

**Grupo de Trabalho: GT01****TRABALHO HUMANIZADO NO RECRUTAMENTO DE PESSOAS**

Fabiana dos Reis Soares – IFASC – fabi_iub@hotmail.com

Guilherme Rezende – IFASC – guilhermecor@hotmail.com

Rayane Crystyna – IFASC – rayanecrystyna0311@gmail.com

Steffany Cruvinel – IFASC – steffanycruvinel@gmail.com

Luana de Paula Pimentel – IFASC – luhpimentel@hotmail.com

Resumo: A pesquisa atual buscou analisar a humanização no contexto do recrutamento e seleção visando aprimorar a eficiência e qualidade desse processo. Para isso, os objetivos incluíram investigar limitações nos métodos tradicionais de recrutamento, explorar estratégias para implementar a humanização nesse processo e avaliar os benefícios para candidatos e organizações. Utilizou-se pesquisa bibliográfica, coletando dados de artigos científicos, periódicos, monografias e fontes confiáveis sobre o tema. Os resultados confirmaram que práticas humanizadas no recrutamento e seleção têm impacto positivo na experiência do candidato, aumentando o engajamento da empresa e melhorando os resultados, além de reduzir o estresse psicológico durante o processo.

Palavras-chave: Humanização; Recrutamento e seleção; Eficácia.

1. INTRODUÇÃO

O termo "humanização" refere-se ao ato ou efeito de tornar algo mais gentil, socialmente envolvente ou amigável. Por essa razão, o psicólogo desempenha um papel vital no contexto do recrutamento e seleção ao trazer uma abordagem mais humanizada, considerando a subjetividade do indivíduo, ao mesmo tempo em que fortalece a confiança no processo de seleção e reduz os efeitos adversos (CARVALHO, 2022).

Considerando o exposto, o principal desafio desta pesquisa consiste em responder à seguinte pergunta: De que forma as práticas humanizadas no recrutamento e seleção afetam a experiência do candidato?

Com base na importância deste estudo, formula-se a hipótese de que tais práticas têm um impacto positivo significativo na percepção do candidato em relação à empresa empregadora, resultando em maior engajamento e maior probabilidade de aceitação de uma oferta de emprego. Como objetivo central examinar o conceito de

humanização no contexto do processo de recrutamento e seleção, visando aprimorar sua eficácia e qualidade. Os objetivos específicos abrangeram a investigação das limitações dos métodos tradicionais de recrutamento, a exploração de estratégias práticas para inserir a humanização nesse processo e a avaliação dos benefícios da abordagem humanizada tanto para candidatos quanto para organizações.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo foi uma pesquisa bibliográfica qualitativa e teórica, baseada em fontes confiáveis. Foram utilizados artigos científicos, publicados entre 2013 e 2023 em bases como Scielo e Google Acadêmico. As palavras-chave foram "Humanização", "Recrutamento e Seleção" e "Eficácia".

A coleta de dados ocorreu em bases online e o material foi organizado, analisado e interpretado. Realizou-se uma análise qualitativa para identificar conceitos-chave, focando nas práticas humanizadas no recrutamento e seleção e suas implicações para os candidatos, discutindo os dados à luz da literatura relevante.

3. DESENVOLVIMENTO

O estilo de vida acelerado atual é a causa de estresse, depressão e síndromes entre os profissionais no Brasil, com 72% enfrentando estresse e cerca de um terço sofrendo de burnout, apesar de 92% continuarem trabalhando. Esses dados alarmantes devem ser considerados pelas grandes organizações para promover uma sociedade mais saudável e empática (PAMPLONA, 2022).

Assim, a discussão aponta que o sofrimento no local de trabalho tem origem na uniformização e na demanda de conformidade à cultura corporativa influenciada pelas exigências do mercado e da sociedade. Nesse cenário, é fundamental que os métodos de recrutamento e seleção sejam conduzidos de forma mais humanizada (DOMINGUES; SANTOS, 2022).

Barber (2022), destaca a relevância de criar laços pessoais com os postulantes, mantendo-os participativos durante todas as fases do recrutamento. Essa interação humana diferencia a empresa de outros empregadores, estabelecendo a



IV CONGRESSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E ENGENHARIAS:

“As tecnologias e o cenário profissional”

DATA: 20 a 22 de novembro de 2023

confiança dos candidatos ao garantir que não serão tratados de forma impessoal ou negligenciados durante o procedimento de seleção.

A eficácia do psicólogo no recrutamento e seleção está ligada à sua habilidade de analisar o comportamento humano. Adotando uma perspectiva humanizada, foca nos talentos individuais para colaborar construtivamente com a organização. Essa abordagem busca estabelecer uma relação sólida e alinhar expectativas entre empresa e futuros colaboradores (POLATO; MIKOSZEWSKI, 2022).

4. CONCLUSÃO

A humanização no recrutamento e seleção é essencial diante da influência da superficialidade, tecnologia e individualismo nas relações humanas. Este estudo buscou melhorar o processo considerando a subjetividade dos candidatos, reduzindo o sofrimento, promovendo transparência e alinhando expectativas. Isso não apenas fortalece relações, mas também beneficia organizações, atraindo talentos comprometidos e criando ambientes de trabalho mais saudáveis. A humanização não é só uma tendência, é crucial, e o papel do psicólogo é fundamental nesse contexto.

5. REFERÊNCIAS

BARBER, Trivinia. **Three Ways To Humanize Your Hiring Process And Create A Better Candidate Experience.** 2022. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/theyec/2022/03/15/three-ways-to-humanize-your-hiring-process-and-create-a-better-candidate-experience/?sh=7b9e3585113a>> Acesso em: 06out. 2023.

CARVALHO, Luiz Henrique Medeiros. **Recrutamento e seleção de colaboradores de empresas: uma revisão bibliográfica sobre a atuação dos psicólogos.** 2022. Disponível em: < <https://repositorio.ifmg.edu.br/server/api/core/bitstreams/41f74157-c214-496d-87a9-e4a0befdcaaf/content>> .

DOMINGUES, Pamela Sassoli; DOS SANTOS, Eliziane Jacqueline. **O sofrimento psíquico em processos de recrutamento e seleção: um convite a gestão humanizada.** Revista Científica UMC, v. 7, n. 2, 2022. Disponível em: < <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/1774>>.

PAMPLONA, Brunno Tognonato D'albergaria. **Humanização na admissão e treinamento em empresas aéreas.** 2022. Disponível em:



IV CONGRESSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E ENGENHARIAS:

“As tecnologias e o cenário profissional”

DATA: 20 a 22 de novembro de 2023

<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/23696/4/Brunno%20Pamplona%20TCC%20..pdf>> .

POLATO, Gabrielle Zela; MIKOSZEWSKI, Renata. **Psicologia organizacional e do trabalho no âmbito do recrutamento e seleção.** 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/33700/4/TCC%20formato%20artigo.pdf>.