ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E RECRUTAMENTO INTERNO: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA MAPEANDO O SEU FUTURO

Resumo

O recrutamento interno representa uma importante estratégia para o desenvolvimento de carreira e retenção de talentos nas organizações. Entretanto, dificuldades relacionadas à compreensão dos critérios de seleção, das oportunidades de crescimento e das competências necessárias para a mobilidade interna podem limitar a participação dos colaboradores nesses processos. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo descrever uma intervenção de orientação profissional desenvolvida durante o estágio específico obrigatório em Organizações e Comunidades, realizado em um parque temático localizado no sul do Brasil, visando fortalecer o recrutamento interno, promover o desenvolvimento de carreira e ampliar a transparência dos processos de crescimento profissional. Trata-se de uma intervenção, desenvolvida por meio de atendimentos individuais semiestruturados e encontros grupais voltados ao autoconhecimento, ao planejamento de carreira, à apresentação da estrutura organizacional e à orientação sobre os processos de candidatura às vagas internas. Os resultados evidenciaram que os colaboradores apresentavam dificuldades relacionadas ao conhecimento das oportunidades internas, dos critérios de recrutamento e das possibilidades de desenvolvimento profissional. Além disso, os participantes relataram satisfação com o espaço de escuta e demonstraram maior compreensão sobre a estrutura organizacional, as oportunidades de crescimento e o planejamento de suas carreiras. Conclui-se que a orientação profissional constitui uma estratégia relevante para fortalecer o recrutamento interno, favorecer o desenvolvimento de carreira e apoiar a gestão de pessoas, ao alinhar os interesses dos colaboradores às necessidades organizacionais.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional, Orientação Profissional, Gestão de Pessoas, Gestão de Carreira.

Abstract

Internal recruitment represents an important strategy for career development and talent retention within organizations. However, difficulties related to understanding selection criteria, career advancement opportunities, and the competencies required for internal mobility may limit employees' participation

in these processes. In this context, the present study aimed to describe a career guidance intervention developed during a mandatory supervised internship in Organizational and Work Psychology, conducted at a theme park located in southern Brazil. The intervention sought to strengthen internal recruitment, promote career development, and enhance the transparency of professional growth processes. This intervention study adopted a qualitative, descriptive approach and was carried out through semi-structured individual sessions and group meetings focused on self-awareness, career planning, presentation of the organizational structure, and guidance regarding the internal job application process. The findings revealed that employees experienced difficulties related to their knowledge of internal opportunities, recruitment criteria, and professional development pathways. Furthermore, participants reported satisfaction with the opportunity for dialogue and demonstrated a greater understanding of the organizational structure, career advancement opportunities, and the planning of their professional careers. It is concluded that career guidance constitutes a relevant strategy for strengthening internal recruitment, fostering career development, and supporting human resource management by aligning employees' interests with organizational needs.

Keywords: Organizational Psychology, Career Guidance, Human Resource Management, Career Management.

1. Introdução

A Psicologia Organizacional do Trabalho (POT) estrutura-se em torno de três campos interdependentes que se complementam na análise e intervenção sobre os fenômenos laborais. Concentra-se na investigação da relação entre comportamento humano e atividade laboral específica, analisando como fatores pessoais e ambientais influenciam o desempenho profissional, priorizando questões relacionadas à saúde ocupacional, qualidade de vida no trabalho e bem-estar do trabalhador. A POT emerge da análise da interação entre indivíduo e organização enquanto sistema social complexo, focalizando processos psicossociais como cultura organizacional, clima organizacional, liderança e políticas internas que influenciam o comportamento coletivo. Por fim, o campo da Gestão de Pessoas concentra-se no desenvolvimento e implementação de políticas e práticas voltadas à gestão e desenvolvimento dos recursos humanos organizacionais, abrangendo processos como recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento profissional e avaliação de desempenho (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2002).

O departamento de Recursos Humanos (RH) estabelece a relação entre a organização e as pessoas, buscando alinhar as metas empresariais

às potencialidades individuais. Sua atuação envolve o desenvolvimento profissional, a gestão de competências e desempenho, a promoção da diversidade e inclusão, a implementação de políticas sustentáveis de liderança e, conforme o tema abordado neste trabalho, o recrutamento e seleção (CFP, 2005). O RH tem passado por transformações significativas, especialmente no período pós-pandemia, exigindo que as empresas acompanhem essas mudanças para manterem-se competitivas. Uma das principais transformações ocorreu no setor de recrutamento e seleção, responsável pela contratação de novos colaboradores (Silva; Valdevino, 2020).

O processo de recrutamento e seleção tem como objetivo identificar profissionais qualificados que atendam às exigências dos cargos disponíveis. Uma escolha assertiva impacta diretamente os resultados organizacionais e o bom funcionamento da empresa (Silva; Valdevino, 2020). Quando realizado de forma eficiente, o recrutamento gera economia para a empresa, uma vez que profissionais capacitados tendem a se integrar melhor à equipe e ao cargo. Além disso, o processo deve envolver toda a organização, configurando-se como uma responsabilidade compartilhada entre os diferentes setores. Chiavenato (1999) ressalta que quanto maior a participação dos solicitantes da vaga em aberto no processo, maiores são as chances de êxito na seleção (Baylão; Rocha, 2014).

O recrutamento interno consiste no preenchimento de vagas por meio da promoção ou movimentação de colaboradores que já integram a organização, sendo uma estratégia que favorece o desenvolvimento de carreira, a valorização profissional e a retenção de talentos (Silva; Valdevino, 2020; Teixeira et al., 2023). Para que esse processo seja efetivo, é fundamental que o setor de Recursos Humanos realize o mapeamento das competências internas e garanta ampla divulgação das oportunidades, promovendo transparência e igualdade de acesso. Além de reduzir custos e agilizar o processo seletivo, o recrutamento interno fortalece o sentimento de pertencimento e incentiva os colaboradores a investirem em seu desenvolvimento profissional (Baylão; Rocha, 2014).

Nesse contexto, a orientação profissional (OP) desempenha um papel essencial ao auxiliar os colaboradores na identificação de suas competências, interesses e possibilidades de crescimento dentro da organização. A OP constitui-se como um processo que visa auxiliar o indivíduo na compreensão de si mesmo e na construção de seu projeto de vida, promovendo reflexões que favoreçam escolhas mais conscientes e alinhadas à realidade. Nesse contexto, o orientador profissional atua como facilitador, articulando interesses, habilidades, valores e expectativas do cliente com as possibilidades concretas do mercado de trabalho, a fim de

viabilizar um planejamento realista e estratégico. Além disso, especialmente no caso de adolescentes, é fundamental considerar o momento de vida e as vivências experienciadas, uma vez que o contexto familiar, social e cultural influencia diretamente a forma como o sujeito percebe a si mesmo e o mundo do trabalho (Becker; Bobato; Schulz, 2012).

No entanto, apesar do reconhecimento da importância do recrutamento interno para retenção de talentos e desenvolvimento profissional, observa-se que muitos colaboradores desconhecem os critérios de seleção, as oportunidades de crescimento e as competências necessárias para a mobilidade interna. Além disso, ainda são escassos estudos que descrevam intervenções de orientação profissional desenvolvidas especificamente no contexto organizacional. Portanto, o objetivo desse estudo é descrever e analisar uma intervenção em OP desenvolvida em uma organização, discutindo suas contribuições para o fortalecimento do recrutamento interno, do desenvolvimento de carreira e do autoconhecimento dos colaboradores.

Trata-se de um relato de experiência desenvolvido durante estágio obrigatório do curso de Psicologia, em Organizações e Comunidades, realizado em um parque temático localizado no sul do Brasil. Portanto, o trabalho, se tratando de um projeto piloto na empresa, teve como delimitação um número pequeno de participantes no projeto. Sendo assim, os dados obtidos não necessariamente se aplicam ao todo. Este artigo está organizado em cinco seções. Após a introdução, apresenta-se a fundamentação teórica acerca da Psicologia Organizacional e do Trabalho, recrutamento interno e orientação profissional. Em seguida, descrevem-se os procedimentos metodológicos utilizados na intervenção. Posteriormente, são apresentados e discutidos os principais resultados obtidos. Por fim, apresentam-se as conclusões, contribuições, limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho

A prática profissional do psicólogo organizacional fundamenta-se no Código de Ética Profissional do Psicólogo, que estabelece princípios orientadores baseados no respeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais da pessoa. No âmbito da legislação trabalhista, destacam-se instrumentos normativos que evidenciam a inter-relação entre ambiente de trabalho e saúde mental dos colaboradores, particularmente a Norma Regulamentadora 01 (NR-01), que estabelece o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR), e a Norma Regulamentadora 17 (NR-17),

que regulamenta aspectos ergonômicos do trabalho, incluindo dimensões cognitivas e organizacionais que impactam o bem-estar do trabalhador (CFP, 2002).

A atuação da Psicologia no contexto organizacional transcende significativamente as práticas tradicionais de recrutamento e seleção, configurando-se como campo de intervenção estratégica voltado à promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores e ao desenvolvimento de ambientes laborais produtivos e eticamente orientados. O psicólogo organizacional atua como agente de intervenção que interage com múltiplos subsistemas organizacionais, identificando e intervindo em fenômenos psicossociais que impactam tanto as dimensões individuais quanto coletivas do trabalho (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2002).

A Psicologia, enquanto campo de saber e prática profissional, demanda atuação fundamentada em compromisso ético-político que transcende interesses meramente organizacionais ou econômicos. A profissão orienta-se pela superação de relações de poder desiguais e pela promoção de transformações sociais significativas. A prática profissional deve considerar o trabalho como categoria central na constituição do ser social, desenvolvendo intervenções que promovam simultaneamente a dignidade humana, a saúde ocupacional e a justiça social. Esta perspectiva crítica exige do psicólogo organizacional posicionamento que não se alinhe exclusivamente aos interesses da gestão ou do capital, mas que considere o trabalhador como sujeito de direitos e protagonista de sua própria experiência laboral (CFP, 2002).

2.2 Recrutamento interno e desenvolvimento de carreira

O recrutamento inicia-se a partir da identificação da necessidade de preencher uma ou mais vagas de trabalho. O setor responsável recebe a solicitação contendo a descrição do perfil, a experiência e o nível de qualificação exigidos. Essas informações são fundamentais para que o processo ocorra de maneira eficaz (Silva; Valdevino, 2020). Esse processo tem se modernizado ao longo do tempo, passando do uso de currículos impressos para plataformas digitais. Atualmente, há diversas plataformas de divulgação de empregos acessíveis aos candidatos, como Vagas.com, Indeed, CIEE, LinkedIn e até mesmo o Instagram (Melo; Andrade, 2023).

O recrutamento interno refere-se ao processo de preenchimento de vagas por meio da promoção ou movimentação de colaboradores que já fazem parte da organização. Para que esse modelo seja efetivo, é necessário um trabalho contínuo do setor de Recursos Humanos no mapeamento e desenvolvimento das competências internas, possibilitando o crescimento

profissional dos colaboradores. A literatura aponta que essa prática traz diversos benefícios, como o fortalecimento do sentimento de valorização, o incentivo aos planos de carreira e o desenvolvimento de habilidades, além de favorecer a mobilidade entre setores. As vagas podem ser divulgadas por diferentes meios, como plataformas internas, quadros de aviso, e-mails e canais de comunicação corporativa, sendo fundamental garantir o acesso igualitário às oportunidades, a fim de evitar conflitos ou percepções de favorecimento (Teixeira et al., 2023).

Entre as principais vantagens do recrutamento interno, destacam-se a redução de custos com processos externos, como divulgação e contratação, além da maior agilidade no processo seletivo. O colaborador já inserido na organização tende a apresentar maior facilidade de adaptação à cultura, à equipe e às rotinas, reduzindo a necessidade de treinamentos iniciais e fortalecendo o sentimento de confiança na empresa. Por outro lado, é importante considerar algumas limitações, como a possível ausência de profissionais com o perfil necessário, a ocorrência de conflitos entre gestores na movimentação de talentos e a frustração de colaboradores não selecionados. Ainda assim, quando bem estruturado, o recrutamento interno apresenta mais vantagens do que desvantagens, sendo amplamente incentivado (Baylão; Rocha, 2014).

Quando realizado de forma eficiente, o recrutamento gera economia para a empresa, uma vez que profissionais capacitados tendem a se integrar melhor à equipe e ao cargo. Além disso, o processo deve envolver toda a organização, configurando-se como uma responsabilidade compartilhada entre os diferentes setores. Chiavenato (1999) ressalta que quanto maior a participação dos solicitantes da vaga em aberto no processo, maiores são as chances de êxito na seleção (Baylão; Rocha, 2014).

2.3 Orientação profissional no contexto organizacional

A orientação profissional (OP) constitui-se como um processo que visa auxiliar o indivíduo na compreensão de si mesmo e na construção de seu projeto de vida, promovendo reflexões que favoreçam escolhas mais conscientes e alinhadas à realidade. Nesse contexto, o orientador profissional atua como facilitador, articulando interesses, habilidades, valores e expectativas do cliente com as possibilidades concretas do mercado de trabalho, a fim de viabilizar um planejamento realista e estratégico. Além disso, especialmente no caso de adolescentes, é fundamental considerar o momento de vida e as vivências experienciadas, uma vez que o contexto familiar, social e cultural influencia diretamente a forma como o sujeito percebe a si mesmo e o mundo do trabalho (Becker; Bobato; Schulz, 2012).

Ao considerar a carreira e o crescimento profissional, compreende-se que as responsabilidades devem ser compartilhadas entre o trabalhador e a organização. Enquanto o indivíduo assume um papel ativo no planejamento e gerenciamento de sua carreira, a organização tem a função de validar esse percurso e proporcionar um ambiente que favoreça o desenvolvimento de habilidades, o aprendizado e a construção da identidade profissional. Essa perspectiva funcional de carreira contrapõe-se ao modelo tradicional, no qual o trabalhador deveria apenas se adaptar às demandas institucionais, ao passo que, na abordagem contemporânea, o sujeito passa a exercer maior autonomia sobre suas escolhas e trajetórias, participando ativamente de seu próprio desenvolvimento dentro da organização (ABOP, 2018).

Apesar de não ter como foco central as questões familiares ou pessoais, esses tópicos devem ser considerados na OP, especialmente no que se refere ao impacto que as decisões profissionais podem exercer sobre outras áreas da vida do indivíduo. Essas escolhas podem influenciar diretamente percepções de qualidade de vida, satisfação e bem-estar ao longo da trajetória. Nesse sentido, destacam-se quatro aspectos relevantes na tomada de decisão de carreira: a disposição para o comprometimento com as escolhas realizadas; a adoção de estratégias satisfatórias; a consciência e a gestão das ambiguidades inerentes ao processo; e o manejo das incertezas e desconfortos decorrentes das transições e do desenvolvimento profissional (Calvosa, et al., 2021).

O autoconhecimento configura-se como um dos pilares centrais desse processo, pois possibilita ao indivíduo reconhecer suas potencialidades, limitações e interesses, favorecendo escolhas profissionais mais assertivas e coerentes com seu projeto de vida. Nesse percurso, fatores como a influência da família, as expectativas parentais, o sentimento de pertencimento e os processos de identificação com determinadas profissões exercem impacto significativo na tomada de decisão. Compreender essas influências é essencial para uma análise mais aprofundada da escolha profissional, permitindo ao orientador auxiliar o sujeito na construção de um caminho que seja, ao mesmo tempo, possível e significativo (Becker; Bobato; Schulz, 2012).

É também importante considerar os valores pessoais como elementos centrais no processo de escolha profissional, uma vez que orientam a forma como os indivíduos tomam decisões, avaliam suas ações e atribuem sentido às suas trajetórias ao longo da vida. Esses valores impactam diretamente o desenvolvimento profissional, influenciando não apenas a escolha da carreira, mas também a forma como o sujeito se posiciona diante das oportunidades e desafios no contexto de trabalho (ABOP, 2018). Nesse sentido, a orientação profissional também se configura como um espaço de

reflexão sobre aquilo que é significativo para o indivíduo, contribuindo para escolhas mais alinhadas à sua identidade e propósito.

Observa-se que colaboradores que participam de processos de orientação profissional no contexto organizacional tendem a desenvolver maior autonomia e proatividade na gestão de suas carreiras. Em contrapartida, aqueles que necessitam desse suporte e não o acessam, seja por meio da organização ou de forma independente, podem vivenciar conflitos internos e externos relacionados ao trabalho, dificuldades na tomada de decisão, ansiedade frente a compromissos e falta de recursos para o planejamento de carreira. Dessa forma, evidencia-se a relevância da OP como ferramenta de promoção do desenvolvimento profissional e do bem-estar no contexto laboral (Calvosa, et al., 2021).

Além disso, pesquisas indicam que modelos de aconselhamento mais diretivos, com foco em ações imediatas e práticas, tendem a estar associados à percepção de uma orientação profissional bem-sucedida. Ainda assim, destaca-se que a efetividade do processo não se restringe à diretividade, mas envolve aspectos relacionais e técnicos, como o estabelecimento de vínculo, a escuta ativa e a valorização das experiências do indivíduo. Soma-se a isso a importância da organização das sessões, da clareza na definição de objetivos, do manejo adequado do tempo e do uso de perguntas abertas durante as entrevistas, elementos que contribuem positivamente para o desenvolvimento do processo (Dalzotto; Nunes; Bousfield, 2024).

No que se refere às atividades realizadas no contexto da orientação profissional, a entrevista destacou-se como a principal estratégia utilizada, seguida por atividades escritas, pesquisas sobre profissões, incentivo à realização de entrevistas com profissionais da área de interesse e aplicação de testes psicológicos. Essas ferramentas, quando articuladas de forma coerente com os objetivos do processo e as demandas do indivíduo, contribuem para a ampliação do autoconhecimento e para uma tomada de decisão mais consciente e fundamentada (Dalzotto; Nunes; Bousfield, 2024).

Diante disso, a OP se configura como um processo complexo e multifatorial, que vai além da simples escolha de uma carreira, envolvendo a articulação entre autoconhecimento, contexto de vida, valores pessoais e demandas do mercado de trabalho. Ao considerar aspectos individuais, familiares e sociais, bem como as influências que atravessam a construção do projeto de vida, a OP possibilita ao indivíduo realizar escolhas mais conscientes, coerentes e alinhadas com sua realidade e perspectivas futuras. Além disso, se mostra relevante ao promover o desenvolvimento de carreira de forma compartilhada entre indivíduo e organização, favorecendo maior autonomia, proatividade e engajamento dos colaboradores. Assim,

compreende-se que a OP se constitui como uma ferramenta essencial tanto para o desenvolvimento profissional quanto para a promoção de bem-estar e qualidade de vida, ao auxiliar o indivíduo na construção de trajetórias mais significativas e sustentáveis ao longo de sua vida (Calvosa, et al., 2021).

3. Metodologia

O presente estudo foi realizado durante o 9º e 10º período do curso de graduação em Psicologia, na área de Organizações e Comunidades, no modelo de estágio específico obrigatório em um parque temático no sul do Brasil. O estágio foi realizado no setor de Gente e Gestão, na área de Recursos Humanos. O relato de experiência, constitui uma modalidade de produção científica que possibilita sistematizar, descrever e refletir criticamente sobre práticas profissionais desenvolvidas em contextos específicos, contribuindo para a produção de conhecimento a partir da experiência vivenciada (Daltro; Faria, 2019).

Os participantes do projeto foram colaboradores interessados em recrutamento interno que aplicavam para vagas que não se encaixavam no seu perfil ou qualificações, portanto compreendeu-se uma falta de conhecimento acerca do processo de recrutamento e/ou de si mesmo. Portanto, esses candidatos foram chamados inicialmente para um atendimento individual, com duração de aproximadamente 50 minutos, realizado a partir de um roteiro semi-estruturado que avaliava a posição e cargo atual, principais atividades, projetos futuros e ideias de crescimento na empresa e na carreira. Esses colaboradores foram convidados via *Whatsapp* e o projeto não foi aberto a toda a empresa.

Durante os atendimentos, foram notadas certas demandas em comum como a falta de autoconhecimento e direcionamento na carreira, falta de conhecimento acerca das opções de trabalho internas e também acerca do processo de recrutamento interno da empresa. A partir disso, foi estruturado um programa de orientação profissional em grupo com esses mesmos colaboradores com duração de 4 semanas, sendo um encontro por semana com duração de 60 a 80 minutos.

Durante os encontros foram utilizados instrumentos para dinâmicas em grupo como Bandeira Pessoal, Abrindo a Janela, teste de perfil comportamental, plano de desenvolvimento de carreira e para compreender os resultados do programa, foram realizadas uma pesquisa de satisfação via Google Formulários e nuvem de palavras.

As informações produzidas durante os atendimentos individuais, encontros grupais, registros de campo e instrumentos de avaliação foram analisadas de forma interpretativa, buscando identificar padrões, demandas recorrentes e percepções dos participantes acerca do processo de orientação profissional. Os resultados foram posteriormente articulados ao referencial teórico da Psicologia Organizacional e da Orientação Profissional.

4. Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Diagnóstico institucional

Durante os atendimentos individuais, observou-se as principais dificuldades apresentadas pelos colaboradores nos currículos ou competências técnicas. As demandas mais recorrentes estavam associadas ao desconhecimento das vagas disponíveis, à falta de compreensão da estrutura organizacional e das possibilidades de mobilidade entre as áreas e à dificuldade em realizar a candidatura às vagas internas, especialmente quanto ao uso da plataforma, aos critérios de elegibilidade e às etapas do processo seletivo. Esses fatores demonstraram que muitos colaboradores possuíam interesse em crescer profissionalmente na organização, porém encontravam barreiras informacionais que limitavam sua participação nos processos de recrutamento interno.

Esses achados corroboram a literatura sobre recrutamento interno, que destaca a necessidade de processos transparentes e acessíveis para que os colaboradores tenham igualdade de oportunidades de desenvolvimento. Conforme Baylão e Rocha (2014), a efetividade do recrutamento interno depende não apenas da existência das vagas, mas também da clareza dos critérios, da comunicação e da percepção de possibilidades reais de crescimento. Da mesma forma, Teixeira et al. (2023) ressaltam que a divulgação das oportunidades por diferentes canais e o acesso facilitado às informações constituem fatores essenciais para fortalecer a mobilidade interna e evitar sentimentos de exclusão ou favorecimento.

A partir desse diagnóstico, verificou-se que a intervenção deveria contemplar não apenas aspectos de orientação profissional e autoconhecimento, mas também ações educativas voltadas à apresentação da estrutura organizacional, ao esclarecimento das áreas de atuação existentes no parque e à orientação prática sobre o processo de candidatura às vagas internas. Dessa forma, buscou-se reduzir as barreiras identificadas e favorecer maior autonomia dos colaboradores na gestão de suas carreiras.

Como resultado, observou-se que os participantes passaram a demonstrar maior compreensão acerca das possibilidades de crescimento dentro da organização, identificando áreas de interesse que anteriormente desconheciam e esclarecendo dúvidas relacionadas ao funcionamento do recrutamento interno. Além disso, relataram maior segurança para participar de futuros processos seletivos internos e avaliaram positivamente o espaço de escuta e orientação oferecido, indicando que a intervenção contribuiu para ampliar a transparência do processo, fortalecer o sentimento de pertencimento e estimular o protagonismo na construção de suas trajetórias

profissionais, aspectos coerentes com os benefícios atribuídos ao recrutamento interno por Baylão e Rocha (2014) e Teixeira et al. (2023).

4.2 Atendimentos individuais

Os atendimentos individuais foram realizados com colaboradores convidados pelo setor de Recrutamento e Seleção, priorizando aqueles que apresentavam histórico de múltiplas candidaturas em processos internos sem aprovação ou que demonstravam interesse em desenvolver sua carreira dentro da organização. Os encontros seguiram um roteiro semiestruturado, permitindo compreender a trajetória profissional, os interesses de carreira, as dificuldades percebidas e as expectativas em relação ao crescimento interno.

Durante os atendimentos, as principais dúvidas apresentadas pelos colaboradores se referiam aos critérios utilizados para seleção das vagas, às competências esperadas para diferentes funções, aos requisitos necessários para participar dos processos seletivos e às possibilidades de desenvolvimento profissional dentro da empresa. Também foram frequentes questionamentos sobre como fortalecer o currículo interno, quais experiências eram valorizadas pelos gestores e quais áreas poderiam representar oportunidades futuras de crescimento.

Além do caráter informativo, os atendimentos foram um importante espaço de escuta, no qual os colaboradores puderam compartilhar suas experiências, frustrações e expectativas em relação à carreira. Em diversos momentos, observou-se que os participantes demonstravam satisfação simplesmente por terem um momento dedicado à escuta de suas demandas, aspecto pouco presente na rotina organizacional. Esse espaço favoreceu o estabelecimento de vínculo, possibilitando compreender aspectos que não seriam identificados apenas pela análise das candidaturas realizadas.

Outro aspecto relevante foi a valorização da trajetória profissional dos participantes. Durante as entrevistas, buscou-se reconhecer as experiências já vivenciadas na organização, as competências desenvolvidas ao longo do tempo e os resultados alcançados em suas funções. Essa abordagem permitiu que os colaboradores ampliassem a percepção sobre suas próprias capacidades, identificando habilidades transferíveis para outras áreas e refletindo sobre possibilidades concretas de desenvolvimento de carreira.

Os resultados observados durante os atendimentos corroboram a literatura sobre orientação profissional no contexto organizacional. Dalzotto, Nunes e Bousfield (2024) destacam que a qualidade da relação estabelecida entre orientador e participante constitui um dos principais fatores para a efetividade da orientação profissional, sendo a escuta qualificada, a empatia, a comunicação e o acolhimento elementos fundamentais para favorecer o

engajamento no processo. Os autores também ressaltam que entrevistas estruturadas, conduzidas por meio de perguntas abertas e organizadas em torno de objetivos claros, favorecem a construção do vínculo e contribuem para que o indivíduo reflita sobre sua trajetória profissional e amplie sua autonomia na gestão da carreira.

Nesse sentido, os atendimentos individuais ultrapassaram a função de orientar os colaboradores sobre vagas internas, constituindo-se como uma intervenção voltada ao fortalecimento do autoconhecimento, à valorização das experiências profissionais e ao desenvolvimento da autonomia para o planejamento da carreira, em consonância com os princípios da orientação profissional (Dalzotto; Nunes; Bousfield, 2024).

4.3 Encontros grupais

Os encontros em grupo foram estruturados de forma progressiva, buscando integrar momentos expositivos, vivências práticas e reflexões coletivas sobre desenvolvimento de carreira. Em todos os encontros, priorizou-se uma metodologia participativa, estimulando o diálogo entre os colaboradores e a construção conjunta de conhecimentos.

O primeiro encontro foi focado em uma apresentação do parque, assim como os principais departamentos, suas funções, possibilidades de mobilidade interna e exemplos de trajetórias profissionais dentro da organização. Como material de apoio, foram utilizados apresentação em slides e fluxograma simplificado da estrutura organizacional. O segundo encontro teve como foco o autoconhecimento. Foram desenvolvidas dinâmicas como "Abrindo a Janela", que estimulou a reflexão sobre características pessoais percebidas por si e pelos colegas, e a "Bandeira Pessoal", na qual cada participante representou simbolicamente seus valores, objetivos e aspectos importantes de sua identidade. Ao final, realizou-se uma discussão em grupo sobre como essas características poderiam influenciar o desenvolvimento profissional e as escolhas de carreira.

No terceiro encontro, o tema central foi o desenvolvimento de competências profissionais. Foi realizado o teste de perfil comportamental, abordando as habilidades e competências de cada perfil, assim como dificuldades e pontos a melhorar. O teste foi realizado individualmente seguido de uma reflexão grupal acerca dos resultados. Já o quarto encontro destinou-se ao encerramento do projeto e à consolidação dos conhecimentos construídos ao longo da intervenção na forma de um breve plano de carreira. Também foi realizada uma avaliação da intervenção por meio de um questionário de satisfação e de uma dinâmica de feedback utilizando uma

nuvem de palavras, na qual os participantes registraram os sentimentos e aprendizados mais significativos vivenciados durante o projeto.

Ao longo dos atendimentos, observou-se um aumento do conhecimento dos colaboradores acerca da organização, das possibilidades de mobilidade interna e dos critérios envolvidos nos processos seletivos. Os participantes relataram desconhecer a existência de determinadas áreas e as competências exigidas para diferentes funções. Após as orientações, demonstraram maior compreensão sobre as oportunidades disponíveis e sobre os caminhos possíveis para alcançar seus objetivos profissionais dentro da empresa.

Também foi possível identificar o desenvolvimento do autoconhecimento, uma vez que os atendimentos favoreceram a reflexão sobre interesses, habilidades, valores e experiências construídas ao longo da trajetória profissional. Ao revisitar suas vivências e reconhecer competências já desenvolvidas, diversos colaboradores passaram a identificar potencialidades que anteriormente não percebiam, tornando-se mais conscientes de seus pontos fortes e dos aspectos que ainda necessitavam ser desenvolvidos. Esse processo está alinhado à perspectiva da ABOP (2018), que compreende a orientação profissional como um espaço de desenvolvimento da autonomia e da construção da identidade profissional, bem como às contribuições de Becker, Bobato e Schulz (2012), que destacam o autoconhecimento como elemento central para escolhas profissionais mais conscientes e coerentes com a realidade do indivíduo.

Como consequência dessas reflexões, observou-se ainda o início de um planejamento de carreira mais estruturado por parte dos participantes. Durante os encontros, os colaboradores passaram a estabelecer objetivos profissionais mais realistas, identificar competências que precisariam desenvolver e refletir sobre estratégias para alcançar futuras oportunidades de crescimento dentro da organização. Esse movimento demonstra uma postura mais ativa na gestão da própria carreira, aspecto apontado por Calvosa et al. (2021) como um dos principais resultados da orientação profissional no contexto organizacional, ao favorecer o protagonismo do trabalhador, o planejamento de sua trajetória e a tomada de decisões fundamentadas em seus interesses, valores e possibilidades concretas de desenvolvimento.

5. Conclusão e Contribuições

O presente estágio possibilitou a articulação entre os conhecimentos teóricos da POT e a prática profissional desenvolvida no setor de Gente e Gestão de um parque de diversões. O objetivo de contribuir para o

aprimoramento do recrutamento interno por meio de uma intervenção em orientação profissional foi alcançado, evidenciando que ambas as práticas podem atuar de forma complementar no desenvolvimento dos colaboradores e no fortalecimento da gestão de pessoas.

Verificou-se que a orientação profissional atingiu o papel de esclarecimento sobre vagas internas, constituindo-se como um espaço de escuta, reflexão e planejamento de carreira. Os atendimentos favoreceram o autoconhecimento dos participantes, possibilitando que identificassem seus interesses, competências, potencialidades e aspectos que ainda necessitavam desenvolver para alcançar seus objetivos profissionais. Paralelamente, a intervenção ampliou o conhecimento dos colaboradores sobre a estrutura organizacional, as oportunidades de mobilidade interna e os critérios envolvidos nos processos seletivos, reduzindo inseguranças relacionadas às candidaturas e fortalecendo sua autonomia na gestão da própria carreira.

Outro resultado relevante foi a aproximação entre o setor de Recursos Humanos e os colaboradores. A criação de espaços de diálogo possibilitou maior compreensão das necessidades dos trabalhadores e favoreceu uma relação mais próxima entre a organização e seus profissionais, reforçando a percepção de que o desenvolvimento de carreira constitui uma responsabilidade compartilhada entre indivíduo e empresa.

A experiência também evidenciou aspectos que podem ser aprimorados pela organização. Entre eles, destaca-se a necessidade de uma comunicação mais clara e acessível sobre as oportunidades de crescimento interno, os requisitos das vagas e o funcionamento dos processos seletivos. Da mesma forma, observou-se a importância do fortalecimento das práticas de recrutamento interno, por meio de processos cada vez mais transparentes, da ampliação das ações de orientação profissional e do incentivo ao planejamento de carreira como estratégia de desenvolvimento e retenção de talentos.

Este trabalho contribui para ampliar as discussões sobre a aplicação da orientação profissional no contexto organizacional, área ainda pouco explorada quando comparada aos estudos voltados ao contexto educacional e clínico. Os resultados demonstram que a orientação profissional pode constituir uma estratégia relevante para promover o desenvolvimento de carreira, fortalecer a autonomia dos trabalhadores e apoiar os processos de mobilidade interna nas organizações.

A intervenção ainda apresenta um modelo de atuação passível de adaptação e replicação em outras organizações, especialmente naquelas que utilizam programas de recrutamento interno e buscam fortalecer o

desenvolvimento de seus colaboradores por meio de práticas humanizadas de gestão de pessoas. Ainda contribuiu para favorecer o desenvolvimento profissional dos colaboradores, estimular o protagonismo na construção de suas trajetórias e fortalecer relações de trabalho mais transparentes, participativas e pautadas na valorização das pessoas. Além disso, reforça a importância da atuação do psicólogo organizacional como agente promotor de saúde, desenvolvimento humano e melhoria das relações entre trabalhadores e organização.

Como limitações deste estudo, destaca-se sua realização em uma única organização, com número reduzido de participantes e sem acompanhamento longitudinal dos colaboradores após a intervenção, impossibilitando avaliar seus impactos em longo prazo sobre promoções, movimentações internas e desenvolvimento profissional. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a investigação por meio de avaliações quantitativas dos resultados obtidos, comparações entre diferentes organizações e acompanhamento longitudinal dos participantes após processos de recrutamento interno.

Por fim, a experiência desenvolvida demonstra que a integração entre POT, orientação profissional e recrutamento interno constitui uma estratégia relevante para promover organizações mais transparentes, colaborativas e comprometidas com o desenvolvimento humano, reafirmando o papel do psicólogo como profissional capaz de articular os interesses institucionais às necessidades de crescimento e realização dos trabalhadores.

Referências

Associação Brasileira de Orientação Profissional. (2018). *Investigação e práticas em orientação de carreira: Cenário 2018*. Recuperado em 26 de abril de 2026, de https://abraopc.org.br/site2022/wp-content/uploads/2022/07/2018-Livro-eletronico-ABOP.pdf

Baylão, A. L. S., & Rocha, A. P. S. (2014). A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. *Revista Científica Semana Acadêmica, 1*(1), 1–21.

Becker, A. P. S., Bobato, S. T., & Schulz, M. L. C. (2012). Meu lugar no mundo: Relato de experiência com jovens em orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 13*(2), 253–264.

Calvosa, M., Leite, R., Krakauer, P., & Ferreira, M. (2021). Processos de orientação profissional nas organizações: Coaching, mentoring e career

counseling. In *Anais do XXIV Seminários em Administração da FEA-USP*. São Paulo, SP: FEA-USP.

Conselho Federal de Psicologia. (2005). *Código de Ética Profissional do Psicólogo* (Resolução CFP nº 010/2005). Brasília, DF: Autor.

Daltro, M. R., & Faria, A. A. (2019). Relato de experiência: Uma narrativa científica na pós-modernidade. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 19*(1), 223–237. https://doi.org/10.12957/epp.2019.43015

Dalzotto, L. S., Nunes, M. F. O., & Bousfield, A. B. S. (2024). Relação entre os comportamentos do orientador profissional e a aliança de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 25*(2), 123–135.

Silva, J., & Valdevino, M. O. (2020). A importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações. *Revista Científica Semana Acadêmica, 1*(190), 1–17.

Teixeira, A. M. R., et al. (2023). A influência do posicionamento do gestor e seus reflexos no processo de recrutamento e seleção. *Gestão em Foco, 15*, 272–282.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (Orgs.). (2002). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre, RS: Artmed.