




Atena
Editora
Ano 2021



A Pesquisa em Psicologia:

Contribuições para o
Debate Metodológico



Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)



Atena
Editora
Ano 2021



A Pesquisa em Psicologia:

Contribuições para o
Debate Metodológico



Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Fernando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federacl do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande

Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miraniide Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andrezza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa

Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atilio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFGA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lúvia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

A pesquisa em psicologia: contribuições para o debate metodológico

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Maria Alice Pinheiro
Correção: Giovanna Sandrini de Azevedo
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P474 A pesquisa em psicologia: contribuições para o debate metodológico / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-016-9

DOI 10.22533/at.ed.169210605

1. Psicologia. I. Ferreira, Ezequiel Martins (Organizador). II. Título.

CDD 150

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa.

APRESENTAÇÃO

A coletânea *A Pesquisa em Psicologia: Contribuições para o Debate Metodológico*, reúne vinte e dois artigos que abordam algumas das possibilidades metodológicas do saber psicológico.

A Psicologia enquanto campo teórico-metodológico traz em suas raízes tanto a especulação filosófica sobre a consciência, a investigação psicanalítica do inconsciente, quanto a prática dos efeitos terapêuticos da medicina e em especial da fisiologia.

E, desse ponto de partida se expande a uma infinidade de novas abordagens da consciência humana, creditando ou não algum poder para o inconsciente como plano de fundo.

A presente coletânea trata de algumas dessas abordagens em suas elaborações mais atuais como podemos ver nos primeiros capítulos em que se tratam do inconsciente em suas relações com os mitos, o erotismo, os corpos, as contribuições socioeducativas entre outros olhares para o que é abarcado pelo psiquismo humano.

Em seguida temos alguns temas situacionais de nossa realidade imediata quanto aos efeitos psicológicos do isolamento social e o medo da morte, assim como de uma, não tão nova, ferramenta para o tratamento psicológico que é o teleatendimento.

Uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
DA METÁFORA, DO SONHO E DO MITO: APROXIMAÇÕES DE INCONSCIENTE Ezequiel Martins Ferreira DOI 10.22533/at.ed.1692106051	
CAPÍTULO 2	9
ESCRITORA E ESCRITURA: ANNE CÉCILE DESCLOS E SUA ESCRITA ERÓTICA COMO CARTA DE AMOR Elizabeth Fátima Teodoro Wilson Camilo Chaves DOI 10.22533/at.ed.1692106052	
CAPÍTULO 3	21
CONTRIBUIÇÕES DA PSICANÁLISE PARA O ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO: RELATOS DA PRÁTICA Yliah Cavalcanti Sardinha Gabriel Monteiro da Fonseca Leal Maia Izabela dos Santos de Oliveira DOI 10.22533/at.ed.1692106053	
CAPÍTULO 4	32
UMA NOVA GEOGRAFIA DO CORPO: ESTÉTICA, SUBJETIVIDADE E CLASSE SOCIAL Joana de Vilhena Novaes DOI 10.22533/at.ed.1692106054	
CAPÍTULO 5	50
PERCEPÇÕES DE QUEIXA ESCOLAR DE JOVENS ADULTOS DE UM CURSINHO PRÉ- VESTIBULAR Isis Grazielle da Silva Ana Caroline Dias da Silva DOI 10.22533/at.ed.1692106055	
CAPÍTULO 6	58
A PSICOLOGIA CORPORAL NO TRATAMENTO DO MAL DO SÉCULO: DEPRESSÃO Estela Maris Lançonni Cantarelli Maria Márcia Soares José Henrique Volpi DOI 10.22533/at.ed.1692106056	
CAPÍTULO 7	66
AS BASES INTERDISCIPLINARES E TRANSDISCIPLINARES DA PESQUISA EM PSICOLOGIA ANALÍTICA: UM OLHAR PARA A TOTALIDADE DO INDIVÍDUO E DO MUNDO Leonard Almeida de Moraes DOI 10.22533/at.ed.1692106057	

CAPÍTULO 8	74
GRUPOS TERAPÊUTICOS EM CLÍNICA DE INTERNAÇÃO PSQUIÁTRICA EM HOSPITAL GERAL: POSSIBILIDADE DE ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO	
Mariana Lopes de Almeida Arina Marques Lebrege João Bosco Monteiro	
DOI 10.22533/at.ed.1692106058	
CAPÍTULO 9	83
A ELABORAÇÃO DO LUTO NO CÔNJUGE LONGEVO E A SUA AUTONOMIA	
Francisca Sousa Vale Ferreira da Silva Patrícia Melo do Monte	
DOI 10.22533/at.ed.1692106059	
CAPÍTULO 10	90
A IMPORTÂNCIA DO ESCUTAR O SOFRIMENTO PSÍQUICO DE MULHERES HOSPITALIZADAS EM ENFERMIARIAS CARDIOLÓGICAS OU QUE SOFRERAM CIRURGIA CARDÍACA	
Suzana Lopes Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.16921060510	
CAPÍTULO 11	98
MÃES RECÉM NASCIDAS, SEUS BEBÊS, O BEBÊ QUE EXISTE EM TODO ADULTO E A CLÍNICA BIODINÂMICA	
Eliana Lemos Pommé	
DOI 10.22533/at.ed.16921060511	
CAPÍTULO 12	106
PROJETO DE INTERVENÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL PARA PROMOVER ATIVIDADES DE RECREAÇÃO A IDOSOS EM ISOLAMENTO SOCIAL EM UM CENTRO DE VIVÊNCIA DA TERCEIRA IDADE DURANTE A PANDEMIA DO SARS-COV-2	
Carolina Soprani Valente Muniz Daniel Zanotti da Silva Raquel da Cunha Leite Laís Sudré Campos	
DOI 10.22533/at.ed.16921060512	
CAPÍTULO 13	119
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL NA ELABORAÇÃO DO PLANO DE ENFRENTAMENTO EM SITUAÇÕES DE PANDEMIA	
Bárbara Bergozza Elenice Deon Karoliny Stefany Jost Christianne Leduc Bastos Antunes Eliana Sardi Bortolon Rosângela Andreoli Ortiz Thais Pinto Teixeira Sherol da Silva dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.16921060513	

CAPÍTULO 14.....	132
AUTOMEDICAÇÃO E EFEITOS PSICOLÓGICOS EM IDOSOS DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL	
Edivan Lourenço da Silva Júnior Luisa Fernanda Camacho Gonzalez	
DOI 10.22533/at.ed.16921060514	
CAPÍTULO 15.....	142
PLATAFORMAS COLETIVAS DE PSICOTERAPIA ON-LINE: UMA ANÁLISE QUALITATIVA	
Luísa Gianoni Marques Rafael Fontan Ottolia Nara Helena Lopes Pereira da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.16921060515	
CAPÍTULO 16.....	153
IMPACTOS PSICOSSOCIAIS EM MÃES CUIDADORAS DE FILHOS AUTISTAS	
Adriana Pagan Tonon Lais Rodrigues Fernando Luis Macedo	
DOI 10.22533/at.ed.16921060516	
CAPÍTULO 17.....	167
CULPADOS OU INOCENTES? ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO DE MEDIDA SOCIOEDUCATIVA DE INTERNAÇÃO: FATORES DE RISCOS PARA A INCIDÊNCIA DE ATOS INFRAACIONAIS	
Amanda Daysê Loureiro Serra e Silva Kalyandra Brandão de Carvalho Yloma Fernanda de Oliveira Rocha	
DOI 10.22533/at.ed.16921060517	
CAPÍTULO 18.....	179
ACOMPANHAMENTO PSICOLÓGICO DO SUJEITO SURDO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: DESAFIOS E POSSIBILIDADES	
Lidiane Jaqueline de Souza Costa Marchesan Juliana Corrêa de Lima Sílvia Maria de Oliveira Pavão	
DOI 10.22533/at.ed.16921060518	
CAPÍTULO 19.....	194
LIÇÕES DA PSICOLOGIA SOCIAL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DEBATE METODOLÓGICO – UMA PERSPECTIVA CONSTRUTIVISTA	
Jeannette Leontina Navarro E. Oscar Edgardo N. Escobar	
DOI 10.22533/at.ed.16921060519	

CAPÍTULO 20.....	210
OLHAR PSICOLÓGICO NO ÂMBITO PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÕES E ATRIBUIÇÕES	
Bárbara Bergozza	
Karoliny Stefany Jost	
Jéssica Piovesan	
Christianne Leduc Bastos Antunes	
Eliana Sardi Bortolon	
Rosângela Andreoli Ortiz	
Sherol da Silva dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.16921060520	
CAPÍTULO 21.....	226
ATUAÇÃO DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA NO RH DE UMA EMPRESA: ETAPAS DE PROCESSO SELETIVO	
Simone Vieira Campos	
Gledson Lima Alves	
DOI 10.22533/at.ed.16921060521	
CAPÍTULO 22.....	238
A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O COACHING DE CARREIRA: SIMILARIDADES E DIFERENÇAS	
Rafaela Roman de Faria	
Camila Marochi Telles	
DOI 10.22533/at.ed.16921060522	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	249
ÍNDICE REMISSIVO.....	250

ATUAÇÃO DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA NO RH DE UMA EMPRESA: ETAPAS DE PROCESSO SELETIVO

Data de aceite: 27/04/2021

Data de submissão: 12/02/2021

Simone Vieira Campos

Psicóloga Clínica e Organizacional
Aracaju – Sergipe

Gledson Lima Alves

Psicólogo Mestre em Educação; Especialista
Cognitivo-Comportamental; Formação em
Esquemas; Docente Universitário.
Aracaju – Sergipe
<http://lattes.cnpq.br/94446617396886364>

RESUMO: O Psicólogo quando escolhe atuar em uma organização, leva consigo seu saber; das suas atribuições ele pesquisa, observa, levanta as problemáticas e procura encontrar soluções. Ele faz isso enquanto assume uma postura neutra e fluida, de agente intermediador de conflitos e promotor de saúde e bem-estar coletivo, além disso, procura estudar seu ambiente direto para melhor navegar entre as pessoas e setores, conhecendo as políticas da empresa, como seus valores, e visando o que é possível fazer conforme recursos e aderência da equipe. Para o estagiário em psicologia podem ocorrer inseguranças, e neste ponto a teoria, a técnica e a orientação ajudam a fortalecer muitas vezes a intuição para fazer o certo que ali já estava. Quando se faz o que gosta existe um entusiasmo para ir além, pesquisar, se desenvolver e por em prática o que se aprendeu. É o que incentiva muitos autores, para que o

psicólogo saia de modelos tecnicistas e ampliem sua visão e que façam uso da criatividade. Neste projeto de estágio foi possível incorporar um modelo prático de manual de processo de recrutamento e seleção, que surgiu a partir da observação da necessidade da empresa. O manual foi disposto de sessões descritivas do passo-a-passo que pode ser seguido e que tem o objetivo de encontrar os perfis adequados às vagas a ser preenchidas. Essa nova prática de processo fora realizada na empresa a partir de pequenas implementações anteriores que mostraram bons resultados, conquistando assim a confiança de todos da equipe e recebendo o aval para maiores proporções. Com dicas para se obter uma melhor eficácia no processo, o manual ajudou na redução do tempo, e propôs uma abordagem mais específica e focada naquilo que se precisou alcançar.

PALAVRAS - CHAVE: Recrutamento; Seleção; Estágio; Psicologia; Organização.

PSYCHOLOGY INTERNSHIP PERFORMANCE AT THE HR OF A COMPANY: STEPS OF SELECTIVE PROCESS

ABSTRACT: The Psychologist when chooses to work at an organization, takes with him his knowledge; of his attributions he conducts researches, observes, raises problematics and look forward into finding solutions. He does that while having a neutral and fluid posture, as a conflict intermediary agent and collective health and well-being provider, besides that, he tries to study his direct environment to better navigate among people and sectors, getting to know the

company's policies, like its values, and looking forward to what is possible to do according with the resources and the team's adherence. For the intern, there could occur insecurities, and at this point, the theory, the technique and the supervisor's mentorship help to strengthen the intuition to the right things that was already there. When you do what you like there is an enthusiasm to go beyond, to research, to develop oneself and to put into practice what was learned. It is what many authors incentivize to do, to get out of technical models, to open up their views and to use their creativity. In this internship project was possible to incorporate a practical model of a recruiting and selective process or a manual, that was developed after the observation of the company's needs. It is composed of descriptive sessions of step-by-step that can be followed and that has as its objective to find the right profiles for the placements to be made. This new practices of this process first happened at the company starting with little previous implementations that showed good results, acquiring then the trust of the team and gaining the green light to apply at bigger proportions. With tips on how to make the process more efficient, the manual helps to reduce time, and proposes a more specific approach towards what is aimed to achieve.

KEYWORDS: Recruiting; Selective; Internship; Psychology; Organization.

1 | INTRODUÇÃO

O psicólogo ao atuar na organização, procura-se servir de *liason* ou intermediário dentre as diversas camadas hierárquicas da empresa, estas compreendidas através de habilidades e competências para o seu desenvolvimento em nível de excelência. A sua atuação configura-se também, como sendo a porta de entrada e saída da empresa, uma vez que pode ser o primeiro contato do candidato, e/ou ainda quando este advém de um processo externo, como também o último a ver quando deixa-se a empresa. Esse profissional no exercício das suas atribuições procura estar atualizado com as atividades ora desempenhadas na organização, sua finalidade e missão, bem como as questões burocráticas, normativas e de cumprimento às leis trabalhistas.

O processo de recrutamento e seleção constitui-se de extrema relevância para a gestão de uma empresa, pois a partir deste, é permitido moldar e criar um perfil profissiográfico que interfere na qualidade dos serviços prestados, bem como no clima organizacional. Tem-se assim caracterizado como uma área de forte atuação da psicologia, pois o psicólogo na sua formação em geral, dispõe de uma visão sensibilizada e aguçada para com a percepção do outro. É treinado em técnicas de entrevistas, testes psicológicos, além de dominar critérios de ética e discrição.

Desse modo, a psicologia, nessa pós-modernidade, vê-se compreendida como ciência e profissão, sendo que nessa questão específica, delineia-se em uma de suas especializações, compreendida hoje como o campo da psicologia organizacional. Para o psicólogo organizacional é ideal que este consiga transpor de modelos tecnicistas de abordagem para a personalização de estratégias específicas às necessidades de cada empresa, uma vez que são organismos únicos, ancorado nos alicerces da teoria,

como também da habilidade de criatividade resolutora de problemas diagnosticados na organização.

Nesse sentido é a partir de seu trabalho e envolvimento com a equipe que se adquire confiança e respeito dentro da organização, mediante o desempenho de um papel de neutralidade profissional e que procurará atender as demandas tanto da instituição quanto dos seus colaboradores, em que se visará proporcionar melhoria nas condições de trabalho e no bem-estar da organização.

Diante desse cenário de perspectiva teórica, o estágio foi realizado em uma empresa privada em Aracaju, do ramo de livraria, Estado de Sergipe, como opção de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). A sua duração foi de dois períodos, perfazendo um ano, estes denominados básico I e II. O supramencionado projeto foi desenvolvido ao final do estágio básico II como atividade extracurricular, que ocorrera paralelamente ao projeto oficial da conclusão do estágio organizacional. A empresa era de cunho familiar com diversas filiais espalhadas pela cidade, em que o seu material de vendas era constituído de livros, materiais didáticos, multimídia, e eletrônicos.

Durante o estágio, após acompanhamento próximo dos processos seletivos, e diante das demandas advindas da própria gerência, foi solicitada a contribuição para com as melhorias no processo de recrutamento existente, percebidamente obsoleto. O que fora favorecido pela compreensão diagnóstica, em que foram elaboradas diversas propostas resolutoras advindas das observações psicológicas da instituição, das suas atividades, bem como do seu funcionamento. Diante dos resultados alcançados, ficou evidente a contribuição da teoria, bem como do embasamento técnico na promoção das respostas necessárias face às demandas apresentadas na empresa. Mister destacar ainda, o fator da criatividade na personalização para aquele ambiente, pois cada local atendia a variações mediante à disponibilidade de recursos, perfil da gestão e da capacidade de aderência a novos processos de gestão em virtude de resistências tanto em nível de direção quanto em nível de execução.

A este respeito, fora criado uma proposta de um novo modelo de processo seletivo, em que se detalhou minuciosamente todo passo-a-passo, do processo de recrutamento e seleção com o objetivo de deixar na empresa, além de um manual que poderia ser facilmente seguido, uma doutrina que virasse cultura organizacional naquele ambiente. Assim sendo, o manual consiste de etapas do processo de recrutamento e seleção em que faz menção acerca da abordagem sobre a triagem de currículos, checagem de disponibilidades mediante contatos telefônicos, dicas de entrevistas e um modelo de ficha de solicitação de vaga.

21 DO OLHAR DA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO

Da junção entre o conhecimento adquirido durante a formação sobre o fazer do psicólogo, da pesquisa endereçada ao estágio em Psicologia organizacional, e da observação dentro da organização, tornou-se possível desenvolver um material de autoria própria, designado a melhoria do processo seletivo existente.

Nesse sentido, para Chiavenato (2010), o Psicólogo Organizacional deve ser flexível e proativo, adaptar-se a organização que atua para que assim possa atingir as diferentes camadas da hierarquia organizacional e personalizar o trabalho de acordo com as demandas e estilo de cada organização. Toda as ações a serem tomadas devem levar em consideração a identidade da empresa e a forma como esta opera, assim como sua mantra, objetivos e valores.

Assim sendo, o psicólogo precisa ser fluido, e se perceber enquanto aquele que serve a companhia no tocante a trazer melhorias, e ainda estar sempre a par de inovações, direitos e deveres para todos.

Nesse entendimento, quando da seleção dos candidatos, foi percebido que há momentos durante o processo que é possível identificar aqueles com melhor perfil para preencher a vaga. Assim, conforme França (2009, p.34), “A seleção é a escolha do(s) candidato(s) mais adequado(s) para a organização dos quadros de uma empresa, mediante a definição das habilidades e competências que se desejam alcançar visando o perfeito atendimento das necessidades destas.

Tal processo se dá por meio de vários instrumentos de análises psicológicas, avaliação e por fim da comparação de dados entre cargo e candidato. O desafio é encontrar candidatos ideais, e para isso como e quais ferramentas utilizar para os fins desejados, como também identificar quais as características mais importantes que não podem faltar no candidato para aquela vaga. Como por exemplo, deve-se perguntar, para uma vaga de vendedor, quais as atribuições estes devem ter? É uma vaga que requer experiência e conhecimento técnico ou o candidato poderia ser treinado? O que um bom vendedor precisa ter para vender este produto e para este público específico? E a partir desses questionamentos, como de outros elaborar um material visando atingir e investigar esses pontos relevantes no decorrer do processo de recrutamento e seleção.

Neste mesmo percurso, é importante observar o fator de motivação do candidato, pelo qual motivo ele se intencionou pela vaga, se foi por questões financeiras somente, ou por ser algo que vislumbrasse uma carreira ou que goste de fazer? Essas questões inicialmente podem não ser cruciais ou definitivas, porém ajudam no traçado do perfil do candidato, assim como ajuda no quesito classificatório.

Dado o exposto, Chiavenato (2009, p.106) afirma que a seleção de pessoas soluciona dois problemas básicos: adequação da pessoa ao cargo ou adequação das competências individuais da pessoa às competências organizacionais desejadas pela

empresa; eficiência e satisfação da pessoa no cargo ou fornecimento das competências desejadas pela empresa. Há ainda de se considerar que a satisfação é algo subjetivo do indivíduo, porém ela é almejada, pois o objetivo é fazer o entrelaçamento perfeito entre o candidato e a vaga ao selecionar pessoas qualificadas, motivadas e comprometidas com os objetivos da empresa, resultando-se em um clima organizacional ideal promotor de saúde coletiva na instituição.

Em contrapartida, nem sempre as organizações conseguem atingir plenamente esta meta ideal, sendo assim, seleciona-se o candidato mais próximo do perfil, pois em alguns casos quando há o potencial, é possível adequá-lo à função que será exercida e proporcionar a este um período de adaptação, m que muitas vezes é aquilo que alguns candidatos precisam como de um voto de confiança, por exemplo, pois às vezes faltam em seus currículos aquela experiência necessária ou algum curso que poderia vir a ser feito posteriormente. Então, o recrutador precisa ficar atento a isto.

Mediante o contexto acima, na empresa mencionada, nem todos candidatos preenchem à risca o perfil esperado, porém muitos saíam-se bem em muitas das tarefas, e mostravam-se comprometidos. Então, quando em uma empresa se tenta algo que não está funcionando, é possível sair um pouco do enquadramento ali enraizado e permitir novas práticas. Alguns dos resultados são melhor verificáveis em diferentes espaços de tempo curto, médio e de longo prazo.

Apartir desse contexto acima, segundo Camacho (1984), o setor de recursos humanos evolui, e precisa se despir de moldes pré-concebidos e abordagens limitadas, e ao invés disso, procurar ampliar seus horizontes, para ganhar espaço e poder e implementar novas estratégias. Para obter tais características, é importante para o psicólogo na organização adquirir conhecimentos gerais da funcionalidade da empresa, para poder melhor navegar dentre os diferentes setores e níveis, bem como falar e compreender as diferentes “línguas”, e assim conquistar a confiança e a credibilidade de todos os seus integrantes.

Nesse entendimento, Borges-Andrade, Zanelli (2014) assinalam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho não está apenas interessada em mensurar e descrever fazeres humanos e práticas, mas também, no “como” e no “por quê” diante das atividades da empresa. O psicólogo é um pesquisador, e procura observar e entender os problemas, para assim desenvolver soluções. É um profissional que está constantemente a se capacitar, e sempre atento as inovações, para melhor compreender as mudanças de seu tempo.

Logo, no tocante ao recrutar, segundo Chiavenato (2009), os recursos humanos, dependem da demanda e da autorização de outros setores. Ele não tem a autonomia para requerer vagas. Em muitas empresas esta atividade ocorre de forma diferente, passando por diversos setores e utilizando-se de formulários e formas diversificadas. Assim, no manual que será aqui apresentado, procurou-se propor um modelo simples para a solicitação de vaga.

O psicólogo dentro da empresa deverá posicionar-se no setor de Recursos

Humanos (RH), muitas vezes composto por administradores, gerentes, segurança, folha de pagamentos entre outros. Apesar da psicologia organizacional já estar consolidada como ciência e profissão, ainda há muito pré-conceito ou o “não saber” sobre o fazer do psicólogo. Então este precisa aprender a quebrar barreiras e ir demonstrando o seu serviço no ambiente de trabalho, em que as resistências deverão ser rompidas. Manter uma postura de discrição e ética, sempre procurando dar o exemplo, é o mais indicado para um psicólogo agir em qualquer organização.

3 | DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Fases

O recrutamento requer um planejamento que se constitui basicamente de três fases:

- Pesquisa interna de necessidades;
- Pesquisa externa do mercado;
- Definição de técnicas de recrutamento a utilizar.

Tipos

- Interno: procura de candidato na própria empresa, ou;
- Externo: procura no mercado.

Fontes

Há várias fontes de recrutamento, entre elas:

- Empresas especializadas de recrutamento e seleção;
- Centros de formação;
- Meios de comunicação em geral;
- Arquivo/banco de currículos;
- Plataformas online;

Algumas técnicas de seleção:

- Análise de *curriculum*;
- Entrevistas: diretas ou indiretas (as indiretas tornam o candidato mais descontraído); ao telefone e pessoalmente;
- Testes de conhecimentos: gerais e/ou específicos;
- Testes de personalidades: expressivos, projetivos e inventários;
- Técnicas de simulação: psicodrama e dramatização;
- Provas de conhecimentos ou capacidade: geral (cultura geral, idiomas) e espe-

- cífico (conhecimento técnico e cultura profissional);
- Testes psicométricos: de aptidões e expressivos;
- Testes de personalidade: projetivos e inventários;
- Técnicas de simulação: dinâmica de grupo, psicodrama, dramatização ou *role-playing*.

3.1 Da Proposta do Manual de Etapas de Recrutamento e Seleção

ETAPAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO (VENDAS E ATENDENTE)

AVISO

É necessário que haja um aviso prévio, de no mínimo 72 horas, para a organização e recrutamento do processo. Em caso de urgência, é possível que seja feito antes disso, porem pode comprometer a qualidade do processo.

(Esse aviso foi colado pois a empresa costuma expressar a necessidade de preenchimento da vaga em curto prazo).

4 | CURRÍCULOS

- Padronizar currículos: com perguntas pertinentes ao cargo e de interesse a organização, com modelo digital para submissão online ou impresso (clica e imprime). Com perguntas que já avaliam o candidato à vendas. (Muitas vezes currículos não são bem elaborados com questões pertinentes a vaga a ser preenchida)
- Aviso ao recebimento de currículos em loja: informar estimativa de período de contratação e possíveis cargos (para evitar o volume físico de papeis que gera mão de obra e torna a visibilidade de todos inviável).

a) Da triagem:

- Os currículos podem ser triados assim que chegam.
- Muito importante na triagem, podem passar para uma pasta de pré-selecionados aqueles com potencial, já para o próximo processo seletivo.

5 | LIGAÇÃO

- Deve-se disponibilizar um telefone com linha para que as ligações sejam feitas.
- É necessário alguém que tenha boa percepção, para reconhecimento do perfil já ao telefone.

- Semi-entrevista ao telefone: ao candidato em potencial é feito perguntas-chave e esclarecimento de dúvidas, com currículo em mãos.
- Fazer anotações no currículo, de alguma observação.

6 | PESSOALMENTE

- Explicação das vagas e explicação geral do cargo ofertado (breve, para não expor a empresa aos que não iriam ser contratados, podendo já ser informado sobre cargo ao telefone).
- Aplicação de prova de 15 a 20 minutos máxima.
- Dinâmica com grupos com 30 candidatos no máximo.
- Entrevista individual (observação de falsas conjecturas e realizar perguntas pertinentes); última etapa, pois é possível esclarecer dúvidas referentes ao perfil observado durante as etapas anteriores. Cerca de 5 minutos por pessoa, e 30 minutos no máximo com todos.

7 | A PROVA

- Na prova devem constar questões que avaliem o cargo a ser ocupado, deve ser breve, pois não está se avaliando erros ortográficos necessariamente ou o tamanho das respostas, ou mesmo se foi toda respondida, mas a coerência ao cargo e o perfil do candidato.

8 | A DINÂMICA

- A dinâmica deve ser breve e precisa, podendo ser acelerada, mas não excedendo o limite máximo do tempo.

a) Dinâmica para o setor vendas na cafeteria

Objetivo: Observar desempenho de atendimento, postura e capacidade de vender.

Participantes - Pode ser individual ou dupla, 2 pessoas sentadas como clientes e 2 como atendentes. Onde 2 são os facilitadores que observam e 2 são os candidatos que se passam por atendentes. O importante é que o candidato seja sempre o atendente.

- O candidato entra na sala, e a ele é explicado para que fique livre para agir e que pode utilizar de um cardápio (fictício).
- Dele é esperado que utilize o cardápio com imaginação, e que atenda bem aos clientes, ofertando produtos de maneira polida.

b) Dinâmica para vendedores

Objetivo: Observar postura, linguagem corporal, assim como a habilidade com o público.

Participantes: Podem formar grupos.

Duração: Entre 15 e 20 minutos.

Pedimos aos candidatos ao cargo de vendedor que criem ou escolham um produto para vender.

9 | DA ENTREVISTA INDIVIDUAL

A entrevista individual é uma parte muito importante do processo. É o momento onde é possível ouvir a respeito do candidato, fazer uma observação comportamental, tirar dúvidas sobre as questões da prova escrita, sobre o currículo e ainda o que surgir. Ela deve ser personalizada ao candidato e pode ser acelerada, mas não ultrapassar o tempo máximo de 5 minutos; para não atrasar o processo – a essas alturas já é possível ter sido feita uma seleção mental. Algumas sugestões de questões:

- Fale-me um pouco sobre você...
- Como você vê o universo do “objeto a ser vendido”?
- O que você espera em vir trabalhar com a companhia?
- Por que você se candidatou a essa vaga?

Obs: Os candidatos quando passados por todas as etapas, já podem serem liberados. Lembrando que o ideal é que sejam atendidos por ordem de chegada, o que pode ser verificado e assinalado nos currículos.

A) DA TRIAGEM DE CURRÍCULOS CONTINUAÇÃO

PASSO A PASSO

- Qual perfil o candidato deve ter para ocupar essa vaga;
- Há um nível de escolaridade preferível ao cargo; assinalar
- Se faz algum curso no momento, observar quais áreas
- Verificar a quantidade e a diversidade de experiências profissionais;
- Verificar a disponibilidade de horário;
- Colocar diante dessa avaliação o perfil do candidato e a data da triagem do currículo.

10 | ENTREVISTA ORAL PARA SELEÇÃO DE VENDEDORES

Instruções

O objetivo desta entrevista é de fazer uma observação comportamental, tirar dúvidas sobre as questões da prova escrita, sobre o currículo e ainda o que surgir. Ela deve ser personalizada de acordo com cada candidato e entrevistador, tendo a opção de: seguir, alternar, usar todas, algumas ou modificar as questões. Deve-se ouvir primeiro o candidato e depois guiá-lo aos temas de interesse. É necessário que se conduza a entrevista para que não ultrapasse muito o limite de tempo. Deve durar entre 5 a 10 minutos.

- 1) Fale-me um pouco sobre você.
- 2) Como você vê o universo do “objeto a ser vendido”? Você gosta de “função do objeto da venda”? Já utilizou o “objeto”? Se sim, o que mais gostou e por quê?
- 3) Como você se sente em ter que trabalhar nos finais de semana e feriados?
- 4) O que você espera em vir trabalhar com a “empresa”?
- 5) Se te pedissem para fazer algo que você não acha que é do seu cargo, do tipo jogar o lixo, ou atender um telefone, você faria? Por quê?
- 6) O que você diria a colegas que te criticassem por você preferir manter a loja organizada, a juntar-se numa roda de conversa em horário de trabalho? (Pode pedir justificativa).
- 7) Qual é a sua motivação para procurar trabalho no momento? (indagar referente às expectativas do trabalho).
- 8) Teria vontade ou já pensou em se tornar líder alguma vez? (fazer essa pergunta a quem tenha demonstrado perfil de líder durante a dinâmica), serve para futura consulta.

SOLICITAÇÃO DE VAGA (MODELO DE FICHA)

LOGO empresa

VAGA: _____

SETOR: _____

SOLICITANTE: _____

PRAZO: _____

PARECER DO SOLICITANTE: (Justificativa) _____

PARECER DA GESTÃO:

Solicitante

Autorização da Gestão

Recebido pelo RH em: ____/____/____

11 | CONCLUSÃO

Na experiência de estágio o fator da observação fora crucial, pois foi através dele que se adquiriu conhecimento, ideias, inspiração e um levantamento das necessidades daquilo que fosse necessário fazer. Nem sempre é viável colocar todos os projetos e ideias em prática, porém é importante mergulhar naquele momento e tentar aproveitar ao máximo acerca da estrutura que lhe fora provida. Outro fator importante que pode parecer *clichê* é o fato de se escolher algo que gosta pelo simples fato de lhes proporcionar aquele entusiasmo necessário para ir além do esperado.

Da teoria, é possível tirar-se o conhecimento, mas é através da observação e da prática, isto é da experiência, que podemos aprender sobre o que é necessário fazer pela empresa naquele momento, e quais as variantes que podem interferir, e como ir lidando com as situações conforme vão surgindo. Existem fatores que permanecem, o que muitos autores da área disseram que desde a década de 80 ainda procedem hoje em dia. O que muda é a singularidade de cada organização que requer sua própria leitura, e aquilo que o indivíduo pode oferecer, e que esteja disposto a encarar os desafios pela realização de seus projetos.

Mesmo com toda revolução tecnológica em que vivemos, nenhum programa de computador ou aplicativo substitui o que o ser humano é capaz de fazer no tocante ao outro, como sendo a capacidade de realizar a leitura da linguagem corporal, perceber sentimentos, sentir o momento e a partir daí, agir.

Nesse sentido, a psicologia organizacional e do trabalho é uma área que proporciona a possibilidade de inovação, de ser criativo, e de ir adiante, em busca de melhoramentos para os trabalhadores e para a organização como um todo. É uma área que possibilita transitar pelos níveis hierárquicos da empresa, e assumir o papel de mediador, procurando fazer sempre o que for de melhor para todos. E tudo isso dentro do espectro do que é permitido, das circunstâncias e dos recursos disponíveis.

A empresa, reflete o pensamento de seus donos, ou responsáveis, e que esses gestores máximos também precisam ser preparados para que haja transformação, a

fim de alcançarem aquilo que almejam. O papel do psicólogo, muitas vezes, é de lutar, primeiro para provar que merece o respeito e o lugar que ocupa na empresa, demonstrar sua importância, fazendo isso através da eficácia de seu trabalho.

É gratificante quando cria-se algo e tem-se a oportunidade de por em prática e assim verificar seus resultados. Neste projeto, que inicialmente foi introduzido aos poucos, até ter sido aplicado por inteiro ao final daquele estágio, mostrou-se efetivo, pois diminui o tempo de duração, tornando-se objetivo e estruturado, e mais importante, com capacidade para identificar os perfis adequados para a empresa. Compreende-se ainda que é algo a ser passado para outros, em que possivelmente encontrará espaço também para incorporar seu estilo próprio, pois cada 'ser-humano' é único e pode ter algo próprio a contribuir.

No início do estágio percebeu-se que havia muitos currículos sem critérios definidos de como ou quando triá-los. A partir de uma análise dos materiais disponíveis, como arquivos, e questionamentos aos colegas do setor foi possível dar início a uma forma estruturada de triagem. Fora possível também presenciar contratações ora fruto do novo processo, e que até o final do estágio, não havia ocorrido casos de *turn over* advindos das novas práticas.

Portanto, conclui-se ser possível iniciar uma transformação em uma empresa a partir de projetos pilotos, podendo-se constatar o seu funcionamento, para a partir daí aplicá-lo em maior proporção. Essa possibilidade de atuação se deu após a constatação por parte da gerência que o estagiário é um profissional a caminho com capacidade de fazer acontecer e trazer bons resultados.

REFERÊNCIAS

CAMACHO, S. JOEL. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Epu, 1984.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed. Barueri: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto: **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., & BASTOS, A. V. B. (2014). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adaptações 81, 120, 129, 135, 157, 169, 184
Adolescência 21, 56, 168, 169, 170, 172, 173, 175, 177, 178
Adultos 6, 50, 52, 55, 56, 57, 63, 99, 104, 135, 140, 141, 175, 245
Anne Desclos 9, 10, 16
Atuação do psicólogo 7, 74, 75, 76, 81, 90, 94, 106, 114, 118, 185, 193
Autoexpressão 58, 62
Automedicação 8, 51, 56, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141

B

Bebê 7, 25, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 154, 156, 157, 163, 164
Bem-Estar 38, 63, 83, 98, 106, 109, 113, 115, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 131, 135, 158, 208, 213, 226, 228
Bioenergética 58, 59, 63, 105

C

Cardiologia 76, 90, 91, 94
Classe Social 6, 32, 205
Clínica psiquiátrica 74

D

Depressão 6, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 86, 91, 92, 104, 108, 110, 111, 128, 132, 136, 140, 154, 222
Diagnóstico Institucional 7, 119, 120, 123, 124, 130

E

Enfrentamento 7, 84, 86, 111, 113, 117, 119, 120, 122, 123, 125, 129, 130, 164, 176, 212
Escuta 9, 13, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 34, 38, 50, 52, 55, 82, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 188, 190, 203, 214
Estética 6, 8, 17, 32, 35, 39, 48, 49

F

Feminino 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 43, 48, 49
Freud 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 27, 31, 40, 43, 47, 92, 96, 160, 164

G

Grupos terapêuticos 7, 74, 75, 76, 79, 80, 81

I

Idoso 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 112, 117

Idosos 7, 8, 87, 88, 106, 109, 110, 111, 112, 115, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 163, 245

Imagem Corporal 32, 95

Independência 83, 103, 158, 162, 163

Interdisciplinaridade 66, 67, 68, 71, 72, 73

Isolamento Social 5, 7, 8, 106, 108, 109, 112, 115, 121, 128, 132, 137, 138, 154, 159

J

Jung 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73

L

Literatura erótica 9, 12, 13, 16

M

Mãe 24, 25, 29, 45, 61, 62, 63, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 174, 175, 221

Massagem 98, 101, 103, 104, 105

Medicamentos 41, 51, 56, 63, 81, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141

P

Pandemia 7, 106, 108, 109, 110, 111, 113, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 137, 139, 143, 144, 149, 150, 217, 223

Perdas 59, 83, 84, 87, 88, 158

Processamento Simbólico-Arquetípico 66, 70, 73

Psicanálise 6, 2, 7, 8, 10, 11, 13, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 31, 32, 50, 89, 92, 96, 164, 184, 215, 249

Psicologia Analítica 6, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73

Psicologia Hospitalar 90, 96

Q

Queixa escolar 6, 50, 52, 56, 57

R

Recém-Nascido 98, 103

Reforma Psiquiátrica 74, 75, 76, 77, 78, 81, 82

Relato de experiência 50, 52, 90

S

Saúde da população idosa 132, 139

Sexualidade 2, 3, 9, 12, 13, 33, 39, 40, 47, 94

Socioeducação 21, 30

Subjetividade 6, 6, 10, 11, 32, 37, 45, 49, 117, 135, 143, 189, 205, 208, 213

T

Transdisciplinaridade 66, 67, 68, 69, 71, 72

Transferência 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 73

V


Vegetoterapia 58, 61, 63, 64


Vínculo 2, 3, 21, 23, 26, 27, 30, 86, 98, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 205, 213

A Pesquisa em Psicologia:

Contribuições para o
Debate Metodológico

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

A Pesquisa em Psicologia:

**Contribuições para o
Debate Metodológico**

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 www.facebook.com/atenaeditora.com.br