



**A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL
VOLTADA À PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES E
AO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Letícia Raquel Oliveira

Acadêmica do 9º semestre de psicologia da instituição UNIVAG campus Várzea Grande,
turma 21/1. E-mail: raquellética355@gmail.com

Victória Chaves Ribeiro

Acadêmica do 9º semestre de psicologia da instituição UNIVAG campus Várzea Grande,
turma 21/1. E-mail: victóriachavesr14@gmail.com

Jôse Guedes

Psicóloga Organizacional e do Trabalho CRP:18/06508

E-mail: jose.vieira@univag.edu.br

A partir deste documento, relata-se a experiência de estágio supervisionado realizado na instituição de saúde privada de exames e diagnósticos por imagens, exercido na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), durante o período de março a junho de 2025. A conduta prática neste contexto corporativo propiciou o aprofundamento nos conhecimentos teóricos que tivemos ao longo da formação acadêmica, tivemos como aprendizado a observação e prática do conhecimento perante ao funcionamento do setor de Recursos Humanos de uma empresa em que tem isso bem definido.

Em suma, a POT possui uma grande importância no seu papel enquanto atuante. Garcia, Valdehita e Jover (2003) salientam que a psicologia organizacional ajusta seus conhecimentos a diversos espaços e desafios relacionados ao ambiente de trabalho. Como disciplina, é conhecida como Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Por algum tempo, focava principalmente na avaliação e seleção de funcionários. Ao decorrer dos anos, passou a explorar aspectos como os interesses, motivações e satisfação dos empregados, assim, ampliando seu alcance para que trouxesse uma perspectiva mais organizacional.

Na prática de campo, visou-se compreender as características da POT, com foco no clima e cultura organizacional. A cultura é formada por um conjunto de valores, crenças, símbolos e práticas que orientam o comportamento dos colaboradores no cotidiano. Ela influencia diretamente o clima organizacional e as relações interpessoais, sendo fundamental para o bom funcionamento da organização. Segundo os estudos de Silva, Zanelli e Tolfo (2004), a cultura organizacional é de extrema relevância, pois envolve a história da empresa.

Durante o estágio, realizou-se uma iniciativa voltada à promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental e emocional dos colaboradores e sua relação direta com o ambiente organizacional. Portanto, conduziu-se um processo de acompanhamento e avaliação dos perfis dos candidatos às vagas disponíveis na empresa, possibilitando a troca de informações sobre experiências e expectativas de crescimento dentro da organização.

Através da prática de recrutamento e seleção, estruturado com base em um modelo previamente definido pela empresa, deu-se início ao processo de análise dos currículos enviados para as vagas divulgadas. O objetivo era identificar as experiências e o perfil compatível com o cargo, realizando a triagem e, posteriormente, a convocação para a primeira entrevista coletiva.

No desenvolvimento das entrevistas, realizou-se o acolhimento dos candidatos com a apresentação da empresa e da vaga, conduzindo-se, em seguida, as demais etapas do processo seletivo. Para compreender adequadamente o recrutamento e a seleção, é necessário diferenciar ambos os procedimentos. Segundo a teoria de Chiavenato (2014), o recrutamento é a fase inicial e consiste na busca por profissionais para ocupar uma vaga em aberto, podendo ocorrer de forma interna ou externa. Já a autora Tadaieky (2012) ressalta que a seleção corresponde ao momento em que se escolhe, entre os candidatos recrutados, aquele que melhor se adequa ao perfil desejado.

Buscou-se também entender os tipos de entrevista, com destaque para a entrevista por competências. O autor Neidenbach (2023) enfatiza que avaliar o comportamento passado dos candidatos permite prever seu desempenho futuro. Esse tipo de entrevista contribui para uma escolha mais alinhada às necessidades da organização. A análise de perfil torna-se, portanto, uma etapa de extrema importância para garantir que o novo colaborador se integre bem à equipe e contribua de forma positiva. Essa abordagem também serviu como referência durante nossas atividades práticas.

No processo de recrutamento e seleção, houve a oportunidade de conduzir todas as etapas, o que proporcionou uma vivência prática significativa. A abordagem teve início com perguntas aos candidatos sobre o que já conheciam a respeito da organização. Em seguida, apresentou-se a empresa, com explicações detalhadas sobre sua atuação, além do esclarecimento das características da vaga, incluindo responsabilidades, requisitos, benefícios e oportunidades de crescimento. Na sequência, abriu-se espaço para um diálogo mais aprofundado, com a proposta de compreender melhor a trajetória profissional e aspectos relevantes da vida pessoal de cada participante. Essa vivência permitiu o desenvolvimento de habilidades importantes, como análise de perfil e condução de entrevistas.

Em outro momento, organizou-se uma roda de conversa sobre Comunicação Não Violenta (CNV), o que proporcionou uma compreensão mais ampla das demandas emocionais e relacionais dos colaboradores. Com apoio da supervisora de campo, definiram-se o dia, o horário e o local da atividade, assim como a elaboração do convite informativo direcionado aos participantes.

A partir dessa estruturação, desenvolveu-se a intervenção, cujo tema escolhido para discussão foi “Comunicação não violenta e a empatia no contexto organizacional”. Compreende-se que a comunicação de uma organização abrange influências sociais, culturais e psicológicas. Desta forma, utilizou-se a ferramenta da CNV como meio de auxiliar na melhoria da comunicação organizacional. A partir disso, a roda foi desenvolvida com dinâmicas de integração entre os colaboradores.

Ao final, destacou-se a relevância de ações voltadas ao cuidado com a saúde mental dos profissionais. Por meio de rodas de conversa, observou-se uma redução do estresse e aumento da satisfação no trabalho. Essas teorias orientaram nossas intervenções e conceitos teóricos no campo da POT.

O estágio em POT apresenta-se como uma oportunidade de extrema relevância para os estudantes de Psicologia desenvolverem competências práticas e adquirirem uma compreensão mais profunda da aplicação da psicologia no contexto das organizações. Por meio desse aprendizado, tornou-se possível iniciar o desenvolvimento de habilidades profissionais essenciais, como comunicação eficaz, cooperação em equipe, organização do tempo e enfrentamento de desafios diversos.

Além de proporcionar a entrega de resultados positivos, a interação com supervisores, gestores e colaboradores das organizações também permite a construção de uma rede de contatos profissionais, o que certamente será utilizado em nosso futuro profissional e acadêmico. A experiência ofereceu a oportunidade de entender com mais clareza os processos de recrutamento e seleção, bem como a elaboração de rodas de



IV MOSTRA DE ESTÁGIOS DO CURSO DE PSICOLOGIA DO UNIVAG



conversa que promovem um ambiente saudável, favorecendo também uma reflexão mais consistente sobre o papel da psicologia nas organizações e sua influência direta no bem-estar dos colaboradores e no desempenho institucional.

Por fim, o estágio em POT pode ser considerado como uma etapa crucial na formação de um psicólogo, sendo uma oportunidade enriquecedora que prepara os estagiários para os diversos desafios no mercado de trabalho, contribuindo diretamente para o crescimento profissional e pessoal.

Palavras-chave: Recrutamento; Seleção; Comunicação Não Violenta; Conscientização; Saúde Mental.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. São Paulo: Manole, 2014.

NEIDENBACH, Soraia Finamor. **Apostila: Entrevista por competência. Recrutamento e Seleção**. Mogi das Cruzes: Universidade de Mogi das Cruzes - UMC, 2023.

SILVA, Narbal; ZANELLI, Jose Carlos; TOLFO, Suzana da Rosa. **Cultura Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TADAIEKY, Liany. Métodos de seleção pessoal: divulgação preliminares sobre a abordagem do behaviorismo radical. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 28, n. 1, p. 122-137, jun. 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000100010> . Acesso em: 23 de mar. 2025.