

Alessandra Bento de Sousa  
Jeniffer Fernanda dos Santos  
Luis Felipe Franco Pietro  
Mateus do Carmo Santos

**A EVOLUÇÃO DO PROCESSO SELETIVO EM MEIO A  
PANDEMIA**  
**Perspectivas para o processo de recrutamento pós pandemia**

**A EVOLUÇÃO DO PROCESSO SELETIVO EM MEIO A  
PANDEMIA**  
**Perspectivas para o processo de recrutamento pós pandemia**

Projeto elaborado como requisito parcial para o  
Desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso  
– TCC da Habilitação Profissional de Técnico em  
Recursos Humanos

Orientadores: Edna Maria Ferreira de Oliveira &  
Juliano Roberto Tambolini

# SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	4
2. PROBLEMÁTICA .....	6
3. JUSTIFICATIVA .....	7
4. OBJETIVOS .....	8
4.1. GERAL .....	8
4.2. ESPECÍFICOS .....	8
5. METODOLOGIA .....	9
6. RESUMO .....	10
7. REFERENCIAL TEÓRICO .....	11
7.1. HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO PROCESSO DE SELEÇÃO .....	11
7.2. OS MÉTODOS DE SELEÇÃO NO RH .....	14
7.3. DIFICULDADES APRESENTADAS NO PSR .....	16
7.3.1. PCDS NO MERCADO DE TRABALHO .....	16
7.3.2. FALTA DE RECURSO TECNOLÓGICO .....	17
7.3.3. IDENTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS .....	17
7.4. RH EM MEIO A PANDEMIA .....	18
7.5. PERSPECTIVA PARA O PÓS-PANDEMIA NAS EMPRESAS .....	20
8. TABULAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS .....	22
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	27
10. REFERÊNCIA .....	28

## 1. INTRODUÇÃO

Os processos de recrutamento e seleção fazem parte da rotina de RH (Recursos Humanos) e servem para analisar cada um individualmente dos candidatos, assim podendo reter, os melhores talentos e construir uma equipe forte e consistente para sua empresa, é necessário saber como fazer o processo da maneira certa.

Surgindo no final do século XIX em meio a segunda revolução industrial, o processo de seleção e recrutamento ainda era muito pobre e não criterioso, pois só contava com trabalhos braçais em geral e não havia um consenso sobre empenho e motivação aplicadas a produção como hoje em dia.

O processo de seleção e recrutamento no Brasil só começou de forma bem semelhante as dos demais países que passaram pela revolução industrial, no entanto só teve um grande avanço na década de 30, quando foram ampliadas e criadas leis trabalhistas, além do início de uma expansão econômica no país que fez a necessidade das empresas em ter um pessoal mais qualificado.

Com o avanço do processo de seleção e recrutamento já havia uma tendência de mudanças em rumo ao método remoto, o que por conta da pandemia que assolou o mundo todo da covid-19 (SARS-CoV-2) fez com que essa tendência fosse implementada de forma muito rápida ao mercado, por tanto na prática, não faz diferença entrevistar o candidato ao vivo ou por videoconferência, por exemplo. Tudo que avaliamos é perfeitamente possível de apreender remotamente, desde habilidades de comunicação e postura até conhecimentos técnicos da área de atuação. (QUEIROZ, 2020)

Já existem algumas empresas que estão avançadas em questão do processo de seleção e recrutamento há algum tempo sendo elas em sua maioria empresas de tecnologia como a Google que já vem utilizando de métodos de recrutamento mais sofisticados em comparação as demais empresas.

Em meio a pandemia houve uma grande taxa de desemprego o que conseqüentemente gerou busca por emprego, fazendo com que a competição no mercado de trabalho aumentasse drasticamente. Isso levou as empresas a terem problemas em selecionar a pessoa certa para suas vagas tendo em conta a quantidade de candidatos a serem analisados, levando isso em conta

houve essa nova mudança no método de seleção utilizando de equipamentos mais modernos para a facilitar e agilizar todo o processo para a empresa.

Por mais que a utilização de vídeo conferência para fazer entrevistas seja um facilitador dos muitos processos do RH para as pessoas como tanto para as empresas, ainda exige mais do recrutador no que diz respeito a atenção ao momento das respostas dos candidatos, além de consciência da importância para que haja compreensão, ainda que virtual, que o processo ainda é sólido e precisa ser encarado com seriedade e concentração. (SOUZA, 2021)

Portanto diante de todas essas mudanças que vem acontecendo é importante evidenciar como estão sendo feitas as adaptações para melhorar o processo de seleção das empresas em meio a pandemia de covid-19 e trazer as novas perspectivas para o RH no pós-pandemia.

## **2. PROBLEMÁTICA**

Em meio a essa crise que causou diversos infortúnios, como, inflação alta, desemprego e a pandemia de covid-19 que vem causando grande problema para todos em geral. O mercado de trabalho foi um dos cenários mais afetados, começando com a paralização de muitos lugares, levando infelizmente ao desemprego o que gerou insegurança em uma grande parcela da população, que necessita de uma recolocação profissional para fazerem parte das contratações nas empresas a partir de agora, quais serão os critérios usados, se irá ter muitas mudanças e como vai se manter o processo de recrutamento após a pandemia.

### **3. JUSTIFICATIVA**

Por se tratar de um tema que influencia diretamente todas as pessoas que estão em busca de emprego e as empresas que buscam se adaptar a esse novo ideal de como deve ser feito a contratação, é interessante que seja mostrado como foram e estão sendo feitas as adaptações de diversas empresas além dos processos de selecionamento e recrutamento das empresas quem vem mudado diante das adversidades da pandemia. Logo é de interesse mútuo e público em diversos aspectos compreender de forma ampla como será a área de RH sobre o que diz respeito a contratação de pessoal.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 GERAL**

Por meio dessa pesquisa o objetivo principal é evidenciar e transmitir informação de como as empresas vem agindo no que se refere a contratação de mão de obra funcional em meio à crise pandêmica de covid-19 que vem causando muitas incertezas para quem busca emprego e para as empresas que buscam contratar as pessoas mais bem qualificadas para sua equipe, além de como identificar como poderão ser as novas tendencias no que se diz respeito a contratação após a crise.

### **4.2 ESPECÍFICOS**

- Compreender como o mercado de trabalho e a contratação nas empresas está funcionando neste período pandêmico.
- Descrever como são feitos os processos de recrutamento.
- Evidenciar as mudanças de principal importância para o processo de contratação e averiguar se essas serão mantidas após o período.



## **5. METODOLOGIA DA PESQUISA**

O projeto será desenvolvido utilizando como base de dados uma pesquisa exploratória para coletar diversas informações sobre os eventos que ocorreram e ocorrem em relação ao desenvolvimento do processo de seleção e recrutamento das empresas ao redor do mundo, utilizando como base pesquisas bibliográficas e levantamentos para melhorar a assertividade dos fatos apresentados.

Para complementar, o projeto será provido de uma pesquisa quantitativa utilizando um questionário para ter uma noção geral de como a população local entende sobre os efeitos que ocorreram nas empresas pelas adversidades da pandemia de covid-19 especialmente, mas também de outros eventos que possuem importância relevante para impactar na área de recrutamento e seleção.

## **6. RESUMO**

Desde o começo da aplicação do que seria conhecido como os recursos humanos nas empresas hoje em dia, por volta do final do século XIX, houve a intensão de melhorar os aspectos de produtividade em relação a mão de obra dos funcionários e vem evoluindo de forma constate para evoluir seus métodos de administração e selecionamento dos melhores talentos para a empresa. Um dos meios que foi desenvolvido para melhorar a funcionalidade da empresa foi o processo de recrutamento e seleção. O processo de recrutamento e seleção também conhecidos pela sigla PRS necessitou de diversas alterações e inovações em decorrer do tipo de serviço que a empresa precisa, sendo uma delas e mais evidenciada hoje em dia por conta da situação pandêmica de covid-19 que é a entrevista remota, assim como os demais meios ela passou por diversas alterações para melhor se adequar a vaga que a empresa deseja. Com a chegada da pandemia a entrevista remota que já era utilizada por empresas geralmente do ramo de produção tecnológica acabou por necessidade sendo adotada em outras empresas para a diminuição do contágio da doença, o que levou a ampliação desse meio de recrutamento. No entanto por mais que a crise pandêmica tenha forçado a utilização do meio remoto de forma bruta não significa que os métodos antecessores a ela serão extintos ou abolidos, mas sim reorganizados e melhorados para ter um melhor resultado na seleção na situação em qual a empresa se encontra hoje e no futuro próximo.

## **7. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **7.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO PROCESSO DE SELEÇÃO**

Evolução, segundo o dicionário Michaelis (2002, p. 329) significa progresso, transformação lenta e progressiva de uma ideia, fato, ação etc. E para tanto, é de importância considerável trazer a evolução da área de Recursos Humanos para os dias atuais buscando entender sua trajetória ao longo dos anos.

Surgindo no século XIX em meio a revolução industrial, por conta de uma necessidade de mão de obra mais qualificada para as funções novas que dependiam de habilidades específicas das quais anteriormente as empresas não tinham uma noção muito bem definida de tais habilidades para o manuseio e manutenção de das novas tecnologias que estavam surgindo no mercado. Por tanto, o processo de recrutamento e seleção veio com o intuito de fazer uma avaliação dos candidatos para saber se os mesmos possuem as habilidades técnicas e competências necessárias para determinada função.

Com o avanço tecnológico que o século XX proporcionou, houve também evoluções no processo de recrutamento nas empresas sendo separados em algumas fases.

RH embrionário sendo a primeira fase, é considerado a fase inicial do processo de recrutamento e gestão de RH que durou desde o início da prática até 1929. Essa fase se situa quando ocorreu o movimento de industrialização e comercialização devido a revolução industrial conhecida como a substituição do trabalho da mão humana por máquinas, nesse período ainda possuía baixo nível de qualidade na seleção de pessoal por parte das empresas, assim como possuía dificuldade na procura de mão de obra qualificada por conta do baixo nível de educação técnica-profissional da época, portanto para se manter no mercado de forma competitiva e estável que estava em crescente evolução, foi sendo modificada a maneira de uma empresa gerenciar seus funcionários que passou a ser considerado um elemento crítico da vantagem competitiva sustentável (PFEFFER,1994 p. 271).

Em 1945 ao ano de 1964, temos o RH sofisticado que teve início no final da Segunda Guerra Mundial, onde o Brasil começou a investir muito pesado em obras civis e de infraestrutura. Entre 1950 e 1980, o Brasil passou por uma profunda transformação. Nesse

período, a economia brasileira cresceu com uma das taxas mais elevadas do mundo e o país deixou de ser predominantemente rural e agrícola, para se tornar urbano e com sua produção concentrada na indústria e no setor de serviços. Por conta de tal mudança as empresas começaram a ter necessidade muitas vezes de mão de obra que não tinha disponível no mercado de trabalho, levando isso em conta começou a ter uma ideia geral sobre gerenciamento de carreira, remuneração e treinamento para os colaboradores com intuito de suprir esses buracos técnicos nas equipes. (FERREIRA & VELOSO, 2015)

De 1980 a 1990 Temos o RH contemporâneo que seria o mais aproximado do que possuímos hoje em dia. As décadas de 80 a 90 são marcadas pelo fenômeno da globalização que obrigou a grandes corporações reestruturar suas operações mundiais a serem mais competitivas. O setor de Recurso Humanos passou também aprimorar suas atribuições.

A partir dos anos 90 começou a surgir um controle de RH empresarial mais colaborativo com os interesses de produção e venda dos produtos conhecido como o início do RH estratégico, nesta fase o RH percebeu a necessidade do desenvolvimento das habilidades de seus colaboradores, assim como os princípios que nortearam a cultura e os valores da organização, para manter uma cultura organizacional própria para os seus membros entrarem em melhor sinergia com a empresa, com o intuito de melhorar o desempenho e os métodos de contratação, assim passando a ser estratégico. Houve também uma mudança organizacional caracterizada pelo interesse da empresa através do RH em fortalecer os valores simbólicos e culturais, e a ideia de estimular o engajamento e o espírito de trabalho em equipe.

Esse não é apenas um RH estratégico, mas um RH propositivo que não espera que as coisas cheguem até ele, mas propõe soluções, programas e ações olhando para fora, e saindo um pouco do “mindset” (mentalidade) antigo daquela área que antigamente só recebia pedidos. (CURI, 2019)

Com o avanço do tecnológico dos anos 2000 o processo de seleção e recrutamento começa a ter um novo vislumbre que seriam as entrevistas remotas, com um ritmo bem fraco e experimental algumas empresas de tecnologia principalmente, começam a ter a necessidade de procura de bons funcionários e não podiam se reter simplesmente a mão de obra local, por conta disso, nesse período começaram a desenvolver as entrevistas remotas, onde através de computadores e câmeras podiam se ter uma conversa com os examinadores ou gestores de RH sem a necessidade de se locomover até a sede da empresa, o que mostrou ser bem eficaz a

princípio, mesmo possuindo muito a que ser melhorado a respeito das técnicas de avaliação dos entrevistadores, no entanto na prática, não fez tanta diferença entrevistar o candidato ao vivo ou por videoconferência para empresas como a Google ou Microsoft, por exemplo. Tudo que avaliamos é perfeitamente possível de apreender remotamente, desde habilidades de comunicação e postura até conhecimentos técnicos da área de atuação. (QUEIROZ, 2020)

O processo de seleção atualmente ele está em constante processo de transformação em relação a tecnologia, hoje em dia estando cada vez mais no modo remoto. Esse fator que em 2000 a 2010 era uma tendência está começando a se tornar algo indispensável como ferramenta para contratação nas empresas. Esses processos devem ser aplicados de maneira muito mais estratégica que o habitual, para poder ter um panorama completo sobre as “soft skills” (habilidades comportamentais) dos candidatos, além de ser interessante sempre utilizar mais de uma avaliação de perfil comportamental para se ter uma conclusão mais completa sobre o perfil do candidato que a empresa deseja. (HALF, 2020)

## 7.2 MÉTODOS DE SELEÇÃO NO RH

Os métodos de seleção no RH são diversos, podendo ser apenas limitados pela criatividade do avaliador. Eles são a maior ferramenta para captar os melhores talentos para a empresa, sendo eles meios de avaliar quesitos técnicos e comportamentais dos candidatos para filtrar o perfil ideal para a vaga.

- **Indicação direta:** A indicação direta ocorre quando alguém é indicado por um colaborador que possui prestígio dentro da empresa. Esse meio de contratação faz com que não haja a necessidade de gastos com propaganda, no entanto por ser uma recomendação e não haver uma quantidade interessante de candidatos não há garantias de que tal indicação seja o mais ideal para empresa no mercado, assim diminuindo os critérios da empresa em relação alcance de busca, no entanto os testes de avaliação em relação aos conhecimentos necessários para a vaga não serão descartados, mantendo o processo de forma ética. (OLIVEIRA, 2020)
- **Teste conhecimento geral e específico:** Os testes de conhecimentos são utilizados geralmente para vagas que precisem de possuir uma bagagem de conhecimento teórico prévio para poder executar as funções previstas. Esse método foi um dos primeiros a começarem a serem aplicados como meio de avaliar o melhor candidato pelo RH da empresa baseado nos conhecimentos técnicos. Tendo possível origem no início do século XX onde começam pesquisas sobre organização empresarial, uma delas sendo a teoria da administração científica de Taylor.
- **Simulação:** Esse método se baseia em simular uma situação problema da qual o candidato estará sujeito a ter que resolver se caso contratado, podendo ser desde situações técnicas como utilizar ou consertar um equipamento até mesmo para resolver problemas sobre pressão ou questões de problemas comportamentais entre os colaboradores ou clientes.
- **Dinâmica:** A dinâmica é composta por criar uma atividade que possa analisar as habilidades práticas e lógicas dos candidatos geralmente feita em grupos, mirando através desse analisar pequenos aspectos que possam ser valiosos para a empresa tanto em relação técnica como em bem ativo de criatividade. As dinâmicas em específico são

bem criativas e dependem da mesma para terem um bom desempenho para poder fazer uma ótima seleção. (FREIRE, 2020)

- **Entrevista psicológica e comportamental:** Esse tipo de avaliação geralmente é utilizado para funções que necessitam de atenção redobrada como agente de segurança. Essa avaliação também é utilizada em outros meios fora do RH como o teste psicológico do DETRAN (Departamento Estadual de Trânsito).

## **7.3 DIFICULDADES APRESENTADAS NO PROCESSO DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO**

Entre todas as dificuldades que o processo de recrutamento e seleção possui, podemos dizer que a parte mais complicada é definir qual método é o melhor para a vaga em questão, além de elaborar quais serão os critérios a serem levados em consideração

### **7.3.1 PCDS NO MERCADO DE TRABALHO**

Uma das maiores dificuldades que toda a empresa que está iniciando no mercado é a contratação de PcDs (Pessoas com Deficiências), onde a empresa precisa antes mesmo da análise do método que irá usar é identificar se há tais candidatos dentre os demais currículos selecionados. Para então poderem preparar o processo de recrutamento de forma inclusiva para o tipo de deficiência que a pessoa possui. (NETO, 2020)

No Brasil, toda empresa com 100 funcionários ou mais é obrigada por lei a ter de 2% a 5% dos seus cargos preenchidos por pessoas com deficiência. É o que prevê o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, seguindo o seguinte esquema.

I – De 100 até 200 empregados – 2%;

II – De 201 a 500 – 3%;

III – De 501 a 1.000 – 4%;

IV – De 1.001 em diante – 5%.

Apesar da lei estar em vigor por seus quase 30 anos ainda não é plenamente cumprida, no entanto prevê uma multa para a empresa mensalmente no valor de aproximadamente de R\$ 2.926,52 podendo chegar a R\$ 292.650,00 por profissional PCD não contratado.



### **7.3.2 FALTA DE RECURSO TECNOLÓGICO**

Atualmente os recursos tecnológicos estão diretamente atrelados a manutenção e aprimoramento de uma boa gestão principalmente no que diz respeito ao processo de recrutamento do RH.

Segundo estudo realizado pela agência de marketing Samba Digital o perfil dos consumidores vem se atrelado ao meio on-line, de acordo com o estudo divulgado pela Forbes 76,2% das companhias do país estão desenvolvendo ou já implementaram uma estratégia do gênero em suas operações. Ainda segundo a análise, que coletou respostas de 100 líderes de companhias de tecnologia do país, somente 1,9% das organizações não possuem qualquer plano de digitalização e 9,5% possuem um arquétipo de roteiro de técnicas de digitalização.

Tendo consideração que o mercado está evoluindo constantemente para o meio digital é de senso comum que tarefas como processo de seleção e recrutamento também possui tal necessidade de se adaptar ao meio digital.

### **7.3.3 IDENTIFICAÇÃO DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTAIS**

Existem algumas definições que variam de acordo com a ciência que a estuda. Para a sociologia, cultura é um “conjunto de atributos e valores que são aprendidos, desenvolvidos e partilhados pelos indivíduos de um determinado grupo, empresa ou país, e que confere uma identidade própria a ele”. (AVANZI, 2016)

Identificar competências comportamentais vem sendo um dos maiores problemas dentro das empresas e uma das maiores causas de desligamento de funcionários, por conta da não validação do colaborador à cultura organizacional da empresa, o que causa conflitos internos entre os funcionários.

No meio empresarial é de extrema importância que o RH saiba muito bem quais são os valores, ideais e objetivos da empresa, assim como também saber quais são as condutas morais que a empresa segue, dessa forma no momento de contratação há um critério relevante para saber escolher o profissional que vai a priori ter um bom enquadramento no que é procurado pela empresa.

## 7.4 RH EM MEIO A PANDEMIA

O RH mediante a necessidade do isolamento social ou quarentena em meio a pandemia da COVID-19 (SARS-CoV2), diversas empresas precisaram buscar outras alternativas e inovações para não precisar parar suas atividades. Dessa forma tendo que evoluir o PRS para recrutar o melhor funcionário para a empresa no momento de pandemia, levando em conta que as empresas não podiam dar ao luxo de fazer uma má contratação, tendo em vista a enorme crise que vinha debilitando o mercado. Segundo Tato Athanase, gerente-sênior de recursos humanos do SAS Brasil, a situação emergencial que atravessamos faz com que haja mudanças em relação ao patamar do departamento e se torna um aliado essencial de gestores durante a crise.

A mudança do RH nas empresas já vem acontecendo há alguns anos. Antes, o profissional de gestão de pessoas era visto como um administrador de planilhas e de folhas de pagamento. Com as mudanças geracionais no mercado de trabalho, o capital humano passou a ser o foco.

De acordo com o IBGE em junho de 2020 cerca 1,3 milhão de empresas que estavam fechadas (temporária ou definitivamente) na primeira quinzena de junho, 522,7 mil (39,4%) encerraram suas atividades por causa da pandemia, sendo que 518,4 mil, equivalente a 99,2% das empresas eram de pequeno porte, 4,1 mil, sendo referente a 0,8% das empresas que eram de porte intermediário e 110 empresas de grande porte que representavam menos de 1%. Ainda entre as empresas encerradas por causa da pandemia, 258,5 mil (49,5%) delas eram do setor de Serviços, 192,0 mil (36,7%) do Comércio, 38,4 mil (7,4%) da Construção e 33,7 mil (6,4%) da Indústria.

As contratações nas empresas após o decreto de estado pandêmico no país fizeram com que mudassem suas formas de administração por conta da necessidade do isolamento social para combater a proliferação do vírus, houve então a adesão das empresas em utilizarem o meio remoto para avaliar os futuros funcionários, utilizando para isso alguns aplicativos uteis como Zoom, Google Meets, Microsoft Teams, entre outros para conseguirem fazer as contratações que desejam.

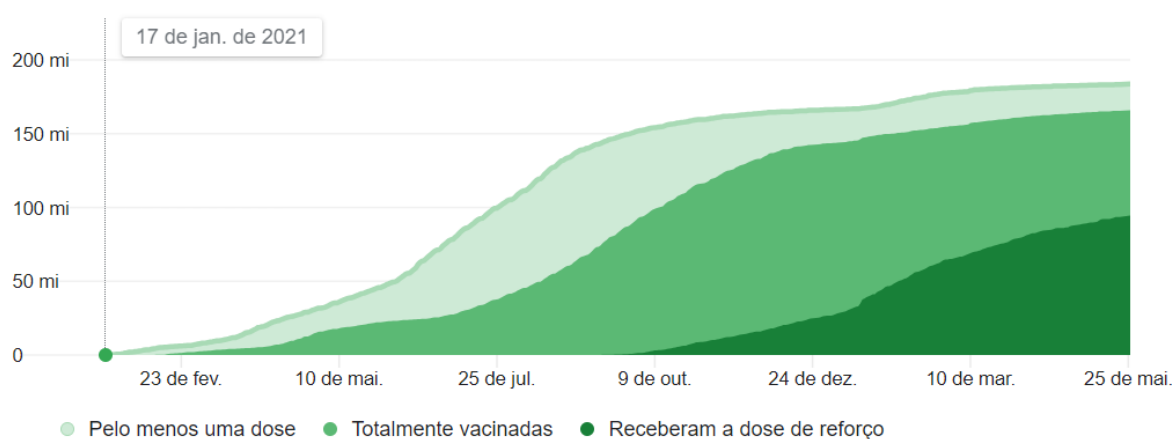
Por tanto dada o novo método de entrevista dos funcionários as empresas tiveram que melhor adequar seus gestores de RH para conseguirem extrair o maior número de informações

possível do candidato que são pertinentes sobre questões relacionadas para vaga a qual está sendo disputada e em relação as questões sobre a cultura organizacional da própria empresa tendo em vista que para analisar um candidato por vídeo chamada possui um grau maior de dificuldade, por conta da falta de informações comportamentais que poderiam ser analisadas pessoalmente, o que gera uma dificuldade de ter uma melhor análise das características do candidato, dessa forma para não causar futuros problemas envolvendo atritos por conta da não adaptação do colaborador a cultura da empresa é interessante que o gerente de RH tenha uma adequação para compreender cada aspecto da pessoa a qual está entrevistando, dessa forma evitando o gasto com contratações que não podem ser benéficas para a empresa a curto e longo prazo.

## 7.5 PERSPECTIVAS PARA O PÓS-PANDEMIA NAS EMPRESAS

Com a vacinação contra a covid-19 que se iniciou no Brasil em 17 de janeiro de 2021, houve uma nova perspectiva para a crise que acabou por encerrar as atividades de várias empresas, assim como, colaborou para uma taxa de desemprego de 14,7% no mesmo período.

Logo abaixo é representado um gráfico referente a vacinação da população brasileira referente a covid-19. Dentre as doses estão algumas vacinas tendo as que tiveram maior relevância como a CoronaVac, AstraZeneca e Janssen (Johnson & Johnson).



**Fonte:** Our World In Data

De acordo com o gráfico em meados de março de 2022 tendo em média 75% da população totalmente vacinada com as duas doses.

No entanto por mais que as empresas se adaptaram apenas com a intensão de sobreviver no mercado em crise, muitas dessas “inovações” serão mantidas no dia a dia de várias corporações, pois foram identificados como um meio facilitador para os processos que geralmente eram burocráticos demais, o que acabava tendo maior custo do que o desejado pelas empresas.

Logo as características do meio remoto serão mantidas nas empresas para conseguirem captar os melhores candidatos em uma região mais vasta, não precisando se limitar as proximidades onde a empresa se localiza. No entanto a empresa claramente não pode simplesmente esquecer os meios que eram antigamente utilizados, pois eles podem ser uteis

quando se trata de selecionar a pessoa que se enquadra melhor na vaga e nas questões culturais da empresa.

Mesmo as empresas estando evoluindo cada vez mais em relação a tecnologia, ainda existe o fator dos candidatos que não possuem conhecimento tecnológico de acordo com a revista EXAME & VOCÊ representa cerca de 46% da população adulta do país que possuem apenas ensino fundamental completo, além disso, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), um em cada quatro brasileiros não têm acessibilidade à internet o que seria equivalente a 46 milhões de pessoas no Brasil. Portanto por mais que as empresas aperfeiçoem seus métodos de recrutamento indo para um ramo mais digitalizado é importante que as mesmas mantenham métodos que possam ser aplicados nessa parte da população.

## 8. TABULAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Questionário realizado na ETEC DEPUTADO SALIM SEDEH com 84 pessoas dentre os dias 05 de junho a 14 de junho de 2022.

(     ) SIM           (     ) NÃO

1) Já passou por algum processo de recrutamento e seleção?

(     ) SIM           (     ) NÃO

2) Se sim, quais métodos já participou?

- ENTREVISTA
- AVALIAÇÃO DE CONHECIMENTOS GERAIS
- DINÂMICA
- SIMULAÇÃO
- OUTRO
- NUNCA PARTICIPOU

3) você sabia que a má aplicação do processo de recrutamento seleção pode causar prejuízo interno para a empresa?

(     ) SIM           (     ) NÃO

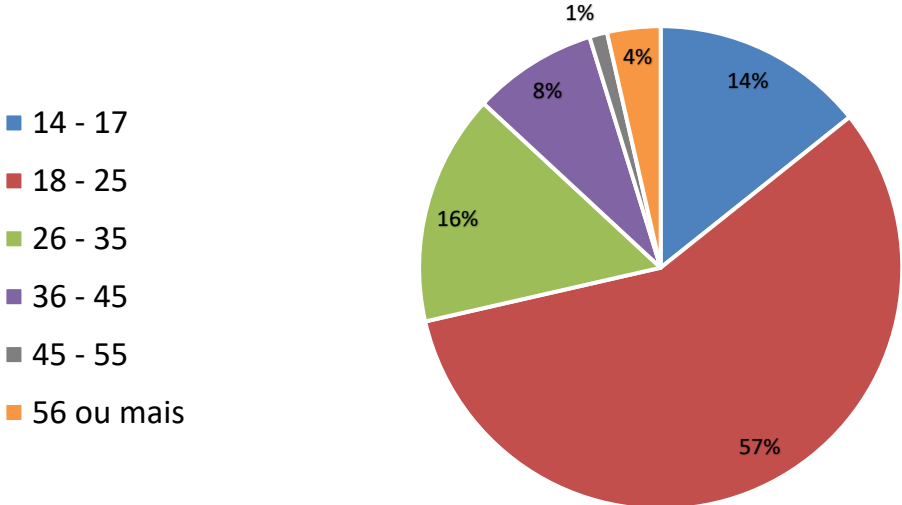
4) Você passou por um processo seletivo em meio a pandemia?

(     ) SIM           (     ) NÃO

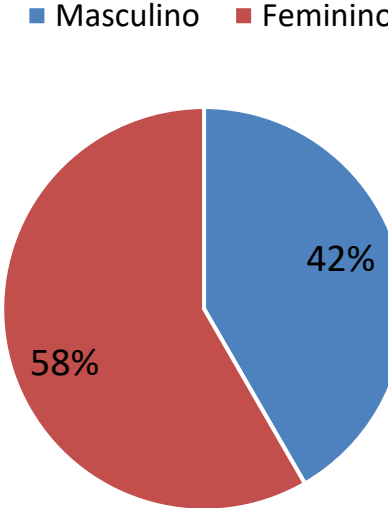
5) Se sim, esse processo de seleção foi através do meio remoto?

(     ) SIM           (     ) NÃO           (     ) NÃO PARTICIPOU

### Idade

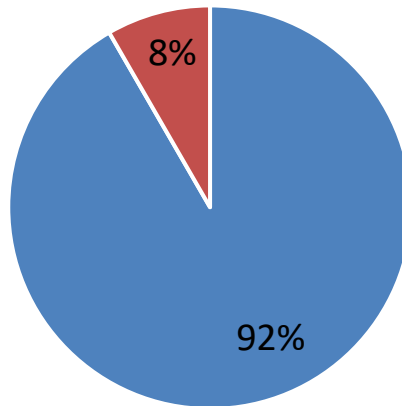


### Gênero



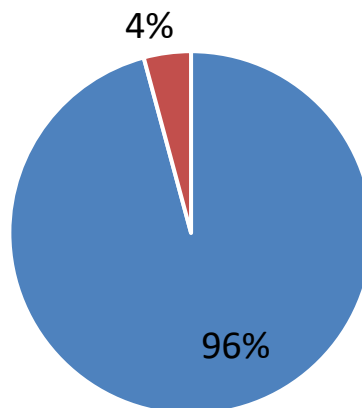
Você sabe o que é processo de recrutamento e seleção?

■ SIM ■ NÃO



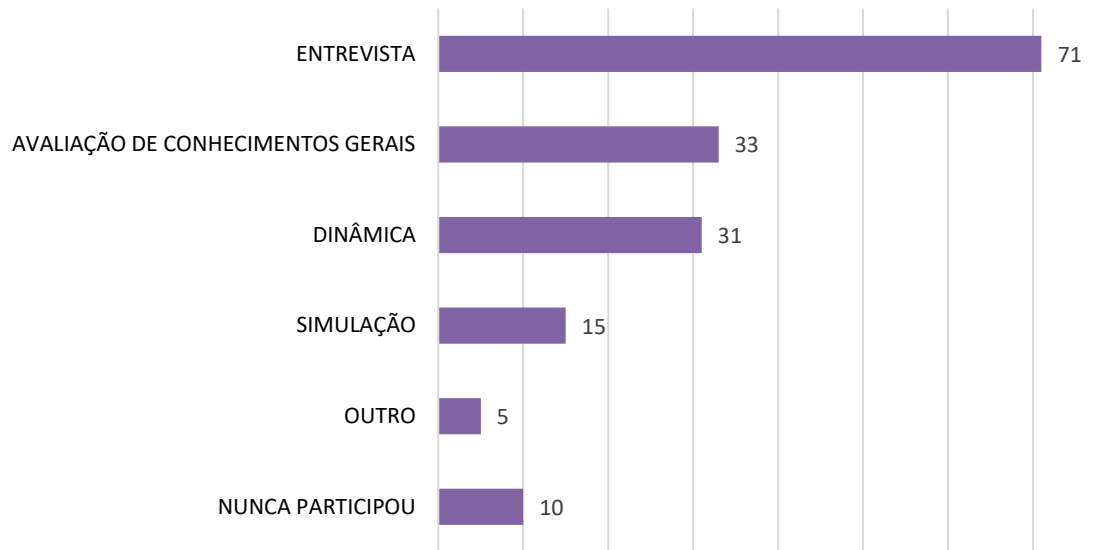
Já passou por algum processo de recrutamento e seleção?

■ SIM ■ NÃO



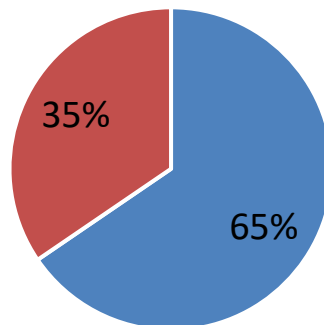


### Se sim, quais métodos já participou?



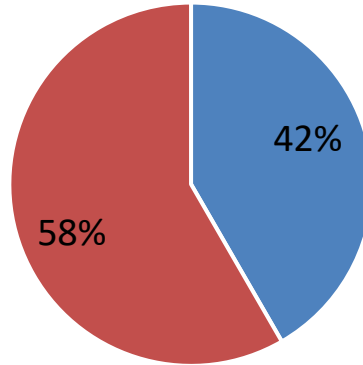
Você sabia que a má aplicação do processo de recrutamento seleção pode causar prejuízo interno para a empresa?

■ SIM ■ NÃO



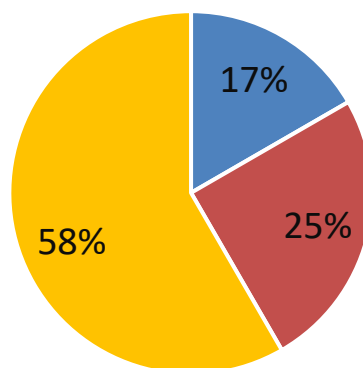
Você passou por um processo seletivo em meio a pandemia?

■ SIM ■ NÃO



Se sim, esse processo de seleção foi através do meio remoto?

■ SIM ■ NÃO ■ NÃO PARTICIPOU



## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se no presente trabalho que o departamento de recursos humanos esteve constante mudança nas empresas para conseguir melhorar aspectos de produção dos funcionários através de acordos e implementações de condições de trabalho agradáveis e culturais.

O processo de recrutamento e seleção por sua vez precisou estar em constante evolução desde sua primeira implementação nas empresas para conseguir suprir a exigência do mercado competitivo no qual vivemos. Essas evoluções podem ser percebidas através de como o modo de contratação vem abrangendo seu foco tecnicista para algo que seja mais amplo na área comportamental.

Através desta pesquisa, foi evidenciado a tendência que já vinha crescendo a alguns anos no processo de recrutamento das empresas que seria o enfoco na melhora do lado emocional e comportamental do funcionário para melhorar seu rendimento.

Com a análise de diversos gráficos e tabelas que foram feitas diante do desenvolver da pesquisa de campo elaborada se teve a constatação de que, por mais que houve um grande impulso nas empresas a desenvolverem meios para contratação por meio remoto por conta do decorrer da pandemia de covid-19, ainda assim, a utilização dessa ferramenta para contratação ficou como uma exclusividade de grandes corporações. As pequenas e médias empresas apresentaram dificuldades em implementar de forma rápida essa mudança no processo de contratação para o meio remoto. Portanto dado esse fator é compreensível que houve menos processos de recrutamento utilizando o acesso remoto do que os tradicionais, levando em conta que as pequenas e médias empresas são responsáveis pôr em média de 60% dos empregos formais urbanos no Brasil.

Todas as empresas de renome reconhecem que uma contratação de má qualidade pode causar danos internos a estrutura cultural da empresa, portanto a busca pelo candidato ideal para a vaga certa é algo que sempre deve ser visado, independente de aspectos etnológicos desde que o candidato possua o perfil que se adeque a cultura da empresa e a função da vaga.

## 10. REFERÊNCIAS

FERRACCIU, Stefanie. 8 tendências do Recrutamento e seleção pós-pandemia. 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/coronavirus-recrutamento-selecao>. Acesso em setembro de 2021.

Associação Sólides. O novo normal do RH. 2021. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/novo-normal-do-rh/>. Acesso em novembro de 2021.

HALF, Robert. Recrutamento e seleção de pessoas em meio a covid-19. 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/como-covid-19-afetara-o-recrutamento-e-selecao-de-pessoas-rc>. Acesso em novembro de 2021.

WECKER, A. C., & FROEHLICH, C. (2017). RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS: Uma Análise do Processo Seletivo de uma Instituição de Ensino Superior. *Perspectivas Contemporâneas*, 12(3), 75–96. Recuperado de <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2404> Acesso em outubro 2021.

WECKER, A. C., & FROEHLICH, C. 2017. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – ANPED. Redes e pesquisadores lançam Nota Técnica para fomentar transparência e monitoramento ativo das políticas educacionais de caráter emergencial. *Notícias*, 15.06.2020. Disponível em: <http://www.anped.org.br/news/redes-e-pesquisadores-lancam-nota-tecnica-para-fomentar-transparencia-e-monitoramento-ativo-das>. Acesso em: Novembro de 2021.

SCHULZ, Elisane. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM RECURSOS HUMANOS PARA A POLÍTICA EMPRESARIAL: SUA IMPLEMENTAÇÃO NA REALIDADE BRASILEIRA. 2017. Disponível em: [https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo\\_cientifico\\_atualizado\\_0.pdf](https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_cientifico_atualizado_0.pdf). Acesso em setembro de 2021

DUMONT S. Patrícia. Entrevista virtual de emprego ganha força exigindo autoconhecimento e postura do candidato. 2020. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/plural/entrevista-virtual-de-emprego-ganha-for%C3%A7a-exigindo-autoconhecimento-e-postura-do-candidato-1.801577>. Acesso em outubro de 2021.

FERREIRA, Pedro & VELOSO, Fernando. O Desenvolvimento Econômico Brasileiro no Pós-Guerra. Disponível em: [https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/14054/O\\_Desenvolvimento\\_Economico\\_Brasileiro\\_no\\_P%C3%B3s\\_Guerra.pdf](https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/14054/O_Desenvolvimento_Economico_Brasileiro_no_P%C3%B3s_Guerra.pdf). Acesso em abril de 2022.

CURI, Renato. AS 5 FASES DOS RECURSOS HUMANOS. Disponível em: <https://crescimentum.com.br/as-cinco-fases-dos-recursos-humanos/>. Acesso em abril de 2022.

PERES, Angelo. A Área de Recursos Humanos para leigos e iniciantes. 2021. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-area-de-recursos-humanos-para-leigos-e-iniciantes>. Acesso em abril de 2022.

DINIZ, Daniela. Por que esta é a hora do RH estratégico?. 2020. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/hora-do-rh-estrategico/>. Acesso em abril de 2022.

KNEVITZ, Daiana. A EVOLUÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS FRENTE AO AMBIENTE DE MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS. 2011. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-evolucao-da-area-de-recursos-humanos-frente-ao-ambiente-de-mudancas-organizacionais>. Acesso em abril de 2022.

AVANZI, Renato. O que é cultura organizacional e como se adaptar a ela. 2016. Disponível em: <https://widoox.com.br/desenvolvimento-profissional/o-que-e-cultura-organizacional>. Acesso em: maio de 2022.

VITORIO, Tamires. A importância das pessoas e o papel do RH em meio à crise da corona vírus. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pessoas-importam-ainda-mais-o-papel-do-rh-em-tempos-de-coronavirus/>. Acesso em maio de 2022.

DAU, Gabriel. O papel estratégico do RH na crise. 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pandemia-o-papel-estrategico-do-rh-na-crise/#.Yn7ms4zMI2w>. Acesso em maio de 2022.

FREIRE, Hugo. Dinâmicas no processo seletivo e recrutamento. 2020. Disponível em: [https://etalent.com.br/artigos/recrutamento-e-selecao/guia-dinamicas-de-grupo/?doing\\_wp\\_cron=1654297025.9760870933532714843750](https://etalent.com.br/artigos/recrutamento-e-selecao/guia-dinamicas-de-grupo/?doing_wp_cron=1654297025.9760870933532714843750). Acesso em fevereiro de 2022.

OLIVEIRA, Beatriz. 6 passos para implementar um programa de indicação. 2020. Disponível em: <https://blog.pandape.com.br/6-passos-para-implementar-um-programa-de-indicacao/>. Acesso em abril de 2022.

DIAS, Rosangela. Analfabetismo digital entre os brasileiros: desafios para a inclusão. 2021. Disponível em: <https://psalm.escreveronline.com.br/redacao/analfabetismo-digital-entre-os-brasileiros-desafios-para-a-inclusao/#:~:text=Em%20primeira%20an%C3%A1lise%20cabe%20ressaltar%20que%20o%20analfabetismo,cada%20quatro%20brasileiros%20n%C3%A3o%20t%C3%AAm%20acessibilidade%20%C3%A0%20internet>. Acesso em maio de 2022