Universidade Católica de Brasília

Pró-Reitoria Acadêmica
Escola de Educação, Tecnologia e Comunicação
Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Psicopedagogia com ênfase em Neurociência
Trabalho de Conclusão de Curso

O OLHAR DO PSICOPEDAGOGO NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES PARA UMA EMPRESA

Autor: Ana Paula Pereira Galli Mafra
Orientador: Prof.ª MSC Bernadete Cordeiro

Brasília - DF
2020

ANA PAULA PEREIRA GALLI MAFRA

O OLHAR DO PSICOPEDAGOGO NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES PARA UMA EMPRESA

Artigo apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Psicopedagogia com ênfase em Neurociência da Universidade Católica de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Psicopedagogia.

Orientador: MSC Bernadete Cordeiro

Brasília
2020

O OLHAR DO PSICOPEDAGOGO NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES PARA UMA EMPRESA

ANA PAULA PEREIRA GALLI MAFRA

Resumo:

O presente artigo apresenta a análise realizada sobre a participação do psicopedagogo no processo seletivo das empresas, a partir de uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, em livros e artigos científicos, por meio das palavras 'psicopedagogia' e 'recursos humanos'. A psicopedagogia é uma área que estuda a aprendizagem em todas as fases da vida, mas em cada fase é necessário um tipo específico de estimulação, é justamente nesse sentido que o olhar assertivo do psicopedagogo pode contribuir para o desenvolvimento e aplicabilidade das aprendizagens de cada sujeito no trabalho. Foi possível constatar que as contribuições do olhar do psicopedagogo na empresa vão além da eficácia dos processos de seleção e recrutamento, criando condições de aprendizagem nas mais diversas áreas da empresa, facilitando o processo de aprendizagem coletiva e o desenvolvimento de capacitações profissionais.

Palavras – chave: Psicopedagogia. Aprendizagem. Recursos humanos (RH). Recrutamento e seleção.

Abstract:

This article presents the analysis carried out on the participation of the psychopedagogue in the selection process of companies, based on bibliographical research, of an exploratory nature, in books and scientific articles, through the words 'psychopedagogy' and 'human resources'. Psychopedagogy is an area that studies learning in all phases of life, but in each phase a specific type of stimulation is necessary, it is precisely in this sense that the psychopedagogue's assertive look can contribute to the development and applicability of each subject's learning at work. It was possible to verify that the contributions of the psychopedagogue in the company go beyond the effectiveness of the selection and recruitment processes, creating learning conditions in the most diverse areas of the company, facilitating the collective learning process and the development of professional training.

Keywords: Psychopedagogy. Learning. Human resources (HR). Recruitment and selection.

1. Introdução

A psicopedagogia é uma área que estuda a aprendizagem em todas as fases da vida, visto que o ser humano é um sujeito aprendente em sua natureza. Grande parte dos estudos dessa área ainda se concentra na infância, mas o profissional psicopedagogo, impulsionado pelas mudanças no mundo do

trabalho, vem sendo requisitado a desempenhar seu papel no âmbito de empresas.

No mercado atual algumas empresas já não têm mais o objetivo de simplesmente recrutar uma pessoa para uma determinada vaga que está aberta. As empresas, querem um profissional que vai além dos critérios para o preenchimento dessa vaga, querem uma pessoa que entenda qual a filosofia da sua empresa e porque a entrada dela vai ser importante na vida da empresa, na vida dela e, principalmente, que esteja disposta a aprender.

Diversas empresas vêm investindo em um processo de seleção mais efetivo e intenso, visando minimizar os futuros problemas profissionais que o empregador possa ter ao entrar naquela empresa, diminuindo gastos e intervenções que poderão ser necessários em cursos de treinamentos para suprir valores que a empresa pratica.

Foi justamente dentro de uma empresa, durante a participação em um processo seletivo, no qual o psicopedagogo teve uma atuação fundamental, que o “olhar” desse profissional deixou marcas e inquietudes que estimularam a pesquisa sobre o assunto e a elaboração desse artigo, a partir da seguinte questão: como o olhar do psicopedagogo pode auxiliar a empresa nos processos de recrutamento e seleção?

Partindo dessa questão, este artigo tem objetivo apresentar a análise realizada sobre a participação do psicopedagogo no processo seletivo das empresas, a partir de uma pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório, realizada em livros e artigos científicos, a partir das palavras ‘psicopedagogia’ e ‘recursos humanos’.

Conforme Gil (2002) a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

A pesquisa de caráter exploratória tem o objetivo de proporcionar uma maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipótese, de acordo com Gil (2002).

Diversos teóricos da educação fazem referências da possibilidade de participação do psicopedagogo dentro da empresa e na ampliação de estudos

sobre o tema. Segundo Bossa (1994), a psicopedagogia se ocupa da aprendizagem humana, do processo de aprendizagem em todas as fases da vida e de uma proposta de atuação do psicopedagogo nas empresas. Afirma Costa (2009), que a psicopedagogia é uma área cujo objeto é o ser que aprende e como se insere essa aprendizagem no ambiente e Kolb (1984) complementa que o psicopedagogo pode criar outras formas de aprender, já que todos tem um estilo de aprendizagem. Cada autor traz as suas contribuições pontuais, mas que alinhadas promovem uma ampla visão do processo de aprendizagem do sujeito nas mais diversas áreas e fases da vida, principalmente de como colocar a aprendizagem em prática.

Os resultados da análise estão expressos no desenvolvimento desse artigo, que se encontra dividido nos seguintes temas: a psicopedagogia e o seu objeto de estudo, a evolução do trabalho e os processos de recrutamento e seleção e o olhar do psicopedagogo dentro de uma empresa.

Espera-se que este artigo possa contribuir para aumentar as possibilidades de participação do psicopedagogo em outras áreas dentro das empresas e na ampliação de estudos sobre o tema.

2. Desenvolvimento

2.1 A psicopedagogia e o seu objeto de aprendizagem

A psicopedagogia teve origem na Europa, inicialmente na área da saúde para tratar de crianças com deficiências e dificuldades para aprender. Na América do Sul, o país pioneiro na introdução da psicopedagogia foi a Argentina, e o Brasil logo acompanhou seu vizinho, visto que as demandas para descobrir como o sujeito aprende estavam aumentando cada dia mais.

A psicopedagogia é uma área que estuda a aprendizagem e, principalmente como o sujeito aprende:

> A psicopedagogia se ocupa da aprendizagem humana, que adveio de uma demanda - o problema de aprendizagem, colocado em um território pouco explorado, situado além dos limites da psicologia e da própria pedagogia – e evoluiu devido a existência de recursos, ainda

> que embrionários, para atender a essa demanda, constituindo- se assim, em uma prática. Como se preocupa com o problema de aprendizagem, deve ocupar-se inicialmente do processo de aprendizagem. Portanto, vemos que a psicopedagogia estuda as características da aprendizagem humana: como se aprender, como essa aprendizagem varia evolutivamente e está condicionada por vários fatores, como se produzem as alterações na aprendizagem, como reconhecê-las, tratá-las e a preveni-las. (BOSSA, 2007, p. 24)

O psicopedagogo é um dos profissionais que vai contribuir para o alcance de uma aprendizagem de excelência, já que atualmente existem diversos profissionais, das mais variadas áreas, empenhados em descobrir como o ser humano aprende.

O psicopedagogo pode ter um caráter preventivo ao criar competências e habilidades para o sucesso no processo ensino-aprendizagem e também devido aos inúmeros casos de dificuldades de aprendizagem é possível observar uma atuação interventiva, onde esse profissional vai criar estratégias para proporcionar uma outra forma de aprender, visto que cada pessoa tem seu próprio estilo de aprendizagem (KOLB, 1984).

2.1.1 A psicopedagogia empresarial

Pensa-se muito em aprendizagem somente na fase escolar, mas a aprendizagem acontece em todas as fases da nossa vida, e diversas empresas percebendo o diferencial desse profissional estão introduzindo o psicopedagogo nas mais diversas áreas, aproveitando o grande diferencial do “olhar” desse profissional:

> Existe também uma proposta de atuação nas empresas, onde o objetivo seria favorecer a aprendizagem do sujeito para uma nova função, auxiliando-o para um desenvolvimento mais afetivo de suas atividades. (BOSSA, 2007, p.33)
>
> O psicopedagogo busca não só compreender o porquê de o sujeito não aprender algumas coisas, mas o que ele pode aprender e como. A busca desse conhecimento inicia-se no processo diagnostico, momento em que a ênfase é a leitura da realidade daquele sujeito, para então proceder a intervenção que é o próprio tratamento ou o encaminhamento (BOSSA, 2007, p.94.)

O psicopedagogo com o seu olhar multidisciplinar pode contribuir para as empresas na mudança de olhar nos mais diversos setores dela, esse profissional tem uma sensibilidade maior para mudanças. Ele pode atuar junto ao setor de Recursos Humanos no sentindo de criar condições de aprendizagem dos profissionais da empresa em cada departamento de atuação, ou seja, sua função é múltipla, trabalhar como o sujeito aprende, de que modo esse aprendizado se encaixa no seu ambiente de trabalho. Esse profissional pode ajudar os funcionários a exercer a habilidade aprendida e exercitar novos conhecimentos aprendidos, isso que difere o profissional, como ele aplica sua aprendizagem. Essa é uma nova área de atuação do psicopedagogo, que ainda demanda muitos estudos e abertura de atuação para esse profissional exercitar suas habilidades de aprendizagem.

2.2 A evolução do trabalho e os processos de recrutamento de seleção

A forma como o homem vê o trabalho vem passando por várias transformações, a evolução da função social do trabalho se dá devido as necessidades do homem. Inicialmente ele precisou desenvolver pequenas ferramentas para auxiliar na procura de alimentos, depois o trabalho teve um caráter mais artesanal até chegar nos dias de hoje, onde o homem não pensa só em trabalho como sustento para sua vida. O olhar que se deve dar ao trabalho é como uma função social centrada na constituição da pessoa, é uma necessidade não só da pessoa como da sociedade em que está inserido.

> O que distingue o trabalho de todas as demais atividades humanas é a sua função social: o trabalho realiza o intercâmbio orgânico com a natureza sem o qual não há qualquer reprodução social possível, pois através do trabalho o homem escreve sua história na sociedade, dando assim um sentido mais concreto a sua vida (MARQUES, 2018).

> Para Clot (1999), a função psicológica do trabalho está associada a um processo de personalização que tem lugar, de modo paradoxal, à medida que a vida social se adensa e oferece ao sujeito esferas diferenciadas de existência, tais como a família, o lazer, a religião, a comunidade e o trabalho, ou seja, o trabalho está voltado para a sua necessidade diária, e também ao meio em que está inserido (*apud* MARQUES, 2018, n.p.).

Assim como a definição de trabalho passou por uma grande transformação, a área de Recursos Humanos RH de uma empresa também evoluiu. Atualmente entende-se que recrutamento e seleção são processos de grande relevância para uma empresa.

> Em 1983, Chiavenato (1999) efetuou a definição de recrutamento e seleção de candidatos de maneira simples, segundo ele trata-se da —escolha da pessoa certa para o cargo certo. O candidato precisa preencher os requisitos da organização, pois as vagas existem para serem preenchidas por candidatos que além de estar no perfil da vaga tenha vontade de contribuir para o crescimento da população (apud MARQUES, 2018, n.p.).

Toda essa evolução também alcança o mercado de trabalho, pois é possível perceber uma mudança no olhar que as empresas vem dando para o trabalhador, elas não querem mais somente um profissional tecnicamente qualificado, elas precisam de pessoas que entendam o que a empresa produz, qual a imagem ela deseja passar. O recrutador deseja um profissional tecnicamente qualificado e que entenda qual a cultura da empresa, todo o funcionamento da organização e que pratique no seu dia a dia os valores da empresa onde trabalha.

> O Recrutamento e Seleção passou por diversos momentos, acompanhando os processos históricos, e hoje é considerado fundamental na cultura organizacional de uma empresa que busca funcionários portadores de um determinado comportamento adequado a visão e objetivos da mesma, à medida que as empresas vão se modernizando, a contração dos funcionários precisa seguir na mesma proporção. (DUTRA, 2008, *apud* MARQUES, 2018, n.p.).

É importante destacar, que recrutamento é o processo de chamar pessoas para preencher a vaga, ou seja, é a procura e atração de candidatos a uma determinada função, e a seleção é escolha de alguém com o perfil que atenda ao cargo selecionado, a tomada de decisão sobre determinado candidato. “Uma seleção objetiva, isenta, criteriosa e ajustada, além de ser o

espelho de uma organização, acaba contribuindo bastante para a performance de uma empresa” (LEVY, 2013, n.p., *apud* MARQUES).

Cada empresa escolhe a forma de divulgação da vaga em aberto, pode-se ter três tipos de recrutamento: interno, externo e misto. O interno consiste em aproveitar os funcionários da própria organização, o externo abre a vaga para as pessoas que estão em busca de ingresso no mercado de trabalho e o misto a vaga é divulgada internamente e externamente.

Cada tipo de processo de seleção tem vantagens e desvantagens, quando se seleciona externamente, pode-se trazer profissionais com novas ideias que vai contribuir ainda mais para o crescimento da instituição ou também trazer um profissional frustrado que simplesmente está de olho nas vantagens matérias da empresa, não vai agregar valores, somente cumprir o mínimo desejado. Já em um recrutamento interno é possível dar oportunidade para um funcionário que já põe em prática todos os valores desejados da empresa, ou também gerar em outros funcionários que participaram desse processo e não foram selecionados uma frustação ainda maior, trabalhando com muita insatisfação que pode gerar um adoecimento nesse trabalhador e uma baixa no seu rendimento que pode influenciar toda uma gestão. O quadro a seguir apresenta as vantagens e desvantagens de cada tipo de processo de recrutamento.

Quadro 1- Vantagens e desvantagens de cada tipo de recrutamento

Tipos	**Vantagens**	**Desvantagens**
Recrutamento Interno	• Diminuí no tempo de preenchimento da vaga; • Elimina o investimento em treinamentos, pois os participantes deste processo já foram treinados; • Possibilita a chance de promoção a outros colaboradores; • Estimula a promoção profissional valorizando o pessoal que já está na empresa.	• Exigência de potencial para promoções; • Conflitos de interesses pelos colaboradores não promovidos seguido de acomodação uma vez que os critérios não sejam transparentes; • Atitudes negativas de colaboradores não promovidos; • Criação de um círculo vicioso, onde —cobre-se um santo e descobre-se outro.

Recrutamento Externo	• Possibilita uma gama diversificada de perfis para proceder com seleção de pessoal; • Permite agilidade na captação de pessoas. • Contribuí para trazes pessoas novas para a organização; • Promove a criatividade e ideias; • Proporciona mudanças na estrutura da organização, a composição das equipes trazendo a diversidade no trabalho.	• Representa um alto custo; • Favorece a desmotivação de colaboradores internos por não serem considerados para processos seletivos da empresa. • Imprimi demora do processo; • Exigência de cautela por tratar de pessoas desconhecidas; • Monopoliza vagas; • Barra a carreira de colaboradores já empregados; • Afeta a política salarial da empresa. O colaborador recém contratado pode ter seu salário diferenciado em relação a um colaborador mais antigo.

Fonte: Carvalho e Nascimento (1997; 2004 *apud* MARQUES, 2018, n.p.).

É importante destacar que o psicopedagogo pode contribuir para uma maior assertividade nos processos de recrutamento e seleção de uma empresa, visando que eles que tragam mais vantagens do que desvantagens, pensando no que ela vai diminuir de gastos na formação desse profissional, em cursos de capacitação técnica ou de desenvolvimento pessoal, entre outros, o psicopedagogo não resolve problema, mas diminui os problemas da empresa. “A psicopedagogia é uma área cujo objeto é o ser que aprende, como aprende e de que maneira esse aprendizado se insere, e o insere no ambiente do qual faz parte” (COSTA, 2009, p.14).

Mais especificamente, no período de recrutamento, o psicopedagogo poderá esclarecer aos participantes qual a missão e filosofia da empresa, qual a importância dessa empresa na sociedade, já que os selecionados irão influenciar diretamente no desenvolvimento da empresa.

As contribuições do psicopedagogo nas organizações vão além disso, merecendo destaque o seu olhar, que será abordado no item a seguir.

2.3 O olhar do psicopedagogo dentro de uma empresa

A sensibilidade do olhar do psicopedagogo é algo extraordinário e inovador no atual mercado de trabalho, tanto que a própria Associação Brasileira

de Psicopedagogia (ABPp) se preocupou na hora de escolher o símbolo da Psicopedagogia, decidindo, após um trabalho intendo sobre a “Fita de Möbius”

> Em 1858, o matemático e astrônomo alemão Auguste Ferdinand Möbius ao pesquisar o desenvolvimento de uma Teoria dos Poliedros, descobriu uma curiosa superfície que ficou conhecida com seu nome, a Fita de Möbius. É uma fita simples que tem duas superfícies distintas (uma interna e outra externa) limitadas por duas margens. Trata-se de uma superfície de duas dimensões com um lado apenas. Assim, se caminharmos continuamente ao longo da fita, atravessamos ora uma, ora outra dimensão [...] a fita de Möbius com 3 voltas: representa o olhar do psicopedagogo. As voltas estão dispostas de forma a representar a aprendizagem do indivíduo. O círculo central representa o indivíduo em processo para a aquisição de conhecimento, chegando ao fim com mudanças perceptíveis (círculo vermelho). Assim, este símbolo caracteriza nossa área de atuação, representando o psicopedagogo o psicopedagogo na relação com seu objeto de conhecimento, a aprendizagem (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOPEDAGOGIA).

PSICOPEDAGOGIA

Figura 1 – Fita de Möbius

O maior diferencial de uma empresa são os profissionais, o capital intelectual está superando o monetário. A gestão de pessoas é uma área frágil em várias empresas e o psicopedagogo tem muito a contribuir nesse ambiente com a sua neutralidade e o seu olhar de afetividade nos mais diversos setores do RH. O olhar do psicopedagogo é de um pesquisador, um questionador, é curioso, é estudioso e de um pensador, ou seja, há um olhar com afetividade o que muitas vezes falta dentro de um RH. Esse setor precisa do apoio do psicopedagogo para uma atuação mais interventiva, já que este profissional tem uma sensibilidade no olhar, como pré-requisito para a função, observação é tudo.

As empresas precisam atualizar seus recursos para manterem-se atuantes no mercado, a aprendizagem precisa ser utilizada como uma estratégia competitiva. O mundo dos negócios mudou, hoje há outras habilidades e competências, ou seja, o investimento na aprendizagem é um grande diferencial

das empresas, já que a gestão estratégica e competitiva também é um processo de aprendizagem.

O sucesso de muitas gestões atualmente se dá em como ela trabalha a aprendizagem, visto que ela precisa ser contínua e ao longo do tempo desenvolver um autodesenvolvimento e um comportamento proativo, e quem pode estar ao lado desses profissionais para trabalharem essa habilidade é o psicopedagogo, que é o profissional especialista em aprendizagem.

O psicopedagogo na empresa pode contribuir para criar condições de aprendizagem nas mais diversas áreas da empresa, facilitando o processo de aprendizagem coletiva e o desenvolvimento das capacitações dos profissionais. É importante lembrar que uma grande dificuldade dos profissionais de hoje é exercer a habilidade aprendida e ser capaz de colocar o conhecimento em prática, exercitar novos conhecimentos aprendidos para que se tenha uma aprendizagem efetiva. Muitos profissionais têm dificuldade de mudar o seu pensamento, acreditam que o seu saber é único e correto, o psicopedagogo participa de todo esse desenvolvimento criando diferenciais e avaliando a necessidade e a qualidade dos treinamentos. Não se pode esquecer da sua contribuição para à qualidade dos processos de recrutamento e seleção, deixando mais efetivos e com menos chance de erros.

> Assim, o psicopedagogo organizacional norteia ações dentro das empresas, contribuindo, dentre outras coisas, com o planejamento, gestão, controle e avaliação de aprendizagens, trazendo contribuições benéficas no que diz respeito à qualidade dos processos de recrutamento, seleção e organização de pessoal dando aportes significativos e perfis específicos aos treinamentos que se efetivam dentro e fora das organizações. (RODRIGUES, 2012 n.p.).

> Portanto, sua atuação se dá com o intuito de promover a construção e o compartilhamento do conhecimento, estimulando novas formas de relacionamentos, criando sinergia entre o comportamento de gestores e colaboradores. (RODRIGUES, 2012, n.p.).

O psicopedagogo como profissional especialista em aprendizagem humana tem uma busca permanente na reflexão teórica o que permite um olhar mais humano para a solução dos problemas.

3. Conclusão

Apesar de que ainda muitos dos trabalhos de pesquisa sobre aprendizagem se concentram na infância, é de fundamental importância a ampliação do olhar para a aprendizagem ao longo da vida, principalmente no ambiente do trabalho, onde as mudanças constantes exigem capacitações constantes.

Dessa maneira percebe-se uma transformação no setor de recursos humanos, setor este indispensável para qualquer empresa. O RH tem se tornado mais humano, e o psicopedagogo contribui muito para esse novo processo, nos mais diversos setores desse segmento e nas mais diversas formas, centrada principalmente no processo de aprendizagem do trabalhador.

Assim, a análise realizada demonstrou que o diferencial do olhar do psicopedagogo durante os processos contribuí para que sejam mais justos e humanos para os participantes, ao mesmo tempo que mais eficazes para as empresas, uma vez que minimizam problemas futuros.

Os estudos também mostraram que as contribuições desse olhar mais cuidadoso vão muito além do processo seletivo, criando condições de aprendizagens em todas as áreas da empresa.

O tema abre a possibilidade de novos estudos para a pesquisa aplicada, sendo possível verificar em campo a importância do psicopedagogo.

4. Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOPEDAGOGIA. São Paulo, 12 nov. 1980. Disponível em: https://www.abpp.com.br/psicopedagogo_simbolo_psicopedagogia.html. Acesso em: 28 abr. 20020.

BOSSA, Nádia. **A psicopedagogia no Brasil**: contribuições a partir da prática. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.

COSTA, Marília Maia. **Psicopedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas, São Paulo, 4ª edição 2002.

KOLB, D. A. **Experiential learning**: experience as the source of learning and development. Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1984.

MARQUES, Maluma Aguiar. **Recrutamento e seleção:** Evolução no Tempo. Psicologado. [S.I.]. (2018). Disponível em: https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/recrutamento-e-selecao-evolucao-no-tempo. Acesso em: 28 abr. 2020.

RODRIGUES, Vanusa dos Reis Coêlho. O psicopedagogo nas organizações: a aprendizagem como estratégia competitiva. **Rev. psicopedag.** São Paulo , v. 29, n. 90, p. 356-362, 2012 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862012000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 abr. 2020