

RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM ESTÁGIO CURRICULAR ATRAVÉS DA ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.¹

Mariana Dias²; Liana Bohrer³

RESUMO

O estudo tem com objetivo relatar a experiência da psicologia organizacional dentro de uma empresa alimentícia situada no interior do Rio Grande do Sul. Através de um estágio curricular do curso de Psicologia da Universidade Franciscana. No qual possibilitou a prática de gestão de pessoas e a possibilidade de executar vários processos dentro da empresa. Dentre eles o mais recorrente o processo de recrutamento e seleção. Por tratar-se de um mercado, conta com uma grande rotatividade de funcionários, e com a pandemia do COVID-19 essa rotatividade foi enfatizada, ressaltando a importância de uma boa seleção de candidatos. Devido a isto se pode pensar o quão essencial é essa prática dentro das empresas e o papel da psicologia nesses momentos. Apesar do período de estágio ocorrer na pandemia do COVID-19, teve continuidade na modalidade presencial, seguindo todos os protocolos de segurança.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Organizações; Recrutamento e Seleção.

Eixo Temático: Tecnologia, inovação e desenvolvimento sustentável- TIDS

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propõe a apresentar a experiência do estágio curricular obrigatório na disciplina estágio específico III do curso de Psicologia. Desenvolvendo atividades de um psicólogo organizacional em uma empresa de alimentos, na cidade de Santana do Livramento. A prática da psicologia organizacional busca estudar o comportamento humano dentro das organizações, como se dá as relações, as produtividades e a qualidade de vida dos que compõe o espaço.

Buscando sempre identificar as necessidades que o contexto demanda e promover estratégias de intervenções com o propósito de solucionar ou amenizar as necessidades do local. Prezando sempre pela saúde física e mental dos

¹ Designação do tipo/financiamento do trabalho (iniciação científica, trabalho final de graduação, entre outros).

² Acadêmica do Curso Psicologia – UFN. marianadiasg@outlook.com.br

³ Orientadora. Professora do Curso de Psicologia – UFN.

colaboradores, buscando um clima organizacional entre todos dentro da organização.

O estágio específico III possibilita ao estagiário a aplicação prática de conhecimentos teóricos da psicologia sobre os funcionários e o ambiente de trabalho, como intervenções psicológicas em contextos específicos da atuação do psicólogo organizacional junto da empresa. Onde as atividades exercidas são mais voltadas ao processo de recrutamento e seleção. Além disso, é realizada pesquisa de clima, treinamento de gestores, colaboradores e atividades de endomarketing.

Segundo Arieira e Guimarães (2005) recrutar significa (identificar, encontrar talentos) e selecionar (diferenciar os melhores dentre os identificados). Esses dois processos são de suma importância na gestão, pois é através deles que a mesma vai identificar e desenvolver profissionais. A psicóloga é responsável por recrutar e selecionar todos os funcionários das três lojas vinculadas a empresa, a matriz, as filiais.

Além desse processo e de todas as outras atividades exercidas na empresa, primeiramente fez se necessário conhecer a cultura organizacional do local. Conversar com os colaboradores e gestores, procurar entender o clima organizacional da empresa. Esse contato inicial foi de extrema importância para reforçar o papel da psicologia dentro daquele local específico. Pensando em propor além da psicóloga da organização uma nova referência de auxílio e escuta, compreendendo todas as questões dos mesmos e até como eles estão se sentindo observando tanta rotatividade de seus colegas de trabalho.

Os gestores necessitam olhar para dentro da empresa, antes de procurar atingir o público externo, pois eles serão os primeiros clientes, executando assim o endomarketing. É de suma importância que todos dentro da empresa conheçam o papel da psicologia dentro da organização, entendendo a necessidade da mesma para os processos que envolvem a todos.

2. METODOLOGIA

O presente estágio específico III será realizado na área organizacional, no período de Abril de 2021 a Julho de 2021. Sendo um estágio que proporciona ao

aluno a prática da teórica ensinada na graduação. O estágio será realizado em uma empresa alimentícia e o trabalho será feito junto da psicóloga do local, os gestores e colaboradores da empresa e filiais vinculadas. Contando também com todos os candidatos que surgem dependendo da vaga disponível no momento, sendo possível assim realizar as intervenções psicológicas no campo específico.

A empresa é composta por 85 funcionários e por três lojas físicas, todas na cidade de Santana do Livramento. Trata-se de um supermercado com enfoque em carnes congeladas e distribuidora de alimentos. Os procedimentos que envolvem a prática da psicologia organizacional ocorrem diariamente dentro da empresa. O processo de recrutamento e seleção é mais recorrente, realizado quando há abertura de novas vagas ou quando a empresa buscou expandir o local. As vagas são divulgadas nas redes sociais do local para que assim inicie os recebimentos dos currículos. Apesar de diariamente as pessoas deixarem currículos físicos ou via e-mail para a gestão, a empresa busca dar oportunidades aos profissionais que já passaram pelo processo.

Os currículos são triados, realizando o contato telefônico com os candidatos que mais se assemelham com que a vaga que se pretende. Logo é agendada uma entrevista a fim de conhecer melhor sua vivência e experiências profissionais, explicando a descrição da mesma, assim como identificar se as características do mesmo coincidem com as que a vaga exige. Realizando então através de técnicas psicológicas a seleção do candidato. O estágio foi realizado durante três turnos semanais, somando 12 horas, junto a supervisões em grupo com a supervisora responsável e as colegas de contexto organizacional, com intuito de compartilhar e discutir as experiências e demandas do local.

Os primeiros dias foram voltados a apresentar as propostas do que se pretendia depois conhecer todos os colaboradores e gestores das três lojas. Procurando entender qual era o papel de cada um ali, o que os diferenciava, conhecer quais funções desenvolviam e como era a rotina de cada um deles, quanto tempo estavam na empresa e qual era a relação deles com os colegas.

Após esse primeiro momento, focou-se na maior demanda do local que era o processo de recrutamento e seleção. Para isso foi realizado a triagem de currículos,

contato com os participantes, entrevistas e seleção. Dando mais atenção a esse processo justamente pensando em executar um bom trabalho.

Ademais foi dado início a uma pesquisa de clima com objetivo de obter mais informações de como está a relação das pessoas que compõe a empresa. Dando início a um planejamento de treinamento de líderes, visto que há bastantes números de novos funcionários. Dentro desse período de estágio também foram feitas entrevistas de experiências para acompanhar o colaborador no processo de adaptação.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 O papel da Psicologia Organizacional

A estrutura organizacional começou a criar seus traços desde a revolução industrial no século XIX. Onde diversas pessoas começaram a trabalhar juntas em um mesmo local em prol de alguma organização, ocupando lugares como “chefe” e “funcionário”. Naquela época o foco era no trabalho e não nas pessoas que trabalhavam. Até meados dos anos 1900, onde Hugo Munsterberg sugestionou que a psicologia teria muito a contribuir dentro das organizações principalmente na seleção de novos funcionários (ROTHMANN e COOPER, 2009).

O movimento das relações humanas nas organizações foi observando que para um funcionário estar feliz e satisfeito depende muito mais do que apenas questões econômicas e sim do ambiente vivido. Através disso a psicologia deve ser utilizada dentro das organizações visando a eficiência do local e bem estar dos colaboradores, pensando na pessoa, no grupo e na gerência. Em 2003, Garcia, Valdehita e Jover analisam diversas definições do tema e afirmam que:

“A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores,

sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa” (p. 22)

Uma das principais funções do psicólogo dentro da empresa é preparar os gestores para treinarem seus colaboradores a ceder poderes a eles. Pensando em reforçar sua autonomia e pertencimento a empresa, ajudando assim a melhorar o rendimento do trabalho. Além do mais, colaboradores gostam de sentirem-se pertencentes à empresa em que prestam seus serviços, e a importância que possuem naquele ambiente. Um dos objetivos do psicólogo dentro da empresa é treinar os funcionários, relaborar cargos, aperfeiçoar práticas de gestão e lidar com o moral. Pensando sempre no que o individual tem a agregar na equipe, explorando esse achado de cada um para o bem estar de todos (ROTHMANN e COOPER, 2009).

A psicologia organizacional se concentra no individual de todos que compõe a empresa para que assim o grupo possa caminhar junto em um clima organizacional favorável a todos. Por esse e outros motivos o psicólogo deve sempre questionar as ações ao seu redor, para assegurar que as decisões dentro da organização sejam tomadas de forma ética. Evitar conflitos de poderes, não deixando parecer que um cargo possa influenciar mais que o outro (ROTHMANN e COOPER, 2009).

Os psicólogos organizacionais cada vez estão sendo mais procurados, visto que diariamente mais as organizações percebem que a gestão do potencial humano é a chave do negócio. A psicologia Organizacional é responsável pela comunicação, liderança e motivação, pensando no bem estar de todos. Já a psicologia do trabalho age mais em prol da gestão de recursos humanos como responsável pelos cargos, planejamento, seleção, treinamento, integração entre outros (ROTHMANN e COOPER, 2009).

A psicologia organizacional e do trabalho (POT) atualmente vem ampliando seu campo de espaço dentro do ambiente laboral, desenvolvendo atividades que vão muito além de apenas seleção. Realizando ações voltadas ao bem estar da equipe e desenvolvimento individual e grupal, através de desenvolvimento e treinamento, pesquisa de clima, planejamento de carreira, entre outros (CAMPOS et al, 2011).

A psicologia nesse contexto busca sempre questionar e entender as patologias que envolvem o processo organizacional como, por exemplo, problemas

laborais que envolvem redução de estresse, absenteísmo e aposentadoria facilitando também a inserção de pessoas com deficiência em cargos adequados (CAMPOS et al, 2011). Percebe-se que são diversos campos de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, visando sempre à qualidade de vida e bem-estar dos sujeitos. Chegando ao que provoca a motivação nos colaboradores e sua satisfação diante disso, pensando na qualidade de vida do ambiente.

Em resumo, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, pensando sempre na saúde e a subjetividade de todos, na dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades relacionadas ao Psicólogo Organizacional dentro da organização são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas ao conjunto homem e o trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (ORLANDINI, 2008).

3.2. Recrutamento e Seleção

A prática de recrutamento e seleção tornou-se muito mais que somente preencher um cargo e sim selecionar um candidato que mais se identifique com as necessidades estratégicas da empresa. Apesar de só ser considerada uma técnica a partir do século XX, o recrutamento e seleção está presente há muito tempo, em muitos acontecimentos marcantes da história das organizações. Sempre houve uma preocupação em escolher a pessoa mais apta a desenvolver tal função, principalmente antigamente nas forças militares buscando selecionar com o critério de quem possuía mais força física (CARVALHO et al, 2008).

Entretanto isso começa a modificar-se com a revolução industrial, acarretando em um grande aumento na demanda por empregos. A técnica de recrutamento e seleção contou então com a teoria de Frederick Winslow Taylor (1856-1915) no qual destacou a individualização no trabalho, o tempo-padrão e as separações de tarefas, com objetivo de alcançar uma eficiência dentro das organizações e com isso delinhando um perfil do trabalhador requerido. Na época que desempenhasse seu papel mais compatível com suas opções e que levasse a empresa a aumentar a

produção, logo os lucros, aumentando a necessidade de se estudar mais sobre o assunto (CARVALHO et al, 2008).

Atribuindo então ao conceito de necessidade de encontrar só a força física nos sujeitos acrescentando desde então habilidades nos critérios de avaliação e por assim consequentemente até se tornar o que é hoje: uma técnica muito utilizada por grande parte das organizações. Tal evolução desses processos deu início a psicologia organizacional mais conhecida na época como psicologia industrial. Na qual contribuía para o processo de seleção com os instrumentos de testagem, em busca de avaliar se os traços dos candidatos eram realmente compatíveis com os que o cargo pretendia (CARVALHO et al, 2008).

As organizações têm enfrentado um cenário de mudanças ao longo das últimas décadas por conta da globalização. Assim, há a necessidade de profissionais qualificados, adequados e alinhados com a estratégia organizacional. Por isso as empresas vêm investindo cada vez mais na área de recursos humanos, como uma estratégia econômica dentro das organizações. Fazendo com que o RH não trabalhe somente com os processos e sim com as pessoas visando um melhor resultado e desenvolvimento nos negócios da empresa e assim melhores resultados (CAXITO, 2008).

Segundo Chivienato (2004) a área de recursos humanos conta com seis processos e o primeiro deles trata-se de agregar pessoas dentro das organizações, no qual é conhecido como recrutamento e seleção. É importante salientar a diferença entre eles, recrutar é convocar, reunir, atrair um conjunto de candidatos para um cargo específico, sendo assim a parte inicial para se preencher uma vaga. Ele pode ser dividido em recrutamento interno e externo, o recrutamento interno é quando a vaga é direcionada aos colaboradores que já estão atuando dentro da empresa, por exemplo, no caso promoção a novos cargos. Já o recrutamento externo dá possibilidade a qualquer candidato com os requisitos da vaga candidatar-se, ele pode demandar alto custo para a empresa, mas se bem realizado pode trazer grandes benefícios em longo prazo.

O recrutamento é a base para que aconteçam todos os outros processos dentro da empresa. Após o recrutamento é feita a seleção, que significa selecionar o

melhor candidato para a vaga ofertada dentre os recrutados. Nesse momento compara-se o perfil do candidato, com os requisitos da vaga e as competências do mesmo, juntando às expectativas dele com o que a empresa pode oferecer. Entretanto a decisão deve ser compartilhada com quem solicitou a vaga, essa mesma pessoa é quem vai determinar os requisitos necessários a serem avaliados e a palavra final sempre é dela (CAXITO, 2008).

Há algumas técnicas utilizadas no processo de seleção, como a entrevista, a fim de conhecer o participante, procurando saber da vida profissional e pessoal de cada um deles. A entrevista é a técnica mais utilizada nas empresas de pequeno porte, principalmente para tirar dúvidas sobre o currículo e ter um contato mais direto com o sujeito. Logo se tem a técnica da prova de conhecimento na qual alguns cargos exigem saber o nível de conhecimento e habilidade daquele candidato. Para isso são utilizados testes psicológicos no qual só podem ser utilizados por profissionais psicólogos, enfatizando a importância dos mesmos na área e dentro das organizações. Os testes que são utilizados são os psicométricos e de personalidade (CAXITO, 2008).

Utiliza-se também das técnicas vivenciadas onde é possível avaliar como esse candidato vai reagir a certas situações nas quais podem ocorrer com ele no dia a dia dentro do cargo pretendido. Dentre as técnicas vivências se tem: Provas situacionais, dinâmica de grupo, psicodrama. Cada técnica utilizada no processo vai medir o que se deseja do candidato, porém é necessário que em todas as etapas da seleção o observador perceba como o candidato reage a cada um deles com muita atenção (CAXITO, 2008).

Dessa forma, os processos de Recrutamento e Seleção, buscam constantes aprimoramentos, para identificar competências dos candidatos, não somente técnicas, mas também habilidades e atitudes fundamentais aos cargos. As competências são conjuntos de habilidades, conhecimentos, capacidades, características comportamentais e outros atributos que, na combinação correta e dentro do conjunto certo de circunstâncias, alcancem resultados desejados (DELLAMORA; RODRIGUES, 2011).

4. CONCLUSÃO

A partir da experiência do estágio curricular relatado, pode-se perceber a importância da psicologia dentro das organizações e dos processos organizacionais. Nesse caso, a empresa passava por um período de grande rotatividade de funcionários, fazendo com que demanda maior dos processos fosse recrutar e selecionar novos candidatos. Ademais com a pandemia do COVID-19 tornou-se necessário a contratação de colaboradores a mais do que a empresa necessita pela alta demanda de contaminação e afastamento.

Enfatizando ainda mais a importância de um processo de recrutamento e seleção bem realizado. Nesse caso visando diminuir a rotatividade de funcionários dentro da organização e atendendo a solicitação dos gestores, trazendo bons resultados em longo prazo para a organização.

Salienta-se a importância de ser realizado sempre nos âmbitos organizacionais, enfatizando a evolução desse processo e fazendo com que cada vez mais as empresas queiram evoluir e aderir dentro da organização. Entende-se que é o primeiro momento do candidato com a organização e que nele está a entrada para ocorrer assim todos os outros processos que ali são exercidos.

Outras questões levantamento de dados sobre o local e a percepção e identificação da maior demanda tornam-se essenciais. Visando sempre amenizar as questões e manter sempre um bom relacionamento entre os colaboradores e gestores, proporcionando um clima organizacional agradável a todos, proporcionando o bem estar físico e mental dos mesmos e os bons resultados da organização.

REFERÊNCIAS

ARIEIRA, J.D.O.; GUIMARÃES, F. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

CAMPOS, K. C. de L., DUARTE, C., CEZAR, É. De O.; PEREIRA, G. O. de A. Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. Psicologia:ciência e profissão, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2001.

CARVALHO, Iêda M. V; PASSOS, Antônio E. V. M.; SARAIVA, Suzana B. C. Recrutamento e seleção por competências. Rio de Janeiro, RJ: Editora FGV, 2008.

CAXITO, Fabiano de Andrade. Recrutamento e seleção de pessoas. Curitiba: IESDE BRASIL SA, 2008. 128 p

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2004.

DELLAMORA, Monique Rocha; RODRIGUES, Ana Cristina de Oliveira. Seleção por competências: uma ferramenta diferenciada na captação de talentos. Revista Psicologia em Destaque. Ano 01, número 01, p. 55, 2011.

Garcia, J. M., Valdehita, S. R., & Jover, J. L. (2003). Que es la psicología del trabajo. Madrid: Biblioteca Nueva.

Orlandini, C. C. R. (2008). A importância da psicologia organizacional e do trabalho. Recuperado em 07 setembro 2009, da Coluna de Psicologia Virtual on line: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281

ROTHMANN, I.; COOPER, C. Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier: 2009.