XVII CONINCE
CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EDUVALE
ISSN 26755734

20 a 24 de outubro de 2025 – Avaré/SP

UMA VIVÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.

Mariana Gonçalves Cavini – UNEDUVALE – mariana.cavini@ead.eduvaleavare.com.br
Yngrid Ap. dos Santos Acioly – UNEDUVALE – yngrid.acioly@ead.eduvaleavare.com.br
Juliana Telles Zanateli – UNEDUVALE – juliana.zanateli@ead.eduvaleavare.com.br

ÁREA: Ciências Humanas.

RESUMO

Atualmente, o estágio integra as grades curriculares das faculdades, possibilitando a prática das teorias que aprendem ao longo do curso de formação. Isso possibilita ao estudante uma tomada de decisão mais coerente, ou seja, com qual área mais se identificam no mercado de trabalho. A psicologia organizacional e do trabalho é uma área que vem se desenvolvendo e abrindo espaço para uma atuação humanizada dentro das instituições, evidenciando a importância do psicólogo dentro deste âmbito. Este trabalho se propõe a relatar uma experiência de estágio supervisionado, com foco na atuação em uma empresa privada na cidade de Avaré, São Paulo. A ênfase principal do relato está no processo de recrutamento e seleção. As vivências práticas incluíram a observação direta dos processos, a participação em treinamentos específicos, a triagem de currículos, o contato inicial com os candidatos, a condução de entrevistas e a emissão de feedbacks. A autonomia concedida às estagiárias foi um elemento de extrema relevância, possibilitando a aplicação dos conceitos e a compreensão da importância da profissão nas instituições, pautando-se em uma abordagem ética e humanizada. O objetivo central deste relato é descrever as experiências obtidas nesse contexto institucional, evidenciando a importância da participação ativa por parte dos estagiários para que sejam inseridos no mercado de trabalho mais preparados para as demandas organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Recrutamento e Seleção; Humanizada.

INTRODUÇÃO

O Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional faz parte da grade curricular do curso de Psicologia da Faculdade Eduvale Avaré e tem grande importância para os discentes conseguirem praticar as técnicas que aprenderam em sala de aula, além de ajudar a verificar com qual área mais se identificam. Segundo Silva e Gaspar (2018), o estágio supervisionado é um espaço de aprendizagem da profissão docente e de construção da identidade profissional. Conforme Santos e Nóbrega (2017), trata-se de uma atividade

obrigatória que integra o currículo do curso de graduação em Psicologia e propõe ao estudante um contato inicial com o exercício da profissão, diminuindo a distância entre o campo de atuação do psicólogo e a sala de aula.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surgiu com a Revolução Industrial e desde então passou por diversas transformações. Segundo Zanelli e Bastos (2004, apud Silva e Silva, 2025), a POT concentra esforços para humanizar as relações entre as instituições, os coletivos e os indivíduos, compreendendo como seu o papel de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar. Atualmente, ela também busca compreender o comportamento humano nas instituições, proporcionando mais qualidade de vida e melhorando a produção. Ou seja, o trabalho do psicólogo organizacional é embasado na conciliação de demandas do trabalhador e da empresa (Halid, Kee e Rahim, 2024, apud Silva e Silva, 2025).

O psicólogo tem um papel importante dentro da organização, não apenas no recrutamento e seleção, mas em diversos meios. Para além disso, o profissional também precisa exercer função de treinamento e desenvolvimento; gestão de desempenho; qualidade de vida no trabalho; clima organizacional; liderança e gestão de mudanças e cultura organizacional. Dessa forma, trazendo um olhar mais humanizado e considerando a subjetividade do indivíduo, além de reforçar a confiança no processo de seleção e diminuir impactos adversos (Carvalho, 2022, apud Silva e Pimentel, 2024). O recrutamento consiste na divulgação da vaga, visando alcançar candidatos qualificados para uma determinada função e a seleção, na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível (ROCHA, 1997; CHIAVENATO, 2000; CÂMARA et al., 2003, apud Baylão, Rocha, 2013).

Com isso, o objetivo desse trabalho foi relatar as práticas experenciadas em um contexto de estágio na área da psicologia organizacional e do trabalho. Assim, evidenciando o recrutamento e seleção, por meio da participação em treinamentos e da vivência prática dos processos seletivos, com foco na condução ética da atuação profissional.

MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho se caracteriza como um relato de experiência de um estágio realizado no período de março a junho de 2025, do componente da grade curricular de Estágio

Supervisionado de Psicologia Organizacional I, contando com 60 horas a campo. Esse processo foi realizado em uma empresa privada da cidade de Avaré no estado de São Paulo, tendo seu foco no recrutamento e seleção.

As atividades ocorreram todas de forma presencial, sendo realizadas de 02:30h a 04:00h por dia durante todos os dias úteis da semana. As discentes participaram ativamente em todas as etapas do processo seletivo, desde o primeiro contato com o candidato até a entrevista. Para isso, foram realizadas observações de campo e treinamentos.

As etapas do processo de recrutamento e seleção foram:

- Primeiro contato com o candidato;
- Triagem de currículos;
- Observação de entrevistas;
- Realização de entrevistas;
- Feedback com o supervisor de campo.

Para realização dessas atividades, as estagiárias contaram com atuação embasada nos princípios do Código de Ética Profissional do Psicólogo, e nas diretrizes da Psicologia Organizacional e do Trabalho, focando em uma abordagem interseccional do processo seletivo.

Com isso, buscou-se conectar a teoria aprendida em sala de aula com a prática profissional, desenvolvendo e aprimorando competências e técnicas que contribuam para a formação de uma identidade profissional ética.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Durante o estágio, as discentes conseguiram desenvolver suas práticas e relacionar a teoria de forma positiva, atingindo os objetivos propostos no estágio, que incluem a formação de profissionais competentes para exercício da função.

Conforme a evolução desse processo, fica evidente a importância do psicólogo no ambiente organizacional, principalmente para garantir processos seletivos justos e pautados na interseccionalidade. Segundo Silva e Pimentel (2024), pode-se compreender a ideia de humanização no contexto dos processos de trabalho como maneira de proporcionar cuidado e preservar o bem-estar daqueles que, por meio do trabalho, estão envolvidos na produção de bens e serviços essenciais para atender às necessidades humanas.

O estágio contou com 60 horas de atividades em campo, onde foi observado e identificado que o objetivo seria o de desenvolver e aprimorar as habilidades na área de Recrutamento e Seleção, por meio da participação em treinamentos e da vivência prática dos processos seletivos, focando na condução completa e humanizada das etapas de recrutamento e seleção e no contato direto com os candidatos para a vaga da instituição. A partir disso, as atividades realizadas foram divididas em: adaptação ao sistema, triagem de currículos, contato inicial com os candidatos, observação de entrevistas, realização de entrevistas e *feedback* com o supervisor de campo.

A adaptação com o sistema se deu por meio de um dia de observação e treinamento, além do esclarecimento de dúvidas. Atualmente os sistemas utilizados são dois: (I) base de documentos, que contém todos os currículos dos candidatos para as diversas vagas, requerendo constante atualização sobre em qual etapa está determinado processo seletivo e; (II) *WhatsApp* otimizado, para iniciar e guiar o candidato sem uma pessoa estar respondendo prontamente.

A etapa inicial está relacionada a triagem de currículos, que de fato é um processo importante para determinar se o candidato possui perfil ou não para determinada vaga, conforme desatacam Oliveira e Macedo (2020) Um processo que a triagem de currículos aparece como fundamental, permitindo um avanço na busca do conhecimento, das habilidades e atitudes dos profissionais, por meio da identificação de competências individuais, mediante o currículo.

O contato com os candidatos é uma parte extremamente importante, visto que, é a partir do atendimento prestado que será possível identificar e observar os comportamentos e qualificações do candidato. Esse primeiro contato, geralmente é realizado principalmente via *WhatsApp* e telefone, ressalta-se que são raros os atendimentos presenciais. Com isso, o primeiro contato com o candidato necessita ser claro, respeitoso e acolhedor, a fim de garantir com que o processo de recrutamento e seleção seja eficiente. Segundo Rech (2021):

> Quando pensado na experiência do funcionário, o processo primário a ser estudado é a experiência do candidato à vaga de emprego, este é o primeiro contato que o funcionário tem com a empresa e é neste momento que a organização precisa encantar seu cliente, seja para agregar seu time de trabalho ou para originar um promotor de sua marca caso este não seja o candidato selecionado para a posição. (Rech, 2021, p. 10).

A próxima etapa foi pautada em entrevistas, que foram realizadas tanto na modalidade presencial, quanto on-line, conforme a necessidade da empresa e do candidato. As discentes, de início, observaram como eram realizadas as entrevistas, em seguida receberam um roteiro e por fim realizaram o processo. Segundo Silva (2014), com a entrevista, é possível obter as informações necessárias para a devida análise, sendo ela primordial no processo de seleção, uma vez que se consegue fazer uma leitura global da pessoa e das informações extras curriculares, determinantes para a escolha do candidato ideal no exercício do cargo.

O *feedbak* com o supervisor de campo foi um momento de extrema importância, visto que, foi nessa etapa em que as considerações de todas as entrevistas realizadas pelas estagiárias foram relatadas. A partir disso, a decisão era tomada e dado prosseguimento no processo seletivo. As discentes sempre obtiveram autonomia e liberdade para relatar e opinar na seleção, possibilitando uma rica experiência profissional. De acordo com Ullmann e Fumagalli (2018) é por meio do diálogo que as partes interessadas alinham necessidades e expectativas a fim de alcançar a satisfação de ambas.

Com isso, vale ressaltar que esse processo de estágio permitiu com que as discentes experenciassem e desenvolvessem suas habilidades e práticas voltadas a essa área, o que inclusive se tornou uma opção profissional de ambas, enfatizando a importância do estágio, tanto para aplicação das teorias, quanto para auxiliar no processo de identificação e escolha profissional.

CONCLUSÃO

No decorrer da prática, foi possível observar que o sucesso do processo seletivo estava diretamente ligado à sua capacidade de ser conduzido de forma ética, técnica e humanizada, além de abrir um novo campo de atuação para as estagiarias. Fica claro que a importância do estágio vai para além de uma matéria em uma grade curricular, ele nos traz as vivências das nossas futuras práticas, possibilitando com que antes mesmo de atuar profissionalmente as estudantes possam vivenciar se realmente determinada área faz sentido para sua formação profissional.

O estágio buscou desenvolver e aprimorar as habilidades na área de Recrutamento e Seleção, por meio da participação em treinamentos e da vivência prática dos processos

seletivos, focando na condução completa e humanizada das etapas de recrutamento e seleção e no contato direto com os candidatos para a vaga da instituição. Consideramos esse objetivo alcançado com sucesso, visto a obtenção de resultados positivos e significantes, onde as discentes conseguiram desenvolver suas habilidades com excelência e garantir um *networking* futuro.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a instituição que prontamente nos acolheu e aceitou nossas ideias, dando liberdade e autonomia para podermos nos desenvolver, além de sempre estarem presentes e fornecerem todo material de apoio para esse processo; e a supervisora de estágio que esteve presente em todos os momentos sempre auxiliando e sanando dúvidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(1)
BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. In: **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2014. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf. Acesso em: 11 de agosto de 2025.

(2)
OLIVEIRA, Ikaro Ramon Vidal de; MACÊDO, Maria Erilúcia Cruz. O papel determinante do currículo no processo de recrutamento e seleção. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, v. 14, n. 49, p. 212-228, fev. 2020. ISSN 1981-1179. Disponível em: file:///C:/Users/Micro/Downloads/2317-Texto%20do%20Artigo-6542-9417-10-20200228.pdf. Acesso em: 13 ago. 2025.

(3)
RECH, Caroline Correa. Análise sobre a experiência do candidato em relação ao processo de recrutamento e seleção. Caxias do Sul, 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) — Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2021. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/9955/TCC%20Caroline%20Correa%20Rech.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 ago. 2025.

(4)
SANTOS, A. C. dos; NÓBREGA, D. O. da. Dores e delícias em ser estagiária: o estágio na formação em Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 37, n. 2, p. 515–528, abr. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/6cGHYvPWPpvfdKCWmGNpVSm/abstract/?lang=pt. Acesso em: 11 ago 2025.

(5)
SILVA, H. I.; GASPAR, M. Estágio supervisionado: a relação teoria e prática reflexiva na formação de professores do curso de Licenciatura em Pedagogia. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 99, n. 251, p. 205–221, jan./abr. 2018. DOI: https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i251.3093. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbeped/a/hX97HhvkMZnDnkxLyJtVXzr/. Acesso em: 12 de ago 2025.

(6)
SILVA, Laís Rocha da; SILVA, Alice Andrade. O papel da Psicologia Organizacional no âmbito do recrutamento e seleção. *Revista Faculdades do Saber*, v. 10, n. 24 (Edição Especial Psicologia), p. 645-657, 2025. Disponível em: https://rfs.emnuvens.com.br/rfs/article/view/326. Acesso em: 11de ago de 2025.

(7)
SILVA, Messias da. A entrevista como técnica de seleção de pessoal. *Revista Administra-Ação*, n. 9, 2014. ISSN 2237-5805. Disponível em: file:///C:/Users/Micro/Downloads/fseduardo,+Gerente+da+revista,+ARTIGO+2+-+Pag+19+a+29.pdf. Acesso em: 14 ago. 2025.

(8)
SILVA, Stéffany Aparecida Cruvinel; PIMENTEL, Luana de Paula. Humanização nos processos de recrutamento e seleção. *Revista Científica Eletrônica*, [S.l.], ISSN 2674-7134, 2024. Disponível em: https://unifasc.edu.br/wp-content/uploads/2024/05/16-HUMANIZACAO-NOS-PROCESSOS-DE-RECRUTAMENTO-E-SELECAO.pdf. Acesso em: 12 ago. 2025.

(9)
ULLMANN, Janessa Ione; FUMAGALLI, Luis André Wernecke. O feedback como processo de aprendizagem organizacional. *Rev. FAE*, Curitiba, v. 21, n. 1, p. 137-155, jan./jun. 2018. Disponível em: file:///C:/Users/acavi/Downloads/lepidus,+8.+O+feedback+como+processo+de+aprendizagem+organizacional_comp.cm.pdf Acesso em: 15 ago. 2025.