para as empresas, para melhorar sua equipe, processo seletivo e produtividade tanto do funcionário, quanto da instituição. Estes testes são capazes de avaliar a personalidade do candidato e como possivelmente será a realização de suas tarefas, seu relacionamento com a equipe e suas ações e reações diante desses aspectos e resoluções de conflitos.

De acordo com as pesquisas realizadas para a conclusão deste projeto, tentamos mostrar como se dará o funcionamento dos testes para o recrutamento e seleção, e suas vantagens a longo prazo para a empresa, já que o rendimento da organização, dependerá do desempenho do funcionário, por isso a necessidade de profissionais competentes que sejam adequados ao perfil da vaga, realizando assim, a aplicação dos cursos necessários para o funcionário adequado, e sem ter a necessidade de realizar outros processos seletivos.

Para que este processo seja feito de forma correta, percebemos a necessidade de um profissional capacitado para a execução dos testes, entrevistas e demais passos necessários, para conhecer o candidato em sua forma totalitária, vendo qual se encaixaria na vaga a ser preenchida na empresa

7. REFERÊNCIAS

Amanda Buainain 2022 descrito no site da GUPY sobre Teste de atenção concentrada: saiba o que é e qual sua importância

Andrade, K. M. (2009). Práticas de recrutamento e seleção nas empresas. Citado no artigo AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – UMA REVISÃO DA LITERATURA LUÍSA THIESEN MACHADO Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em Psicologia – Ênfase em Psicologia Organizacional – sob orientação do Prof. Ms. Luciano Lorenzatto

ARAUJO; GARCIA, A. Gestão de Pessoas: edição compacta. 2010 citado no artigo A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção

BENUCCI, M. Entrevista e processo seletivo em Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional SCIELO

<https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/T6H7ML9zGM3P6ZXsjtqfjWB/?lang=pt&format=pdf> acesso 2022

BENUCCI, M. (2003) Entrevista e processo seletivo citado no artigo O USO DE TESTES PSICOLÓGICOS EM SELEÇÃO DE PESSOAL disponível > <https://www.webartigos.com/artigos/o-uso-de-testes-psicologicos-em-selecao-de-pessoal/68247><https://www.webartigos.com/artigos/o-uso-de-testes-psicologicos-em-selecao-de-pessoal/68247>

Borman, W. C.; Hanson, M. A. & Hedge, J.W. (1997). Personnel Selection. *Annual Reviews of Psychology*. citado no site da scielo O teste de Zulliger e avaliação de desempenho

Brasil lei n. 4.119, de 27 de agosto de 1962 citado no artigo: Avaliação psicológica no contexto de recrutamento e seleção

Bruna Guimarães 2019 em Teste Palográfico: o que é, para que serve e como fazer? GUPY

CANSIAN, R. M. M. O psicólogo e seu espaço nas organizações citado no artigo O USO DE TESTES PSICOLÓGICOS EM SELEÇÃO DE PESSOAL

Carvalho, Passos e Saraiva (2008). Recrutamento e Seleção por Competências. citado no artigo AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – UMA REVISÃO DA LITERATURA

Castro, A.C Medir, classificar e diferenciar. História da psicologia descrito no artigo A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção.

CERVO, Amado Luis. Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários. 1983. encontrado no artigo MATERIAL DIDÁTICO: FALANDO SOBRE PESQUISA, no programa de desenvolvimento educacional 2008

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA: cartilha de avaliação psicológica de 2022

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA: resolução n. 003/2007 citado no artigo: Avaliação psicológica no contexto de recrutamento e seleção.

Godoy, Noronha (2005) instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. Revista do departamento de psicologia, citado no artigo: Atuação do psicólogo no recrutamento e na seleção de pessoas sob a ótica da análise do comportamento.

Gráfico ilustrativo, retirado do artigo A IMPORTÂNCIA DOS TESTES PSICOLÓGICOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO. disponível > [file:///C:/Users/Marlene/Documents/Downloads/29418235%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marlene/Documents/Downloads/29418235%20(1)%20(1).pdf)

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. 2007 citado no artigo MATERIAL DIDÁTICO: FALANDO SOBRE PESQUISA escrito por ROGÉRIA APARECIDA CAMARGO LIMA BELLIA em 2008. disponível > http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/md_neide_regina_usso_barreto.pdf acessado dia 07/09/2022

MARRAS 2003, Recrutamento e seleção e Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico. citado no artigo A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção

Menvie, site de recursos humanos, com o artigo: Conheça a importância do teste QUATI para os processos seletivos. <https://menvie.com.br/teste-quati/>

Miguel, C.F. (2001). Uma introdução ao gerenciamento comportamental de organizações citado no artigo PRECISÃO DO SISTEMA DE CORREÇÃO INFORMATIZADA DO TESTE PALOGRÁFICO - SKIP. Pepsic disponível> <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v64n141/v64n141a07.pdf>

NICKEL, D. C. (2001) Estratégias organizacionais, processo seletivo e integração normativa citado no artigo O USO DE TESTES PSICOLÓGICOS EM SELEÇÃO DE PESSOAL

NORONHA, ALCHIERI. Conhecimento em avaliação psicológica. Estudos de Psicologia, 2004 descrito no artigo AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Núcleo médico e psicológico sobre Z-Teste Coletivo e Individual - Técnica de Zulliger disponível > <https://www.nucleomedicopsicologico.com.br/produtos/produto/index/testes-7/z-teste-coletivo-e-individual-tecnica-de-zulliger-colecao-completa-1565>

PEREIRA; COBÊRO. Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. Psicologia: Teoria e Prática citado no artigo A importância dos testes psicológicos no processo de recrutamento e seleção

Pereira, Primi, Cobêro, 2003 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – UMA REVISÃO DA LITERATURA LUÍSA THIESEN MACHADO citado no artigo Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em Psicologia – Ênfase em Psicologia Organizacional – sob orientação do Prof. Ms. Luciano Lorenzatto ROBBIN, Stephen Paul, Comportamento Organizacional

Psicologia online, escrito por Claudia Pradas Gallardo, atualizado no ano de 2019. Disponível > <https://br.psicologia-online.com/teste-de-zulliger-como-funciona-interpretacao-e-aplicacao-29.html>

SCHIMDT, HUNTER. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychology Bulletin, 1998. em Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional disponível <https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/T6H7ML9zGM3P6ZXsjtqfjWB/?lang=pt&format=pdf> acesso dia 21/09/2022

SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações 2002 no artigo AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO RESOLUÇÃO CFP de 2022 disponível > <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/05/resoluxo022003.pdf>

Vagas, plataforma de carreira no artigo explicativo Teste de atenção concentrada: o que é, importância e como aplicá-lo de maneira adequada. disponível > <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/teste-de-atencao-concentrada/#o-que-e-teste-psicologico-ac>