

A VIVÊNCIA DE DUAS ESTAGIÁRIAS DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO COM OS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

RAYCIK, Laís.¹
ALMEIDA, Leticia.²
VANZUITA, Cristiane³

RESUMO

O presente artigo é um relato de experiência que tem como intuito descrever sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho, especificamente a correlação da teoria nos processos de recrutamento e seleção com a prática que se aplica na vivência prática de duas estagiárias no Estágio Supervisionado em Psicologia das Instituições e Organizações do Curso de Psicologia do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz. Sendo assim, foram estabelecidos os objetivos para a realização: caracterizar a Psicologia Organizacional e do Trabalho, e em seguida especificar os processos de recrutamento e seleção, com as vivências atuais de duas estagiárias em uma empresa de Transportes e Turismo.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Organizacional; Recrutamento e Seleção; Estágio.

1. INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional e do trabalho contempla dois grandes eixos: organizações que dizem respeito ao contexto formador de um conjunto específico de pessoas, enquanto que o segundo eixo se refere ao trabalho, em que atribui funções globais da organização, onde muitas vezes atribui papel de sobrevivência dos colaboradores, assim como contribuição para a sociedade, entretanto, o mundo da psicologia organizacional é considerado por assim dizer como moduladoras de processo psicossociais, bem como um elemento de mudanças na vida psíquica, social, econômica, política e cultural. (AMAZARRAY, 2008).

Identifica-se, portanto, que a psicologia organizacional e do trabalho centraliza-se no colaborador, já que a compreensão do comportamento remete ao exercício em prol da qualidade de vida no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura organizacional que representa conhecimentos e processos intersubjetivos, que garante a sobrevivência e/ou sucesso da empresa, e ainda, o índice de segurança e saúde do colaborador eleva-se (CAMPOS, 2016). Toda organização deve apresentar recursos estratégicos de processos gerenciais, operacionais, informais e de bem-estar, nesse sentido, pode-se afirmar que é necessário a atuação de um profissional que saiba lidar com práticas que

¹Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Universidade Federal de Santa Catarina, Docente do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. E-mail: lais@eucatur.com.br

²Acadêmica do curso de graduação em Psicologia, Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. 10º período. E-mail: lsalmeida2@minha.fag.edu.br

³Acadêmica do curso de graduação em Psicologia, Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. 8º período. E-mail: cvanzuita@minha.fag.edu.br

promovem saúde mental, estratégias de formação e crescimento de pessoal, além de planos de reduções de problemas laborais (CAMPOS, CESAR, DUARTE, PEREIRA 2011).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A psicologia traz um novo conceito de gestão de pessoas, com características humanitárias, focalizando em estratégias transformadoras do contexto organizacional. Conceitualmente, as organizações mantêm ações estratégicas de reconhecimento pessoal (humano) com mudanças que buscam alcançar qualidade de vida, produtividade no trabalho, assim como uma boa cultura organizacional. Sendo assim, conforme a autora, nas organizações estão presentes ações alinhadas ao planejamento, em que a integração e manutenção de colaboradores, mediante à táticas de avaliação que considere seus valores pessoais (candidato) e que estejam em conformidade com os da empresa, de modo que ocorra ocupação das funções de forma mais estratégica e menos operacional (KRAWULSKI, 2013).

E ainda, nessa conjuntura, Andrade (2009) aponta que o principal olhar são para as pessoas, as quais são consideradas a partir de seus conhecimentos e habilidades, entretanto, sobretudo, as organizações que utilizam da ferramenta de gestão de pessoas reconhecem a importância de seus colaboradores, no qual todos os setores são conectados e um altera o outro, logo, com essa perspectiva, o foco é atingir resultados organizacionais e econômicos com eficiência, racionalidade por meio do desenvolvimento de colaboradores e manutenção do sucesso da organização. Nesta tendência de ações humanizadas, é importante entrever a seleção com olhar positivo dos envolvidos nesse processo, para que a captação de talentos ocorra com efetividade, de modo que os papéis organizacionais estejam de acordo entre ambas as partes (REGATO, 2016).

O recrutar e selecionar com assertividade é visto como um processo constituído por etapas, como por exemplo contato com o candidato, entrevista e aplicação de testes, seguimento para entrevista com o gestor e encaminhamentos para admissão; nesse sentido, o psicólogo se enquadra como ator principal, ao dar direcionamento focalizando principalmente na comunicação efetiva entre ambas as partes, entretanto, levando em consideração a nova forma de olhar profissional que considera contextos da personalidade do candidato e ambientes externos que alteram o comportamento, ou seja, vê o candidato como um ser biopsicossocial, o que acarreta em bons resultados (JANCOSKI; GIROTTI 2019).

Partindo da maior ênfase na direção da ação humana e menor previsibilidade no resultado dos processos de gestão de pessoas, o psicólogo, com sua formação e olhar diferenciado sobre

os fenômenos comportamentais, pode contribuir sobremaneira nos contextos organizacionais. (KRAWULSKI, 2013).

Conforme Silva e Carvalho (2015), no mundo organizacional o trabalho de profissionais de psicologia com o recurso humano tem como principal foco atrelar estratégias, de modo que, as consequências sejam benéficas no ambiente de trabalho, o que significa, que o psicólogo analise as situações para que seja um facilitador no processo de resolução de conflitos nas relações interpessoais, assim como também, estudar novas formas de inovar, tanto na organização, quanto com seus próprios desejos pessoais.

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado por meio da experiência das autoras em relação ao estágio que estão realizando na empresa de Transportes e Turismo da região Oeste do Paraná, ambas estagiárias do sexo feminino, com idades compreendidas de 21 e 24 anos de idade. A produção científica faz-se essencial para a vida acadêmica profissional, visto que está diretamente ligada com a construção de novos saberes. O relato de experiência consiste em uma descrição das intervenções realizadas na vivência acadêmica e/ou profissional, com embasamento teórico e a construção de uma reflexão crítica (MUSSI, FLORES e ALMEIDA, 2021).

O método consistiu em um relato de experiência, que por meio de uma descrição de uma dada experiência tem o objetivo de contribuir de forma relevante para sua área de atuação. No presente relato foram comparados os referenciais teóricos e as experiências vivenciadas pelas autoras no campo de estágio, bem como as percepções da prática presentes na teoria.

3.1 PROCEDIMENTO

Foram comparadas as análises teóricas da literatura e artigos científicos com as experiências práticas vividas pelas autoras em seu estágio curricular obrigatório, nisso, a análise comparativa foi inteiramente focada na área de Gestão Estratégica de Pessoas (GEP) da empresa, visto que era a área de atuação das estagiárias. Especificamente nos processos de recrutamento e seleção pois, além de ser um dos principais processos realizados pelas estagiárias no período, era o que mais gerava demandas por auxiliarem outras unidades da empresa.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Na empresa que atuam, são desenvolvidas diversas ações coordenadas pelo setor de GEP, sendo Programas de Educação Corporativa, Atração e Retenção, Comunicação Institucional, Apoio Psicossocial, Gestão do Clima Organizacional, entre outras, que proporcionam várias oportunidades para o desenvolvimento prático. Dentre as atividades, a que mais ofertou demanda às estagiárias foram os processos de recrutamento e seleção, visto que, as tarefas mais executadas durante os dias de estágio foram: triagem de currículos, contato com candidatos, entrevistas presenciais, on-line e por ligação e a divulgação de vagas nos meios de comunicação.

A demanda de recrutamento surge de uma demanda interna da organização, independente do motivo, a requisição de pessoal segue um fluxo pré-determinado pela própria organização. Podemos considerar três tipos de recrutamento, o recrutamento interno, que busca potenciais candidatos que já são empregados na organização, o recrutamento externo, que busca candidatos disponíveis no mercado, ou seja, de fora da organização e o recrutamento misto, que engloba todos os tipos de candidato, tanto interno, quanto externo (CORADINI e MURINI, 2009). As estagiárias experienciaram os processos de recrutamento externo, no qual era necessário atrair talentos. As requisições de pessoal chegavam à área de Gestão Estratégica de Pessoas encaminhadas pelo gestor, a partir dela a equipe responsável pelo recrutamento, e juntamente com as estagiárias cadastravam as vagas nas plataformas de recrutamento, e posteriormente nos meios de comunicação (redes sociais).

Por meio da análise das características dos indivíduos, e do local de trabalho, a seleção busca identificar a pessoa que apresenta as habilidades e competências para desenvolver as atividades propostas e, conseqüentemente, aprimorar a qualidade dos serviços prestados (SOUZA, 2013 apud CASTRO, 1995). Nos processos de triagem de currículos realizados as estagiárias desenvolveram as habilidades para identificar potenciais para posteriormente realizar entrevistas e as demais outras etapas do processo seletivo fossem necessárias e/ou solicitadas.

As entrevistas realizadas no estágio seguiram um roteiro semiestruturado a fim de identificar habilidades, competências e o perfil comportamental dos candidatos. Após os candidatos mais adequados serem selecionados pelo GEP, os currículos selecionados vão para as *Business Partners* (parceiras de negócio) que realizam contato com os gestores e dão sequência no processo de seleção.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Afirmamos que se fez extremamente importante a experiência da vivência na área de gestão de pessoas, compreendendo a atuação do Psicólogo Organizacional e, conseqüentemente, a grande desmistificação de vários tabus que permeiam a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Na prática compreendemos o quanto a cultura organizacional é um fator determinante, não apenas para a seleção de candidatos para uma vaga, mas para todo o contexto da organização. Para a empresa onde o estágio foi realizado, a questão da missão, visão e valores são questões muito respeitadas por todos os seus integrantes. A cultura não é algo que a organização possui, é algo que ela é (ZANELLI, 2014). A empresa nos possibilitou um leque de experiências culturais, já que é dividida em unidades espalhadas por estados e regiões distintas, as quais também eram atendidos os processos seletivos e demais atividades que fossem demandadas.

Os demais processos de gestão estratégica de pessoas nos quais tiveram contato contribuíram para uma visão sistêmica da prática profissional, compreendendo seus pontos positivos e desafios. O Psicólogo na organização vê-se diante de um campo com áreas de atuação e demandas bastante variadas, assim sendo, assume o papel de facilitador e conscientizador (CAMPOS, CESAR, DUARTE, PEREIRA 2011).

Desta forma, identificamos a importância de uma seleção bem executada, garantindo a contratação do candidato adequado e qualificado. Muitas vezes o candidato não terá todos os requisitos desejados, porém determinadas habilidades e competências podem ser trabalhadas e desenvolvidas com a experiência, e oportunizar capacitação para que se torne um excelente colaborador, segundo Zanelli (2014), ao trabalhar com pessoas em organizações é importante apoiar e compreender os processos de aprendizagem e seu desenvolvimento. Com esse intuito, podemos afirmar que investimento em um bom processo de recrutamento e seleção resulta em colaboradores qualificados e um ambiente de trabalho saudável e próspero, pois desse modo os colaboradores podem crescer e se desenvolver profissionalmente, cada vez agregando mais qualificações para o próprio currículo e para o desenvolvimento da organização.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, M. R; GOMES, W. B; KOLLER, S. H. e TONETTO, A. M. **Psicologia Organizacional E Do Trabalho No Brasil: Desenvolvimento Científico Contemporâneo**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n2/a03v20n2.pdf>>. Acesso em 04/10/2022.

ANDRADE, K. M. **Práticas De Recrutamento E Seleção Nas Empresas**. Academia.edu: Psicologia IESB, 2009.

BORGES, A; C. **O Psicólogo e o processo de recrutamento e seleção**. Disponível em: <<https://www.unicerp.edu.br/ensino/cursos/psicologia/monografias/2018/OPSICOLOGOEOPROCESSODERECRUTAMENTOEOSELECAO.pdf>>. Acesso em 10/10/2022.

CAMPOS, K.C.L; CESAR, E. O; DUARTE, C; PEREIRA, G. O. A. **Psicologia Organizacional e do Trabalho** – Retrato da Produção Científica na Última Década. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/pcp/v31n4/v31n4a04.pdf>>. Acesso em 10/10/2022.

CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 1965-2016.

CORADINI, J. R; MURINI, L.T. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL: COMO AGREGAR TALENTOS À EMPRESA**. Disponível em: <<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1494>>. Acesso em 08/10/2022.

JANCOSKI, J. N; GIROTTI, A.M. **O Psicólogo no recrutamento e seleção: processo evolutivo**. São Paulo, 2019.

KRAWULSKI, E; MARCONDES, R. C; SCHMIDT, B. **Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação**. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/2178-4582.2013v47n2p344/27313>>. Acesso em 01/10/2022.

MUSSI, R. F. F; FLORES, F. F; ALMEIDA, C. B. **Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico**. Disponível em:

<<https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/9010/6134>>. Acesso em: 17/10/2022.

REGATO, V. **Psicologia nas organizações**. 4 - ed. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

SILVA, F. S; CARVALHO, E.A. **Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. Disponível em: <<http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/view/1663/1275>>. Acesso em 03/10/2022.

SOUZA, B. **Recrutamento e Seleção: um Desafio ao Psicólogo Organizacional**. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70053/000875617.pdf>>. Acesso em 08/10/2022.

ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.