



Evento: XXVIII Seminário de Iniciação Científica

SELEÇÃO DE PESSOAS: ELABORAÇÃO DE UM FORMULÁRIO BASE PARA A ENTREVISTA¹

PEOPLE SELECTION: PREPARATION OF A BASE FORM FOR THE INTERVIEW

Taiz Cristiane Speroni² e Carolina Baldissera Gross³.

¹ Resumo expandido escrito através de um fragmento do relatório de estágio em Processos Organizacionais e do Trabalho I do curso de Psicologia da UNIJUI.

² Graduanda do oitavo semestre do curso de psicologia da UNIJUI.

³ Mestre e docente do curso de psicologia da UNIJUI.

RESUMO

Mediante a práxis de estágio com ênfase em Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizada em uma instituição hospitalar, tendo como base teórica a psicanálise e seus respectivos autores na área, bem como, de escritos na área da Administração, para melhor entendimento dos processos os quais o Recursos Humanos é responsável, foi possível a elaboração de um formulário que dê base para a entrevista do subsistema de seleção de pessoas na instituição, atribuindo a esta técnica um caráter instrumental com base teórico-científica.

Palavras-chave: Organizacional. Psicologia. Seleção. Entrevista. Trabalho.

INTRODUÇÃO

Por meio da participação em entrevistas nos Processos Seletivos de uma instituição hospitalar no noroeste do estado do Rio Grande do Sul, pode-se observar que os principais questionamentos realizados pelos gestores para os candidatos provinham do senso comum, como: “se eu fosse a sua casa e olhasse seu guarda roupa, como ele estaria?”, “como você deixou sua cama?” “Quem organiza o seu guarda-roupa em casa?” ou até mesmo “qual é seu signo?”

Tais questionamento poderiam resultar em uma análise selvagem por parte do gestor, já que, aparentemente, a maneira que a pessoa deixou a cama poderia ter relação com o desempenho no trabalho. Este fragmento prático reflete o posicionamento de Freud quando escreve sobre a “psicanálise selvagem”, como o momento em que o analista deixa de escutar o sujeito de maneira abstinente e passa a fazer apontamentos determinantes sobre o mesmo.



Ao introduzir o conceito de “psicanálise selvagem” (Freud, 1910/2013, pp. 326-333), em que o analista sente-se o indivíduo do saber e deixa de ouvir seu paciente de maneira cautelosa, paciente e investigativa, para lançar-se de forma “selvagem” a fazer interpretações de cunho teórico e dogmático, Freud nos alerta para um processo perigoso e destrutivo que consiste em enfiar material postigo e atrapalhador na mente do paciente, trazendo mais confusão a seu (do paciente) aparelho mental, do que o alívio esperado, fruto de compreensão. (ANTUNES, 2017. p.223)

A posição de um entrevistador não é equivalente à de um analista, contudo, o alerta de Freud sobre o perigo destrutivo de pressuposições precipitadas cabe para o processo seletivo, mesmo que o objetivo da entrevista seja obter informações sobre o candidato, este deve sentir-se confortável para falar.

É possível constatar que as entrevistas realizadas pelos gestores desta instituição se dão de maneira aberta (não estruturada) e sem um embasamento teórico. Observa-se aqui, uma demanda de trabalho, a elaboração de um instrumento com questões pré-definidas para a entrevista, possibilitando um desprendimento do senso comum e uma base teórica, a qual teve como principal autor o considerado pai do Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato.

METODOLOGIA

O presente resumo expandido se caracteriza como uma revisão bibliográfica no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com base teórica psicanalítica, onde o autor referência é Sigmund Freud. Visando contemplar o estudo de uma técnica que faz parte do subsistema de seleção de pessoas, a entrevista, buscou-se embasamento em escritos da área da administração, através do autor Idalberto Chiavenato, dando subsídios para a elaboração de um formulário para a entrevista.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Chiavenato (1981), a entrevista pessoal é um fator com grande influência na decisão final dos gestores, caracterizando-se como um importante elemento de avaliação e comunicação com o candidato. Outro autor que disserta sobre esta importante etapa do Processo Seletivo é o José Bleger, em seu escrito “Temas de psicologia: entrevistas e grupos”, publicado originalmente em 1979; o qual fala da entrevista psicológica como sendo um



instrumento investigativo que pode ser utilizado para diversas finalidades, dentre elas, em um processo seletivo.

A entrevista é um instrumento fundamental do método clínico e é, portanto, uma técnica de investigação científica em psicologia. Como técnica tem seus próprios procedimentos ou regras empíricas com os quais não só se amplia e se verifica como também, ao mesmo tempo, se aplica o conhecimento científico. (...) A entrevista pode ter em seus múltiplos usos uma grande variedade de objetivos, como no caso do jornalista, chefe de empresa, diretor de escola, professor, juiz etc. Aqui nos interessa a entrevista psicológica, entendida como aquela na qual se buscam objetivos psicológicos (investigação, diagnóstico, terapia, etc.). (BLEGER, 2003. p. 2)

Perante este fragmento, é possível perceber que o profissional de psicologia, ao se posicionar como entrevistador, estará em uma posição de investigador, atento às características psicológicas do sujeito. Sendo que, no caso de uma seleção, isto se efetiva perante a análise de perfil das características do candidato, atividade a qual deve ser exercida com uma postura ética, sem análises selvagens e respeitando o sujeito, como em qualquer outra atividade que envolva a práxis do psicólogo.

Tanto Bleger, (2003) como Chiavenato, (1981) realizam uma divisão no modo de guiar a entrevista, podendo ser dirigida (fechada) ou livre (aberta), sendo a primeira quando o entrevistador possui um roteiro pré-estabelecido das questões que serão realizadas, ou seja, as perguntas já estão previstas, bem como sua ordem e a maneira de fazê-las; a crítica a este método é justamente sobre esta objetividade, deixando pouco espaço para que o candidato fale espontaneamente.

A segunda maneira de guiar a entrevista, segundo os autores, é de forma livre e aberta, ou seja, não há um roteiro pré-estabelecido, dando ao entrevistador liberdade para realizar os questionamentos e interpretações, bem como, viabiliza que o candidato fale mais abertamente sobre si. Contudo, a crítica a este método diz da baixa consistência dos dados obtidos, pois o entrevistador pode, mais facilmente, esquecer ou omitir alguma informação

A entrevista é dirigida quando o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido, que serve como lista de verificação (check-list), utilizando geralmente um formulário, que segue a ordem da proposta de emprego e onde estão anotados os itens a verificar, com os espaços brancos para o registro das anotações e observações. Esse registro torna-se simples, fácil e rápido, porque exige um mínimo de anotações, permitindo ao entrevistador total concentração sobre o sujeito e mínima atenção para as anotações e para a sequência ou roteiro da própria entrevista.



À medida que observa a proposta de emprego, faz perguntas ao candidato e registra no formulário. A entrevista é livre ou não dirigida, quando segue o curso das perguntas-respostas-perguntas, ou seja, quando não há um roteiro ou itinerário preestabelecido para cada entrevista. O entrevistador caminha dentro da linha de menor resistência ou da extensão de assuntos, sem se preocupar com a sequência, mas com o nível de profundidade que a entrevista pode permitir. (CHIAVENATO, 1981. p.104)

Deste modo, Visando embasar teoricamente e dar subsídios para os coordenadores de setores que nunca haviam participado de uma entrevista para seleção, realizou-se a criação do seguinte formulário para a entrevista:

Formulário 1. Entrevista semiestruturada

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Data: / /

DADOS PESSOAIS	
Nome:	
Idade:	
Relacionamento/estado civil	
Dependentes	Quantos? Idade? Com quem ficam?
Com quem mora:	Ocupações?
Endereço:	
Meio de transporte:	
Disponibilidade de horário:	
Escolaridade/Formação escolar:	Visa continuidade?
Possui comorbidade?	
Faz uso de medicamentos?	
OBSERVAÇÕES:	

DADOS PROFISSIONAIS:	
Possui vínculo empregatício ativo:	
1. Empresa: _____ Função: _____	
Tempo: _____ Motivo do desligamento: _____	
Atividades Exercidas _____	
OBS: adicionar o restante no verso da folha.	



Como soube da vaga?	
Por que se interessou pela vaga?	
Como se vê no cargo?	

Banca/Entrevistadores:	1. _____ 2. _____ 3. _____	
Candidato(a) atende aos requisitos da vaga:	(<input type="checkbox"/>) SIM (<input type="checkbox"/>) NÃO	OBS: _____ _____
Candidato(a) possui o perfil que a vaga exige:	(<input type="checkbox"/>) SIM (<input type="checkbox"/>) NÃO	OBS: _____ _____

Fonte: Adaptado de Chiavenato, 1981 (p.107-108)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O formulário foi elaborado juntamente à uma funcionária da área administrativa do setor de Recursos Humanos da instituição, não com o intuito de ser aplicada de maneira fechada, mas sim de dar subsídios para esta etapa do processo seletivo, agora fundamentada teoricamente, diminuindo, deste modo, a ocorrência de esquecimentos e lapsos, bem como, pode ser um documento de registro sobre o candidato para futuros processos seletivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLEGER, José. **Temas de Psicologia: entrevistas e grupos (1979)**. São Paulo: Martins Fontes, 3 ed. 2003. pp.2-20.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos (1936)**. São Paulo: Atlas, 1981. 2.ed.

ANTUNES, Vera Lucia Costa de Paula. **Quando o analista é um mal para seu paciente Um retorno à “psicanálise selvagem”**. *Jornal de Psicanálise*, pp. 223-237, 2017. Disponível em: <v51n94a18.pdf (bvsalud.org)>. Acesso em: 05 de julho de 2021.