



FACULDADE DO MACIÇO DE BATURITÉ - FMB
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ALAN DE LIMA PRIMO

**PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS EMPRESAS NA PANDEMIA
DA COVID-19**

BATURITÉ
2020



ALAN DE LIMA PRIMO

PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS EMPRESAS NA PANDEMIA
DA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade do Maciço de Baturité como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me. Joviano de Sousa Silva

BATURITÉ
2020

Ficha catalográfica elaborada pelo autor por meio do
Sistema de Geração Automático da Faculdade do Maciço de Baturité

De Lima Primo, Alan

Práticas de recrutamento e seleção nas empresas na pandemia da
Covid-19 / Alan De Lima Primo . - : Faculdade do Maciço de
Baturité - FMB, 2020.

20f.

TCC (Recursos humanos) - Faculdade do Maciço de Baturité -
FMB: Baturité, 2020.

Orientador(a): Me. Joviano De Sousa Silva

1 O processo de recrutamento e seleção .

ALAN DE LIMA PRIMO

PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS EMPRESAS NA PANDEMIA
DA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade do Maciço de Baturité como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me. Joviano de Sousa Silva

Aprovada em: 17/12/2020.

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Prof. Me. Joviano de Sousa Silva
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

Prof. Me. José Felipe Oliveira da Silva
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

Prof^a. Esp. Antônia Olandina Franco Coelho
Faculdade do Maciço de Baturité - FMB

A Deus.
Aos meus pais, Raimundo Primo e
Francisca Brasilene

RESUMO

As diversas mudanças que vêm ocorrendo no mundo trouxeram novos olhares para as organizações e demonstraram que o grande diferencial para a competitividade são as práticas de gestão. Na área de Recursos Humanos, recrutar e selecionar é uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas com o objetivo de alinhar os objetivos organizacionais e os objetivos individuais. Atualmente, o mundo está vivenciando uma das maiores pandemias já registradas causada pela covid-19 que modificou a forma de relação entre as pessoas, uma vez que o distanciamento ou isolamento social são as principais medidas para contenção do vírus. Essa pesquisa foi desenvolvida com o objetivo principal de demonstrar as práticas de Recrutamento e Seleção nas empresas diante da Pandemia da Covid-19. Para alcançar os objetivos, esta pesquisa apresenta uma breve abordagem acerca da história do Recursos humanos, os conceitos e funções do Recrutamento e Seleção, o contexto pandêmico e as utilizações estratégicas da tecnologia no recrutamento e seleção pelas empresas. Em relação aos procedimentos técnicos utilizou-se a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. De acordo com a pesquisa realizada foi possível observar que as empresas adaptaram seus processos de recrutamento e seleção para atender as necessidades sanitárias impostas pela pandemia da Covid-19. O estudo apresenta que as empresas passaram a se utilizar de plataformas online de recrutamento e seleção, bem como o uso de vídeo chamada, ligações, e-mail, SMS e WhatsApp. Sugere-se que pesquisas análogas sejam realizadas com o objetivo de incentivar a ampliação da produção acadêmica em temas ligados ao Recrutamento e Seleção de Pessoas.

Palavras chaves: Recrutamento de Pessoal; Seleção; Pandemia; Covid-19; Tecnologia.

ABSTRACT

The various changes that have been taking place in the world have brought new perspectives to organizations and have shown that the great differential for competitiveness is management practices. In the Human Resources area, recruiting and selecting is a mediating activity between organizations and people with the aim of aligning organizational and individual objectives. Currently, the world is experiencing one of the biggest pandemics ever recorded, caused by covid-19, which has changed the way people relate, since distance or social isolation are the main measures to contain the virus. This research was developed with the main objective of demonstrating Recruitment and Selection practices in companies in the face of the Covid-19 Pandemic. To achieve the objectives, this research presents a brief approach about the history of Human Resources, the concepts and functions of Recruitment and Selection, the pandemic context and the strategic uses of technology in recruitment and selection by companies. Regarding technical procedures, bibliographic and documentary research were used. According to the survey, it was possible to observe that companies adapted their recruitment and selection processes to meet the health needs imposed by the Covid-19 pandemic. The study shows that companies started to use online recruitment and selection platforms, as well as the use of video calls, calls, e-mail, SMS and WhatsApp. It is suggested that similar research be carried out with the aim of encouraging the expansion of academic production on topics related to Recruitment and Selection of People.

Keywords: Recruitment of Personnel; Selection; Pandemic; Covid-19; Technology.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	8
2.1	História da Gestão de Recursos Humanos - RH	8
2.2	O processo de Recrutamento e Seleção	9
2.2.1	<i>Recrutamento de pessoal</i>	<i>10</i>
2.2.2	<i>Seleção</i>	<i>11</i>
2.3	A pandemia da covid-19 e o Recursos Humanos - RH	12
2.4	O uso estratégico da tecnologia no Recrutamento e Seleção - R&S	13
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	15
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	15
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

INTRODUÇÃO

Em um mundo de negócios onde há competitividade no mercado, as pessoas recrutam e selecionam profissionais que vem agregar valores e aumentar sua posição no ambiente econômico a um nível de excelência interna e externa.

Recrutar e selecionar é uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas com o objetivo de reduzir os conflitos existentes entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais.

É visto que devido às diversas mudanças que vêm ocorrendo no mundo, as organizações vêm percebendo que o que faz a diferença na competitividade são as práticas de gestão. Mas, isso somente é possível se as organizações estimularem e investirem no desenvolvimento dos seus colaboradores, criando oportunidades para o seu crescimento profissional.

Atualmente, o mundo está vivenciando uma das maiores pandemias já registradas, uma emergência de saúde pública causada por surtos do novo Coronavírus, causador da covid-19. A covid-19 foi registrada em mais de 180 países ao redor do mundo, e mediante o avanço da contaminação da doença, várias autoridades governamentais vêm adotando diversas estratégias, com a intenção de reduzir o ritmo de disseminação da doença (Kraemer et al., 2020). Entre estas estratégias, a primeira medida adotada é o distanciamento social, com o objetivo de evitar aglomerações e a fim de manter no mínimo um metro e meio de distância entre as pessoas.

Antes mesmo da pandemia já era perceptível o aumento do uso de ferramentas tecnológicas nas rotinas de trabalho dos profissionais de Recursos Humanos, porém após o surto, e com a necessidade urgente de distanciamento social, as empresas tiveram que repensar o processo de Recrutamento e Seleção – R&S e otimizar seus processos e ferramentas online para garantir a continuidade dos processos.

Diante dessa problemática, surge o seguinte questionamento: como as empresas adaptaram as práticas de Recrutamento e Seleção para lidar com as mudanças provocadas pela Pandemia da Covid-19?

Sabendo que o meio influencia diretamente no processo de recrutamento e seleção, e estando diante de um cenário de crise sanitária instalada através da pandemia que impactou todas as relações pessoais e profissionais, esta pesquisa se torna relevante para conhecer quais são as práticas de gestão de recrutamento e

seleção de profissionais que se adequam mais próximo ao perfil desejado, minimizando assim o risco de uma contratação errônea.

Este estudo tem como objetivo geral apresentar dados que demonstram as práticas em recrutamento e seleção diante da pandemia da Covid-19. Para alcançar o objetivo geral é necessário estabelecer também objetivos específicos para realização desta pesquisa científica; estes objetivos são: apresentar estudo sobre as formas de recrutamento e seleção; destacar o uso estratégico da tecnologia no Recrutamento e Seleção e evidenciar o processo de contratação de profissionais no período da pandemia.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 História da Gestão de Recursos Humanos - RH

Alguns autores apresentam o surgimento da função de recursos humanos como da “descoberta” do ser humano nas organizações e de sua consequente “valorização”; o surgimento do movimento de relações humanas de forma geral, e de R.H. A área de Recursos Humanos é relativamente nova, pois surgiu no início do século 20. Na época, seu nome foi Relações Industriais devido à força do impacto da Revolução Industrial sobre as relações que envolviam empregador e empregado.

De fato, as origens daquilo a que hoje denominamos “Recursos Humanos” remonta à Revolução Industrial, época marcada por dois grandes fenômenos. O primeiro refere-se à organização social e econômica que se constituiu em torno das indústrias têxteis no final do século XIX. O segundo se caracteriza pelo debate gerado em torno da crítica ao modelo econômico-industrial que se tornava predominante. Tal debate teve várias correntes, da matriz humanista e reformista do capitalismo, que acreditava que caberia ao empresariado esclarecido gerenciar e tratar justa e decentemente a seus empregados, até as concepções socialistas e marxista, que acreditavam em diversos níveis de substituição do modelo vigente, o que culminou na Revolução Russa (CALDAS, TONELLE, LACOMBE, p.96)

No século XX, o foco da área de administração era voltado à remuneração. Trabalhava-se em troca de uma renda. Os trabalhadores obedeciam às ordens e imposições relacionadas às máquinas e não eram reconhecidos por meio do exercício de alguma atividade criativa. Nesse ambiente, a pressão pela padronização dos processos gerava exaustão, que influenciava diretamente na produtividade, sendo esse o principal desafio.

As empresas não percebiam o indivíduo por completo e criativo, porém com o contato mais intenso entre psicologia e administração e com o avanço tecnológico, as empresas foram obrigadas a evoluírem, foi necessário olhar o profissional em uma nova perspectiva.

Perceberam a partir da teoria das relações humanas que o comportamento do empregado é motivado por meio do sentimento de participação e interação aos grupos constituídos dentro das instituições. Nessa nova visão a gestão busca profissionais a partir de seus conhecimentos e habilidades.

A antiga Administração de Recursos Humanos (RH) cedeu lugar a uma nova abordagem: Gestão de Pessoas. Nessa nova concepção, as pessoas deixam de ser simples recursos (humanos) organizacionais para serem abordadas como seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimentos, habilidades, destrezas, aspirações e percepções singulares. São os novos parceiros da organização (ANDRADE, parag 2, p. 1).

Essa situação vem prevendo um cuidado especial nas contratações de seus profissionais e nas ações das empresas na sistematização de seus processos de recrutamento e seleção de pessoas.

2.2 O processo de recrutamento e seleção

O recrutamento e a seleção são encarados por diversos autores como processos codependentes e diferentes entre si. De acordo com Milkovich e Bordreau (2000), os processos de recrutamento e de seleção são procedimentos que mobilizam os funcionários não somente para dentro da organização, como também em seu interior, de modo a determinar um conjunto de pessoal da dimensão e da especificidade desejada.

De acordo com Limongi França e Arellano (2002), o processo de recrutamento e de seleção, correspondem a processos que integram o costume de preenchimento de vagas em aberto, ou seja, da contratação de pessoal.

Podemos evidenciar a diferença entre recrutamento e seleção de pessoal, quando Ribeiro (2005) ressalta que o recrutamento se trata de um sistema de informações que tende a aproximar candidatos qualificados, entre os quais é possível selecionar posteriores funcionários da organização.

O processo de seleção implica em selecionar entre os candidatos recrutados, dos mais apropriados aos cargos que existem, com a finalidade de conservar ou alargar, tanto a produtividade quanto os efeitos. Para que o processo de seleção ocorra de forma efetiva o procedimento de recrutamento tem que ser de alta eficácia no intuito de que as duas fases ocorram satisfatoriamente para a organização (Ferreira e Vargas, 2014).

2.2.1 Recrutamento de pessoal

Recrutamento é uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. O conceito vem do sentido de atração de candidatos para uma determinada vaga. Alguns autores concordam com essa perspectiva, como Chavianeto (1999) que diz que, recrutamento comunica e divulga as oportunidades de empregos existentes, assim como atrai os candidatos para o processo seletivo. Pontes (1996) afirma que é uma atividade ativa de atrair e despertar o interesse de possíveis candidatos às vagas.

O recrutamento pode se dar de algumas maneiras, seja interno que consiste na busca de um profissional que já faz parte da organização, externo que consiste em recrutar um trabalhador novo, que não faz parte da empresa, mas que seu perfil se encaixa com as demandas da organização.

O recrutamento pode ser interno ou externo, e cada um destes tipos apresenta vantagens e desvantagens para o processo em si e para a empresa. Cabe aos gestores, juntamente, com a área de Gestão de Pessoas, analisarem o que é melhor para a empresa, fazer com que as organizações compreendam que não basta apenas definir um perfil e selecionar, mas, fazer com que haja uma reflexão sobre o tipo de profissional que se busca, que se deseja para a empresa e decidir qual é o tipo mais efetivo que será usado para escolher o candidato a ocupar determinada vaga (GUIMARÃES, ARIEIRA, 2005. p. 207).

Para que a empresa possa conseguir um profissional que realmente se encaixe às suas exigências é preciso que o exercício de recrutamento e seleção de pessoas seja uma atividade que envolva toda organização e não deva ficar restrita à área de Gestão de Pessoas.

Alguns fatores também podem de imediato excluir candidatos no momento do recrutamento, como a distância da residência do possível profissional à empresa, salário, condições de trabalho e benefícios. Segundo Guimarães e Arieira (2005)

recrutamento tem mais probabilidade de alcançar seus objetivos se suas fontes refletirem o tipo de cargo a ser preenchidos, ou seja, determinadas fontes de recrutamento são mais eficazes que outras para preencher determinado tipo de cargos.

2.2.2 Seleção

Compreende-se a seleção como o processo de escolha dos profissionais a partir dos trabalhadores que foram recrutados. Esta escolha acontece através de alguns critérios, como entrevista, prova de conhecimento, teste psicológico, currículo e formação. Será então escolhido o candidato mais adequado, aquele que atende todos ou a maior parte dos requisitos.

As fases do desenvolvimento da seleção são importantes, pois delimita o candidato que possui as habilidades e capacidades para atender as demandas da organização. Define assim, se o candidato irá prosseguir nas etapas ou não. Porém dependendo de cada empresa as técnicas de seleção podem modificar, essas mudanças acontecem de acordo com cada objetivo que a organização procura alcançar. Ainda pode se tomar a decisão de mudança do candidato para outro cargo da organização.

Geralmente, nos processos seletivos, são utilizadas diversas técnicas de seleção e procedimentos que variam de acordo com o perfil e complexidade dos cargos a serem preenchidos. Quanto maior o número de técnicas de seleção, maior será o número de informações para a seleção e maior será o tempo e custo operacional (ANDRADE, 2009, p. 5).

O processo de seleção possui suas vantagens, pois restringe quem deverá realmente ocupar a vaga na empresa, permite maior contato e interação com o candidato, avalia e conhece o profissional, mas em contrapartida tem suas desvantagens, pois necessita que o entrevistador tenha conhecimento sobre o cargo a qual está selecionando os candidatos, além de ser muito subjetivo.

Apesar das desvantagens, o processo seletivo proporciona resultados muito importantes para a organização como: adequação das pessoas ao cargo e satisfação no trabalho, melhoria gradativa do potencial humano, melhoria do nível das relações humanas, e maior rendimento e produtividade pelo aumento da capacidade das pessoas. Também promove importantes resultados para as pessoas como: favorecimento do sucesso e potencial do cargo, elevação da satisfação por aliar cada pessoa à atividade a ela

indicada, e evita perdas futuras de pessoas pelo insucesso do cargo (ANDRADE, 2009, P, 5).

2.3 A Pandemia da Covid-19 e o Recursos Humanos - RH

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a COVID-19 como uma pandemia (Schmidt et al., 2020). Segundo especialistas, a Covid-19 é transmitida de pessoa para pessoa, por gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, ou por contato pela boca, nariz ou olhos, podendo até mesmo ser contraída por meio de objetos e superfícies contaminadas (WHO, 2020b).

As autoridades governamentais definiram várias estratégias para conter a disseminação da doença, uma vez que ainda não existem métodos disponíveis para a completa erradicação da doença.

A primeira medida adotada é o distanciamento social, no entanto, em casos extremos é adotado o Isolamento Social (IS), uma medida que determina que as pessoas não podem sair de suas casas como forma de evitar a proliferação do vírus. Além disso, ainda há a recomendação de que as pessoas suspeitas de possuírem o vírus, permaneçam em quarentena por quatorze dias, que é o tempo para o vírus manifestar-se no corpo do indivíduo (Wilder-Smith & Freedman, 2020).

Os impactos da pandemia causada pelo novo Coronavírus, deixarão marcas em nossa sociedade em todos os âmbitos, inclusive no que se refere aos processos organizacionais. Dentro das empresas, os gestores enfrentam muitas mudanças no que se refere a gestão de pessoas, dentre elas, as novas práticas de recrutamento e seleção de pessoas.

Com a adoção do isolamento social, surgiram novas demandas e preocupações, tanto para quem busca uma oportunidade de emprego como para quem trabalha recrutando esses candidatos. À medida que o distanciamento e o isolamento social colocam limites no contato pessoal, as empresas experimentam as facilidades da inovação, novas ações podem ser desenvolvidas no meio digital.

O uso da tecnologia nesse processo já era utilizado por muitas empresas, porém no atual contexto, foram necessárias a adoção de novas práticas, além da utilização em maior escala e de forma estratégica.

Ao longo da história, outras pandemias já assolaram o planeta e causaram transformações significativas na sociedade. As formas de consumo e de relação e as inovações tecnológicas visando à sobrevivência são exemplos

do que podemos esperar. O século XX foi marcado pela tecnologia digital, e a humanidade avançou consideravelmente. Agora, em um cenário crítico, é preciso repensar as estratégias e inovar até mesmo nas ferramentas já disponíveis, para que se adequem cada vez mais às mudanças sociais (ABARIS, 2020).

O coronavírus acelerou uma série de mudanças que já estavam em andamento, uma delas foi o uso da tecnologia como principal ferramenta para contratação e continuação dos trabalhos dentro das organizações, criando assim o trabalho remoto ou home office.

2.4 O uso estratégico da tecnologia no Recrutamento e Seleção - R&S.

As inovações tecnológicas e as constantes exigências do mercado impulsionaram as empresas na procura de maior flexibilidade e adequação ao ambiente (DUTRA, 2009).

Há alguns anos, os currículos eram elaborados e entregues pessoalmente por pessoas nas empresas. Os diversos testes utilizados nos processos de seleção, inclusive as entrevistas, ocorriam dentro das organizações, ou em dependências das empresas especializadas em contratação. Esse comportamento está mudando, e sobretudo impulsionado pela Internet. Ao uso da Internet nos processos de seleção deu-se o nome de captação e seleção online (ALMEIDA, 2009).

De acordo com Martins (2005), o recrutamento online é a forma mais inteligente de se recrutar candidatos. O referido autor cita as funcionalidades para o processo seletivo e os diferenciais do chamado e-recruitment, como gestão da entrega dos e-mails enviados aos candidatos; entrevistas e dinâmicas de grupo online; envio online de currículo; sistema avançado de busca de vagas e agentes de busca ativos; portal na Intranet para recrutamento interno; acesso à empresa em qualquer lugar do mundo; publicação de vagas no seu website, na sua Intranet e em outros sites de emprego.

Com o avanço das tecnologias, a utilização da Internet permite que, cada vez mais, a informação seja utilizada pelos gestores de recursos humanos, os quais, muitas vezes, efetuam buscas em sites, como Facebook®, LinkedIn® e Twitter®, para levantar antecedentes dos candidatos às vagas de suas organizações. Vale ressaltar que a utilização de informações vem causando discussões na esfera legal em empresas que operam em países como os Estados Unidos (GASPAR, 2016, pág.24).

Almeida (2009) enfrenta a questão e alerta que apesar dos aspectos positivos da seleção online, existe atualmente um cenário confuso, com questionamentos e decepção por parte de recrutadores e candidatos, pois, muitas empresas ativam uma mensagem automática de recebimento de currículo, ficando o candidato sem notícias de eventuais etapas de recrutamento ou seleção. Isso ocorre porque, na maioria dos casos, esses currículos são transportados para uma base de dados e ali ficam armazenados, sem análises e procedimentos mais aprofundados.

Alguns estudos já publicados sobre o uso da tecnologia, especificamente o uso das redes sociais no processo de contratação trazem resultados bastante satisfatórios por parte das empresas em relação a esta nova prática. Molina (2011) apresenta em seu estudo uma pesquisa realizada pela Jobvite (empresa americana que atua oferecendo soluções de recrutamento para outras empresas) com 800 empresas norte-americanas, as quais 9% revelaram que pretendiam usar as redes sociais virtuais no ano de 2011 para fins de recrutamento, além disso, estas afirmaram que 2/3 das contratações já realizadas a partir deste método obtiveram sucesso.

Outro estudo que comprova este fato é a pesquisa realizada no Brasil por Almeri, Martins e Paula (2013), especificamente em São José dos Campos, Jacareí e Caçapava, que apontou que 80% das agências de emprego recorrem à consulta dos perfis dos candidatos em suas redes sociais virtuais após a entrevista ou dinâmica em grupo, sendo que 20% das entrevistadas optaram por esse recurso já na seleção dos currículos.

No entanto, da mesma forma que as redes sociais podem ajudar os candidatos no processo de contratação também podem ser um fator de exclusão preliminar. Molina (2011) traz uma pesquisa realizada pela Reppler (Consultoria americana especializada em gerenciamento de imagem nas mídias sociais) com 300 profissionais da área de gestão de pessoas, no ano de 2011, a qual revelou que 69% dos recrutadores norte-americanos assumiram já ter dispensado candidatos devido às informações contidas em seus perfis em redes sociais que não se enquadram no que a agência procura para a vaga disponível

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Quanto à abordagem esta pesquisa classifica-se como qualitativa. Creswell (2010, p. 43) define a abordagem qualitativa como sendo “um meio para explorar e

para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

No tocante ao objetivo esta pesquisa classifica-se como exploratória, pois “tem como objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter uma nova percepção dele e descobrir novas ideias” CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007).

Em relação aos procedimentos técnicos utilizou-se a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Conforme esclarece Boccato (2006, p. 266), “a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas”. A pesquisa bibliográfica foi realizada com base na consulta a livros, publicações de artigos científicos em periódicos, teses e dissertações acerca das temáticas em questão. A pesquisa documental recorre às fontes mais diversificadas tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas etc. (FONSECA, 2002).

A razão para escolha do tema deu-se pelo fato de ser uma temática vivenciada na atualidade e ainda pouco explorada por outros autores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Segundo Mota e Cordeiro (2020):

As mudanças ocorreram de forma muito ágil e inesperada, a quarentena dominou o país e causou a transição para uma operação totalmente ou, ao menos, majoritariamente online. Antes mesmo da pandemia já era perceptível o aumento do uso de ferramentas tecnológica nas rotinas de trabalho dos profissionais de Recursos Humanos, mas, após o surto, e com a necessidade urgente de distanciamento social, a digitalização dos negócios foi colocada como prioridade e o uso de ferramentas online para contato com candidatos se fez necessário para a continuidade dos processos.

Diante do cenário de pandemia muitas empresas demitiram, mas em contrapartida outras contrataram. Essas contratações ocorreram de maneira diferente das quais se tinham costume, como entrevistas e testes presenciais.

De acordo com site VOCÊS/A um estudo feito sobre recrutamento identificou que, apesar de 51% dos setores estarem com as contratações congeladas, 19% seguem com os processos seletivos normalmente – o destaque é para os mercados de tecnologia (23%), alimentos (20%) e farmacêutico (13%). Além disso, 67% das pretendem retomar integralmente as contratações que estão paradas.

Essas organizações adotaram todo modelo de recrutamento e seleção para ocorrer virtualmente. Algumas ferramentas precisaram ser incluídas como aplicação de testes online, vídeo currículos, software de recrutamento, o uso de suporte de comunicação (zoom, Skype, whatsapp), entre outras. De acordo com site MundoRH (2020) apresenta que apesar do pouco contato com essa nova realidade, 50% dos recrutadores acreditam de fato na efetividade do processo seletivo virtual durante a quarentena. Dentre os métodos utilizados para realizar o recrutamento estão sendo utilizados recursos como vídeo chamada (79%), ligações (63%), e-mail (33%), SMS (7%) e WhatsApp (2%)” (Francisco Carlos, 2020).

De acordo com Mota e Cordeiro (2020) no Brasil, várias plataformas pagas de Recrutamento e Seleção tiveram que acelerar seu processo de desenvolvimento de novas ferramentas. Atualmente, os principais players de mercado (Gupy, Kenoby, Vagas, Empregare, entre outros) já contam com inteligência artificial para análise de compatibilidade do perfil do candidato com o perfil do cargo, testes online, entrevistas por vídeo, entre outros.

Esse novo modelo traz alguns benefícios como o comprimento do isolamento social, a continuidade das atividades das organizações, inovação, flexibilidade e agilidade nas contratações e maior alcance de candidatos, porém tem alguns desafios como adaptação do novo, 55% das organizações precisaram efetuar mudanças significativas em seus processos admissionais e de integração, além de habilidade e conhecimento do candidato e do empregador diante do uso adequado das tecnologias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a realização deste artigo foi necessária uma revisão bibliográfica sobre o tema abordado, com o objetivo de saber quais as novas práticas adotadas pelas empresas para dar continuidade ao processo de Recrutamento e Seleção. Este trabalho utilizou como estratégia para verificação de resultados, a pesquisa bibliográfica e documental de artigos e sites.

Para compreender o contexto do Recrutamento e Seleção - R&S foi necessário buscar informações de sua origem, além de apresentar qual a função do recrutamento e seleção. Compreendemos que o R&S são duas partes que se complementam, além de ser funções necessárias para que as atividades da organização não parem.

Esta pesquisa buscou apresentar o recrutamento e a seleção no atual contexto de pandemia instalado pela covid-19, além de demonstrar alguns resultados divulgados por sites que apresentam como está acontecendo as contratações.

De acordo com a pesquisa realizada foi possível observar que as empresas adaptaram seus processos de recrutamento e seleção para atender as necessidades sanitárias impostas pela pandemia da Covid-19. O estudo apresenta que as empresas passaram a se utilizar de plataformas online de recrutamento e seleção, bem como o uso de vídeo chamada, ligações, e-mail, SMS e WhatsApp.

Sabemos que este trabalho, mesmo com cuidados que tivemos ao produzi-lo, possui limitações, como exemplo: a escassez de materiais que abordam sobre o tema. Mesmo assim, acreditamos que nossa pesquisa poderá auxiliar outros gestores a conhecer as ferramentas tecnológicas que são possíveis a serem utilizadas no processo de recrutamento e seleção e apresentar o atual cenário para os candidatos que procuram por uma vaga e que desconhecem como está acontecendo o processo de R&S.

Sugere-se que pesquisas análogas sejam realizadas com o objetivo de incentivar a ampliação da produção acadêmica em temas ligados ao Recrutamento e Seleção de Pessoas frente às tecnologias e a situação de pandemia da Covid-19, favorecendo o crescimento e maior representatividade nas áreas envolvidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABARIS. **Quais os impactos causados pela pandemia no mercado de tecnologia e o que tirar como lição?** Disponível em: <<http://www.abaris.com.br/tecnologias/impactos-causados-pela-pandemia-no-mercado-de-tecnologia/>> Acesso em: 06 de dezembro de 2020.

ALMEIDA, W. **Captação e Seleção de Talentos:** com foco em competências. São Paulo: Atlas, 2009.

ALMERI, Tatiana Martins; MARTINS, Karina Ramos; Paula, Diego da Silva de. **O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção.** ECCOM, v. 4, n. 8, jul./dez.2013. Disponível em: <<http://publicacoes.fatea.br/index.php/eccom/article/view/635/453>>. Acesso em 07 de Dez. de 2020.

AMÉRICO, Juliana. **Empresas precisam adaptar o processo seletivo e integração de novos funcionários por causa do isolamento social.** 05 de jun. de 2020. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/voce-rh/desafios-processos-seletivos-durante-covid-19/>> Acesso em: 05 de dez. de 2020.

ANDRADE, Kenia da Mota. **Práticas de recrutamento e seleção nas empresas.** Brasília: Instituto de educação superior de Brasília. psicologia IESB, 2009, vol.1, N°1-20.

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação.** Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

CALDAS, Miguel Pinto; TONELLI, Maria José; LACOMBE, Beatriz. **Desenvolvimento histórico do RH no Brasil e no mundo.** Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382562/mod_resource/content/0/Desenvolvimento%20hist%C3%B3rico%20do%20RH%20no%20Brasil%20e%20no%20Mundo.pdf>. Acesso em: 04 de dezembro de 2020.

CARLOS, Francisco. **Recrutamento e seleção e os aprendizados de uma pandemia.** MundoRH. 05 de maio de 2020. Disponível em: <https://www-mundorh-com-br.cdn.ampproject.org/v/s/www.mundorh.com.br/recrutamento-selecao-e-os-aprendizados-de-uma-pandemia/amp/?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQHKAFQArABIA%3D%3D#aoh=16073023050716&_ct=1607302309470&csi=1&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&_tf=Fonte%3A%20%251%24s&share=https%3A%2F%2Fwww.mundorh.com.br%2Frecrutamento-selecao-e-os-aprendizados-de-uma-pandemia%2F> Acesso em:06 de dezembro de 2020.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: O novo papel de recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 457.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.

FERREIRA, F. S.; VARGAS, E. C. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Macapá**, v. 4, n. 2, p. 21-39, jul.-dez. 2014.

FOLHA informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Organização Pan-americana da Saúde – OPAS, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:COVID-19&Itemid=875>. Acesso em: 05 de dez. 2020.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UECE, 2002. Apostila.

GASPAR, Denis Juliano **A utilização das tecnologias nos processos de recrutamento e seleção de pessoas**: análises, desafios e tendências / Denis Juliano Gaspar. - Rio Claro, 2016 87 f.: il., quadros.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira.; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. Toledo: **Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR**. v.6, nº 2, jul/dez, 2005.

IESB, Centro universitário a teoria e a prática juntas. **Empresas se aliam à tecnologia para manter atividades durante a pandemia**. Disponível em: <<https://www.iesb.br/institucional/noticia/empresas-se-aliam-a-tecnologia-para-manter-atividades-durante-a-pandemia>>. Acesso em 05 de dez. de 2020.

Kraemer, M. U. G., Yang, C.-H., Gutierrez, B., Wu, C.-H., Klein, B., Pigott, D. M., Plessis, L.D., Faria, N. R., Li, R., Hanage, W. P., Brownstein, J. S., Layan, M., Vespignani, A., Tian, H., Dye, C., Pybus, O. G., & Scarpino, S. V. (2020). **The effect of human mobility and control measures on the COVID-19 epidemic in China**. *Science*, 1(1), 1–10. doi: <https://doi.org/10.1126/science.abb4218>.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MARTINS, L. C. **Recrutamento online**: – uma realidade cada vez mais presente nas empresas. RH.com.br. São Paulo, mai. 2005. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/4101/recrutamento-on-lineuma-realidade-cada-vez-mais-presente-nas-empresas.html>. Acesso em: 10 de dez. de 2020.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOLINA, Marina Vasconcelos. **Redes sociais virtuais como uma nova ferramenta nos processos de recrutamento, seleção e controle de pessoal**. 2011. Projeto de monografia (Graduação em Administração) – Universidade de Brasília – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Brasília, DF.

MOTA, Angélica e CORDEIRO, Raquel. **A adaptação do subsistema de recrutamento e seleção nas empresas diante da pandemia da covid-19**. 10 de Agos. de 2020. Disponível em: <<https://laboro.edu.br/a-adaptacao-do-subsistema-de-recrutamento-e-selecao-nas-empresas-diante-da-pandemia-da-covid-19/>> Acesso em: 06 de dezembro de 2020.

PONTES, Benedito R. (1996) *apud* ANDRADE, Kenia da Mota. **Práticas de recrutamento e seleção nas empresas**. Brasília: Instituto de educação superior de Brasília. psicologia IESB, 2009, vol.1, N°1-20.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). **Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19)**. SciELO Preprints, 1(1), 1–26. doi: <https://doi.org/10.1590/SCIELOPREPRINTS.58>.

Wilder-Smith, A., & Freedman, D. O. (2020). **Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak**. J. Travel Med, 27(2), 1–4. Disponível em: <https://academic.oup.com/jtm/article/27/2/taaa020/5735321>. Acesso em 12 de dez. de 2020.

WHO, World Health Organization. (2020b). **Q&A on coronaviruses (COVID-19)**. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-coronaviruses>. Acesso em: 12 de dez de 2020.