

RELATO DE EXPERIÊNCIA: VIVÊNCIAS DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM PSICOLOGIA DAS INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES: SETOR DE RECURSOS HUMANOS

JONER, Luzia Licieski.¹
NOGUEIRA, Angela Gaede.²
SILVA, Eliane Ap. Weiber.³
MUXFELDT, Ana Maria.⁴

RESUMO

O estágio de Instituições e Organizações na área de Recursos Humanos possibilita ao acadêmico colocar em prática as atividades realizadas pelo psicólogo organizacional. O presente trabalho refere-se a um relato de experiências vivenciadas por um grupo de acadêmicos do curso de psicologia, durante o estágio trabalhamos com técnicas de recrutamento e seleção, aplicação de testes, dinâmicas e realização de entrevistas. A descrição de função possibilitou conhecer os ambientes e as atividades exercidas pelos colaboradores. Outra atividade exercida no decorrer do estágio foi o treinamento e desenvolvimento, realizamos pesquisa para verificação da demanda de cada setor para então organizar um planejamento de treinamento, considera-se que a atividade foi muito válida para o nosso desenvolvimento quanto profissionais, as experiências contribuirão para entendermos a profissão do psicólogo organizacional assim como compreender como se organiza uma empresa. Acreditamos que o estágio possibilita aos futuros psicólogos a vivência das atividades nos ambientes das organizações, facilitando a percepção da sua afinidade em relação às atividades do psicólogo organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: Estágio, Psicologia Organizacional, Recursos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional vem se modificando, passou no decorrer dos anos por algumas alterações tendo surgido com o nome de psicologia industrial como ressalta Campos (2008) a atuação do psicólogo organizacional era voltada para o aumento da produtividade e da eficiência, bem como a avaliação das habilidades dos funcionários, ainda não havia uma visão de homem estabelecida nas organizações, não havendo também um conceito de trabalho estabelecido. Hoje a psicologia organizacional tem seu foco no desenvolvimento de tecnologias que aumentem a produtividade mas também preocupa-se em melhorar o trabalho, proporcionar mais qualidade de vida, desta forma todos se beneficiam. Suas funções envolvem recrutamento, seleção, orientação,

¹Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz E-mail: luzialjoner@hotmail.com

²Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz
E-mail: psiangelanogueira@gmail.com

³Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz E-mail: elianeapws@gmail.com

⁴Doscente do curso de Psicologia do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz E-mail: ammuxfeldt@gmail.com

aconselhamento, treinamento profissional, consultorias, avaliações de desempenho, desenvolvimento organizacional, ergonomia, levando em conta a saúde mental e qualidade de vida do trabalhador.

Este trabalho tem como objetivo relatar sobre as atividades desenvolvidas no decorrer do semestre durante a realização do estágio no setor de Recursos Humanos do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. A FAG é uma empresa familiar como aproximadamente 468 colaboradores e não possui um psicólogo organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO OU FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A seleção é um conjunto de práticas e processos, segundo Lacombe (2011) utilizado para selecionar entre os candidatos disponíveis o que melhor se encaixa na vaga existente, levando em consideração a cultura da empresa e os valores e crenças próprio candidato, pois o mesmo deve se adaptar a essa cultura. O recrutamento e uma seleção adequada, auxilia os gestores recrutando candidatos de acordo com a vaga que pretende preencher. Ao trabalharmos com a seleção durante o estágio adquirimos experiências que levaremos para nossa carreira profissional pois desenvolvemos habilidades que utilizaremos na função de psicólogo organizacional.

Com o acelerado crescimento das organizações e aumento de vagas de emprego fez com que fosse melhorando a produtividade e diminuindo a rotatividade nas empresas fazendo com que as mesmas comessem a requerer um perfil diferenciado de profissionais aumentando as exigências e ao mesmo tempo fazendo com que o setor de RH melhorasse as ferramentas e estratégias de contratação, diferenciando-se do papel inicial onde segundo Carvalho; Passos e Saraiva (2008) o recrutamento de pessoas exigia e avaliava a força e o quanto o indivíduo era resistente, pois eram apenas serviços braçais.

O planejamento de recrutamento e seleção deve ser efetivo, trabalhando de forma que valorize o capital intelectual evitando rotatividade e prejuízos para as organizações. Para Limongi-França e Arellano (2002) os processos de recrutamento e de seleção constituem-se ferramentas que podem ser utilizadas na integração da estratégia de negócios da organização.

Muito antes do advento da psicologia organizacional, deu-se o início ao uso de testes para seleção de pessoal, esta sofreu grandes mudanças ao longo do tempo, envolvendo o uso de testes psicológicos. A correta utilização de um teste psicológico aumenta a probabilidade de acertos na



seleção de candidatos produtivos, proporciona para a empresa a mensuração do comportamento ou do conhecimento, um teste mal feito resulta para a empresa o custo de fazer, más escolhas, prejudicando a empresa e o empregado, o teste por sua vez pode mostrar que o empregador não fez práticas injustas e discriminatórias, uma vez que ele demonstra bons e maus trabalhadores sem contar o grupo que este pertence (KRUMM, 2013).

2.2 TESTES PSICOLÓGICOS

O bom uso de um teste psicológico aumenta a probabilidade de acertos na seleção de candidatos produtivos, proporciona para a empresa a mensuração do comportamento ou do conhecimento, um teste mal feito prejudica a empresa pois tem gastos com os mesmos e também para o empregado contratado que pode ser colocado em um setor onde não tenha tanto domínio. Os testes para o emprego têm como propósito diferenciar o candidato que terá bons resultados para a empresa, o teste por sua vez pode mostrar que o empregador não fez práticas injustas e discriminatórias, uma vez que ele demonstra bons e maus trabalhadores sem contar o grupo que este pertence (KRUMM, 2013).

Krumm (2013) explica que as organizações podem usar diferentes testes, levando em consideração a especificidade do cargo que a empresa tem. Dentre eles estão os testes de capacidade mental, que avaliam a capacidade cognitiva do indivíduo; O inventário de interesse é usado na orientação de carreira de uma pessoa; Os testes de personalidade mensuram as características individuais ou desvios de padrão de cada candidato, onde pode ser analisado se as pontuações da personalidade são compatíveis as discriminações do cargo.

Há que se ater que se uma empresa fica dependente desse tipo de teste pode contribuir com a perda da criatividade, contratando somente os candidatos com o perfil igual. Os testes de aptidão e desempenho são utilizados após a seleção dos melhores candidatos, que são colocados em um programa de treinamento e depois são avaliados pela capacidade de executar o cargo. Dentro deste enquadram-se os testes de aptidões múltiplas que sugerem pontuação a área relacionadas ao cargo. Os testes de aptidão específica que tem como objetivo verificar se o candidato já possui a capacidade exigida para o desempenho do cargo com sucesso, estes testes podem ser de visão, audição, o mais comum envolve funções usadas é o de Integridade (Honestidade), que veio substituir o teste do polígrafo chamado erroneamente de detector de mentira. O teste de integridade avalia comportamentos que se relacionam com um empregado desonesto indiretamente perguntando



a um candidato quanto a sua honestidade, são compostos de perguntas que em geral são respondidas diferentemente por empregados honestos e desonestos (KRUMM, 2013).

As características que fazem um bom teste dependem de variáveis como fidedignidade, validade, normas e padronização. Por exemplo, uma pessoa pode melhorar sua pontuação em um teste se fizer em diferente hora do dia, se o ambiente tiver barulho que possam interromper sua concentração, se o aplicador administrar corretamente o teste, se a comparação de grupo é adequada. Sobre a fidedignidade refere-se sobre a consistência dos resultados do escore no decorrer do tempo. O reteste é um método de fidedignidade mais básico, onde o mesmo teste é aplicado novamente no mesmo grupo, em condições diferentes, respeitando um intervalo entre as realizações do teste, quanto mais longo melhor, assim pode ser observada se houve alteração de um escore para outro. De formas paralelas é outra forma de fidedignidade onde diferentes versões do mesmo teste são submetidas ao mesmo grupo de pessoas. O método de divisão em metades compara os resultados em uma metade do teste com resultados da outra metade; E o grau de concordância entre os avaliadores do teste é denominado de fidedignidade interavaliadores (KRUMM, 2013).

Os testes utilizados no estágio foram o palográfico e o CPS ambos são ferramentas importantes que auxiliam o psicólogo na seleção do candidato para melhor colocação dos mesmos para as vagas específicas e que estejam de acordo com cada personalidade.

2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Krumm (2013), refere-se ao treinamento como educação prática para o domínio de uma habilidade ou de cargo. Complementa ainda que o treinamento causa uma mudança nas habilidades, a educação causa uma mudança no conhecimento e a aprendizagem atrelada ao desenvolvimento causa uma mudança nas atitudes ou nos valores.

As organizações e os indivíduos estão em constante mudança, os objetivos antigos são revistos e adaptados, e são estabelecidas novas estratégias, tanto as organizações, quanto as pessoas se desenvolvem a partir dessas mudanças. Milkovich e Boudreua (2000) colocam que o desenvolvimento visa aperfeiçoar as capacidades e motivações dos funcionários desenvolvendo o potencial individual a médio e longo prazo, tornando esses indivíduos peças fundamentais para a organização. O desenvolvimento inclui não apenas o treinamento para o trabalho, mas também o crescimento individual a nível de conhecimento, habilidade, ação, atitude e valores explorando o potencial de cada indivíduo a fim de utilizar suas capacidades ampliando seus conhecimentos e



experiências para trabalhar com prevenção e solução de situações adversas e tornando-a capaz de ter um comportamento ativo diante de situações futuras.

O treinamento tem vários propósitos tanto individuais como organizacionais, eles variam das habilidades básicas de nível instrucional dos empregados, prover orientação para novos empregados, oferecer educação contínua e desenvolvimento da carreira, planejamento de aposentadoria (KRUMM, 2013).

De Lima (2010) afirma que o diagnóstico tem como objetivo descobrir os pontos fortes e vulneráveis da empresa para aprimorar os recursos existentes, superando as dificuldades e aumentar a sua competitividade. Para Kingeski (2010) o diagnóstico organizacional concede uma visão geral do estudo a ser iniciado. Permite verificar a existência de problemas ou disfunções que estão atingindo os resultados da organização, e ainda fornece indicadores que direcionam as intervenções.

Para verificar a necessidade de treinamento Krumm (2013), diz sobre a importância de fazer uma avaliação de necessidades, onde visa descobrir como o treinamento pode auxiliar a organização a alcançar suas metas, o segundo passo é a análise das necessidades da tarefa que será desenvolvida por meio da análise de cargo, isto deve resultar em uma lista de conhecimentos, habilidades, e capacidades e de outros comportamentos necessários para executar as tarefas que são referente ao cargo. Logo após serão examinados para verificar quais tarefas os empregados estarão capazes de executar quando forem contratados. O terceiro será a análise das necessidades da pessoa, este centraliza em verificar quais empregados devem ser treinados e quanto treinamento cada um deve receber.

2.4 DINÂMICAS

Nas dinâmicas de grupo busca-se promover clima de integração e harmonia entre os candidatos, buscando uma participação ativa, proporcionando aos candidatos uma vivência de situações que se assemelham àquilo que encontrarão ao exercer suas funções no dia-a-dia, possibilitando que o entrevistador tenha uma percepção de como será este candidato atuando no seu cargo, permitindo que o observador identifique seu comportamento, postura, linguagem, relacionamento interpessoal, traços de personalidade, interesses e comprometimento com a tarefa, identificando e esclarecendo alguns aspectos que são difíceis de observar na entrevista individual.

Conforme Lacombe (2009 *apud* Coradini e Murini 2009)

A dinâmica de grupo é, em geral, efetuada colocando-se os candidatos numa simulação do trabalho cotidiano e observando suas atitudes, reações diante de problemas que surgem no

tipo de trabalho que deverão executar. As informações obtidas costumam contribuir bastante para complementar as conseguidas no teste. Podem ser feitos muitos tipos de simulações que indicam as aptidões e as características dos candidatos (p. 89).

Segundo Priotto (2008), na utilização das dinâmicas de grupo é necessário saber quais os objetivos, ter claro o que queremos atingir, relacionar a técnica com o objetivo, quais materiais e o tempo disponível. Quaisquer das dinâmicas que forem utilizadas darão elementos que motivarão a discussão. Há a necessidade de usar a criatividade através de recursos audiovisuais - música, cartazes, a fim de despertar a curiosidade.

Para Coradini e Murini (2009) a dinâmica de grupo permite identificar informações riquíssimas sobre o perfil dos candidatos, principalmente competências atitudinais e comportamentais, sendo bastante adequada para a avaliação de muitas características dos candidatos, a dinâmica de grupo em geral é realizada colocando os candidatos em uma simulação de trabalho cotidiano onde se observa atitudes, reações diante de problemas que surgem no tipo de trabalho que deverão executar. As informações obtidas costumam contribuir bastante para complementar as conseguidas no teste. Podem ser feitos muitos tipos de simulações que indicam as aptidões e as características dos candidatos.

A dinâmica de grupo é utilizada como uma ferramenta que auxilia na seleção de pessoal, que ao ser bem aplicada, traz inúmeros benefícios para o setor de RH (Recursos Humanos). No processo de seleção a utilização dessa ferramenta auxilia na tomada de decisões referente ao potencial individual dos candidatos, mantendo ou remanejando para uma vaga onde possa desenvolver melhor suas habilidades. Para Chiavenato (2005), o desenvolvimento das pessoas pode ser gerenciado de tal maneira que elas possam ter uma carreira recompensadora na organização e esta possa ter as pessoas de que necessita para funcionar no longo prazo.

Priotto (2008) diz que o tema e as dinâmicas de grupo devem ser escolhidos após observação do público alvo, com a observação da faixa etária predominante, nível de escolaridade e a capacidade de compreensão e aos níveis de relacionamento entre os integrantes, como cultura e interesses.

O autor acima aponta que para o profissional desempenhar com êxito essa função, deve possuir habilidades e ter conhecimento do público alvo com o qual irá trabalhar. Tendo ele essas virtudes, as mesmas não podem ser vistas como um presente que recebe. Ele deve encarar e comportar-se através da prática em busca de uma transformação.

3 METODOLOGIA

O artigo trata-se de um relato de experiência onde visa descrever a vivência de modo a contribuir de forma relevante para o aprendizado do estágio supervisionado de Psicologia das instituições e organizações no setor de Recursos Humanos o qual acontece na Clínica escola FAG, e tem por finalidade oportunizar aos acadêmicos a experiência prática em recrutamento e seleção com uma carga horária de 114 horas, nas terças feiras das 07h30min às 12h30min. O local onde realizamos o estágio possui sala para alocar os acadêmicos, salas para as entrevistas individuais, salas para aplicação de teste e dinâmicas. Os candidatos às vagas de trabalhos entregam o currículo pessoalmente ou enviam por email da instituição para o setor de Recursos Humanos, onde são selecionados e encaminhados à clínica para que os acadêmicos façam as entrevistas, dinâmicas e aplicação de testes, logo após executadas os acadêmicos se reúnem juntamente com a supervisora para discussão sobre os pareceres os quais serão considerados como aptos ou inaptos para a vaga pretendida, levando em consideração todos os candidatos e em seguida os pareceres são enviados para o setor de RH da FAG.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

O Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional possibilitou conhecimento dos métodos organizacionais, práticas essenciais para a atuação do psicólogo organizacional, propiciando o desenvolvimento de habilidades e reflexões de diversos aspectos relacionados ao processo de formação do profissional. Inicialmente realizamos uma pesquisa bibliográfica para levantar dados que nos subsidiassem os trabalhos a serem executados, foram elencados alguns temas como:

Recrutamento e seleção, no estágio não realizamos recrutamento, os currículos eram triados e encaminhados para a seleção pelo departamento de recursos humanos da empresa. Desta forma a pesquisa bibliográfica foi importante para entendermos os processos do início ao fim. As seleções eram realizadas de diferentes formas, utilizamos de dinâmicas, testes, entrevista e observação individual. Através das aplicações das dinâmicas foi possível observar o comportamento dos candidatos, nos auxiliando na tomada de decisão, esta técnica complementa a análise do currículo, juntamente com a entrevista dando mais segurança no momento de determinar se o candidato está apto ou inapto para o cargo pretendido. Sentimos falta da aplicação de mais testes psicológicos, a



clínica não tem acervo atualizado que possa atender a demanda do estágio. Segundo as fontes pesquisadas os testes subsidiam respaldo e confrontam as percepções obtidas durante a entrevista, os testes apontam comportamentos e a personalidade do candidato.

Outra atividade realizada foi o levantamento de necessidade de treinamento dos setores, após verificação das demandas desenvolvemos um projeto de treinamento para ser aplicado nos setores da organização, no primeiro semestre foi aprovado pela direção encontros quinzenais e com duração de quinze minutos em cada setor. Nossa primeira impressão foi que esses quinze minutos não seria suficiente, mas que através desse espaço teríamos contato com os colaboradores e que facilitaria a criação de vínculos. A partir dos resultados positivos dos treinamentos conseguimos aprovação de 30 minutos para cada encontro, acreditamos que conseguiremos realizar um trabalho com assuntos mais amplos e utilização de recursos diferenciados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio de Instituições nos possibilitou ter uma visão de como se organiza uma empresa familiar, conhecemos os setores, as estruturas da empresa e a necessidade de treinamentos, percebemos como funcionam as relações nos setores, como são engessadas algumas culturas e de certa forma entendemos as limitações que o psicólogo organizacional pode encontrar nas empresas. Com a realização de treinamentos percebemos a importância do psicólogo na organização.

A atividade de recrutamento e seleção foi válido para compreendermos as rotinas e posturas que o avaliador deve ter ao entrevistar. Para nós foi um desafio ter esse contato com os candidatos, aprendemos a aplicar dinâmicas e observar o comportamento dos mesmos. Sentimos falta da aplicação e correção de testes e salas adequadas para a realização das atividades.

Entendemos que as dificuldades e limitações encontradas no decorrer do estágio fazem parte do processo de crescimento e que possivelmente encontraremos tais limitações nos ambientes de trabalho que atuaremos. Nos sentimos seguras por ter o apoio da professora orientadora, percebendo seu esforço em tentar integrar o grupo com a comunicação da instituição. Todos os desafios foram válidos para nosso crescimento pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, D. **Atuando em Psicologia do trabalho. Psicologia organizacional e recursos humanos.** São Paulo: LCT, 2008.

CARVALHO, I. M. V.; PASSOS, A. E. V. M.; SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competência.** Rio de Janeiro. FGV, 2008.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas.** Rio de Janeiro: Eseevier, 2005.

CORADINI, J. R. MURINI, L. T. **Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa.** 2009. Disponível em: <
<http://sites.unifra.br/Portals/36/Sociais/2009/04%20RECRUTAMENTO%20E%20SELE%C3%87%C3%83O%20DE%20PESSOAL...pdf>> Acesso em 12 de setembro de 2017.

DE LIMA L. F. **Diagnóstico Organizacional:** Uma análise em uma empresa de empréstimo e Créditos no norte Pioneiro. UNOPAR, Bandeirantes, 2010.

KINGESKI, A. A. I. **Diagnóstico organizacional:** um estudo dos problemas organizacionais a partir das relações interpessoais. UFPR, Bauru – SP, 2005.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos: Princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos.** Ed. Atlas S.A: São Paulo, 2000.

KRUMM, D. J. **Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/ organizacional.** Rio de Janeiro: LTC, 2013.

PRIOTTO, P. E. **Dinâmicas de grupo para adolescentes.** Rio de Janeiro: Vozes, 2008.