



**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO VOLTADO PARA SERVIÇOS GERAIS: UMA
EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA**

Edilson Braz Da Silva Junior

edilson.braz.junior@hotmail.com

João Henrique Bertholdo de Faria

joaocampisfaria@gmail.com

Mariana Dosso Aragão

mariana.do.aragao@gmail.com

Jôse Guedes Vieira

Psicóloga CRP 18/06508.

Docente UNIVAG - Centro Universitário Várzea Grande.

[*jose.vieira@univag.edu.br*](mailto:jose.vieira@univag.edu.br)

O presente resumo refere-se ao estágio curricular realizado na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com foco no setor de recrutamento e seleção. A experiência foi desenvolvida na cidade de Cuiabá, Mato Grosso, entre os meses de fevereiro e junho de 2025, tendo como principal campo de atuação a triagem de currículos voltados para cargos operacionais, como serviços gerais, inspetores e psicólogos organizacionais. O estágio foi realizado em uma organização privada, cuja identidade será preservada por questões éticas.

O problema central enfrentado no contexto do estágio foi a dificuldade recorrente na contratação de profissionais para cargos operacionais, especialmente os de serviços gerais. Essa dificuldade se deve, sobretudo, à ausência de benefícios e à baixa remuneração oferecida, o que contribui para uma alta rotatividade e uma escassez de perfis adequados. A escassez de currículos com experiências compatíveis e a desvalorização desses profissionais no mercado foram fatores que desafiam diretamente a efetividade do processo seletivo. O objetivo principal do estágio foi realizar atividades de apoio no processo de recrutamento e seleção, contribuindo para a coleta e triagem de currículos de candidatos com experiências

prévias nas áreas demandadas e perfis que atendam as necessidades da organização, com o propósito de encaminhá-los aos supervisores responsáveis pela seleção final.

Ademais, buscou-se compreender o funcionamento interno dos processos de recrutamento em empresas privadas, com foco no aperfeiçoamento da captação de talentos para funções operacionais. Diante disso, o estágio teve o objetivo promover o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais no campo da Psicologia Organizacional, proporcionando um contato prático com os desafios que envolvem a atração e retenção de talentos em contextos empresariais. As atividades do estágio foram orientadas por referenciais teóricos clássicos e contemporâneos da Psicologia Organizacional. Foram utilizadas como principais bases teóricas as obras de Chiavenato (2004),

Joel Dutra Souza (2017) e Rabaglio (2001), autores que abordam amplamente os processos de gestão de pessoas e suas estratégias no ambiente empresarial e também a obra dos autores Zanelli, Borges e Bastos (2014), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*, que tratam de questões da psicologia aplicadas ao contexto organizacional. Essas referências forneceram suporte conceitual para compreender o papel estratégico do recrutamento e da seleção no desenvolvimento organizacional, especialmente no que tange à compatibilidade entre o perfil do candidato e as exigências do cargo, sendo fundamentais para refletir sobre a importância de oferecer condições dignas de trabalho para garantir a permanência dos profissionais na empresa e reduzir a rotatividade, especialmente em cargos comumente desvalorizados no mercado.

Durante o estágio, foi possível compreender como a falta de incentivos, benefícios e valorização social interferem diretamente na atração de candidatos qualificados, fato já discutido pela literatura da área e vivenciado na prática profissional. As atividades do estágio consistiram, principalmente, na triagem de currículos enviados por candidatos interessados nas vagas ofertadas pela empresa. A triagem visava identificar perfis com experiências anteriores compatíveis com as exigências dos cargos, considerando critérios como tempo de atuação, escolaridade, disponibilidade e local de residência. Os currículos selecionados eram encaminhados ao orientador da empresa, responsável por dar continuidade ao processo seletivo nas etapas de entrevista e contratação. Não houve contato direto com os candidatos durante o estágio, sendo essa parte do processo conduzida exclusivamente pela empresa.

A atuação dos estagiários concentrou-se na etapa inicial da seleção, com foco na análise documental e organização dos perfis profissionais. As demandas práticas do estágio foram orientadas diretamente pelo profissional responsável dentro da empresa, que repassava



as tarefas a serem executadas. Já a supervisão acadêmica foi realizada semanalmente. Durante os encontros supervisionados, foram discutidas as dificuldades do estágio, debates sobre os textos teóricos indicados e reflexões sobre o papel do psicólogo organizacional, ampliando nossa formação crítica e técnica. A experiência de estágio possibilitou um aprendizado significativo sobre os bastidores do recrutamento e seleção em ambientes organizacionais.

Pessoalmente, foi possível desenvolver a paciência e a atenção ao lidar com um grande volume de currículos, o que exigia foco, responsabilidade e discernimento para filtrar adequadamente os candidatos mais alinhados aos perfis procurados. Além disso, o estágio gerou reflexões importantes sobre o mercado de trabalho atual, especialmente sobre a elevada rotatividade nos cargos operacionais. Essa rotatividade é gerada por condições de trabalho precárias, falta de valorização profissional e ausência de benefícios atrativos, o que torna o recrutamento um processo contínuo e exaustivo. A experiência também possibilitou compreender que o papel do psicólogo organizacional vai além da simples contratação, envolvendo a análise crítica das condições estruturais de trabalho e o desafio constante de humanizar os processos internos.

Mesmo com poucos desafios, a maior dificuldade enfrentada foi a escassez de currículos com perfis compatíveis com as vagas, fato que tornou desafiador encontrar candidatos com experiência e interesse genuíno nas funções. Essa limitação reforça a importância de estratégias de valorização profissional para tornar os cargos operacionais mais atrativos. Diante da vivência, concluímos a preferência pela atuação na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. A experiência prática despertou um interesse genuíno pelos processos internos das empresas e pela possibilidade de contribuir para ambientes de trabalho mais justos, organizados e eficientes. Com a atuação no campo do recrutamento e seleção, foi possível observar que mesmo em funções aparentemente simples, há espaço para o psicólogo promover mudanças significativas no cotidiano das organizações e na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Psicologia Organizacional. Serviços Gerais.



REFERÊNCIAS

Chiavenato, Idalberto. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 9. ed. Barueri: Manole, 2014.

Chiavenato, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. 7 ed. São Paulo: Elsevier, Campus, 2004.

Dutra, Joel Souza. Gestão de Pessoas: Modelo por Competências. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.

Rabaglio, Maria Odete. Seleção por Competências. 2 ed. São Paulo: Educator, 2001.

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 2 ed., cap. 13. São Paulo: Artmed, 2014.