

Evento: XVIII Jornada de Extensão

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA GESTÃO DE PESSOAS¹ PERFORMANCE OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST AND WORK IN PEOPLE MANAGEMENT

Jassiana Lopes Rodrigues²

¹ Projeto de extensão realizado no curso de Psicologia da Unijuí

² Aluna do curso de Psicologia da Unijuí

INTRODUÇÃO

O Psicólogo organizacional é um profissional que exerce atividades no campo da psicologia aplicada ao trabalho, como atração, seleção, orientação, aconselhamento e treinamento profissional. Este ramo da Psicologia não se restringe somente a gestão de pessoas, mas, também dá atenção a saúde do trabalhador e da organização. “As organizações são sistemas que incluem variados níveis, procedimentos e tecnologias, mas são sistemas sociais, acima de tudo. Compreendê-las requer analisar as complexas interações que ocorrem nos múltiplos níveis interligados aos seus subsistemas e os sistemas de seu entorno” (Zaneli, p.18, 2008).

Para Silva (2005), o trabalho do Psicólogo Organizacional não pode ser individualizado e descontextualizado do ambiente onde a organização está inserida. Ele deve atuar também como um profissional de Recursos Humanos, desenvolver atividades que supram a necessidade da organização e as auxiliem a se tornarem competitivas e sobreviverem nesse mercado globalizado, em que o capital humano e a qualidade total são os pontos-chave para o sucesso organizacional. Nesse sentido, o papel do Psicólogo organizacional é fundamental para alcançar níveis excelentes de Qualidade por toda a organização, sendo a interação entre colaborador, Psicólogo e empresa, um requisito primordial para o sucesso organizacional. Assim sendo considerar que:

preciso colocar todo nosso conhecimento, habilidades, e atitudes de “cientistas do comportamento humano” a serviço das pessoas, contribuindo desta forma para empresas mais humanas, onde o lucro seja uma consequência natural do trabalho bem feito, porque é feito por pessoas felizes (SILVA, 2005, p.1).

Este trabalho tem por objetivo, descrever a experiência do trabalho prático-ético e o papel do Psicólogo no ambiente de uma empresa terceirizada na área de Consultoria/Assessoria em Recursos Humanos, com foco principal em Atração e Seleção de Pessoal, visando descrever as atividades exercidas por este profissional, bem como salientar o uso de alguns instrumentos técnicos da área de Psicologia, citando especificamente, os testes psicológicos. Ainda, trará sobre qual o papel/importância do Psicólogo na Gestão de RH nas Organizações, apresentando desde o processo de Atração, até processos internos de relações humanas no ambiente de trabalho.

METODOLOGIA

Evento: XVIII Jornada de Extensão

Pesquisa bibliográfica despertada pela Estagiária de Psicologia na empresa Contemporânea Recursos Humanos, área da Psicologia Organizacional e do trabalho.

Para a realização da pesquisa, foram desenvolvidos dois tipos de pesquisa: A pesquisa qualitativa que colaborou com a descrição e compreensão dos processos vivenciados; e a pesquisa descritiva com método de estudo de caso, que foi utilizada, a fim de descrever a prática do processo do psicólogo do trabalho no RH e o recrutamento e seleção de uma empresa, com maior precisão possível.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da prática vivenciada no período de um ano, foi proporcionado a experiência do trabalho e do papel do psicólogo, ou seja, as atribuições que é de seu dever enquanto profissional e cidadão, no ambiente de uma empresa de terceirização de atração e seleção. Com isso, foi possível adquirir o conhecimento prático do processo de inclusão do sujeito no mercado de trabalho, que passa pelo processo de atração e seleção, uma vez que é considerado como um dos meios adequados para a inserção do mesmo na organização.

O processo de Atração e Seleção é a porta de entrada de um novo profissional dentro das empresas, sendo este, um dos processos que deveriam ganhar maior importância se falando em Gestão de RH. Se bem executado, traz à empresa um profissional mais próximo às necessidades do momento, proporcionando menores chances de rotatividade e investimento com treinamentos. A Consultoria, no momento que recebe contato da solicitante da vaga, entra em contato com a mesma, a fim de realizar o Alinhamento de Perfil.

Esse é um momento de grande valia, já que é o momento de estabelecer o perfil desejado do profissional. É realizado o levantamento das atividades que ele terá que exercer na função, bem como os requisitos desejáveis (formação, conhecimentos e habilidades) e as características comportamentais que devem ser evidenciadas (atitudes). Ainda, é analisado a cultura da empresa, a fim de que possa se buscar o profissional que esteja mais alinhado aos objetivos organizacionais. Após realizado este processo, são estabelecidos os prazos e plano de trabalho do processo, o qual é variável conforme especificidades da vaga. Finalmente, é dado início ao processo de Atração.

O primeiro passo do processo, é o de Atração. Neste processo, é realizado um edital personalizado com as informações da vaga, a fim de iniciar a anúncio, visando a captação de currículos. Após, vem a etapa de triagem dos currículos. Para isto, são analisados os requisitos anunciados da vaga, cruzando com as informações contidas no currículo, pré-selecionando os candidatos que se enquadram inicialmente nos requisitos técnicos. Após, vai-se para a segunda etapa: as entrevistas. Para agendamento do processo de entrevistas, realiza-se inicialmente contato telefônico com os candidatos. Agenda-se data e hora pré-definidas, adequando o horário ao tempo disponível do candidato se necessário. Na entrevista, é analisado o conhecimento técnico e traços comportamentais dos candidatos, utilizando-se nesse momento, do uso de Testes Psicológicos, o qual, é de utilização exclusiva do Psicólogo.

Os testes são pré-definidos anteriormente também, buscando trazerem características solicitadas na abertura da vaga, como por exemplo: produtividade, trabalho em equipe, comprometimento, agressividade, atenção, entre várias outros indicadores possíveis de analisar. É importante ressaltar, que os testes psicológicos são utilizados como indicativos, e, conjuntamente com a

Evento: XVIII Jornada de Extensão

entrevista realizada, possibilitam um maior conhecimento sobre o perfil do candidato.

O candidato estando apto para atuar no cargo, é realizado um parecer comportamental, com todas as características e experiências evidenciadas, o qual, é encaminhado ao Gestor para que possa agendar uma conversa diretamente com esse candidato. Esse momento é de extrema importância, já que a decisão final sempre é do Gestor solicitante para a vaga. Cabe à Consultoria, encaminhar profissionais que mais estejam adequados aos requisitos solicitados, para que o Gestor os entreviste, e tome uma decisão final.

O processo de Atração e Seleção varia de acordo com a demanda do cliente. Pode ser realizado somente o Processo de Atração, somente o processo de Seleção, ou então, o processo completo, já descrito acima.

O processo de Seleção constitui-se somente na captação de currículos, sendo a empresa responsável por todo o restante do processo. Já o processo de Seleção, ocorre quando a empresa já possui alguns currículos pré-definidos para a vaga e deseja uma avaliação comportamental do candidato. Em todos os casos, é de extrema importância que todos os requisitos estejam alinhados, visando a melhor atratividade e assertividade no processo.

Finalizando, um último processo importantíssimo e indispensável aos candidatos, é o retorno de encerramento da vaga, já que, cria-se uma expectativa quanto à possibilidade de (re)inserção no mercado. Usualmente, utilizamos o retorno através de e-mail aos candidatos que foram chamados para a entrevista.

Devido ao grande número de candidatos que se inscrevem para a vaga, ainda não é possível retorno à todos, mas sim, àqueles que realizaram parte do processo de seleção. Dependendo da empresa o processo se dá através da triagem de currículos e entrevista. Para algumas empresas, além disso, é necessário que faça uma avaliação psicológica baseada em aplicação de testes. Para outras, é necessário que realize dinâmica, e neste caso, a presença do gerente da empresa é indispensável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho, compreendemos que se o Psicólogo Organizacional quiser conquistar e ampliar seu espaço nas organizações será necessário agir como profissional de Gestão de Pessoas, ou seja, como um profissional aberto, informado, conhecedor do mercado, dos negócios da empresa e das reais necessidades de seus colaboradores. Necessita empregar seus conhecimentos como diferencial competitivo, sem se limitar a eles, pois, enquanto profissional de Gestão de Pessoas, tem que refletir em novas formas de fazer as coisas, ampliar suas competências, colher conhecimentos em outras áreas, aprimorando suas habilidades no trabalho com as pessoas e agregar valor ao negócio e as atividades que desempenha.

O Psicólogo está ampliando suas formas de atendimento e de contribuições à sociedade e sua presença está sendo bem aceita. Nós, como futuros Psicólogos, através do Estágio, temos a possibilidade de conhecer ambientes como esses, ainda dentro da universidade, capacitando-nos para futuras contribuições e ampliando nossa visão sobre o Psicólogo em sua atuação organizacional.

É um projeto que enriquece, não apenas o lado profissional do estagiário, que tem oportunidade de ir a campo, conhecer a realidade das organizações e atuar como psicólogo nessa área, mas também o seu próprio desenvolvimento pessoal, pois, lidar com essas novas situações, permite que

Evento: XVIII Jornada de Extensão

possamos acreditar mais nas nossas capacidades e vencer o natural medo do desconhecido. Os objetivos vêm sendo atingidos de uma maneira satisfatória, para a organização e para os colaboradores.

Palavras-chave: Desenvolvimento de Equipes; Atração e Seleção; Consultoria.

Keywords: Team development; Attraction and Selection; Consulting.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

ZANELLI, José Carlos SILVA, Narbal. Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZANELLI, J.C. *O Psicólogo nas Organizações de trabalho: formação e atividades profissionais*. Florianópolis Paralelo, 1994.

SILVA, R. M. O papel do psicólogo organizacional na gestão da qualidade Total, 2005.