

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DE SAPOPEMBA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

ESTUDO DO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS DURANTE A PANDEMIA

Caio da Silva Borges
Guilherme Nunes
Jhonatan Paladino
Matheus Nunes
Vinícius Oliveira
Vitor Gabriel

RESUMO: O presente trabalho, tem como objetivo apresentar o estudo do índice de demissão dos funcionários causados em meio a pandemia.

Através da pesquisa apresentada pelo grupo, foi observado um alto índice de pessoas desempregadas, a situação atual é complexa especialmente para as equipes de RH (recursos humanos) foi a transição rápida para uma operação totalmente online e, com isso, a perda da interação presencial, o olho no olho, e o surgimento do receio da perda de qualidade na análise sobre os candidatos, além de outras etapas feitas tradicionalmente de maneira presencial, aumento de desafios e também de preocupações com a saúde, tanto física quanto mental, das pessoas, muito se aprendeu.

Palavras-chave: Pandemia, desempregados, RH, Online, Análise sobre os candidatos

1. INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19 teve um impacto profundo no mercado de trabalho, afetando principalmente os trabalhadores com menor proteção social e baixa escolaridade.

No Brasil os efeitos foram particularmente significativos, não somente em função da queda sem precedentes da população ocupada e da população economicamente ativa, mas também pelo fato de que, diferentemente de

*Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba-viniciussilva871@ymail.com ,

**Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba-alencarvitorgabriel@gmail.com ,

***Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba- guilhermenunesdas828@gamil.com

****Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba-dinossaurodimi@gmail.com ,

*****Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba-jhonatanmartins20033@gmail.com

*****Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba-caiolemos392@gmail.com .

recessões anteriores, desta vez os trabalhadores informais foram mais atingidos que os formais. Em particular, embora a redução do emprego formal em 2020 tenha sido expressiva (-4,2%), a queda no emprego informal foi proporcionalmente três vezes maior (-12,6%).

Com as políticas de isolamento, o home office e a desaceleração da economia, a área de recrutamento e seleção acabou sendo uma das mais afetadas pela pandemia do Coronavírus, que vem mudando como as organizações têm planejado e realizado seus processos seletivos.

Nem todo mundo tinha consciência de que a COVID-19 causaria tantas mudanças no nosso dia a dia de trabalho. Além disso, também não se imaginava que a doença permaneceria por tanto tempo em nosso país, por esse motivo foi necessário que as empresas se adaptassem à nova realidade para que não ficassem para trás e continuassem suas operações mesmo durante esse período turbulento.

Todas as áreas sofreram e muitos experimentaram pela primeira vez o home office.

Ao mesmo tempo, o RH também sofreu diretamente o impacto da pandemia. Precisou remodelar a maneira que atua no processo seletivo de novos talentos, treinamentos, onboarding etc.

Em contrapartida, as empresas também precisarão se modernizar para manterem-se atuantes no mercado, bem como para escolherem, de forma adequada, o time de colaboradores que vai atuar nesta volta da economia em condições normais. A atração dos melhores colaboradores envolverá a oferta de benefícios profissionais, como day-off.

A comprovação da eficácia do home office também poderá ser utilizada pelas empresas como um atrativo para as suas vagas de trabalhos.

Requalificação é a palavra-chave para este momento e todas as iniciativas inovadoras serão válidas para esta nova realidade.

2. Crise ocasionada pela pandemia do coronavírus.

A pandemia de covid-19, causada pelo novo coronavírus, têm assolado o mundo inteiro e desencadeou uma crise econômica mundial que pode ser comparada à Grande Depressão, ocorrida nos 30 (século XX) após a quebra da bolsa de valores e considerada uma das mais graves recessões econômicas já vividas. Assim como todos os países foram atingidos pela doença, todos também têm sentido e sentirão, por um tempo, os reflexos econômicos por ela causados. Segundo o relatório, existe uma relação direta entre a forma como os países se posicionaram perante a covid-19 e a saúde com as consequências na economia. De acordo com os estudiosos, na verdade a pandemia funcionou como um gatilho para agravar a crise econômica de boa parte dos países, pois o ritmo de crescimento global já se mostrava débil. “Poucos países antes da pandemia apresentavam crescimento robusto. As medidas exigidas para frear os contágios socializam a vida e a economia. Os prognósticos mostram uma queda monumental e não há sinais

claros de como poderá ocorrer uma recuperação”, revela Demian Castro, coordenador do projeto e professor do Setor de Ciências Sociais Aplicadas.

3. Como as empresas se adaptaram em meio à crise ocasionada pelo coronavírus.

Em um momento onde foi preciso reinventar as maneiras de convivência, de acordo com os estudiosos, na verdade a pandemia funcionou como um gatilho para agravar a crise econômica de boa parte dos países, pois o ritmo de crescimento global já se mostrava débil.

O investimento na experiência do usuário foi possível através da digitalização de seus processos, que ocorrem desde a escolha do apartamento ao acompanhamento das obras.

Como resultado, mesmo com fechamento de seus stands de vendas e adiamento de lançamentos previstos para o primeiro trimestre, a companhia reportou um aumento de 28% em suas vendas, em comparação aos três primeiros meses do ano passado.

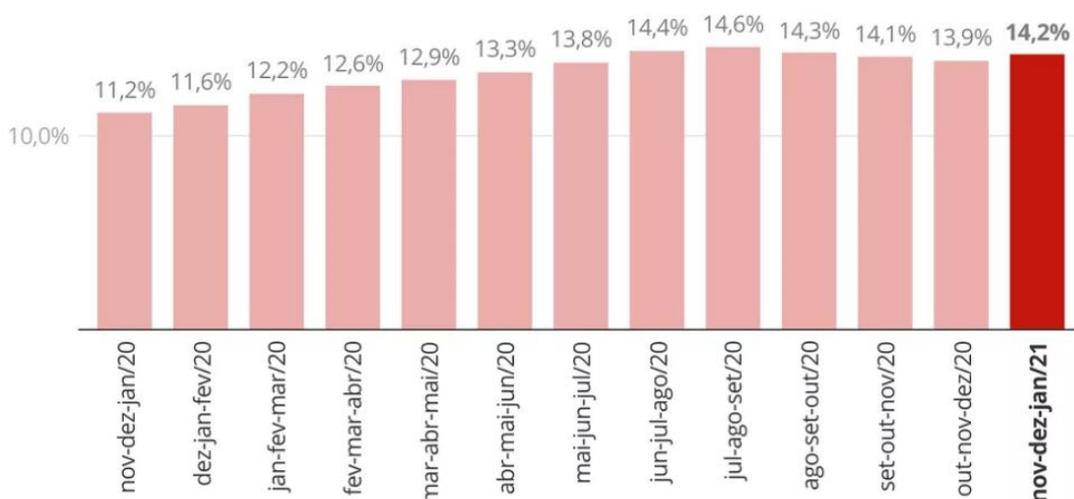
A MRV, que se encontra entre as 10 empresas mais inovadoras do Brasil, de acordo com a Forbes, conseguiu reduzir os impactos da crise em seu negócio não só ao reinventar uma forma segura de estar ao lado de seus clientes, como pelo fato de ter estabelecido a inovação como um de seus valores, possuindo este atributo inerente ao negócio.

4. Taxa de desemprego durante a pandemia.

Foi analisado a taxa de desemprego de maio de 2020 a janeiro de 2021, Entre os principais fatores que explicam a projeção de piora do desemprego no Brasil em 2020 e 2021 estão o agravamento da pandemia de coronavírus e o aumento das preocupações em torno da saúde das contas públicas e do Orçamento 2021.

Evolução da taxa de desemprego

Índice no trimestre



Fonte: IBGE

5. Recrutamento de pessoas.

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização, ou seja, o foco de um bom recrutamento precisa estar na qualidade e nas aptidões dos futuros colaboradores, o que pode ser avaliado a todo momento.

O conjunto de técnicas e procedimentos utilizados no recrutamento deve ser baseado nas necessidades presentes e futuras da organização. Isso é fundamental para que seja possível identificar os candidatos ideais.

Afinal, quanto melhor a captação e avaliação dos profissionais, melhores serão os resultados da empresa a curto, médio e longo prazo.

Essa tarefa exige muita atenção e preparo dos profissionais de RH das empresas. Saber como escolher a pessoa certa para cada cargo é fundamental para manter o time interno trabalhando de forma produtiva e unificada.

Fazer um mau recrutamento pode gerar diversos contratemplos no futuro e até prejuízos financeiros para a organização.

5.1 Recrutamento de pessoas adotadas pelas empresas em meio a pandemia.

As empresas se adaptaram de uma forma muito rápida e eficiente, fazendo que elas criassem meios onde que por não poder ter um contato pessoalmente estão fazendo online com plataformas diferentes. Com isso as empresas tornaram esses meios comuns.

Devido às regras de distanciamento social, mais empresas estão realizando entrevistas de emprego por vídeo. Embora não seja um conceito novo, significa que os recrutadores devem se habituar com a tecnologia e modificar seus processos, se adequando à nova realidade.

À medida que o distanciamento social continua a colocar limites no contato pessoal e as empresas experimentam as facilidades da inovação, novas ações podem ser desenvolvidas no meio digital, como o onboarding remoto, cujo processo de integração de novos colaboradores ocorre por plataformas digitais.

Os testes online têm sido utilizados pelas empresas muito antes da pandemia e devem ser aplicados de maneira muito mais estratégica que o habitual. Para ter um panorama completo sobre as soft skills dos candidatos, é interessante utilizar mais de uma avaliação de perfil comportamental, combinando os testes adequados ao perfil da vaga.

Na hora de escolher a plataforma para aplicar as dinâmicas online, certifique-se de que elas são acessíveis ao público e que as perguntas podem ser personalizadas de acordo com o cargo em questão.

A pandemia forçou muitas empresas a adotar esse modelo de trabalho e experimentar suas vantagens na prática. Como resultado, pesquisa da Robert Half mostra que 91% dos colaboradores esperam que as empresas adotem o trabalho remoto com mais frequência após o isolamento. Isso significa que as empresas já devem repensar os benefícios oferecidos e adequar suas políticas à nova realidade. Do contrário, podem perder a vantagem competitiva.

As medidas de recrutamento, seleção, integração e gestão de talentos apresentadas, até agora, trazem diversas vantagens para as empresas. Entre as principais, destacam-se:

- a comunicação é um dos fatores mais relevantes para uma gestão de pessoas eficiente, e a tecnologia traz consigo ferramentas fantásticas que automatizam respostas e tornam os processos mais ágeis;
- a variedade de tarefas que podem ser automatizadas oferece ao recrutador a oportunidade de voltar suas atenções para outros aspectos estratégicos, como estudar o perfil dos colaboradores e fornecer uma política de benefícios mais adequada aos profissionais e ao cenário atual do mercado;
- adotar um software de recrutamento, além de melhorar a produtividade do recrutador, permite que a empresa e os candidatos se encontrem e estejam conectados usando dispositivos móveis, facilitando o processo remoto;

- O alcance social é extremamente importante nos processos de recrutamento, e a tecnologia permite que a empresa se conecte a diversas plataformas, atingindo um maior número de candidatos mesmo a distância.

Ano após ano, o mercado se transforma e os processos são ressignificados. É preciso encarar as mudanças provocadas pelo coronavírus como permanentes. Embora a crise sanitária seja totalmente atípica, os benefícios atribuídos às atividades remotas continuarão sendo buscados mesmo após o fim do isolamento.

Conclusão

O desenvolvimento do trabalho foi referente ao tema que se passa nos dias atuais de 2021, demonstrando como as pessoas e empresas se adaptaram conforme a pandemia.

O processo de recrutamento teve que se readaptar à realidade dos últimos tempos, pois, com essa mudança as empresas conseguiram driblar tais barreiras, como por exemplo o processo de recrutamento de pessoas online com diversas plataformas que fazem reuniões em diversos lugares.

STUDY OF THE PEOPLE SELECTION PROCESS DURING THE PANDEMIC

Abstract: The present work, aims to present the study of the rate of dismissal of employees caused in the midst of the pandemic.

Through the research presented by the group, a high rate of unemployed people was observed, the current situation is complex, especially for HR teams. eye, and the emergence of fear of loss of quality in the analysis of candidates, in addition to other steps traditionally done in person, increased challenges and also concerns about the health, both physical and mental, of people, much has been learned.

Keywords: Pandemic, Unemployed, HR, Online, Candidate Analysis

REFERÊNCIAS

Darlan Alvarenga **Crise ocasionada pela Covid-19**

<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/11/brasil-deve-ter-a-14a-maior-taxa-de-desemprego-do-mundo-em-2021-aponta-ranking-com-100-paises.ghtml> Acesso em 11 de abril de 2021

FIA **Recrutamento de pessoas**

<<https://fia.com.br/blog/recrutamento/#:~:text=%E2%80%9CRecrutamento%20%C3%A9%20um%20conjunto%20de,ser%20avaliado%20a%20todo%20momento.> Acesso em 20 de maio de 2020

Fio cruz **Pesquisa de apoio**

<<http://informe.ensp.fiocruz.br/secoes/noticia/45045/49462> Acesso em 20 de junho de 2020

Half Robert **adaptamento das empresas ao decorrer a pandemia**

<<https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/como-covid-19-afetara-o-recrutamento-e-selecao-de-pessoas-rc.> Acesso em 10 de agosto de 2020

Jéssica Tokarski **Crise ocasionada pela Covid-19**

<<https://www.ufpr.br/portalufpr/noticias/crise-economica-causada-pela-pandemia-sera-longa-e-rigorosa-como-a-dos-anos-30-aponta-relatorio-feito-na-ufpr/#:~:text=A%20pandemia%20de%20covid%2D19,graves%20recess%C3%B5es%20econ%C3%B4micas%20j%C3%A1%20vivas.> Acesso em 9 de julho de 2020

Maria Elisia Veiga **inovamento durante a pandemia**

<[https://gobacklog.com/blog/empresas-que-inovaram-na-crise-do-coronavirus/.](https://gobacklog.com/blog/empresas-que-inovaram-na-crise-do-coronavirus/) Acesso em 29 de setembro de 2020