

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CAMPO LIMPO PAULISTA  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

**Bruna Vieira Monge da Silva – 27275**

**Sara Natanie Dias Luz – 27037**

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Priscila Angelica Quintana Silva**

**Atuação do Psicólogo no Recrutamento e na  
Seleção de Pessoas sob a Ótica de Preconceitos  
Sofridos por Mulheres no Mercado de Trabalho**

Bruna Vieira Monge da Silva

Sara Natanie Dias Luz

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CAMPO LIMPO PAULISTA  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

Atuação do Psicólogo no Recrutamento e na Seleção de Pessoas sob a Ótica  
de Preconceitos Sofridos por Mulheres no Mercado de Trabalho

*Trabalho submetido à Coordenação de  
Psicologia do Centro Universitário de Campo  
Limpo Paulista, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Psicologia.*

Campo Limpo Paulista (SP), 17 de Novembro  
de 2021.

---

Bruna Vieira Monge da Silva

---

Sara Natanie Dias Luz

**Banca Examinadora**

Prof.<sup>a</sup> Priscila Angelica Quintana Silva

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CAMPO LIMPO PAULISTA  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

# **Atuação do Psicólogo no Recrutamento e na Seleção de Pessoas sob a Ótica de Preconceitos Sofridos por Mulheres no Mercado de Trabalho**

## **Dedicatória**

Dedicamos este trabalho...

À nossa família, mestres, amigos e a todos que de alguma forma contribuem para o nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

## RESUMO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi de muita batalha, sendo alguns marcos importantes para grandes conquistas, como, a Revolução Industrial, Primeira e Segunda Guerra Mundial, mas desde os primórdios, a sociedade tem características culturais e econômicas muito machistas, ligados ao preconceito e discriminações de gênero, onde o sexo masculino sente-se superior ao feminino. Com foco nos Recursos Humanos e na área de Recrutamento e Seleção, o presente estudo comprova a importância da atuação do psicólogo organizacional, com o objetivo de minimizar os danos psicológicos sofridos pelas mulheres e pelos grupos de minoria, que com atitudes éticas, contribui para a evolução da equidade de gênero na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho. Recursos Humanos. Recrutamento. Seleção. Preconceito. Discriminação. Psicólogo Organizacional. Ética.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CAMPO LIMPO PAULISTA  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

**Atuação do Psicólogo no Recrutamento e na Seleção de Pessoas sob a  
Ótica de Preconceitos Sofridos por Mulheres no Mercado de Trabalho**

**SUMÁRIO**

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUÇÃO.....                                 | 6  |
| 2. O PROBLEMA .....                                | 8  |
| 3. OBJETIVOS.....                                  | 8  |
| 4. METODOLOGIA.....                                | 8  |
| 5. EVOLUÇÃO DA MULHER NA SOCIEDADE .....           | 8  |
| Preconceitos e Discriminações .....                | 9  |
| Mulher no Mercado de Trabalho .....                | 11 |
| 6. RECURSOS HUMANOS: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....   | 12 |
| 7. A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL ..... | 14 |
| 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....                      | 16 |
| 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                | 17 |

## 1. INTRODUÇÃO

A sociedade lamenta-se diariamente da falta de ética, seja ela na política, esporte, cultura, e em muitas outras áreas, dentre elas, no mercado de trabalho (MAGNABOSCO; SANTOS, 2002).

De origem grega “*ethos*”, a palavra “ética”, significa “modo de ser”, “caráter”, traduzida mais tarde para o latim “*mos*”, pelos romanos, significando “costume”, vindo então, a palavra moral. Sendo assim, a ética está ligada aos princípios universais que regem a sociedade, na melhor forma de viver e conviver; a reflexão sobre regras, leis, modo de ser, caráter, costumes e valores criados pelo homem. Já a moral está relacionada às ações mais particulares, atitude de um indivíduo em relação às normas. Um bom exemplo sobre essas duas vertentes é: a ética ensina a “não roubar” ou “não pegar o que não me pertence”, e a moral é uma decisão pessoal sobre as práticas do cotidiano, como, “quando encontro uma carteira com dinheiro, devolvo ou não devolvo?” (COSTA, 2013; VALLS, 2008; CREMONESE, 2019).

Partindo desses conceitos, estudados também na Psicologia, –que estuda o comportamento e questões que perpassam a vida do ser humano e visa compreender sentimentos e emoções –, vê-se na contemporaneidade que ainda existem diversos tipos de preconceitos, os quais prejudicam inúmeras pessoas (FELUMA, 2021).

Lutar contra o preconceito é exercer a ética e a moral, e o psicólogo pode ter um papel de grande importância nessa empreitada, pois ele visa compreender sentimentos e emoções do ser humano, tendo a chance de desconstruir certos padrões ensinados anteriormente, e não somente se resume à um trabalho dentro do campo clínico, pois a psicologia pode atuar em diversos segmentos (FELUMA, 2021).

O psicólogo pode atuar nas seguintes áreas: esportiva, que ajuda a lidar com a frustração, competitividade, medos, superação de desafios, para que os atletas tenham, além do físico, a saúde mental em dia; no trânsito, com avaliações psicológicas e psicotécnicas para que o condutor esteja apto à dirigir, além de ajudar pessoas que possuem fobias ou traumas na direção de veículos; na educação, atuando em creches, escolas e faculdades, com intervenções quando há dificuldades de ensino e aprendizagem, e também aliada às relações humanas e conscientização (bullying e violência), ajudando a formar o caráter de seres humanos dentro da sociedade como um todo, já que todos frequentam muitos anos uma escola até sua formação; no ambiente hospitalar, sendo hospitais, clínicas de internação, asilos, dentre outros, atendendo pacientes acamados ou de luto, envolvendo toda a família; no jurídico, atuando em penitenciárias, fóruns, ou até mesmo em perícia legal, realizando avaliações psicológicas e de saúde mental (guarda de filhos, por exemplo); social, atuando no âmbito da sociedade e do coletivo, realizando trabalhos com população de rua, com psicologia institucional e meio ambiente, além de atuar como Assistência Social e/ou Serviço Social; no campo de comportamento do motor, que é em conjunto com médicos, fisioterapeutas e outros

profissionais da saúde física, ajudando na reabilitação e reeducação de pessoas com problemas motores; neuropsicologia, baseado na neurociência e foco tanto na saúde, quanto na pesquisa; e, por fim, psicologia do trabalho, foco desta monografia, onde atua em empresas no setor de RH, e tem um olhar mais humano sobre as relações profissionais (FELUMA, 2021).

O Brasil tem uma longa história de combate à discriminação, mas a cada dia que passa, as pessoas possuem mais voz, vindo à tona diversos tipos de preconceitos, como por exemplo, com as mulheres (machismo, misoginia ou sexismo), com os homens (misandria), os judeus (antisemitismo), os deficientes físicos, a faixa etária, a aparência (estereótipos), o peso (gordofobia), nordestinos (paraíba e baiano), racial, social, religioso, de gênero etc. (NOVO, 2019).

Segundo uma pesquisa realizada em 2018 pela “Vagas.com” – empresa de soluções tecnológicas de recrutamento e seleção – e pela “Talento Incluir” – empresa que atua na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho –, os que mais são afetados para conseguirem uma oportunidade nas vagas são mulheres, pessoas pretas, pessoas com deficiência e profissionais com bastante experiência e qualificados. A pesquisa foi feita com mais de 3,2 mil candidatos e mostrou que 50% deles se sentiram prejudicados em dinâmicas seletivas, e, nesse grupo, 54% são mulheres, 55% são pessoas pretas, 59% são pessoas com deficiência, 64% são pessoas com mais de 55 anos e 59% são pós-graduados (G1, 2018).

Esses percentuais apresentados e sua relação com o preconceito mostram que mais da metade da fatia da população que é prejudicada são mulheres (54%). Sendo assim, esta monografia terá como foco de estudo a população feminina, de forma que seja possível entender os comportamentos das empresas e quais são as razões que levam os recrutadores ao fazer o descarte das candidatas em eventuais seleções para vagas de emprego, abordando todos os tipos de preconceitos sofridos.

Com organização, entendimento e profundidade do assunto à respeito do preconceito sofrido por mulheres no recrutamento e seleção para vagas de emprego no mercado de trabalho, a estrutura dessa dissertação é realizada pensando em analisar a importância do papel do psicólogo no ambiente corporativo, onde estão se adentrando cada vez mais, para identificar a ética ou não-ética que compõe empresas, pessoas e a sociedade em geral, sendo um grande desafio para o profissional da Psicologia, mas como boa consequência a realização de contribuir para a evolução de uma sociedade mais saudável, mais ética e mais humana.

O tema escolhido é de extrema importância, pois, hoje, a evolução das mulheres no mercado de trabalho é um assunto que ainda apresenta pouco estudo e que reflete muito das características culturais, econômicas da população. Deste modo, é fundamental que haja o entendimento deste assunto, ligada aos diversos tipos de preconceitos que toda a sociedade enfrenta, com foco nas mulheres. Sendo assim, será possível elucidar o perfil das empresas no que diz respeito à visão

e valores, e o reconhecimento da importância de um psicólogo adentrar à área de Recursos Humanos, para que ele possa realizar de uma maneira mais humana o recrutamento e seleção de candidatos para as vagas de empregos disponíveis.

## **2. O PROBLEMA**

O problema é questionado através da seguinte pergunta: “o psicólogo organizacional desta área pode realizar ações para evitar que preconceitos e discriminações aconteçam com mulheres e minorias (negros, LGBTQI+, homossexuais, mães, etc.)?”.

## **3. OBJETIVOS**

Como ainda é um assunto delicado e de constante evolução no que diz respeito à sociedade em geral, o objetivo é de compreender os tipos de preconceitos que as mulheres sofrem no recrutamento e seleção no mercado de trabalho, e a importância do psicólogo para evitar esses acontecimentos.

Os itens considerados para apontar os objetivos específicos são relacionados: Fatores (identificar quais são os tipos de preconceitos e discriminações no mercado de trabalho); Percepção (mapear como é a visão das organizações); Razões e Emoções (entender os sentimentos, crenças e valores dos seres humanos); e Conscientização (integrar cada vez mais o grupo de minorias).

## **4. METODOLOGIA**

Com relação à metodologia, esta monografia baseia-se em pesquisa bibliográfica, exploratória e estatística, com o objetivo de apresentar dados gerais de empregados no Brasil com foco na desigualdade sofrida pelas mulheres, principais motivos de desemprego aliados aos preconceitos que as prejudicam no recrutamento e seleção, a importância do psicólogo na área de Recursos Humanos, e o impacto nas mudanças de comportamento, além de conhecer as principais ações que podem ser realizadas por psicólogos, para que possam evitar os preconceitos dentro de um ambiente empresarial, afim de diminuir os danos psicológicos que as mulheres sofrem.

## **5. EVOLUÇÃO DA MULHER NA SOCIEDADE**

Ao longo da humanidade, mulheres e homens desempenhavam diferentes papéis sociais. Por muito tempo, a mulher vivia dentro de uma cultura machista e patriarcal, onde o seu papel era unicamente voltado à família, serviço doméstico e educação dos filhos, sem voz, sem direitos, sem valores. Já o homem, era o responsável por trabalhar e trazer sustento para casa, além de governar sua esposa, sobrinha, filha, irmã, tia (SANTOS, 2021).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho foi consequência de alguns marcos na história, conforme a seguir (SANTOS, 2021).

a) Capitalismo e Revolução Industrial:

- Durante esse período houve a redução de salário dos homens e grande necessidade de mão-de-obra nas fábricas, sendo assim, como os homens não conseguiam ser os únicos provedores de suas famílias, todos os integrantes da casa precisaram sair para trabalhar, inclusive as mulheres; e

b) Primeira e Segunda Guerra Mundial:

- As guerras foram de grande importância para que as mulheres conquistassem o seu espaço, pois os homens tinham que ir às lutas e deixavam vazios os seus cargos nas indústrias, que foram ocupados por mulheres e crianças.

O caminho percorrido pelas mulheres sempre foi de muita opressão, pois mesmo conquistando seus espaços sofriam com desigualdade de gênero. Hoje, elas têm direitos ao voto, direitos sexuais e reprodutivos, direitos à educação, ao trabalho, ao divórcio, direitos diante das violências, mas ainda há uma grande dificuldade para alcançar a equidade dos sexos, principalmente no quesito remuneração, além de carregarem uma jornada dupla de trabalho, dentro e fora de casa (SANTOS, 2021).

Segundo Juliana Bezerra (apud Palmeira, 2006), desigualdade de gênero é:

A literatura reitera que a desigualdade de gênero é um dos fatores que perpetua as heterogeneidades sociais, fundamentadas na diferença entre os sexos. Essa cristalização que circunda o senso comum subjuga as mulheres e favorecem imposições estigmatizantes prevalentes nos contextos social, econômico, cultural e político, ganhando visibilidade nas constantes diferenças salariais, atribuições de cargos, funções e papéis (BEZERRA, apud PALMEIRA, 2016).

A igualdade sexual significa que as mulheres e os homens devem ter os mesmos deveres e direitos, além de ser considerada a base para a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações (PALMEIRA, 2016).

Com base em todo o contexto apresentado, percebe-se que desde os primórdios, a humanidade cresceu dentro de uma cultura de superioridade, e, passando o tempo foram-se dando voz e nome aos que sofriam por isso.

## **Preconceitos e Discriminações**

No artigo 5º da Constituição Federal, o direito à igualdade é abordado, prezando que, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”, mas, apesar de serem grandes marcos de fases evolutivas do

ser humano, o preconceito e a discriminação ainda permeiam a história da sociedade brasileira de forma destrutiva (BRASIL, 1988, p.1; FERREIRA, 2015).

O preconceito é uma ideia ou conceito sem fundamento sério, formada antecipadamente, ou seja, um juízo pré-concebido, geralmente formada com base em crenças, sentimentos e tendências comportamentais. E a discriminação é a ação de diferenciar, distinguir ou separar (FERREIRA, 2015; NOVO, 2019).

De acordo com Benigno Novo (2019) e explicações da Stoodi (2020), existem diversos tipos de preconceitos, como:

a) Racial:

- Chamado de racismo, preconceito racial é a ideia de que pessoas de determinada raça são superiores à outras;
- Geralmente está associado à características físicas, como, cor da pele, formato do nariz ou textura dos cabelos;

b) Social:

- Também chamado de preconceito de classe social, é relacionado ao sentimento preconceituoso ligado ao status social ocupado por uma pessoa;
- Pode estar relacionado ao nível de escolaridade, padrão de vida, renda etc.;

c) Religioso:

- Atitude de desrespeito e intolerância em relação aos adeptos de uma religião, ou de superioridade de uma pessoa em relação à outra com sentimento ligado à fé e conjunto de crenças;

d) Orientação Sexual:

- Julgamento a partir de ideias pré-concebidas em relação às pessoas que pertencem a comunidade LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual e Outros);

e) Gênero:

- Ideia de que uma pessoa, por pertencer a um determinado gênero, possui menos valores ou capacidades do que as outras, sendo comum em relação às mulheres, chamado de misoginia;

f) Estético:

- Discriminação de pessoas que a princípio não se encaixam num padrão de beleza pré-estabelecido pela própria sociedade, como, a gordofobia;

g) Linguístico:

- Pode se manifestar como um desrespeito ao sotaque, à forma de articulação da linguagem, aos erros gramaticais ou ao uso de expressões regionais; e

h) Cultural:

- Preconceito contra pessoas em virtude de sua identidade cultural, o que envolve sua nacionalidade, tradições, crenças, costumes, hábitos etc.

Sendo assim, percebe-se que, embora a sociedade, atualmente, mesmo mediante seu estágio evolutivo cultural e tecnológico, tente distorcer suas ações de preconceitos e discriminações com discursos complexos, muito se vê na prática durante o dia a dia.

## **Mulher no Mercado de Trabalho**

Em uma sociedade ainda considerada machista, o mercado de trabalho pode ser bastante nocivo às mulheres, pois o processo seletivo para uma vaga de emprego costuma ser mais difícil para elas do que para os homens (GELEDÉS, 2018).

Segundo Drummond (1980):

O machismo enquanto sistema ideológico oferece modelos de identidade, tanto para o elemento masculino como para o elemento feminino: Desde criança, o menino e a menina entram em determinadas relações, que independem de suas vontades, e que formam suas consciências: por exemplo, o sentimento de superioridade do garoto pelo simples fato de ser macho e em contraposição o de inferioridade da menina (DRUMMOOND, 1980, p.81).

Em 2017, a Universidade da Califórnia junto com a Universidade do Sul da Califórnia, realizou um estudo que revela que as mulheres são interrompidas durante entrevistas mais vezes do que os homens, além de receberem mais perguntas (em média, 17 para elas e 14 para eles), as quais geralmente são intimidadoras, sendo necessário provar sua capacitação (GELEDÉS, 2018).

A seguir, segundo pesquisas reveladas pelo G1 (2018), preconceitos sofridos por mulheres no mercado de trabalho:

- a) Maternidade;
- b) Negra ou descendência negra;
- c) Aparência;
- d) Hábitos e Hobbies;
- e) Relacionamento; e
- f) Orientação sexual.

Diante disso, o principal motivo relacionado à dificuldade das mulheres em participarem de maneira justa de um processo seletivo é a Maternidade. A candidata que é mãe tem desvantagem, mesmo que o seu currículo seja completo e apto para exercer o cargo da vaga. Esse fator é comprovado por um levantamento realizado este ano, 2021, pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –, que demonstra que quase metade das mulheres já foram rejeitadas em seleção de emprego por serem mães ou manifestar desejo de engravidar. Revela ainda que 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019, diferente dos homens, com um percentual de 73,7%. Na faixa etária entre 25 e 49 anos,

o nível de ocupação de mulheres que têm filhos de até 3 anos de idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm, e, nessa mesma situação, entre os homens, a situação é oposta, com 89,2% de ocupação, superior aos 83,4% dos que não têm filhos nessa idade (RODRIGUES, 2021; IBGE, 2021).

A Yoctoo, consultoria de Recrutamento e Seleção especializada em Tecnologia, em 2021, realizou uma pesquisa entrevistando mulheres para entender a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e constatou que apenas 19% das entrevistas nunca sofreram preconceito de gênero, um número muito baixo pensando numa sociedade do Século XXI. Constatou-se também que é nas empresas que o preconceito mais acontece, pois para elas, o maior desafio é ter que provar sua própria competência técnica o tempo todo (82%). Na sequência, com 51%, aparece a dificuldade em serem respeitadas por pares, superiores e subordinados do gênero masculino (ALVES, 2021).

A diferença nos salários também foi apurada pelo IBGE em 2021. As mulheres, atualmente, representam 41% da força de trabalho, mas apenas 24% ocupam cargos de gerência. Ressalta-se que houve um aumento de empresas brasileiras com mulheres em cargos executivos, mas, com relação ao salário, as brasileiras recebem, em média, o correspondente a 77,7% do salário dos homens. A maior desigualdade salarial está na região sudeste, onde apenas 34,7% dos cargos gerenciais do país eram ocupados pelo sexo feminino. Já segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), os salários das mulheres são em média 24% inferiores aos dos homens que ocupam a mesma posição (GUEDES, 2021).

Tudo isso ocorre principalmente por causa das crenças culturais que não se modificaram na sociedade. Ainda há o preconceito quanto a gravidez, a jornada dupla de trabalho, a ausência por se preocupar mais com a família do que com o emprego etc. De acordo com o IBGE (2016), as mulheres trabalham cerca de 73% a mais de horas em atividades domésticas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas), e esse comportamento cultural é a reflexão da árdua evolução da mulher no mercado de trabalho, já que precisam conciliar o trabalho remunerado com essas atividades (TELAVITA, 2021).

Assim, é imprescindível entender a importância do psicólogo organizacional para que possa contribuir na luta e combate contra preconceitos sofridos pelos candidatos – não apenas por mulheres – no recrutamento e seleção.

## **6. RECURSOS HUMANOS: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Toda empresa precisa admitir constantemente novos profissionais em seu quadro de colaboradores, e, para isso, demanda-se tempo, investimento e planejamento para que a decisão seja assertiva. Este é um processo que está dentro da área de Recursos Humanos (RH) e é chamada de “Recrutamento e Seleção” (BUENO et al., 2017).

No Recrutamento e Seleção de uma empresa é importante que o recrutador atraia os candidatos mais indicados para o perfil do cargo vago, para que ele possa escolher aquele que esteja o mais próximo possível do perfil desejado, conforme Gómez-Mejía (1995) cita a seguir:

Recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um cargo em particular. Deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair as pessoas qualificadas para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos (GÓMEZ-MEJÍA, 1995, p. 193).

Segundo Ivanvevich (1995), “seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições do mercado” (IVANCEVICH, 1995, p. 777).

Com relação ao setor de RH, considera-se uma área estratégica nas organizações, uma vez que a atuação requer cautela e conhecimento, pois as políticas estão geralmente determinadas em como cuidar de cada subsistema. RH, para Chiavenato (2009), “refere-se à maneira pela qual as organizações desejam alcançar seus objetivos organizacionais” (CHIAVENATO; ESPINDOLA & OLIVEIRA, 2009).

Deste modo, as empresas, ao longo do tempo, foram percebendo que os colaboradores não são apenas ferramentas para executar as atividades que lhe são demandadas, mas sim seres humanos, cada um com suas necessidades. Diante disso, a gestão de Recursos Humanos foi desenvolvida para orientar e direcionar o fator humano no ambiente de trabalho, o que conseqüentemente resulta num colaborador mais feliz, saudável e principalmente produtivo (BUENO et al., 2017).

As políticas do RH são voltadas não apenas às estratégias e metas da organização, mas também se envolve com as demais questões relacionadas aos colaboradores, já que eles fazem parte dos planos estratégicos da empresa. É necessário que esteja alinhado com a missão, visão e valores da organização para que atinja objetivos traçados e contribuir positivamente para a empresa e principalmente para os colaboradores. Mello e Filho (2010, p. 626), citam que:

A gestão estratégica de Recursos Humanos não se restringe ao planejamento e controle da força de trabalho. Ela integra os Recursos Humanos aos objetivos da organização, por meio da implantação de um conjunto de diretrizes, políticas e ações. É possível afirmar que é uma importante etapa para propiciar a melhoria na gestão do trabalho em uma instituição, possibilitando transformar estratégias em ações. É uma ferramenta para dar suporte à relação contínua entre pessoas e instituição, agregando valor e podendo contribuir, decisiva e harmonicamente, no desenvolvimento da instituição e das pessoas que nela atuam (MELLO; FILHO, 2010, p. 626).

No processo de Recrutamento e Seleção, todas as ferramentas utilizadas, dentre elas, testes psicológicos, testes técnicos, dinâmicas de grupo, entrevista coletiva, devem acontecer partindo das normas e valores da empresa, esperando uma postura ética (ARANHA, 2012).

Monteiro, Santo e Bonacina (2005) definem:

O comportamento ético por parte da empresa é esperado e exigido pela sociedade, pois, a empresa é composta por pessoas que vivem em uma determinada sociedade e que existem normas e regras para uma melhor convivência, afinal, o único lucro moralmente aceitável é aquele obtido com ética (MONTEIRO; SANTO; BONACINA, 2005).

Além disso, em retorno ao assunto sobre preconceitos e discriminações, os profissionais responsáveis pelas contratações devem ser neutros. Moura e Lopes (2010) destacam que:

Nota-se que os gestores de pessoas responsáveis pelo processo de Recrutamento e Seleção devem se ater somente a dados relevantes e inerentes ao cargo desejado pelo candidato potencial, deixando de lado perguntas que visam identificar sua sexualidade ou características de sua vida particular. (MOURA; LOPES, 2014, p. 10).

De acordo com todo o contexto apresentado até aqui, entende-se que ter competência, qualificação ou experiência profissional, nem sempre é o suficiente para que um candidato se torne apto a conquistar uma vaga de emprego, por pensamentos discriminatórios que vêm de pessoas que são empresárias, diretoras e de cargos altos, responsáveis pela abertura de vagas nas organizações, sendo de grande importância que o setor de Recursos Humanos – juntamente com Recrutamento e Seleção – consiga ter um olhar mais humano, e é exatamente por este motivo que está cada vez mais comum a presença de psicólogos organizacionais nas empresas.

## **7. A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

O psicólogo organizacional está entre a empresa e o candidato e tem um papel muito importante em um processo seletivo. Esse tipo de psicologia estuda os fenômenos psicológicos que provêm do ambiente das organizações, e procura solucionar problemas que estão relacionados às pessoas, seres humanos, mantendo assim, a boa qualidade do clima organizacional (MACHADO et al., 2018).

Chaves e Nunes (2011, p.2) destacam:

Pela evolução histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, percebe-se que o desafio do Psicólogo é promover um ambiente saudável e produtivo, mas que consiga atender às necessidades, tanto do empregado quanto da organização. Acompanhando a evolução da sociedade, sua tarefa consiste em buscar meios para que ambos lidem melhor com as mudanças (CHAVES; NUNES, 2011, p.2).

O psicólogo, segundo um artigo do Mundo dos Psicólogos (2016) e do Blog Completo (2019), atuando na área de Recursos Humanos de uma empresa, exerce papéis, como:

a) Variáveis objetivas e subjetivas:

- Boa condução com seriedade e respeito no processo de seleção;
- Aplicação de testes psicológicos para identificar aptidões mentais, psicomotoras, destreza, tempo de resposta, resistência;
- Cruzamento de resultados com as necessidades da vaga;

b) Pilar da cultura organizacional:

- Treinamento do potencial humano da organização;
- Facilita a transmissão da cultura organizacional;
- Olhar diferenciado e percepção apurada;
- Alinhamento das pessoas com os objetivos da organização; e

c) Conscientização e integração:

- Comportamento ético na admissão e demissão de colaboradores;
- Abordam assuntos relacionados à preconceitos e discriminações juntamente com a gerência das organizações, alinhando à missão, visão e valores da empresa;
- Integração de minorias no mercado de trabalho (comunidade LGBTQI+, mulheres, negros, deficientes físicos etc.).

Em todo processo de seleção para vagas de emprego, o preconceito restringe a contratação de profissionais, que são prejudicados. Então, a área de Recursos Humanos, já com um psicólogo no comando, tem a missão de disseminar a diversidade e agir de forma ética, para que haja respeito e evitar ações discriminatórias e preconceituosas (BUENO et al., 2017).

Coimbra (2011, p.1) cita que:

A questão da diversidade ainda é palco para discussões. Raça, etnia, idade, obesidade, gênero, orientação sexual e deficiência são exemplos de apenas algumas minorias que lutam pelo fim do preconceito e mudança de valores conservacionistas, especialmente na esfera do trabalho. Em Diversidade Sexual e Trabalho esses conceitos são expostos de maneira real, por meio da vivência dessas minorias no mercado de trabalho – especificamente mulheres e homossexuais (COIMBRA, 2011, p.1).

O papel do psicólogo dentro das organizações, conforme Campos et al. (2011), é atuar na conscientização, para que facilite os papéis dos grupos que compõem a empresa, considerando o espaço da subjetividade e saúde do sujeito, e a objetividade e eficácia da empresa a qual está inserida. Deste modo, com agilidade nas ações dentro das empresas, o psicólogo gera uma visão sistêmica de mudanças culturais, tecnológicas, estruturais e comportamentais, proporcionando habilidades necessárias de modernização e reestruturação (MANCIA, 1997; CAMPOS et al., 2011).

Com relação à inserção das mulheres no mercado de trabalho, juntamente com a luta ao combate à desigualdade de gênero, o psicólogo organizacional pode realizar ações de maneira que evite esse tipo de discriminação e melhore as condições, conforme Machado (et al., 2018):

a) Admitir:

- Entender junto com a empresa que existe sim o fato de que há problemas de discriminação, para que possa desconstruir algumas culturas organizacionais;

b) Conscientizar:

- Abrir espaço para abordar este tipo de assunto, de forma que atraia para o quadro de colaboradores pessoas capacitadas e julgadas pelos seus conhecimentos, não pelo seu gênero;

c) Integrar:

- Realizar trabalhos que integrem os grupos de minoria, principalmente mulheres, já que elas podem e conseguem, tanto quanto os homens, assumir cargos e funções importantes; e

d) Alinhar:

- Mapear a missão, visão e valores da empresa, para que seja feito o alinhamento dos objetivos organizacionais junto com as necessidades daqueles que na equipe integram, buscando ter como consequência o sucesso entre ambas as partes, pois o sucesso financeiro da empresa depende da produtividade do colaborador, e o sucesso do colaborador depende de como suas questões são tratadas, quando se pensa em qualidade de vida.

Com isso, os psicólogos organizacionais mostram sua importância, tanto para as organizações em que trabalham, quanto para a evolução da sociedade.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através de todo o referencial teórico, constatou-se que a inserção das mulheres no mercado de trabalho sempre foi de muita luta, mas também de muitas conquistas para a sociedade ao longo dos anos, o que acarretou em dar voz à grupos de minoria que sofrem preconceitos, que hoje só são conhecidos pela garra e coragem dos mesmos, objetivando um espaço digno dentro do mercado de trabalho, o que possibilitou evolução das culturas dentro e fora das organizações, mas ainda longe da equidade de gêneros.

Com valiosas informações e dados gerais sobre os tipos de preconceitos, taxas de empregos com foco nas mulheres e principais motivos que as impedem de se equiparar nos cargos organizacionais, foi possível concluir quão os valores e crenças de uma empresa refletem no quadro de colaboradores, no sucesso financeiro e na saúde física e mental das pessoas.

Desta forma, focando nas mulheres, que fazem parte de um grupo que ainda é considerado inferior aos homens, há destaque para o psicólogo organizacional, que dentro da área de Recursos Humanos possui um grande desafio de integrar, de forma ética, seres humanos que merecem ser avaliados pelos seus conhecimentos, competências, qualificações e experiências profissionais.

No entanto, para finalizar, é importante refletir que com o avanço dos estudos do comportamento, razões e emoções, há grande probabilidade e esperança de que, com profissionais da área da Psicologia, a sociedade pode avançar, se adaptar e evoluir nessas questões, para que a conquista seja cada vez mais gradual e que haja a diminuição de pessoas prejudicadas no recrutamento e seleção dentro do mercado de trabalho.

## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES. **Pesquisa mostra que 81% das mulheres que trabalham com tecnologia já sofreram preconceito de gênero.** Blog Yoctoo. Disponível em:

<https://www.yoctoo.com/pt/blog/2021/03/baixe-agora-desafios-das-mulheres-de-ti-2021-infografico>. Acesso em: 23 set. 2021.

ARANHA, João G. **A ética no processo de recrutamento e seleção.** 2012. 58f. Monografia (Pós-Graduação em Gestão de Recursos Humanos) – AVM Faculdade Integrada, Niterói, 2012. Disponível em: [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/N205158.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N205158.pdf). Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 22 set. 2021.

BUENO et al. **Processo seletivo e o preconceito de orientação sexual.** 2017. 18f. Trabalho Acadêmico. Revista Eletrônica de Trabalhos Acadêmicos. Goiânia: 2017. Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=3GOIANIA4&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=3985&path%5B%5D=2468>. Acesso em: 20 set. 2021.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Psicologia organizacional e do trabalho.** Retrato da Produção Científica na Última Década. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 31, n. 4, 2011.

CHAVES, Natália Azenha; NUNES, R. V. **O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações.** Revista científica e eletrônica de psicologia, VIII (14), 2010.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COIMBRA, Kary Emanuelle Reis. **Diversidade sexual e trabalho.** Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 3, p. 557-559, 2011. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552011000300011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552011000300011&script=sci_arttext). Acesso em: 15 set. 2021.

COMPLEO. **Psicólogo organizacional: o que é essa função e sua importância.** Blog Compleo, 2019. Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/portugues/preconceito/>. Acesso em: 10 set. 2021.

COSTA, A. **O Ethos humano segundo Heráclito.** In: Bocayuva, I. (Org.). *Ethos na antiguidade.* Rio de Janeiro: Via Verita, 2013.

DE MELLO, Márcio Luiz Braga Corrêa. **A gestão de recursos humanos em uma instituição.** Rio de Janeiro, v. 44, n. 3, p. 613-36, 2010. Disponível em: <http://search.proquest.com/openview/7fa564859d91b0b2ab87fbc833a606ce/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=2035113>. Acesso em: 15 set. 2021.

DRUMMONT, Mary Pimentel. **Elementos para uma análise do machismo**. Perspectivas, São Paulo, 3: 83-85, 1980.

EDUCA MAIS BRASIL. **Qual o significado da sigla LGBTQIA+?**. Educa Mais Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>. Acesso em: 20 set. 2021.

ESPINDOLA, M. B. & OLIVEIRA, A. P. V. D. **Análise comportamental: um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional de uma indústria**. 2009. Revista Digital FAPAM, 1(1), 179- 200.

FELUMA. **O que estuda a Psicologia?**. Instituição Feluma Ciências Médicas. Minas Gerais, 2021. Disponível em: <https://www.cmmg.edu.br/blog/o-que-estuda-a-psicologia/>. Acesso em: 15 set. 2021.

FERREIRA, Aline Albuquerque. **O Brasil e o preconceito: uma análise teórica e crítica da Lei 7.716/89 frente à realidade brasileira**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVIII, n. 134, mar. 2015. Disponível em: [http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15851](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15851). Acesso em: 22 set. 2021.

GELEDÉS. **Mulheres e o mercado de trabalho: a primeira barreira é a entrevista**. Portal Geledés. Disponível em: <https://www.yoctoo.com/pt/blog/2021/03/baixar-agora-desafios-das-mulheres-de-ti-2021-infografico>. Acesso em: 23 set. 2021.

GÓMEZ-MEJIA, Luis R.; BALKIN, David B.; CANDY, Robert L. *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1995, p. 193.

GUEDES, Mylena. **Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE**. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 21 set. 2021.

G1 GLOBO. **Metade dos profissionais se sentiu prejudicada em processos seletivos, aponta pesquisa**. Globo, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/metade-dos-profissionais-se-sentiu-prejudicada-em-processos-seletivos-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2021.

IVANCEVICH, John M. *Human Resource Management*. Nova Iorque: Richard D. Irwin, 1995.

MACHADO et al. **Atuação do psicólogo no recrutamento e na seleção de pessoas sob a ótica da Análise do Comportamento**. DOI: <http://dx.doi.org/10.7213/psicolargum.36.91.AO02>. 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/340287570\\_Atuacao\\_do\\_Psicologo\\_no\\_recrutamento\\_e\\_na\\_selecao\\_de\\_pessoas\\_sob\\_a\\_otica\\_da\\_Analise\\_do\\_Comportamento/fulltext/5e8294ac458515efa0bc069d/Atuacao-do-Psicologo-no-recrutamento-e-na-selecao-de-pessoas-sob-a-otica-da-Analise-do-Comportamento.pdf](https://www.researchgate.net/publication/340287570_Atuacao_do_Psicologo_no_recrutamento_e_na_selecao_de_pessoas_sob_a_otica_da_Analise_do_Comportamento/fulltext/5e8294ac458515efa0bc069d/Atuacao-do-Psicologo-no-recrutamento-e-na-selecao-de-pessoas-sob-a-otica-da-Analise-do-Comportamento.pdf). Acesso em: 10 set. 2021.

MAGNABOSCO, Leandro C.; SANTOS, Juliana M. **Ética no processo seletivo: discriminação no processo de seleção para empregos em Ji-Paraná.** 2002. 1f. Artigo Científico – Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná, 2002. Disponível em: <http://www.conferencias.ulbra.br/index.php/sicji/sicji25/paper/viewFile/11685/5076>. Acesso em: 10 set. 2021.

MANCIA, L. T. S. **Os desafios do modelo de Consultoria Interna: uma experiência gaúcha.** 184f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 1997.

MONTEIRO, K. J.; SANTO, F. C. E.; BONACINA, F. **Valores, ética e julgamento moralum estudo exploratório em empresas familiares.** *In.* Psicologia: reflexão e crítica. Volume 18, nº2. Porto Alegre, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php>. Acesso em: 22 set. 2021.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. **O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica.** 2014.

MUNDO DOS PSICÓLOGOS. **O papel do psicólogo no recrutamento e seleção.** Comitê de Mundo Psicólogos. 2021. Disponível em: <https://br.mundopsicologos.com/artigos/o-papel-do-psicologo-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 10 set. 2021.

NOVO, Benigno N. **Os diversos tipos de preconceito e os impactos no ordenamento jurídico.** Jus, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75478/os-diversos-tipos-de-preconceito-e-os-impactos-no-ordenamento-juridico>. Acesso em: 15 set. 2021.

PALMEIRA, Fabio. **Desigualde de gênero: o machismo reinante na sociedade.** Estudante do 1º Semestre de Serviço Social da Faculdade Regional de Alagoinhas, UNIRB. Brasil Escola. 2020. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/direito/desigualdade-genero-machismo-reinante-na-sociedade.htm>. Acesso em: 16 set. 2021.

RODRIGUES, L. **Estuda revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.** Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 set. 2021.

SANTOS, Lorena C. **A evolução da mulher na sociedade.** Blog Hoje em Dia, 2021. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/opini%C3%A3o/blogs/opini%C3%A3o-1.363900/a-evolu%C3%A7%C3%A3o-da-mulher-na-sociedade-1.827030>. Acesso em: 16 set. 2021.

STOODI. **Preconceito: o que é, quais os tipos e mais!**. Blog Stoodi, 2020. Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/portugues/preconceito/>. Acesso em: 15 set. 2021.

TELAVITA. **Mulheres no mercado de trabalho: limitações ou preconceito?.** Telavita, 2018. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 21 set. 2021.

VALLS, Á. L. M. **O que é ética.** Coleção Primeiros Passos. São Paulo: Brasilense, 2008.