



9º Simposio de Ensino de Graduação

**TRAJETÓRIA DE DUAS ESTAGIÁRIAS EM UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS**

**Autor(es)**

---

CAREM COVOLAN

**Co-Autor(es)**

---

MIRIANE TAINA FURLAN

**Orientador(es)**

---

MARIA ELISABETH SALVADOR CAETANO

**1. Introdução**

---

A importância deste tipo de trabalho, para a Sociedade e para o homem que participa de um processo de recrutamento e seleção, está justamente no fato de que esse processo tem o poder de incluir ou excluir uma pessoa em determinado ambiente de trabalho. Tal fato está diretamente relacionado à importância da formação ou da reestruturação de uma identidade profissional. Para além do processo de identidade social, as relações de trabalho determinam o comportamento, as expectativas, os projetos para o futuro, a linguagem e o afeto de uma pessoa.

Para entender melhor o que significa recrutamento e seleção, Chiavenato(2005), define recrutamento como “o conjunto de procedimentos e técnicas que visam atrair candidatos potencialmente qualificados para ocupar cargos na organização”. Esse processo ocorre antes da seleção de candidatos propriamente dita, e esta, de acordo com o mesmo autor, é “(...) comparar os requisitos da vaga e as características de cada candidato para a contratação de um funcionário adequado”. Todas as etapas que compõem o Processo Seletivo, segundo Chiavenato (2005), são: Recepção, Classificação, Arquivamento e Triagem de Currículos, Agendamento e Realização de entrevista, Aplicação de Testes e Dinâmica de Grupo.

Compreender o processo seletivo, sua teoria e sua prática, compete ao profissional de Recursos Humanos. Já o trabalhador, o compreende como sendo o processo que vai determinar se ele estará incluído ou excluído do mercado de trabalho. Vai determinar, assim, se ele terá ou não um trabalho, compreendendo que o trabalho é que possibilitará acesso aos seus referenciais e a sua realização pessoal e profissional, status, auto-estima, remuneração, sonhos e sobrevivência (CODD, 1984). Dessa forma, o trabalho constrói e conduz a vida do homem e o próprio homem.

**2. Objetivos**

---

Apresentar de forma sistemática como se desenvolve o processo de Recrutamento e Seleção, com suas etapas e procedimentos junto aos candidatos participantes desse processo.

### 3. Desenvolvimento

---

O trabalho de Recrutamento e Seleção está sendo realizado em uma Agência de Empregos na cidade de Piracicaba-SP. As atividades consistem em Triagem de Currículos, Agendamento e realização de Entrevistas e estudos de alguns Testes, pelas duas estagiárias do Curso de Psicologia da UNIMEP. As estagiárias fazem parte de uma equipe interdisciplinar composta por: duas psicólogas, duas consultoras de RH e uma assistente de departamento pessoal. O período de estágio prevê o vínculo de fevereiro a dezembro de 2011, com uma carga horária de 12 horas semanais, sendo 06h para cada estagiária.

A inserção das estagiárias no campo de estágio foi realizada por meio de uma entrevista entre a supervisora responsável pela estagiária na UNIMEP, a coordenadora do local do estágio e a estagiária, época em que estava disponível apenas uma vaga, assim apenas uma candidata foi contratada no mês de Março de 2011. Em Junho de 2011, com a abertura de uma vaga complementar, a outra candidata iniciou o seu estágio na Agência.

As atividades realizadas no campo até o presente momento, em relação ao recrutamento e seleção foram: 1) Recepção de currículos (aproximadamente 520) e ela compreendia receber os currículos dos candidatos na recepção, com o objetivo de que o estagiário aprendesse a analisar tal ferramenta e sua relação com uma determinada vaga. 2) Classificação e Arquivamento dos currículos (aproximadamente 535) e o procedimento é classificar cada currículo por cargos, colocando-os na pasta de cada cargo, denominada de Banco de Dados. Para isso, são analisadas as empresas em que o candidato trabalhou, por quanto tempo e em quais funções. Tem por objetivo organizar os currículos que chegam para armazená-los no local apropriado. 3) Triagem de Currículos (aproximadamente 236) e consiste em selecionar currículos do Banco de Dados de acordo com o perfil do cargo e as exigências feitas pela empresa. Tem por objetivo identificar quais candidatos tem perfil pessoal e profissional para participar do Processo Seletivo da organização solicitante da vaga. 4) Agendamento para a Entrevista (em média 320) e o procedimento é contatar todos os candidatos cujos currículos foram, via telefone, para agendar a entrevista de seleção e confirmar com esses se o interesse pela vaga se mantém. 5) Observação (aproximadamente 12) entrevistas e Realização de 06 delas. O processo de Observação consiste em acompanhar a psicóloga, do local do estágio, durante as entrevistas e, a Realização da Entrevista em efetivamente desenvolver tal processo pela estagiária. Ambas as etapas têm como objetivo treinar a análise do perfil do candidato e identificar se esse é compatível com o perfil da vaga. 6) Algumas vagas exigem do processo seletivo a utilização de testes psicológicos como o PMK e AC (Atenção Concentrada). Em tais oportunidades, acompanhadas pelas psicólogas, as estagiárias tiveram a oportunidade de observar a aplicação de tais testes. Os testes foram:

a) PMK que consiste na avaliação de traços e desenhos (linhas, círculos, "zigue-zagues", retas paralelas) feitos com lápis para a avaliação da personalidade. Em alguns estados do Brasil, este teste é necessário para se obter a Carteira Nacional de Habilitação. Dentre outras coisas, o PMK visa avaliar aspectos como Depressão e Elação, Tônus Vital, Impulsividade, Explosividade, Ansiedade, Emotividade. O teste PMK também é muito usado em concursos onde o candidato precisará usar arma de fogo como, por exemplo, pela polícia militar; b) o teste de AC (Atenção Concentrada) é um dos mais utilizados para identificar o grau de atenção concentrada e de produtividade dos candidatos. Sua utilização ocorre nas mais diversas situações tais como as de psicodiagnósticos, seleção de pessoal, obtenção de CNH, etc. a atenção concentrada pode ser definida como a capacidade de selecionar uma fonte de informação (estímulo do meio ambiente ou do mundo interior) dentre todas as que estão disponíveis em um determinado momento e conseguir dirigir sua atenção (manter o foco) para este estímulo ou tarefa a ser realizada no decorrer do tempo.

Para a realização de todas as etapas de um processo seletivo se faz necessário que os candidatos compareçam a Agência de Emprego mais de uma vez. Também, o processo envolve a participação de diferentes profissionais da equipe interdisciplinar, ou seja, uma mesma vaga pode ser trabalhada por diferentes profissionais, razão pela qual os números citados nas etapas acima não são compatíveis entre si. Para que um trabalho seja realizado de forma ética e respeitosa junto ao trabalhador, que está buscando uma nova reinserção profissional, se faz necessário que a equipe seja coesa e que todos se apropriem de todo o processo.

### 4. Resultado e Discussão

---

Como resultado do desenvolvimento de todas as etapas do processo seletivo pudemos observar que muitos candidatos tornavam-se colaboradores e muitos não. Os que não eram contratados superava em muito o número dos contratados, pois para cada vaga, tem-se vários candidatos concorrendo. Ao nos defrontarmos com essa realidade, tal processo trouxe como resultado para as estagiárias a reflexão que se segue: o trabalho direto com a população nos fez refletir sobre essa prática enquanto um processo de inclusão para aqueles que eram contratados e de exclusão para aqueles que eram preteridos pelos contratantes. Tal realidade nos fez refletir sobre a importância de um trabalho que num primeiro olhar se mostra técnico, repetitivo e automatizado. Passamos a considerar que muito além de receber centenas de currículos para selecionarmos, estávamos recebendo efetivamente a solicitação, o pedido dessas pessoas

para sua inclusão no mercado de trabalho e, conseqüentemente, estavam nos solicitando a oportunidade de resgatar seus referencias, bem como uma oportunidade de sobreviver com dignidade.

Assim, o conhecimento de um RH estruturado na prática do dia-a-dia nos possibilitou saber como é o trabalho de um psicólogo dentro de uma organização contribuindo, dessa forma para nossa formação acadêmica e profissional.

## **5. Considerações Finais**

---

Concluimos que o estágio realizado numa agência de emprego nos mostrou o aprimoramento da teoria com a prática, nos proporcionando maior conhecimento e possibilitando mais confiança para exercer uma de nossas funções por meio de uma postura profissional, ética e responsável nessa vertente da Psicologia que é a Área de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Para os estagiários que futuramente irão desenvolver esse mesmo trabalho, apontamos que ele precisará ter responsabilidade, atitude, comunicação, observação, interesse e organização para realizar o processo recrutamento e seleção.

## **Referências Bibliográficas**

---

CODO, W. Relações de Trabalho e Transformação Social in Lane, S.T. M / CODO, W. (org.). Psicologia Social: o homem em movimento, 6 Ed. S. Paulo :Editora Brasiliense S.A., 1984 ,p136-151

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. São Paulo, Campus, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1985.

<http://fernandogr.com.br/blog/?p=3881> (Data de acesso: 26/08/2011)

[http://www.unitalentosh.com.br/news/index.php?option=com\\_mtree&task=viewlink&link\\_id=36&Itemid=60](http://www.unitalentosh.com.br/news/index.php?option=com_mtree&task=viewlink&link_id=36&Itemid=60) (Data de acesso: 26/08/2011).