



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Anna Catherine Chongo Mangué

RELATÓRIO DE ESTÁGIO
MESTRADO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

2022/2023

Relatório realizado no âmbito do estágio curricular do Mestrado em Psicologia Organizacional, Orientado pela Professora Doutora Leonor Maria Gonçalves Pacheco Pais, realizado no Grupo Visabeira no departamento de Recursos Humanos

Julho de 2023

Sempre me perguntam quanto custa morar fora?
Custa alto,
Custa o peito eternamente dividido,
O choro de quem queria estar lá, sem deixar de estar aqui
Custa aprender a ficar doente sem colo, a ser filho por vídeo chamada,
A transformar dores em resistência,
Custa se perguntar, será que eu estou no lugar certo?
Será que há enfim um lugar certo para viver essa vida, que é um turbilhão de incertezas?
Nós insistimos em fingir controlar,
Essa mesma vida nos chama a ir, e alguns não vão.
Mas nós que fomos, não estamos livres do medo e de tantas fraquezas
Mas, estamos para sempre livres do medo de nunca termos tentado.

Ruth Manus

Agradecimentos

Concluir mais uma etapa é desafiante, pois, com ela vem o peso da responsabilidade e do sentido de preocupação com o meu papel na sociedade, Rezei muito durante este processo para que Deus me concedesse sabedoria para lidar com os desafios que fosse encontrando principalmente por ter de enfrentar boa parte deles longe de casa da minha família, por isso, não posso deixar de agradecer a Deus pela saúde, e pelas bênçãos que tem me concedido diariamente.

Agradeço aos meus pais a quem devo muito do que sou hoje, por me incentivarem a seguir os meus sonhos e por todo o apoio que me têm dado desde o meu nascimento. Ao meu irmão, por ser um pilar na escolha do curso, por me guiar sempre que necessário e pela cunhada e pelo sobrinho que me deu. À Cleide, por fazer parte da minha jornada e por ser um dos pilares mais importantes para que conseguisse chegar até aqui, por todo o apoio e pelo companheirismo que me concedeu durante esta caminhada. Ao Edilson, por toda ajuda, suporte e apoio emocional que me deu durante este percurso, pela paciência e por toda confiança depositada. A Vera, por toda a motivação e pelo companheirismo.

Aos meus familiares e amigos que direta ou indiretamente fizeram parte desta jornada e que ajudaram no meu percurso académico, em trabalhos e projetos que abracei durante esta caminhada e também no processo de procura de estágio.

A Dr.^a Diana Magalhães, pelo acolhimento e apoio que me deu durante o período do estágio; a Dr.^a Ana Paula Nunes, por toda a ajuda e compreensão que me deu, pela abertura e simpatia que sempre teve comigo; e aos meus colegas, que sempre se mostraram prontos a ajudar e que foram por muitas vezes a memória mais presente do processo de estágio. À Professora Doutora Leonor Pais, que foi incedível em todo o processo de orientação e que me ajudou em todas as dificuldades que apareceram durante o estágio, por ter sido um dos pilares mais importantes nesta caminhada e por se mostrar sempre pronta a ajudar.

A todos, dizer «obrigada» não basta para agradecer por tudo o que fizeram por mim e por todo o apoio que me deram durante esta caminhada, espero um dia poder retribuir a vossa generosidade. O meu sonho só foi possível graças ao vosso apoio.

Índice

Lista de siglas e acrónimos	6
Introdução	7
Apresentação da Empresa	8
Apresentação dos Recursos Humanos	10
Atividades desenvolvidas	12
Recrutamento	13
<i>Elaboração de anúncios de emprego</i>	13
<i>Divulgação de vagas junto de universidades e escolas profissionais</i>	14
<i>Acompanhamento de feiras de emprego</i>	14
<i>Pesquisa direta de candidatos no LinkedIn</i>	15
Seleção	16
<i>Entrevistas de despiste</i>	16
<i>Processo de seleção</i>	17
<i>Pesquisa de dinâmicas de grupo para seleção de pessoal</i>	19
Desenvolvimento Organizacional	20
<i>Participação no planeamento, estruturação e criação de conteúdos de ações de formação para colaboradores</i>	20
<i>Participação em projetos de investigação</i>	21
Reflexão/Análise global do estágio	23
Conclusão	28
Bibliografia	31
Anexos	35

Lista de siglas e acrónimos

GVB – Grupo Visabeira

RH – Recursos Humanos

GP- Gestão de Pessoas

R&S- Recrutamento e seleção

GOEP - Gabinete de Orientação Escolar e Profissional

TIC - Tecnologia de Informação e Comunicação

Introdução

O presente relatório de estágio foi realizado como trabalho final para conclusão do Mestrado em Psicologia Organizacional da Universidade de Coimbra no ano letivo de 2022/23. O estágio curricular decorreu em regime semi-remoto de 3 de Outubro de 2022 a 2 de Junho de 2023 no Grupo Visabeira, mais concretamente no departamento de recursos humanos, com o objetivo de auxiliar e contribuir para o desenvolvimento da empresa acolhedora e de adquirir competências no âmbito da comunicação institucional, motivação, interesses profissionais e expectativas de carreira, junto de candidatos a emprego, descrição de perfis psico-profissionais, conceito de várias fontes e formas de recrutamento e seleção, e conhecimento sobre o processo de elaboração de um plano de formação.

O estágio curricular é considerado uma componente importante do processo de formação académica, no qual o aluno se prepara para a inserção no mercado de trabalho mediante a participação em situações reais de trabalho, ou seja, mediante a alocação do aluno em empresas reais munidas de situações práticas onde o mesmo exerce de forma inicial a sua profissão e as funções inerentes à mesma (Melo Silva, 2003; Rocha-de Oliveira & Piccinini, 2012). Tendo a possibilidade de escolher, considerei realizar o estágio curricular anual pois, poderia proporcionar-me mais experiência e prática que seria útil no meu futuro profissional e pessoal.

O presente relatório de estágio encontra-se dividido em quatro secções: na primeira secção, é realizada uma descrição da entidade de acolhimento do estágio e dos seus serviços, e também a descrição do departamento de recursos humanos. A segunda secção compõe uma descrição das atividades realizadas durante o estágio com um enquadramento teórico; de seguida, é feita uma análise crítica na terceira secção sobre o estágio e o meu percurso. Por fim, são apresentadas as considerações finais, onde é referido o crescimento pessoal e profissional, seguindo-se a secção de anexos, onde é apresentado o conjunto de documentos que fundamentam e ilustram várias das atividades desenvolvidas ao longo da experiência prática e supervisionada.

Apresentação da Empresa

O Grupo Visabeira (GVB) é uma *holding* multinacional e multissetorial com a sua génese em Viseu, estruturada com mais de 40 anos de atividade. O grupo começou as suas atividades nas áreas de construção e telecomunicações, mas após tornar-se líder no mercado nacional, consolidou o seu core business e alargou a sua área de atuação para diversos setores, iniciando paralelamente um processo de internacionalização. Está presente em 16 países (entre eles, Angola, Moçambique, Brasil, Espanha, França, Bulgária, México, Marrocos) comercializando os seus produtos e serviços para mais de 116 nações (*O Grupo / GRUPO VISABEIRA*, 2021). O mesmo site mostra que os valores da empresa são transversais a todos os profissionais e as diversas áreas da organização sendo eles a criatividade, a inovação, a competitividade, o dinamismo e a ambição alcançando assim uma evolução e um sucesso contínuo; relativamente a missão o grupo assume todos os dias um pouco por todo mundo uma postura facilitadora do dia-a-dia das pessoas levando mais qualidade as suas vidas; no que concerne a visão, a empresa procura criar valor e antecipa as necessidades dos seus clientes, tendo em conta as exigências do mercado onde opera e mantendo um nível de qualidade de serviços.

As atividades do GVB tiveram início em Viseu no ano de 1980 no âmbito das infraestruturas de telecomunicações, ao serviço dos TLP (Telefones de Lisboa e Porto) e CTT - Correios de Portugal, evidenciando-se no período da revolução empresarial no setor das telecomunicações e energia em Portugal; Entre os anos 1982-1984 multiplicou-se num conjunto de empresas em vários segmentos para construir soluções cada vez mais globais (Sanebeira, Servibeira, Steelbieira, Predibeira e Beiratel), e no final dos anos 90 internacionalizou-se em Angola e Moçambique, onde permanece até os dias de hoje. No ano 2000, o grupo teve uma ampliação para o setor de fábrica de cerâmica utilitária (*Stoneware*) onde teve a expansão e aumento de capacidade da unidade fabril de Sátão, Viseu (*O Grupo / GRUPO VISABEIRA*, 2021).

No ano de 2007 (*O Grupo / GRUPO VISABEIRA*, 2021) comprou 2% das ações da Portugal Telecom, e em 2009, adquiriu a empresa de louça Vista Alegre, as Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro e inaugurou a *Aguieira Lake Resort and Spa* e o Hotel de Charme Casa da Ínsula. Em 2013, o Grupo Visabeira registou um volume de negócios no valor de 563 milhões de euros, um acréscimo de 5,4% face ao ano anterior. O resultado líquido atingiu os 4,4 milhões de euros e, no ano seguinte, registou um forte

impulso operacional que possibilitou um aumento significativo do volume de negócios. O grupo atingiu os 632 milhões de euros, com um crescimento de 12,2% relativamente ao ano anterior. Os países com maior contribuição para este crescimento foram: França, Angola, Moçambique, Espanha, Alemanha, Bélgica, Brasil, Estados Unidos, Dinamarca e Holanda. A área de negócios que teve maior peso foi a Visabeira Global, com um contributo de 72% do volume de negócios total e de 58% no EBITDA (*earnings before interest, taxes, depreciation and amortization*, ou lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização). O Grupo atingiu um dos mais elevados resultados líquidos, registando 13,2 milhões de euros face aos 5,2 milhões de euros no ano anterior.

O volume de negócios de 2015 segundo o site do grupo (*GRUPO VISABEIRA*, 2021) ultrapassou o valor do ano anterior, atingindo os 681 milhões de euros, um crescimento de 7,8%. Durante este ano, o Grupo Visabeira continuou com o reforço da sua estratégia de internacionalização, o que justificou o crescimento do volume de negócios gerado fora de Portugal. Os países do mercado externo com maior peso no volume de negócios foram: França, Moçambique e Angola. À semelhança do ano anterior, o Grupo conseguiu atingir um dos mais elevados resultados líquidos da sua história, 20,5 milhões de euros. O Grupo Visabeira encerrou o ano de 2016 com um volume de negócios consolidado de 601 milhões de euros. Seguindo a sua forte aposta na estratégia de internacionalização, países como França, Angola e Moçambique continuam a ser os principais agentes que contribuem para o volume de negócios dos mercados externos do Grupo. Em 2017, o grupo atingiu; um volume de negócios consolidado de 638 milhões de euros, alcançando novos máximos históricos. A Visabeira Global, a principal *sub-holding* do Grupo, representa 71% do volume de negócios consolidado e 63% do EBITDA. As empresas do centro/norte da Europa contribuíram com 207 milhões de euros para o volume de negócios desta *sub-holding*. A Visabeira Indústria contribuiu com 20% para o volume de negócios consolidado do Grupo, atingindo os 127 milhões de euros, com um contributo de 22 milhões para o EBITDA. A Visabeira Turismo atingiu um volume de negócios de 35 milhões de euros, representando quase 6% do volume de negócios consolidado do Grupo, com um EBITDA de 16 milhões de euros.

Hoje o Grupo Visabeira conta com três grandes setores de atuação, em que cada um contém áreas e unidades diferentes: Visabeira Global (telecomunicações; energia;

tecnologia e construção), Visabeira Industrial (Indústria), Visabeira Turismo, Imobiliária e Serviços (turismo, imobiliária e serviços). No âmbito das telecomunicações, a empresa atua desde o projeto à construção, da instalação à manutenção de redes fixas e móveis, incluindo redes de última geração. As empresas responsáveis por este trabalho são: Constructel, PDT, Comatel, Gatel, TELEvisa, TVCABO Angola, TVCABO Moçambique, Viatel, M. J. Quinn Integrated Services, Toft Hansen e Escotel. Na área de tecnologia e energia, assenta as suas atividades no desenvolvimento de soluções e serviços em sistemas de informação, comunicação, mobilidade, gestão de inovação e georreferenciação, entre outros. As empresas responsáveis por estes serviços são: Tecnologia (*Real Life technologies*, Visabeira, Viatel e *Aeroprotechnik*), Energia (IEME, *Selfenergy*, Hidroáfrica, Constructel Energie, Electrotec, *Vista Power*, Beiragás, Visaqua). Reconhecida na área de construção, domina um leque de competências nas tecnologias, incluindo engenharia de projeto, aquisição de sites, construção, operação de radiofrequência, transmissão e manutenção. As empresas responsáveis por este setor são: Visacasa, Sogitel, Edivisa, Martifer Visabeira, Vibeiras. Visaconstroi. As empresas responsáveis pelo setor da indústria são: Cerâmica & Cristalaria, Ceruti, Vista Alegre, Bordallo Pinheiro, Ria Stone, Cozinhas, MOB Cozinhas, Recursos Naturais, Pinewells, Ambitermo, Celmoque, EPIS e ARMISEPI. Por fim, no setor do turismo, o Grupo Visabeira tem o Palácio do Gelo Shopping e o *Montebelo Hotels & Resorts*. Na área do imobiliário, as empresas responsáveis são: Visabeira House, Imóveis. Nos serviços, o Grupo conta com: Serviços partilhados, Visauto, Autovisa, Visabeira I&D, Visabeira I&D-Plano de Recuperação e Resiliência (*O Grupo / GRUPO VISABEIRA*, 2021).

Apresentação dos Recursos Humanos

Os RH vêem os colaboradores como principal impulsionador, reforçando a aposta numa cultura de crescimento profissional e pessoal, que é suportada sistematicamente pela competência das equipas e focada nas melhores soluções para os clientes. Com isto, o departamento realiza uma gestão totalmente integrada, orientada para a perpetuação dos valores do Grupo, tendo como principais pilares:

- a formação de pessoas e equipas com motivação e ambição;
- o desenvolvimento permanente de competências orientadas para a inovação;
- a construção de oportunidades apostando na criatividade;

- a manutenção dos quadros focados na competitividade;
- a agilização de uma estrutura pautada por um elevado dinamismo.

Como principal alinhamento da estratégia de aposta nos recursos humanos realça-se:

- uma política de recrutamento e seleção totalmente orientada para a evolução dos negócios e adaptada à realidade organizacional;
- a gestão de desempenho e de carreiras, identificando potenciais líderes e valorizando os melhores desempenhos;
- a criação e permanente atualização de planos de formação vocacionados para o desenvolvimento das competências que o Grupo valoriza;
- um contínuo acolhimento de jovens quadros e investimento na sua evolução como principal garantia do futuro.

Para além dos recursos humanos, o Grupo Visabeira conta com os serviços do Gabinete de Orientação Escolar e Profissional (GOEP), que é uma empresa existente desde 1993, com sede em Viseu e escritório no Porto, e que possui uma equipa de psicólogos do trabalho e das organizações e atua numa lógica de *outsourcing*, prestando serviços de consultoria em recursos humanos. O Gabinete tem como objetivo ajudar as organizações na gestão dos seus recursos humanos numa perspetiva dinâmica e de desenvolvimento dos mesmos, usando métodos próprios e soluções inovadoras que apresenta aos seus clientes, atuando nas áreas de recrutamento e seleção, gestão e avaliação de desempenho, análise e descrição de funções, desenvolvimento de carreiras e orientação vocacional.

Tendo como base a descrição do Grupo ilustrada acima e as configurações de Mintzberg (1979), o Grupo Visabeira apresenta uma forma dividida que é estruturada por divisões tendo em cada uma delas a burocracia mecanizada.

Atividades desenvolvidas

Dentro das atividades realizadas no decurso do estágio muitas estavam relacionadas com o processo de recrutamento e seleção (R&S). Este processo torna-se cada vez mais importante para a organização, pois uma deficiente implementação de boas práticas de R&S pode levar a prejuízos de ordem financeira e a perda de oportunidades vitais para o sucesso da organização. Para melhorar este aspeto, a organização deve recorrer a diversas técnicas para captar os melhores candidatos; (Mindia & Hoque, 2018; Karim et al., 2021).

O R&S é um subsistema da área de Gestão de Pessoas (GP) e também a principal função do departamento de RH. Assume um lugar central, pois é encarregue de fazer captação de candidatos qualificados com o perfil compatível ao da empresa. Na verdade, recrutar candidatos ideais para as vagas é um dos grandes desafios da área de GP (Chaves, 2020; Karim et al., 2021; Hamza et al., 2021); assim sendo, apesar de R&S serem complementares, têm objetivos distintos. Recrutamento (interno e externo) é o processo de encontrar e atrair pessoas qualificadas para se candidatarem a vagas de emprego na organização; a seleção é o processo de escolha do candidato adequado, que combina conhecimentos, habilidade, requisitos de trabalho dos candidatos (Chaves, 2020; Karim et al., 2021).

Uma organização é formada por pessoas, e elas são vitais para a organização, porque oferecem perspetivas, valores e atributos para a vida organizacional. Quando geridos de forma eficaz, podem trazer benefícios consideráveis para a organização. Por isso, o recrutamento e seleção deve ser capaz de usar um conjunto de técnicas e procedimentos com o objetivo de atrair candidatos qualificados e capazes para ocupar determinado cargo tendo em consideração os objetivos da organização (Sousa et al., 2006).

O processo de recrutamento pode ser; interno (promoção, transferência, notificação interna) e externo (anúncio, por meio de agências de emprego, feiras de emprego, recrutamento eletrónico) (Karim et al., 2021). Durante o estágio, participei em processos de recrutamento a nível externo, como feiras de emprego e pesquisas diretas no *LinkedIn*.

No que concerne ao processo de seleção, envolve diversas etapas como receção preliminar das candidaturas (triagem, entrevistas, provas psicológicas, exames médicos, verificação de referências). Pode ser aplicado em diferentes ambientes organizacionais e

inclui o tamanho da organização, a natureza dos seus serviços e/ou produtos, o quadro estatutário e regulamentar que rege a gestão de recursos humanos no país, a capacidade financeira da organização e o que o mercado de trabalho oferece em habilidades, competências e conhecimento de potenciais candidatos a emprego (Thebe & Waldt, 2014; Hamza et al., 2021).

Durante a experiência prática, tive a oportunidade de participar em algumas das etapas do processo de seleção, como: provas psicológicas, dinâmicas de grupo e entrevistas. As atividades previstas para o estágio foram as seguintes: elaboração de anúncios de emprego; divulgação de vagas junto de universidades e escolas profissionais; entrevistas de despiste; acompanhamento de feiras de emprego; pesquisa direta de candidatos no *LinkedIn*; participação no planeamento, estruturação e criação de conteúdos de ações de formação para colaboradores; participação em projetos de investigação; participação em processo de seleção; pesquisa de dinâmicas de grupo para o processo de seleção.

Recrutamento

Elaboração de anúncios de emprego

Segundo Kim e Angnakoon (2016), anúncios de emprego são publicações sobre vagas específicas, sendo declarações escritas que descrevem os deveres e responsabilidades de um cargo disponível (a experiência, educação, habilidades, conhecimentos, remuneração e outros atributos necessários para o trabalho). O principal objetivo de um anúncio é atrair candidatos para a vaga em aberto, assim o seu conteúdo reflete as expectativas do empregador em relação a possíveis funcionários, como parte de um processo de recrutamento mais amplo, projetado para atrair candidatos qualificados adequados para um trabalho. Este tem sido o meio mais usado de recrutamento de pessoal no mercado de trabalho, pois, fornece diretrizes aos empregadores para recrutar, promover, treinar e supervisionar os funcionários com a máxima eficácia (Kim & Angnakoon, 2016). Os anúncios de emprego são elaborados de acordo com o perfil psico-profissional (descrição do conjunto dos comportamentos cognitivos, psicomotores e afetivos que habilitam o indivíduo para o desempenho de uma dada profissão), das competências profissionais e pessoais do que se pretende que é definido pelo responsável da empresa de acordo com os requisitos da função.

Divulgação de vagas junto de universidades e escolas profissionais

Divulgar uma vaga de emprego é uma oportunidade de tornar o trabalho da empresa visto e também para atrair mais candidatos adequados para o posto a que se candidata (Kim & Angnakoon, 2016). Esta atividade no Grupo Visabeira, consiste em contactar as universidades e escolas profissionais com o gabinete de saídas profissionais para divulgar oportunidades de emprego em aberto e também participando em feiras de emprego.

Acompanhamento de feiras de emprego

As feiras de emprego, segundo Beam (2016), são parte de um portfólio diversificado de programas ativos do mercado de trabalho que os governos adotam para promover a empregabilidade, e têm como principal objetivo o recrutamento de participantes pelos empregadores ou empresas expostas, também para que estes tomem conhecimento das perspetivas no mercado de trabalho. Gerando assim múltiplos efeitos sobre os participantes, elas visam reduzir os custos de procura de emprego e incentivar melhores correspondências e também a combinação de habilidades vocacionais. As feiras de emprego diferem do fornecimento direto de informações ou dos serviços de recrutamento de várias maneiras: elas podem expor os participantes não apenas a empregos específicos oferecidos, mas também a informações mais gerais sobre a distribuição de oportunidades no mercado de trabalho e as etapas necessárias para conseguir um emprego formal. Assim, participar de uma feira de empregos é um método de intensidade relativamente baixa (Beam, 2016).

No seguimento deste programa para promover a empregabilidade, acompanhei a equipa de recursos humanos e do GOEP em 6 feiras de emprego (Aveiro, Porto, Caldas da Rainha, Coimbra, Ílhavo), onde desenvolvi funções de auxiliar a equipa designada a estar no local, ajudando na divulgação das vagas, na prestação de informação sobre a empresa, os métodos de recrutamento e seleção das empresas do grupo. Fiquei depois responsável pela elaboração de relatórios das respetivas feiras com o objetivo de avaliar a nossa presença e possíveis retornos das mesmas.

A feira de emprego de Ílhavo (relatório em *anexo 2*) foi o evento com melhores resultados. Realizada na Casa da Cultura de Ílhavo, sita no município de Ílhavo distrito de Aveiro, como iniciativa da Câmara Municipal de Ílhavo, através do serviço de apoio à formação e emprego (*SAFE*), teve como objetivo fomentar o desenvolvimento económico local através do aumento da empregabilidade, do empreendedorismo e da

qualidade profissional. A nossa presença na feira serviu o intuito de divulgar as vagas existentes para as unidades da empresa em Aveiro e Ílhavo, nomeadamente, a fábrica Vista Alegre e o hotel Montebelo Vista Alegre; revelou-se ainda como uma ocasião para comunicar com os candidatos e convidados sobre as oportunidades da empresa e do seu funcionamento.

Ao longo das feiras de emprego, foi notório que os resultados da empresa ficavam escassos, e nós, como equipa tivemos de efetuar algumas melhorias na forma como nos apresentamos em algumas feiras. Assim sendo, sugeri algumas melhorias após o resultado das feiras de emprego do porto, das Caldas da Rainha e de Coimbra, que pudessem ajudar a empresa a nível de candidatos e resultados para o preenchimento de vagas em aberto. Com isso, realizei uma análise crítica (*anexo 3*) onde estão elencadas algumas melhorias da nossa performance nas feiras.

Pesquisa direta de candidatos no LinkedIn

O avanço tecnológico tem motivado as organizações a realizar mudanças e, neste sentido, as organizações precisam de reconhecer que quanto mais munidas tecnologicamente estiverem, melhor será a performance e a sua capacidade competitiva no mercado. O desenvolvimento das tecnologias tem proporcionado processos de busca por candidatos para fazerem parte da organização mais económicos, que poupam tempo e dinheiro (Caraméz, 2013).

As pesquisas diretas de candidatos no *LinkedIn* fazem parte do recrutamento online. O recrutamento *online* tem crescido nos últimos anos, e parece fornecer inúmeras vantagens. Deu origem ao termo e-RH (recursos humanos eletrónicos), ou, em inglês, *e-HRM* (*electronic human resource management*) (Girard & Fallery, 2011; Chaves, 2020).

O *LinkedIn* é uma rede social com o objetivo de alargar a rede de contactos ou *networking*, muito utilizada no contexto profissional, e é considerada a plataforma mais eficaz e eficiente para fins de recrutamento (Caraméz, 2013; Nikolaou, 2014). A plataforma permite pesquisar indivíduos a uma escala global, através de um conjunto vasto de ferramentas, e permite reduzir os custos e o tempo do processo de recrutamento, mas, por outro lado, pode acarretar problemas relacionados com a ética, mais particularmente com enviesamentos (Sinha & Thaly 2013; Fawley, 2013).

Segundo Andrés et al. (2021, p.13) “O *LinkedIn* é usado como um procedimento complementar ao processo de recrutamento e seleção e o seu principal contributo é a proximidade que potencializa o contacto entre o recrutador e o candidato”.

Relativamente às vantagens do uso do *LinkedIn* como processo de recrutamento e seleção, os mesmos autores afirmam que os recrutadores realçaram a facilidade de pesquisa de candidatos, que permite a divulgação de informação pertinente, e que existe um maior acesso aos candidatos, pois é uma plataforma profissional, dando visibilidade para o mercado. No que concerne às desvantagens, os mesmos apontam a demora na pesquisa, visto que o *LinkedIn* tem um elevado número de utilizadores e isso vai tornar o processo mais lento, o facto de os candidatos colocarem informação que não corresponde à realidade, e a limitação do acesso a certos candidatos quando se pretende fazer uma pesquisa exaustiva.

No estágio, estas pesquisas foram feitas através de um perfil previamente definido pela organização, em função do cargo e das características mais importantes para a mesma. Durante o período do estágio, fiquei encarregue de fazer pesquisa de perfis para duas vagas no *LinkedIn* (Especialista em melhoria contínua e Especialista em *ESG - environmental social governance*, com experiência em *ESG, CSR - certificate signing request* e Normas *ISO - international organization for standardization*) e, para isso, realizei uma pesquisa personalizada com base nos dados fornecidos pela organização e que considerassem mais relevantes, usando filtros que a plataforma fornece para encontrar os melhores candidatos para a empresa.

Seleção

Entrevistas de despiste

As entrevistas de despiste (Karim et al., 2021) também conhecidas como entrevistas de triagem, têm como objetivo pré-eliminar candidatos não qualificados com base nas informações fornecidas nos formulários de inscrição ou nos currículos fornecidos na candidatura. Durante a experiência prática, tive a oportunidade de participar em entrevistas de despiste, presencialmente, numa “feira de emprego” organizada pela Universidade de Aveiro com o objetivo de compreender as motivações dos candidatos para fazer parte da empresa. A entrevista foi orientada por um guião que contém informações básicas como: nome completo, idade, residência, habilitação,

disponibilidade geográfica, áreas de interesse, disponibilidade, observações, e encaminhamento após análise (nosso parecer perante o candidato).

Processo de seleção

A seleção, como já foi citado acima, busca segundo Chiavenato (2014, p.119), “entre os vários candidatos aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização ou que possuam as competências requeridas pelo negócio, visando manter ou aumentar a eficiência do desempenho humano bem como a eficácia da organização”.

A partir das informações sobre o cargo a ser preenchido, é necessário escolher as técnicas de seleção a serem usadas no processo, e estas técnicas de seleção, segundo Chiavenato (2014), permitem o rastreamento das características pessoais do candidato pelas amostras de seu comportamento.

Durante o estágio participei em dois processos de seleção, o primeiro destinava-se a candidatos a motorista de pesados e técnico de telecomunicações (montagem de cabos de fibra ótica); e o segundo teve como objetivo encontrar candidatos qualificados a realizar um estágio profissional nos hotéis do grupo. O processo de seleção para o motorista de pesados e para o técnico de telecomunicações teve os seguintes passos: apresentação (da equipa de entrevistadores e dos candidatos bem como do processo de seleção a ser aplicado), aplicação de provas psicológicas e entrevistas individuais. Para o processo recebemos 14 candidatos. Primeiro, os candidatos tiveram de preencher uma declaração de confidencialidade e tratamento de dados, da qual guardaram uma cópia e devolveram o original ao responsável no local; de seguida, os candidatos preencheram a ficha de inscrição do GOEP. No que concerne a aplicação das provas psicológicas, elas constituem uma medida objetiva e estandardizada de amostra do comportamento no que se refere a aptidões das pessoas, são utilizadas como uma medida de desempenho, baseada em amostras estatísticas de comparação, sendo aplicadas em condições padronizadas (Chiavenato, 2014). Neste processo, foi administrado um teste. Este teste, é segundo (Schelini, 2006) um instrumento que serve para medir a inteligência fluida (determinada pelos aspetos biológicos) e cristalizada (envolve conhecimentos que vêm de aprendizagem anterior, experiências passadas) dos candidatos. Surgiu em 1942 quando seu autor analisou as correlações entre as capacidades primárias de Thurstone e o fator g da teoria bi-fatorial de Spearman e constatou a existência de dois fatores gerais, que passaram a ser designados inteligência fluida e cristalizada.

Por fim, no mesmo processo, foram aplicadas as entrevistas de seleção individuais. Este segundo Chiavenato (2014), é a técnica de seleção mais utilizada e tem inúmeras aplicações nas organizações. Estas entrevistas funcionam como um processo de comunicação entre duas pessoas que interagem entre si (Chiavenato, 2014). No geral, as entrevistas de seleção da empresa foram individuais, com apenas um candidato por vez, e nelas tive a oportunidade de opinar sobre os candidatos relativamente à vaga a que se candidataram, tendo em consideração os objetivos da empresa. O mesmo autor afirma que, apesar da sua forte componente subjetiva e imprevisível, a entrevista pessoal é aquela que mais influencia a decisão final a respeito dos candidatos. Contudo, como acontece em todo o processo de comunicação, as entrevistas podem sofrer ruídos ou barreiras. Para reduzir essas limitações, deve-se injetar alguma entropia no sistema, introduzindo novas perguntas para esclarecer certos aspetos.

São necessárias duas providências básicas para melhorar o grau de confiança e validade da entrevista:

- Construção do processo de entrevista: a entrevista pode ser estruturada e padronizada, assim como pode ficar inteiramente livre em função do formato das questões e das respostas requeridas em quatro tipos; entrevista totalmente padronizada (é a entrevista estruturada e com um roteiro preestabelecido), entrevista padronizada apenas nas perguntas (aquela com perguntas previamente elaboradas mas que permitem resposta aberta), entrevista diretiva (aquela que determina o tipo de resposta desejada, mas não especifica as questões e deixa as perguntas a critério do entrevistador) entrevista não diretiva (é totalmente livre e não especifica nem as questões nem as respostas requeridas);
- Formação dos entrevistadores: é vital o papel do entrevistador nos processos de seleção bem-sucedidos.

A segunda sessão de seleção em que participei destinou-se a candidatos a estágio nos hotéis do Grupo Visabeira. Neste sentido, analisámos 8 candidatos, e o procedimento foi em parte diferente do primeiro. Os candidatos preencheram a ficha de inscrição, para que a empresa ficasse com os seus dados e para o caso de decidir contratá-los após o fim do estágio. De seguida foi realizado um teste com o objetivo de avaliar a inteligência geral. Segundo Alves (2006), este teste foi criado pelo centro de *Psychologie Appliquée* (França) em 1970, o mesmo é composto por 44 itens e 4 exemplos que apresentam um conjunto de figuras de pedras de dominós, em que o

candidato deve descobrir qual o número de pontos que deve ter cada dominó para completar uma sequência e anotar os algarismos correspondentes nos espaços reservados da folha de respostas.

De seguida, realizamos uma dinâmica de grupo que serviu para avaliar autonomia, liderança e trabalho em equipa, para encerrar os testes, os candidatos responderam a um instrumento construído por 152 itens que se encontram distribuídos por oito escalas com o objetivo de avaliar a personalidade. Ferreira e Alves (2011) explicam que os primeiros 72 itens permitem obter uma medida de auto-estima que é a percepção avaliativa que o sujeito tem de si próprio, podendo ser positiva ou negativa, e também avalia os três aspetos mais significativos da personalidade: a ascendência (refere-se à forma como o candidato se posiciona dentro de um grupo), a responsabilidade (comportamento assumido pelo candidato durante a realização de uma tarefa) e estabilidade emocional (estados emocionais que prevalecem no sujeito e a sociabilidade que se refere ao facto de o candidato ser mais ou menos sociável no seu dia-a-dia). Os restantes 80 itens avaliam quatro características adicionais: a prudência (comportamento assumido pelo candidato na realização da tarefa), originalidade (forma como o sujeito se posiciona perante as situações novas e as questões polémicas), relacionamento pessoal (forma como o candidato habitualmente se relaciona com os outros) e a vitalidade (a capacidade de desenvolvimento que o sujeito exhibe com frequência). Por fim, realizamos as entrevistas individuais com os candidatos.

Pesquisa de dinâmicas de grupo para seleção de pessoal

A dinâmica de grupo é uma técnica usada no processo de seleção com o objetivo de criar um clima descontraído, informal, e promover a interação do grupo, tendo o potencial de avaliar competências atitudinais como: a criatividade, iniciativa, persuasão, liderança, entre outras (Tran & Blackman, 2006; Hallak & Carvalho, 2011).

Como parte da minha colaboração em processos de recrutamento e seleção, compilei algumas dinâmicas de grupo para aplicar em contexto de seleção de pessoas, com o objetivo de pesquisar e fornecer exemplos de algumas dinâmicas que avaliassem o planeamento, o trabalho em equipa, a orientação para o cliente, a resolução de problemas. Com isso, realizei uma pesquisa sobre dinâmicas de grupo desde a sua importância e função durante a sua aplicação (*anexo 9*).

Desenvolvimento Organizacional

Participação no planejamento, estruturação e criação de conteúdos de ações de formação para colaboradores

As empresas têm tido vários desafios para alinhar os colaboradores com as suas estratégias, e isso se torna um problema/desafio enorme em várias situações e afeta o funcionamento da organização como um sistema, pois a forma como ela gere os seus recursos humanos vai influenciar o seu sucesso. Então, como forma de procurar melhores resultados para a empresa, uma das estratégias de alinhamento tem sido a formação, que origina o desenvolvimento de recursos humanos da organização. Segundo Chiavenato (2014), a formação implica a transformação de indivíduos nos seus valores, atitudes, comportamentos e habilidades ao serviço da mudança organizacional, ou seja, não serve apenas para dar-lhes informação e para que adquiram novos conhecimentos.

Para Noe (2010, p.8), “A formação diz respeito ao esforço desenvolvido por uma empresa para possibilitar aos seus colaboradores o desenvolvimento das suas competências no local de trabalho, incluindo aspetos fundamentais ao sucesso da performance laboral”.

O que leva as organizações a recorrer a formação é o anseio de desenvolvimento da mesma, pois é considerado um fator de evolução da própria organização, existindo assim uma clara consciência sobre a importância de ter colaboradores formados, atualizados e preparados para enfrentar desafios.

Noe (2010) afirma que a formação e o desenvolvimento dos RH não deve ser encarada como “moda”, isto é, uma política que seja apenas “*nice to do*” e que pode ser passada para segundo plano sempre que seja necessário fazer um corte no orçamento, mas pelo contrário deve ser vista como uma prática indispensável para a empresa, ou uma prática “*must to do*”, uma vez que ela ajuda as empresas a enfrentar novos desafios tornando-as competitivas.

Durante o estágio, auxiliiei a equipa que realizou formações para empresas vinculadas ao GVB na elaboração de slides e manual de formandos, bem como em pesquisas com informações atuais para três ações de formação - sobre gestão de conflitos e gestão de carreira. Além disso, fui convidada a realizar uma formação que ensinasse técnicas de utilização do Canva.

O conflito é a existência de ideias, sentimentos, atitudes ou interesses que podem chocar uns com os outros; ocorre entre duas partes, em que cada uma tem a sua lógica, suas experiências e os seus comportamentos, que transportam consigo consequências para a realização das tarefas e da manutenção do sistema social (McIntyre, 2012; Chiavenato, 2014). Estas incoerências ou desavenças podem afetar o desempenho e podem também ser um dos motivos da ocorrência de um conflito (Almeri et al., 2014). Já a gestão de carreira é um leque de atividades individuais que moldam as experiências e as transições de carreira das pessoas. Estas podem incluir componentes de desenvolvimento, e a forma como lidamos com eventos e mudanças na carreira ao longo do tempo, (Wang & Wanberg, 2017). Entretanto, durante o processo de gestão de carreira podem existir alguns conflitos com tarefas ou atividades no dia-a-dia que podem ser prejudiciais para a organização. Neste âmbito, elaborei *slides* e manual de formação sobre gestão de conflitos, para o administrar em uma empresa vinícola cujos funcionários enfrentaram alguns conflitos internos.

O *Canva* é uma ferramenta *online* para criar conteúdos com *design*, que tem o propósito de ajudar pessoas que não têm muito conhecimento de *design* gráfico a criar conteúdos gráficos; nela podemos criar logotipos, panfletos, *e-books*, apresentações etc. (Archanjo & Santos, 2020). No decorrer do estágio, fui convidada a dar uma formação sobre modos de usar o *Canva* como fruto do *design* dos trabalhos realizados anteriormente, concebi um manual de formando, os *slides*, o guião e o plano de sessão (*anexo 4*). A formação foi realizada com o objetivo de formar a equipa do GOEP e dos recursos humanos a usar a plataforma de design *Canva* a fim de capacitá-los a realizar alguns trabalhos que as suas funções exigem.

Participação em projetos de investigação

Segundo Kim e Angnakoon (2016), uma revisão sistemática de literatura é um processo de avaliação e interpretação de todas as pesquisas disponíveis relacionadas com uma questão de pesquisa ou assunto de interesse, os seus procedimentos e as suas técnicas são bem estabelecidos e amplamente aplicados em outras disciplinas.

Durante o estágio, surgiu a proposta de participar neste projeto de pesquisa, fazendo uma revisão de literatura (*anexo 5*) com o objetivo de saber os fatores que influenciam na escolha de um emprego, ou seja, quais os critérios de inclusão ao escolher uma empresa para seguir carreira. A proposta surgiu como forma de

impulsionar a marca do GVB e também como forma de melhorar alguns aspetos no recrutamento e na retenção de candidatos e colaboradores. Para este estudo foi realizada uma pesquisa na Internet com os seguintes critérios de inclusão: (1) ser publicado nos últimos 10 anos; e (2) conter temas relacionados com a atração ou fatores que influenciam na escolha de carreira ou trabalho. Após esta etapa, os critérios de inclusão dos artigos foram aplicados sobre as bases de dados das plataformas *APA PsycNet*, *B-on* e *Scielo*. Foi possível a inclusão de 25 artigos, mas foram descartados 16 artigos porque não falavam diretamente sobre o tema proposto, sendo, portanto, apenas selecionados 9 artigos.

Após a revisão dos artigos, constatou-se que os indivíduos valorizam bastante a remuneração e os benefícios que a empresa oferece; buscam um ambiente de trabalho estável e favorável; analisam a empresa em relação à imagem que ela transmite à sociedade; procuram saber se a marca é empreendedora, se oferece um crescimento e desenvolvimento profissional ao longo do seu tempo de serviço e se a localização da empresa lhes é favorável. Estabilidade, qualidade de vida, os desafios profissionais e a compatibilidade da empresa com os seus valores e crenças também são aspetos valorizados por quem procura uma oportunidade de emprego.

Depois de entregar a revisão de literatura, realizei questionários (*anexo 6*) para serem aplicados na empresa. O primeiro questionário foi elaborado com o objetivo de perceber quais fatores contribuíram para a atração dos colaboradores do GVB, quais fatores contribuem para a sua retenção e porquê. O questionário foi submetido à aprovação por parte da empresa, mas não foi aprovado; no entanto, a administração sugeriu que se direcionasse o questionário para a população portuguesa, projeto que também foi reprovado, pois, a administração, considerou que não fosse encontrar uma amostra significativa para análise de dados.

Reflexão/Análise global do estágio

Esta secção tem como objetivo refletir sobre questões salientes observadas durante o estágio, as quais podem futuramente ser foco de atenção e investimento da empresa. Como já citado acima, o meu estágio curricular foi realizado em regime semi-remoto. O termo “remoto” foi aplicado ao trabalho por Jack Nilles em 1976 e está relacionado com o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho. Hoje, o teletrabalho pode ser definido como o trabalho realizado remotamente, por TIC - Tecnologias da Informação e da Comunicação possibilitando resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa. Esta forma de trabalho, como podemos ver, não foi criada apenas por limitações da pandemia do *covid 19*, mas já tem sido uma prática antiga, por exemplo na produção de vestuário, têxteis etc. (Rocha & Amador, 2018).

Relativamente às etapas deste percurso, numa primeira fase, o estágio centrou-se principalmente em atividades ligadas à formação e participação em feiras de emprego, com a assimilação de todos os processos necessários para a realização das atividades previstas de forma correta. Assim sendo, desde cedo foram idealizadas expectativas relativamente ao percurso, às atividades e aprendizagens.

As tarefas que mais realizei ao longo do estágio passam por diversos processos existentes no R & S, permitindo enriquecer o meu conhecimento na área. Daí em diante precisei de ter mais tarefas a fim de impulsionar o estágio e a minha experiência como estagiária, o que me levou a participar em um projeto de investigação, processos de seleção e na pesquisa de dinâmicas de grupo para os processos de seleção.

Como forma de refletir acerca do meu trajeto no Grupo Visabeira, apresento uma sucinta análise *SWOT* (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). A análise *SWOT*, também conhecida em português como análise FOFA, é um instrumento de pesquisa de negócio que é considerado simples e valioso com a finalidade de detetar os pontos fortes, os fracos, as ameaças e as oportunidades existentes (Leite & Gasparotto, 2018) dentro da empresa ou do projeto.

Tabela 1.

Análise FOFA

Forças (desenvolver)	Fraquezas (superar)
-----------------------------	----------------------------

Ambiente de trabalho dinâmico; Ambiente informal; Autonomia; Disciplina; Sentido crítico.	Falta de <i>feedback</i> ; Falta de inserção em um grupo de trabalho; Timidez; Auxílio em tarefas novas; Teletrabalho; Não realização de tarefas previstas no plano de estágio; Falta de trabalhos com frequência; Comunicação assertiva.
Oportunidades (explorar)	Ameaças (neutralizar)
Competências/habilidades; Experiência; Conhecer cargos e postos de trabalho; Competências de investigação; Aprendizagem prática.	Conhecimento limitado de línguas; Ansiedade.

A tabela 1, ilustra uma análise feita ao meu percurso no estágio sob a forma de análise FOFA. Em relação às forças, o ambiente jovem, dinâmico e informal partilhado com os colegas durante os eventos presenciais foi o que mais me marcou, pois possibilitou-me ter uma prévia percepção do ambiente organizacional vivido e também ter abertura para tirar dúvidas bem como procurar algumas informações. A autonomia que me foi dada para realizar algumas tarefas também me ajudou na minha autoconfiança e a desenvolver ainda mais a capacidade e os conhecimentos que tenho para realizar as tarefas designadas. Ainda em relação às forças do estágio, incluo o sentido crítico (em relação às atividades que realizei e a forma como foram realizadas, mais concretamente a falta de interação com a equipa que vai realizar as formações, e a forma como nos apresentamos nas feiras de emprego) que adquiri ao longo do estágio e a capacidade de assimilar os conhecimentos teóricos, realizando algumas tarefas. Finalmente a disciplina que adquiri durante a realização de trabalhos remotos foi essencial para garantir o meu bem-estar e a precisão para entregar os trabalhos.

A palavra *feedback* é de origem inglesa, *feed* significa alimentar e *back* significa volta, isto é, realimentar, ou um processo de orientação, acompanhamento e condução de algo já iniciado. O *feedback* é extremamente importante numa organização, pois, através dele é possível proporcionar o desempenho contínuo do colaborador na sua rotina. Entre as contribuições decorrentes do recebimento do *feedback* estão as contribuições pessoais e profissionais para os funcionários e para a organização também no aumento da lucratividade, provindo do bom desempenho dos funcionários (Barros & Matos, 2015). Durante este percurso, não receber um *feedback* foi um dos maiores obstáculos que enfrentei, pois, na maioria das tarefas que desempenhei não recebi uma apreciação, de modo a perceber a minha evolução e a corrigir os erros que pudessem existir.

Para além do *feedback*, como fraqueza, considero que o regime de teletrabalho foi um fator muito limitador para que pudesse realizar mais trabalhos com frequência, estar mais integrada na equipa e familiarizada com o funcionamento da empresa, ter algum apoio em tarefas novas, e considerando também que a minha timidez e a necessidade de melhorar a comunicação foram aspetos a superar durante o tempo de estágio. Entretanto, ainda como fraqueza, durante as ações de formação onde preparei alguns materiais para a formação, não estive inserida em contacto com a equipa que ia administrar as formações, o que limitou bastante o meu trabalho durante a elaboração de conteúdo.

Considero que o estágio, no geral, me proporcionou uma visão realista acerca do mundo corporativo, com as competências (investigação), experiência adquirida com a aprendizagem prática e os conhecimentos (cargos e postos de trabalho, aplicação de provas psicológicas, participação de processo de seleção); como as maiores oportunidades que tive no estágio. Uma vez que boa parte do estágio foi realizada remotamente, foi muito importante poder ver em mim uma evolução constante em vários aspetos, sendo a disciplina o mais forte. Mas, apesar das oportunidades, ainda julgo que o meu conhecimento em línguas (mais especificamente a língua inglesa) poderia melhorar bem como a capacidade de gerir a ansiedade por causa das inseguranças obtidas e a autoexigência nas recorrentes dificuldades encontradas durante o estágio.

No entanto, as estratégias empreendidas para superação dos obstáculos sentidos foram na sua maioria voltadas para a participação em reuniões mensais, de onde extrai vários ensinamentos, tendo em conta as estratégias que os meus colegas implementavam e as dúvidas que fui expondo sempre que tivesse a oportunidade de estar em regime presencial com colegas do estágio; sublinho também os conselhos que a orientadora da Faculdade Professora Doutora Leonor Pais, concedeu ao longo do processo de estágio. Por outro lado, frequentei aulas de inglês e pratiquei recorrendo a exercícios de escrita, audição e fala/pronúncia, tentei comunicar mais com a minha orientadora do estágio, para tentar diminuir a distância, a fim de obter *feedback* dos trabalhos realizados e o ponto de situação do meu progresso. Por fim, apoiei-me na leitura para melhorar a capacidade de comunicação e, por sugestão da orientadora, como forma de superar a timidez fiz exercícios de fala ao espelho e com vídeos.

Numa perspetiva mais global, estar em um contexto de teletrabalho foi desanimador, mas ao mesmo tempo tornou-se algo a superar e deu-me uma visão acerca da realidade de muitos que trabalham em regime remoto. Por outro lado, ter a oportunidade de estar em uma experiência prática com a supervisão e auxílio de orientadores e colegas permitiu-me crescer como profissional, no desenvolvimento de conhecimentos na área de recursos humanos, mais concretamente em estratégias que podem ser adotadas para conduzir uma entrevista presencial e competências imprescindíveis à prática, nomeadamente:

- Desenvolvimento de competências no âmbito da comunicação institucional;
- Desenvolvimento de competências técnicas no âmbito da exploração de disponibilidade, motivação, interesses profissionais e expectativas de carreira, junto de candidatos a emprego;
- Conhecimento sobre as formas de representação organizacional em eventos de emprego;
- Conhecimento das várias fontes de recrutamento, nomeadamente a identificação de perfis potencialmente interessantes de acordo com um perfil previamente fornecido;
- Conhecimento sobre o processo de elaboração de um plano de formação;
- Competências de investigação, seleção, organização de informação, bem como o conhecimento sobre vários temas;

- Desenvolvimento de competências de relações interpessoais;
- Competência de autogestão;
- Competência na realização de questionários;
- Competência na redação de relatórios;
- Competência de avaliação individual;
- Desenvolvimento profissional contínuo.

Para além de todos estes fatores, foi possível refletir sobre as diferentes posturas a serem adotadas ao conduzir uma entrevista, aprimorar as habilidades de escrita com os diversos documentos realizados e também compreender ainda que a realidade organizacional é distinta, não se devendo generalizar as práticas, para todas as empresas e instituições, fortificando assim a capacidade de resiliência, pois em alguns momentos foi necessário aprender a filtrar aspetos positivos de situações muito desafiadoras. Deste modo soube ser resiliente, adotei uma postura mais proativa para desenvolver certas tarefas, e compreendi que ser adaptável é essencial e que, como psicóloga organizacional, devo ajustar-me à cultura, aos valores organizacionais e aos modos de agir numa determinada empresa.

No desenvolvimento das atividades desempenhadas durante a experiência prática, o meu contributo efetuou-se no auxílio da equipa do GOEP e também da equipa dos recursos humanos com a qual fui designada para trabalhar e comunicar durante algumas tarefas. Para além das tarefas concluídas, um dos maiores contributos para a organização foi a introdução do uso de uma plataforma de *design* (*Canva*) na elaboração de *slides*, material para formações e outros documentos de que a empresa necessite. Além destes contributos, como já foi mencionado anteriormente, desenvolvi durante este percurso uma análise crítica em relação às feiras de emprego em que participei, por não darem retorno à empresa.

Conclusão

Durante o mestrado e/ou o percurso académico somos preparados para entrar no mercado de trabalho e enfrentá-lo com todas as dificuldades e os desafios que ele proporciona: os trabalhos, as instruções que devemos seguir, a convivência, o trabalho de equipa, a disciplina, os horários, os prazos para entrega de trabalhos e o desenvolvimento da articulação do discurso de forma prática, simples e perceptível. Tudo isso contribui para a preparação para a experiência profissional e a forma como vamos lidar com cada dificuldade que encontramos. Deste modo, o estágio é uma experiência em que o aluno se prepara para a inserção no mercado de trabalho, mediante a alocação em empresas reais munidas de situações práticas onde o estagiário exerce de forma inicial a sua profissão e as funções inerentes à mesma (Melo Silva, 2003; Rocha-de Oliveira & Piccinini, 2012), é uma atividade prática em que articulamos tudo o que aprendemos na teoria e implementamos de acordo com as políticas e o funcionamento de cada empresa/organização.

Estagiar no Grupo Visabeira foi uma experiência enriquecedora. Apesar dos obstáculos e dos desafios vividos, através do estágio foi possível articular algumas atividades e funções com unidades curriculares lecionadas no mestrado, como ilustra a tabela 2.

Tabela 2

Lista de disciplinas no mestrado e correspondentes funções no estágio

Unidade Curricular	Funções no estágio
Psicologia e Gestão de Recursos Humanos	Pesquisas diretas no <i>LinkedIn</i> ; Entrevistas individuais; Provas psicológicas; Entrevistas de despiste; Elaboração de anúncios de emprego; Divulgação de vagas junto a universidades.
Fundamentos de Psicologia de Recursos Humanos	Participação no planeamento de formação; Elaboração de dinâmicas de grupo.

Fundamentos e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Materiais de formação; como preparar uma formação e o material; Elaboração de dinâmicas de grupo.
Estruturas e Processos Organizacionais: Modelos Conceptuais, Avaliação e Diagnóstico	Elaboração de ações de formação.

Algumas das disciplinas lecionadas no mestrado contribuíram não só para a experiência prática (atividades do estágio) mas também para o meu crescimento pessoal e profissional, tendo consciência de que a minha experiência, aprendizagem e aplicação de conhecimento não termina por aqui.

Por questões de logística da empresa, não foi possível participar ativamente em algumas atividades previstas no plano de atividades/estágio como elaboração de anúncios de emprego e divulgação de vagas de emprego junto a universidades e escolas profissionais. Manifestei sempre o desejo de estar incluída em outras atividades para impulsionar o estágio e também para enriquecer a minha experiência prática e profissional, mas a organização não se mostrou aberta a integrar-me em mais atividades diferentes ou até aumentar a frequência com que participava nas atividades mais frequentes.

Apesar de ter autonomia nas tarefas que realizei, gostaria de ter realizado entrevistas de despiste e individuais com independência e a devida supervisão; também gostaria de ter tido mais *feedback* e apoio a cerca da minha evolução no desempenho de tarefas e atividades. Mas com tudo, ainda considero que existam alguns pontos pessoais a melhorar, sendo a timidez mais gritante, pois se torna um aspeto limitador em muitos momentos, principalmente para desempenhar algumas tarefas. A nível de sugestões, gostaria que houvesse um compromisso sólido em relação às reuniões de orientação com orientadores na organização, principalmente quando o estágio é em regime remoto; considero também importante que a faculdade dentro das suas possibilidades solicitasse uma maior integração dos estagiários no local de trabalho, participando em um ou mais dias na vida organizacional, cultivando assim maior integração.

Em geral, após a experiência prática no estágio, é possível afirmar que o sistema de trabalho da empresa ainda precisa de algumas melhorias, principalmente a nível de promoção ou divulgação de riscos psicossociais, na melhoria da comunicação interna e na apreciação dos trabalhos realizados.

Em suma, este processo alargou os meus conhecimentos na área de psicologia organizacional, e aumentou as minhas perspetivas de vida em relação ao futuro e às minhas funções como psicóloga.

Bibliografia

- Alméri, T. M., Barbara, E. G., & Nascimento, A. (2014). Conflitos Organizacionais: Os diversos tipos de conflitos interpessoais nas organizações suas causas e efeitos. *Revista de Administração da FATEA-RAF*, 9(9), 54–71.
<https://docplayer.com.br/17421020-Conflitos-organizacionais-os-diversos-tipos-de-conflitos-interpessoais-nas-organizacoes-suas-causas-e-efeitos.html>
- Alves, I. C. B. (2006). Novos estudos psicométricos do teste D.70. *Avaliação psicológica*, 5(2), 251–253. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v5n2/v5n2a17.pdf>
- Andrés, J. C., Aguado, D., & Miguel, Y. J. (2021). ¿Qué hay detrás de LinkedIn? Midiendo a través de rúbricas las LinkedIn Big four Dimensions. *Papeles del Psicólogo - Psychologist Papers*, 42(2).
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol.2979>
- Archanjo, R. L. S., & Santos, R. T. (2020). Canva. *Simpósio*, (8).
<http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/simposio/article/view/2115>
- Barros, D. M. L., & Matos, N. S. (2015). A importância da comunicação organizacional interna e dos feedbacks gerenciais. *Revista de Administração*, 13(23), 3–20.
<https://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/1553>
- Beam, E. A. (2016). Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job-fair attendance. *Journal of Development Economics*, 120, 32–40.
<https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2015.11.004>
- Caramez, R. P. (2013). *Como ter sucesso no LinkedIn*. Lisboa, Pactor.
- Chaves, C. M. L., & Luft, M. C. M. S. (2020). Utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação em Processos de Recrutamento e Seleção Organizacional: Um Estudo com Consultorias de Gestão de Pessoas. *Revista de Administração da Unimep*, 18(4), 1-24 <http://www.spell.org.br/documentos/ver/60241/utilizacao-de-tecnologias-da-informacao-e-comunicacao-em-processos-de-recrutamento-e-selecao-organizacional--um-estudo-com-consultorias-de-gestao-de-pessoas>
- Chiavenato, I. (2014). Desenvolvimento de pessoas. In *Gestão de pessoas* (4^a ed., pp. 307–335). Manole.
- Fawley, N. E. (2013). LinkedIn as an information source for human resources, competitive intelligence. *Digital Scholarship*, 31–50.
https://digitalscholarship.unlv.edu/lib_articles/443.

- Ferreira, C., & Alves, P. (2011). A personalidade e os resultados escolares. *Revista Portuguesa De Pedagogia*, 79–92. https://doi.org/10.14195/1647-8614_45-1_5
- Girard, A., & Fallery, B. (2011). E-recrutement : From transaction-based practices to relationship-based approaches. *Advanced Series in Management, Emerald Group Publishing*, 143–158. [https://doi.org/10.1108/S1877-6361\(2011\)0000008016](https://doi.org/10.1108/S1877-6361(2011)0000008016)
- Hallak, R. T. P., & Carvalho, J. L. F. (2011). Dinâmicas de grupo e gerenciamento de impressões: Estudo sobre auto-apresentação na seleção de estagiários e trainees. *Revista de Ciências da Administração*, 243–275. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n29p243>
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- Karim, M. M., Bhuiryan, A., Kumer, S., Nath, D., & Latif, W. B. (2021). Conceptual framework of recruitment and selection process. *International Journal of Business and Social Research*, 11(2), 18–25. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v11i02.1415>
- Kim, J., & Angnakoon, P. (2016). Research using job advertisements: A methodological assessment. *Library & Information Science Research*, 38(4), 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2016.11.006>
- Leite, M. S. R., & Gasparotto, A. M. S. (2018). Análise swot e suas funcionalidades. *Revista Interface Tecnológica*, 15(2), 184–195. <https://doi.org/10.31510/infa.v15i2.450>
- McIntyre, S. E. (2012). Como as pessoas gerem o conflito nas organizações: Estratégias individuais negociais. *Análise Psicológica*, 25(2), 295–305. <https://doi.org/10.14417/ap.447>
- Melo.Silva, L. L. (2003). Formação do psicólogo: A contribuição da orientação profissional. *Psic: Revista da Vetor Editora*, 4(1), 42–53. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1676-73142003000100006&script=sci_abstract

- Mindia, P. M., & Hoque, M. K. (2018). Effects of E-recruitment and internet on recruitment process: An Empirical study on Multinational companies of Bangladesh. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.em01>
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice-Hall.
- Nikolaou, I. (2014). Social networking web sites in job search and employee recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(2), 179–189. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12067>
- Noe, R. A. (2010). The context for training and development. In *Employee training and development* (5^a ed., pp. 2–52). Paulo Ducham.
- O Grupo / GRUPO VISABEIRA. (2021). GRUPO VISABEIRA. <https://grupovisabeira.com/pt/o-grupo>
- Rocha, C. T. M. d., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rocha-de-Oliveira, S., & Piccinini, V. C. (2012). Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 13(2), 44–75. <https://doi.org/10.1590/s1678-69712012000200003>
- Schelini, P. W. (2006). Teoria das inteligências fluida e cristalizada: Início e evolução. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 11(3), 323–332. <https://doi.org/10.1590/s1413-294x2006000300010>
- Sinha, V., & Thaly, P. (2013). A review of changing trend on recruitment practice to enhance the quality of hiring in global organizations. *Management*, 18(2), 141–156. <https://hrcak.srce.hr/en/112643>
- Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G., & Gomes, J. (2006). Gestão de recursos humanos: Métodos e práticas. LIDEL.
- Thebe, T. P., & Waldt, G. V. D. (2014). A recruitment and selection process model: The case of the Department of Justice and Constitutional Development. *Administratio Publica*, 22(3). <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2495.9206>

Tran, T., & Blackman, M. C. (2006). The dynamics and validity of the group selection interview. *The Journal of Social Psychology, 146*(2), 183–201.

<https://doi.org/10.3200/socp.146.2.183-201>

Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 546–563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>

Anexos

Anexo 1. Relatório da feira de emprego de Ílhavo



Relatório da feira de emprego

SAFA-TE- Feira de Emprego e Formação

Organizadores: Câmara Municipal de Ílhavo

Cidade: Aveiro-Ílhavo

Local: Casa da Cultura de Ílhavo

Representantes do Grupo VISABEIRA: Elizabete Cordeiro (membro do Goep) e Anna Mangué (Estagiária)

Data: 29 de março de 2023

O presente relatório visa descrever e avaliar as atividades desenvolvidas na feira de emprego realizada no dia vinte e nove (29) de março do ano corrente.

A feira foi realizada na Casa da cultura de Ílhavo, sita no município de Ílhavo em Aveiro, com iniciativa da câmara municipal de Ílhavo, através do serviço de apoio à formação e emprego (SAFE), com o objetivo de fomentar o desenvolvimento económico local através do aumento da empregabilidade do empreendedorismo e da qualidade profissional. As atividades tiveram início às 10h, com a sessão de abertura realizada pelo presidente da câmara Sr. João António Felipe Campolargo, que deu as boas-vindas às empresas e aos jovens que se encontravam no local.

A nossa presença na feira foi com o intuito de divulgar as vagas existentes para as unidades da empresa em Aveiro e Ílhavo, nomeadamente, a fábrica Vista Alegre e o hotel Montebelo Vista Alegre, também para comunicar com os candidatos e convidados sobre as oportunidades da empresa e do seu funcionamento.

A feira estava adequadamente organizada, considerando a segurança e a preocupação da entidade organizadora com o conforto e resultado das empresas presentes. Tivemos também muita aderência em relação ao número de candidatos que apresentaram interesse em fazer parte da empresa, onde falamos com aproximadamente 90 pessoas e obtivemos 85 inscrições, nas quais uma parte já estava inscrito e ja tinha passado por um processo de seleção.

Das atividades previstas para a feira, foi feita uma apresentação dos serviços e das vagas em aberto, e também a distribuição de flyers com as informações relativas às

Veja a continuação deste documento aqui



Anexo 2. Análise crítica da feira de emprego



Estagiária: Anna Catherine Chongo Mangué

Feiras de emprego: Sugestões de melhorias em feiras de emprego

As feiras de emprego são uma oportunidade tanto para a empresa como para os candidatos das faculdades ou universidades onde passamos, e durante estas participações existem vários recursos envolvidos. E estes, passam por três estágios antes de se tornarem colaboradores:

- Público alvo;
- Cliente;
- Candidato.

Público-alvo é um segmento de consumidores para quem devemos direcionar o interesse da empresa (Galão & Crescitelli, 2012). Quando estão na posição de um **público alvo**, eles são os indivíduos que queremos atrair e que queremos que se interessem primeiro em conhecer os nossos serviços e a nossa empresa, com isso é importante termos em consideração as formas de comunicação a nível verbal e principalmente não verbal (nossa imagem, o banner, os brindes que temos a oferecer e a nossa organização).

Silva (2011), afirma que para ganhar a confiança de um cliente não é fácil, o profissional tem que usar várias ferramentas como forma de atraí-lo, e neste momento, temos a nossa linguagem e a imagem da empresa a nosso favor. Antes de se tornar candidato o participante é nosso **cliente**, pois já conseguimos que ele viesse até nós. Esta fase é a mais crucial para todos pois, tanto os candidatos esperam de nós algo que lhes leve a considerar trabalhar conosco como para nós é o momento em que cativamos totalmente o nosso cliente e praticamente vendemos os nossos serviços (divulgamos as nossas vagas) a eles.

Quando o cliente passa para **candidato**, é um momento de prova para o mesmo, em que ele faz as analogias da empresa e cria expectativas do que lhe foi dito sobre a empresa. Um candidato apresenta-se com o objetivo de ser escolhido e isso já é um ponto a favor da empresa pois ela passa a posição de poder e tem a autonomia de avaliar e selecionar o mesmo entre tantos outros que conseguir consoante as suas capacidades.

É importante perceber que estes processos passam de um para outro em frações de segundos, e se torna tão rápido que às vezes não conseguimos diferenciar, pode ser que o "público alvo" nunca passe a cliente, ou até casos de clientes que nunca venham a ser candidatos. Por isso é importante que estejamos sempre preparados para cativar e mostrar o melhor da empresa, pois no futuro a imagem que passamos durante a feira pode gerar resultados positivos.

Veja a continuação deste documento aqui



Anexo 3. Material da sessão de formação preparado por mim

3.1. Guião de sessão

Guião de sessão

1ª e 2ª Sessão

Data: Janeiro de 2023

Assunto: Utilidades Canva

Tema: Funcionalidades básicas do Canva

Materiais Necessários

- Computador com internet
- Bloco de notas e caneta
- Material de apoio da sessão (plano de sessão, manual do formando a slides)

Objetivos de Aprendizagem

- Conhecer e manusear as funcionalidades básicas do canva;
- Criar um conteúdo básico com as funcionalidades básicas do canva;
 - Explorar/manusear o canva com facilidade;
- Criar conteúdos com ferramentas avançadas do canva.

Duração	Tema/Conteúdo/Atividade	Observações
1ª Sessão		
2 min	Apresentação da formadora e enquadramento da primeira sessão	Exposição com auxílio ao PowerPoint
5 min	Dinâmica de quebra gelo	Método ativo
1 min	Apresentação do Programa	Exposição com auxílio ao PowerPoint
5 min	Apresentação do canva	Exposição com auxílio ao PowerPoint
40min	Apresentação das funções básicas do canva	Exposição com auxílio ao PowerPoint e do canva
2 min	Síntese	Método ativo
5min	INTERVALO	-----
10 min	1º Exercício: montagem de documento	Método ativo
5 min	Avaliação dos conhecimentos	Questionário/Quizz

Veja a continuação deste documento aqui



3.2. Plano de sessão



GRUPO VISABEIRA

FORMAÇÃO: FUNCIONALIDADES BÁSICAS DO *Canva*

PLANO DA 1ª E 2ª SESSÃO

Destinatários:
Equipa de Recursos humanos do Grupo Visabeira

Formadora:
ANNA MANGUE

CONTACTOS:
✉ geral@visabeiraglobal.com
☎ T. +351 232 483 000 / F. +351 232 483 100
🌐 <https://visabeiraglobal.com/pt/home>

Data e Local:
📅 Janeiro de 2023
📍 Online

Veja a continuação deste documento aqui



3.3. Diapositivos da sessão

**Formação
sobre o Canva**

Destinatários:
Equipa de Recursos humanos do
Grupo Visabeira

Formadora:
ANNA MANGUE

CONTACTOS:
✉ geral@visabeiraglobal.com
☎ T. +351 232 483 000 / F. +351 232 483 100
🌐 <https://visabeiraglobal.com/pt/home>

Data e Local:
📅 Janeiro de 2023
📍 Online

Veja a continuação deste documento aqui



3.4. Manual de formando



Veja a continuação deste documento aqui



Anexo 4. Revisão de literatura



Atratividade e opções de emprego: Fatores que influenciam na escolha de uma empresa para trabalhar.

Anna Catherine Chongo Mangué

Fevereiro de 2023

Resumo

O objetivo desta revisão é perceber quais são os fatores que influenciam os profissionais na escolha de uma empresa para seguir carreira. De modo a cumprir com o propósito do estudo foi realizada uma revisão de literatura com artigos que abordassem assuntos relacionados a fatores que influenciam na escolha de uma carreira ou atração de talentos nas organizações. Os resultados deste estudo mostram que a remuneração e os benefícios, o ambiente de trabalho, a imagem da empresa perante a sociedade, o grau de empreendedorismo da marca, as oportunidades de crescimento e a localização da empresa são os principais fatores que levam os profissionais a escolher uma empresa em detrimento de outra. Entretanto, estes resultados mostram que o processo da escolha de um emprego não depende somente da situação atual do mercado de trabalho, mas sim de outros fatores subjetivos.

Palavras-chave: atração, escolha de carreira, escolha de emprego, influencia a carreira.

1. Introdução

Com a globalização, as inovações tecnológicas e as mudanças constantes do mundo, a preocupação com o rumo das carreiras e a escolha de melhores empresas para trabalhar se tornou cada vez mais constante. Uma vez que as pessoas deixaram de ser um recurso da organização e passaram a ser vistas como parte de um sistema e agentes transformadores (Ferreira et al, 2018). Estes acontecimentos para (Oliveira et. al 2018) influenciam o comportamento dos indivíduos e impactam, no mercado de trabalho, assim os modelos de carreira que antigamente eram baseados no dever, hoje objetivam outros aspetos e diante

Veja a continuação deste documento aqui



Anexo 5. Questionários da revisão de literatura

5.1. Questionário 1. Destinado aos colaboradores da empresa

Caro Colaborador,

O presente questionário tem como objetivo perceber os fatores que influenciaram na sua atração e retenção nesta empresa. Informo que o questionário será usado para fins de pesquisa da empresa com vista a melhorar os serviços e impulsionar a nossa marca. O seu feedback irá nos ajudar na inovação e priorização dos nossos recursos.

O questionário está dividido em duas partes: a primeira está relacionada a fatores de atração e; a segunda aborda questões sobre a retenção.

O preenchimento do questionário dura 10 minutos e as respostas devem ser submetidas até o dia XX.

As suas respostas serão totalmente anónimas.

Agradecemos a sua colaboração!

Idade _____

Género

- Feminino
- Masculino
- Outro

Setor que trabalha

- Energia
- Tecnologia
- Telecomunicações
- Construção
- Turismo/imobiliária/serviços
- Indústria

1ª secção

A primeira parte contém perguntas sobre os fatores que influenciaram na escolha do grupo Visabeira para trabalhar.

1. Porque procurava um emprego?

2. Durante o tempo de procura, qual foi o grau de dificuldade em encontrar um local de trabalho?

- Muito baixo
- Baixo
- Médio
- Elevado
- Muito elevado

Veja a continuação deste documento aqui



5.2. Questionário 2. Destinado ao público

Caro respondente

O grupo Visabeira está a fazer uma pesquisa relacionada com a atração de talentos, com o objetivo de avaliar os fatores que influenciam a procura de emprego em Portugal.

Este questionário destina-se a pessoas desempregadas que residam em Portugal e aqui queiram continuar a trabalhar, que estejam à procura de emprego, e tenham idades compreendidas entre os 20 e 40 anos. Se reúne estas condições, a sua opinião é muito importante para nós.

O preenchimento do questionário dura cerca de 10 minutos e as respostas são totalmente anónimas.

Agradecemos a sua colaboração!

1. Idade

2. Género

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não responder

3. Região (Distrito)

- Viana do castelo
- Braga
- Porto
- Vila real
- Bragança
- Aveiro
- Viseu
- Guarda
- Coimbra
- Castelo branco
- Leiria
- Santarém
- Portalegre
- Lisboa
- Évora
- Setúbal
- Beja
- Faro
- Açores
- Madeira

4. Grau escolar/académico

Veja a continuação deste documento aqui



Anexo 7. Dinâmicas de grupo realizadas

Dinâmicas de grupo

A dinâmica de grupos é uma técnica usada no processo de seleção de pessoas com o objetivo de criar um clima descontraído, informal, promover a interação do grupo, propiciar condições para o relacionamento interpessoal e identificar algumas características pessoais de cada candidato (Cabral, 2010). Esta técnica tem um potencial de avaliar competências ~~atuais~~ ~~atuais~~ como: observar atitudes referentes à criatividade, iniciativa, persuasão, liderança, entre outras (Cirilo, 2013). De todas as técnicas de seleção (Cabral, 2010) considera que nenhuma contextualiza o candidato enquanto ser social que vive em grupo, porque colhem informações no âmbito individual.

A mesma autora afirma que a escolha e aplicação das dinâmicas selecionadas devem seguir algumas etapas importantes: abertura, apresentação (quebra-gelo), atividade principal, avaliação e fechamento.

- Na **abertura** deve-se descrever o que vai acontecer durante a dinâmica de grupo, informando do tempo de duração e dos procedimentos e regras;
- Na **apresentação** é solicitado a cada participante que faça uma descrição da sua vida pessoal e profissional, com o objetivo de fazer com que se conheçam. Esta apresentação pode ser feita por forma de uma dinâmica, ex.: O participante fala sobre a sua trajetória e conta uma curiosidade sobre sua vida e um defeito seu. Além disso, o mediador pode incluir novas perguntas e incentivar os participantes a fazerem-se perguntas.
- As **atividades principais** são aquelas que deverão permitir a meditação de grande parte das competências que a organização pretende avaliar.
- No **fechamento** deve-se informar sobre as próximas etapas do processo de seleção e esclarecer dúvidas.

Veja a continuação deste documento aqui

