

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DE SAPOEMBA
EXTENSÃO CEU SÃO RAFAEL
CURSO: TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

Crislane Martins Ferreira Ramos
Leida Maria Botura
Sara Aparecida Godê da Silva de Lima
Sleine de Fátima Bernardes Santos

Recrutamento e Seleção: Tendências Contemporâneas

São Paulo, Julho /2024

Crislane Martins Ferreira Ramos
Leida Maria Botura
Sara Aparecida Godê da Silva de Lima
Sleine de Fátima Bernardes Santos

Recrutamento e Seleção: Tendências contemporâneas

Trabalho de conclusão do curso Técnico em Recursos Humanos da instituição Etec Sapopemba - Extensão CEU São Rafael, para obtenção do Título Técnico em Recursos Humanos.

Orientadora: Professora Rosana Araújo

São Paulo, Julho /2024

AGRADECIMENTOS

Queremos agradecer, em primeiro lugar a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.

Agradecemos também a direção, coordenação e a todos os professores que nos acompanharam durante o curso Técnico em Recursos Humanos, em especial à professora Rosana Araújo, por toda a ajuda com o desenvolvimento do trabalho.

Agradecemos aos nossos amigos, tanto de sala como os demais da escola, e aos nossos familiares que nos proporcionaram momentos de união nas dificuldades e alegrias que tivemos durante o curso.

"Um departamento de recrutamento e seleção eficaz é a chave para construir equipes de alta performance e impulsionar o sucesso organizacional."
- Idalberto Chiavenato

SUMÁRIO

1	– INTRODUÇÃO	8
2	– OBJETIVOS	9
2.1	– OBJETIVO GERAL	9
2.2	– OBJETIVO ESPECÍFICO.....	9
3	– JUSTIFICATIVA	10
4	– REVISÃO TEÓRICA	11
5	– METODOLOGIA	12
6	– RESULTADOS	13
7	- GRÁFICOS	21
8	– CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
9	– REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA.....	24

RESUMO

Nos dias atuais, o processo de recrutamento e seleção evoluiu para incluir uma variedade de métodos, como recrutamento *on-line*, uso de redes sociais, e inteligência artificial para triagem inicial de currículos. Dentre os principais desafios enfrentados pela Gestão de Pessoas está a rápida evolução tecnológica e a adaptação às mudanças nas expectativas dos candidatos e nas leis trabalhistas. Além disso, a pandemia de COVID-19 trouxe desafios adicionais, como a necessidade de recrutamento remoto e a gestão de processos virtuais.

Para lidar com os desafios na área de recrutamento e seleção é essencial investir em atualizações e tecnologias utilizando plataformas virtuais e ferramentas de recrutamento remoto, desenvolver estratégias de comunicações eficazes para manter os candidatos engajados e informados durante todo o processo de recrutamento.

Palavras-chave:

Processos; recrutamento; seleção; talentos; colaborador.

ABSTRACT

"In today's world, the recruitment and selection process has evolved to include a variety of methods, such as online recruitment, the use of social networks, and artificial intelligence for initial resume screening. Among the main challenges faced by Human Resources Management is the rapid technological evolution and adaptation to changes in candidate expectations and labor laws. Additionally, the COVID-19 pandemic has brought additional challenges, such as the need for remote recruitment and the management of virtual processes.

To address challenges in the recruitment and selection area, it is essential to invest in updates and technologies using virtual platforms and remote recruitment tools, develop effective communication strategies to keep candidates engaged and informed throughout the recruitment process."

Keywords:

Processes, recruitment, selection, talents, collaborators.

1- Introdução

Nos cenários dinâmicos e competitivos do mundo corporativo, a construção de uma equipe talentosa e coesa tornou-se um dos pilares fundamentais para o sucesso de qualquer empresa. Nesse contexto, o processo de recrutamento e seleção assume uma importância inegável. Mais do que simplesmente preencher vagas, esse processo desempenha um papel crucial na identificação e atração dos profissionais mais adequados para as necessidades específicas da organização, levando em consideração não apenas suas habilidades técnicas, mas também sua compatibilidade cultural e sua capacidade de contribuir efetivamente para o crescimento e sucesso da empresa. Em um mercado altamente competitivo, onde o talento é um recurso escasso, o recrutamento e seleção eficazes são essenciais para garantir que a empresa possua a equipe certa para enfrentar os desafios do presente e do futuro. Portanto, é imperativo que esse processo seja cuidadosamente planejado, executado e constantemente aprimorado, a fim de atrair, reter e desenvolver os melhores talentos disponíveis.

2 – Objetivos

2.1 Objetivo Geral

Nesse trabalho de pesquisa acadêmica, exploraremos os motivos pelos quais o uso da tecnologia se tornou um diferencial nos processos de recrutamento e seleção, de maneira que exigiu alterações substanciais no departamento de gestão de pessoas, tornando-se um componente essencial da estratégia competitiva das empresas de diversos setores.

.

2.2 Objetivo Específico

Neste trabalho pretende-se mostrar, que os avanços tecnológicos, tais como recrutamento *online*, seleção via LinkedIn, redes sociais e plataformas especializadas, vêm como um objeto de desenvolvimento positivo para as organizações, em especial, para os departamentos de gestão de pessoa, na medida que otimizam os processos de recrutamento e seleção. Além disso, tais avanços auxiliam não só na produtividade do processo em si, mas também em melhores escolhas de funcionários.

3. Justificativa

Justifica-se a pesquisa, ora apresentada em razão de algumas empresas estarem presas a processos ultrapassados, o que as levam a perder a competitividade frente às empresas alinhadas às novas tecnologias.

A atualização é inerente a vida humana e, portanto, as organizações não podem fugir desse processo. O departamento de recrutamento e seleção tem como foco, o objetivo de identificar talentos, além das competências técnicas e oferecer alternativas inovadoras que se alinhem às demandas do mercado de trabalho. Se torna de extrema importância o investimento em tecnologias que auxiliem a área de recrutamento e a seleção das empresas.

4. Revisão Teórica

Conforme Idalberto Chiavenato em seu livro *Recrutamento e Seleção de Pessoal: Práticas e tendências Contemporâneas*, o recrutamento e as práticas na seleção de pessoal mesclam elementos tradicionais com os avanços tecnológicos. Embora as práticas e tecnologias tenham evoluído desde a publicação do livro em 2017, os princípios fundamentais e as tendências destacadas ainda são pertinentes.

O recrutamento *online*, a Internet e as mídias sociais desempenham um papel importante, permitindo que as empresas alcancem um público mais amplo e que avaliem mais criteriosamente as competências sócio emocionais e técnicas dos candidatos. Levando assim ao reconhecimento da importância da adaptação das empresas aos canais de recrutamento via web.

A seleção com base em competências, um conceito destacado na teoria desenvolvida por Chiavenato, permanece crucial. As empresas buscam candidatos que possuam habilidades e qualificações necessárias para desempenhar eficazmente suas atividades.

5. Metodologia

A metodologia utilizada para elaboração do trabalho de conclusão de curso será foram por meio de pesquisas bibliográficas, pesquisas documentais em materiais eletrônicos e sites e pesquisas com populares, por meio de questionários disponibilizados nas redes sociais.

Elaboramos um formulário no *Google Forms* para coletar informações referentes às experiências dos candidatos em diversos processos seletivos utilizados pelas empresas, composto de doze perguntas específicas no que tange ao processo de recrutamento e seleção em si. Ao final será gerado um relatório gráfico com as respostas dadas pelos populares.

A partir de tal relatório, faremos uma análise para identificar a recorrência do uso de tecnologia nos processos seletivos e se a percepção do candidato quanto aos procedimentos adotados pelo departamento de recrutamento e seleção atingiram o objetivo.

6. Resultados

Em um período de duas semanas usamos o Formulário do *Google forms*, para entrevistar cerca de 100 populares na faixa etária de 20 a 60 anos, para mensurarmos como foi a evolução tecnológica dentro do departamento de recrutamento e seleção. Qual sua idade?

Esta pergunta visa entender a faixa etária dos participantes do processo seletivo, o que pode fornecer insights sobre a demografia dos candidatos.

Qual seu sexo?

Essa pergunta busca identificar o gênero dos candidatos, o que pode ser útil para avaliar a diversidade de gênero nos processos seletivos.

Como você se candidatou para esta vaga?

Aqui, queremos saber de onde os candidatos tomaram conhecimento da vaga em questão, seja através de um site, agência de empregos, plataformas online ou redes sociais.

O que te levou a se candidatar para vaga?

Esta pergunta busca entender quais são os principais motivadores dos candidatos para se candidatarem a uma vaga específica, seja o salário, os benefícios, o plano de carreira ou a proximidade geográfica do local de trabalho.

Como classificaria a comunicação durante o seu processo de admissão?

Aqui, os candidatos são convidados a avaliar a qualidade da comunicação durante o processo seletivo, que pode variar de ótima a ruim.

Avalie as ferramentas online utilizadas durante seu processo de admissão. Esta pergunta busca avaliar a eficácia das ferramentas online utilizadas durante o processo seletivo, como plataformas de recrutamento e seleção, videoconferências, entre outras.

Qual tempo apropriado para conclusão do processo seletivo?

Essa questão visa entender a expectativa dos candidatos em relação ao tempo necessário para concluir o processo seletivo.

Você acredita que sua qualificação se enquadra ao perfil da vaga?

Aqui, os candidatos são convidados a avaliar se acreditam que sua qualificação corresponde ao perfil da vaga em questão.

Qual sua preferência com relação aos tipos de entrevistas?

Esta pergunta busca entender a preferência dos candidatos em relação ao formato das entrevistas, seja online, presencial, individual ou em grupo.

Você acredita que toda a documentação exigida na contratação é realmente necessária?

Aqui, os candidatos são convidados a expressar sua opinião sobre a necessidade da documentação exigida durante o processo de contratação.

Pra você, o trajeto entre sua residência e o local de trabalho deve ser considerado na escolha da vaga?

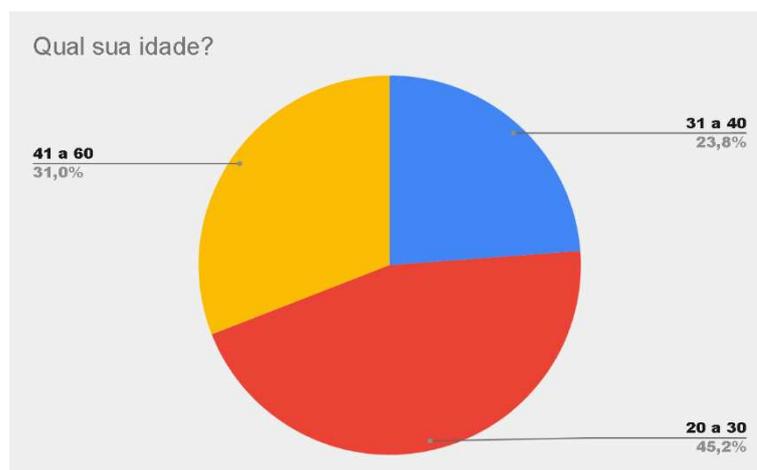
Esta pergunta busca avaliar se os candidatos consideram o trajeto entre sua residência e o local de trabalho ao escolher uma vaga.

Na sua opinião, o Departamento de Recrutamento e Seleção visa a saúde integral e o bem-estar dos colaboradores?

Aqui, os candidatos são convidados a expressar sua opinião sobre o papel do Departamento de Recrutamento e Seleção na promoção da saúde integral e do bem-estar dos colaboradores da empresa.

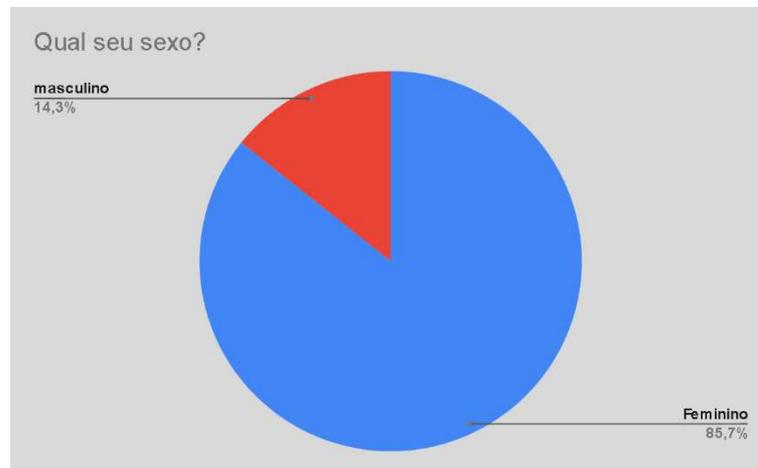
Essas questões são importantes para coletar informações valiosas dos candidatos e melhorar continuamente os processos de recrutamento e seleção da empresa.

7. Gráficos

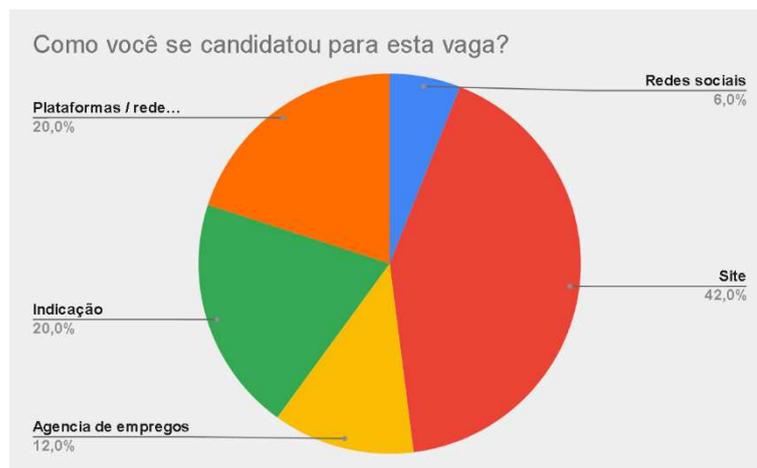


Com base nos dados do gráfico acima, observa-se uma distribuição significativa de idade entre os respondentes. A maior parte, representando 48%, está na faixa etária de 20 a 30 anos, seguida por 29% na faixa de 41 a 60 anos e 23% na faixa de 31 a 40 anos. Isso sugere que há uma presença considerável de candidatos mais jovens,

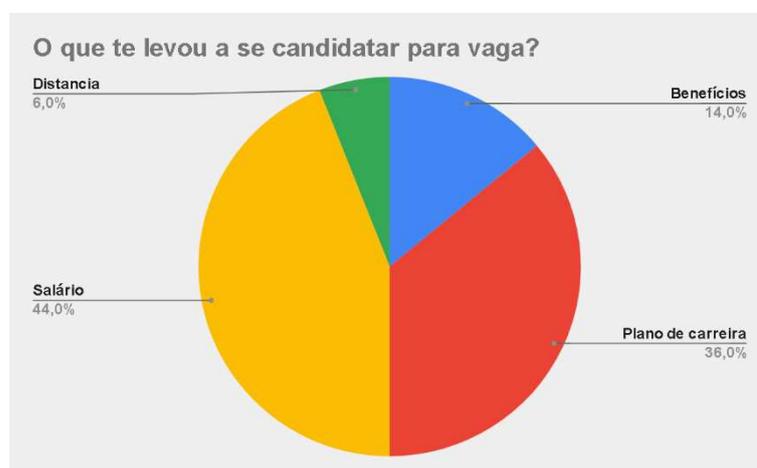
potencialmente indicando uma tendência de Interesse de profissionais mais jovens no processo seletivo da empresa.



Os dados da pergunta 2 revelam uma disparidade significativa na representação de gênero entre os entrevistados. Com 85% do sexo feminino e apenas 14% do sexo masculino, parece haver uma predominância de mulheres entre os participantes do processo seletivo. Isso pode indicar uma necessidade de estratégias específicas para atrair uma maior diversidade de gênero para os processos seletivos nas empresas.

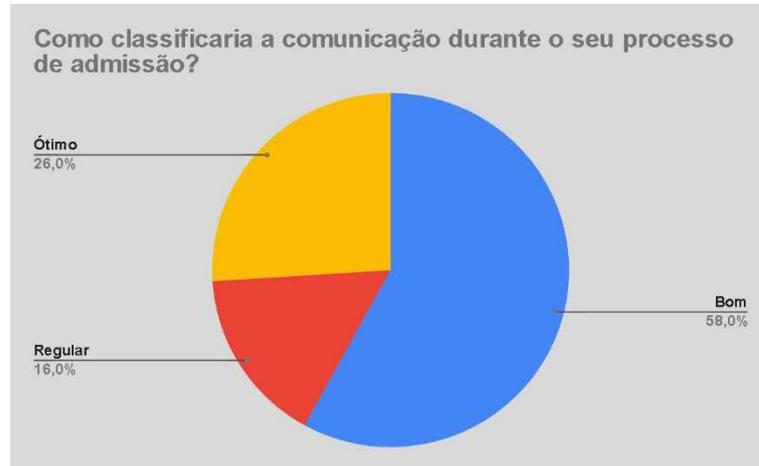


Os dados sobre como os candidatos se candidataram para a vaga revelam uma variedade de canais utilizados. Cerca de 20% optaram por plataformas de emprego, enquanto outros 20% foram indicados por conhecidos. As agências de emprego representaram 12% das candidaturas, enquanto as redes sociais foram responsáveis por 6% delas. Notavelmente, a maioria esmagadora, 42%, preferiu se candidatar através do site da empresa. Isso sugere que a presença online da empresa e seu site são canais cruciais para atrair candidatos para suas vagas.

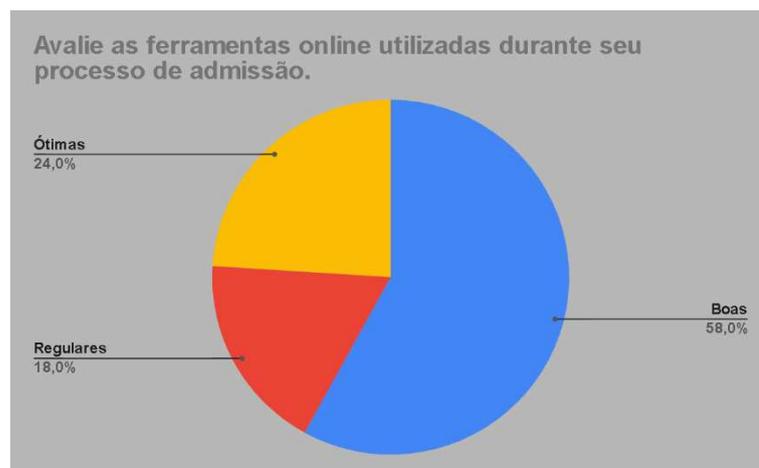


Os dados sobre o que motivou os candidatos a se candidatarem para a vaga fornecem *insights* valiosos sobre suas prioridades. Aproximadamente 6% mencionaram a proximidade geográfica como um fator determinante. Um número significativo, 14%, destacou os benefícios oferecidos pela empresa como motivo para sua candidatura. Surpreendentemente, uma proporção ainda maior, 36%, foi motivada pelo plano de carreira oferecido pela empresa. No entanto, o fator mais preponderante foi o salário, com 44% dos candidatos citando-o como o principal motivo para se candidatarem.

Isso ressalta a importância de oferecer pacotes salariais competitivos para atrair os melhores talentos, embora também destaque a relevância de outros aspectos, como benefícios e oportunidades de crescimento profissional.



Com base na avaliação dos candidatos sobre a comunicação durante o processo de admissão, observa-se uma tendência positiva geral. Uma parcela considerável, 58%, classificou-a como "bom", enquanto 26% a consideraram "ótima". No entanto, ainda houve uma parcela menor, 16%, que a classificou como "regular". Isso sugere que, embora a maioria dos candidatos tenha tido uma experiência de comunicação positiva, há espaço para melhorias para garantir uma experiência mais consistente e satisfatória para todos os envolvidos no processo de admissão.



Os dados sobre a avaliação das ferramentas online utilizadas durante o processo de admissão refletem uma percepção predominantemente positiva por parte dos candidatos. Cerca de 58% avaliaram essas ferramentas como "boas", enquanto 24%

as consideraram "ótimas". No entanto, uma parcela menor, 18%, classificou-as como "regulares". Isso sugere que, em geral, as ferramentas online foram eficazes, mas há margem para melhorias para garantir uma experiência mais consistente e satisfatória para todos os candidatos.



Os dados sobre o tempo considerado apropriado para a conclusão do processo seletivo fornecem insights valiosos sobre as expectativas dos candidatos.

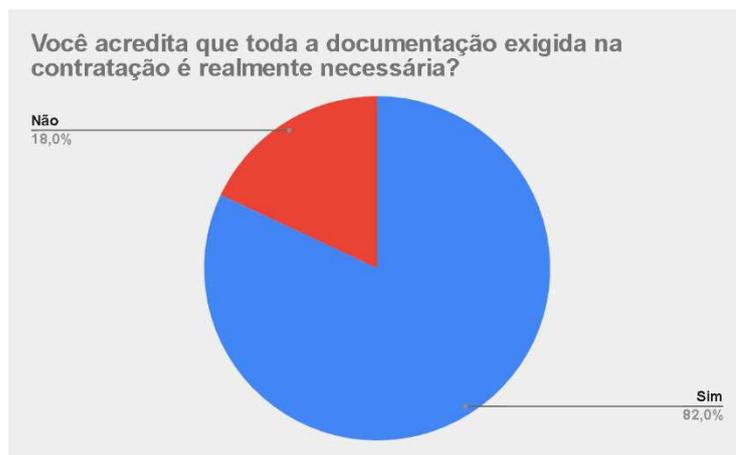
A maioria esmagadora, representando 68% dos respondentes, considerou que um período de 5 dias seria o ideal para a conclusão do processo. Enquanto isso, uma parcela significativa de 20% preferiu um prazo ainda mais curto, de 7 dias. Por outro lado, apenas 6% optaram por prazos mais longos, como 10 ou 15 dias. Isso sugere uma preferência generalizada por processos seletivos mais rápidos e eficientes, o que pode ser crucial para manter os candidatos engajados e garantir uma experiência positiva durante todo o processo de recrutamento.



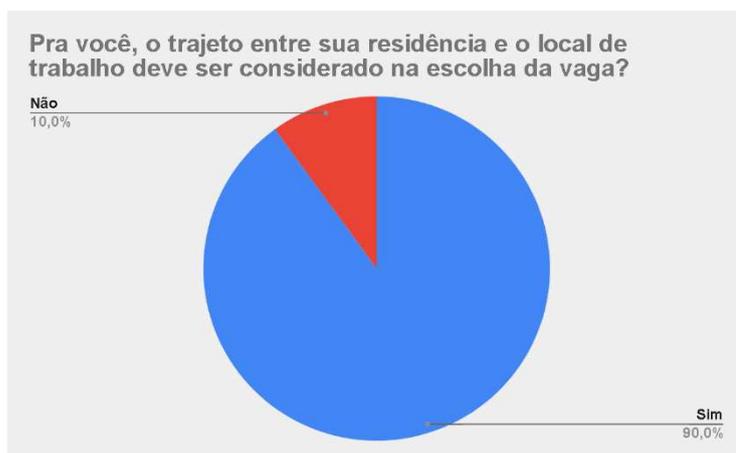
Os dados acima sobre a percepção dos candidatos em relação à sua qualificação em relação ao perfil da vaga são encorajadores em geral. A maioria expressiva, representando 62% dos respondentes, acredita que sua qualificação se enquadra ao perfil desejado. Outros 36% responderam que sua qualificação se enquadra parcialmente, sugerindo uma confiança moderada em suas habilidades e experiência em relação à vaga. No entanto, é notável que apenas 2% dos candidatos expressaram a opinião de que sua qualificação não se enquadra no perfil, o que indica uma percepção geral positiva da adequação dos candidatos à vaga.



Os dados acima, sobre as preferências dos candidatos em relação aos tipos de entrevistas revelam uma clara inclinação para o formato presencial. Cerca de 60% dos respondentes expressaram uma preferência por entrevistas presenciais, sugerindo uma valorização da interação face a face e possivelmente uma percepção de maior autenticidade nesse formato. Enquanto isso, 28% preferiram entrevistas individuais, o que pode indicar uma preferência por um ambiente mais íntimo e focado. A opção online, escolhida por 12% dos candidatos, parece ser a menos preferida, possivelmente devido a preocupações com a qualidade da interação ou à falta de familiaridade com esse formato.



Os dados acima mostram que a maioria expressiva dos candidatos, representando 82%, acredita que toda a documentação exigida na contratação é realmente necessária. Isso sugere uma compreensão e aceitação geral da importância da documentação para o processo de contratação, seja por razões legais, regulatórias ou administrativas. No entanto, é significativo que 18% dos candidatos expressem dúvidas sobre a necessidade de toda a documentação exigida. Isso pode indicar uma oportunidade para as empresas revisarem seus processos de documentação, garantindo que apenas os documentos essenciais sejam solicitados, tornando o processo mais eficiente e transparente.



Os dados acima, revelam que a grande maioria dos candidatos, representando 90%, considera o trajeto entre sua residência e o local de trabalho como um fator importante na escolha da vaga. Isso destaca a relevância da localização do trabalho na decisão dos candidatos, possivelmente refletindo preocupações com deslocamento, qualidade de vida e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Por outro lado, 10% dos candidatos não consideram esse fator relevante, indicando que para algumas pessoas outros aspectos podem ser mais determinantes na escolha da vaga.



Os dados mostram uma divisão interessante de opiniões em relação à percepção do Departamento de Recrutamento e Seleção em relação à saúde integral e ao bem-estar dos colaboradores. Enquanto uma parcela significativa, representando 48%, expressou uma visão incerta ou ambivalente, indicando que talvez o departamento se preocupe com esses aspectos, 40% responderam positivamente, afirmando que o departamento realmente visa a saúde integral e o bem-estar dos colaboradores. Por outro lado, 12% dos entrevistados expressaram a opinião de que o departamento não tem essa preocupação. Essa variedade de respostas sugere que pode haver uma oportunidade para o departamento de recrutamento e seleção comunicar de forma mais clara e eficaz suas iniciativas e políticas relacionadas à saúde e bem-estar dos colaboradores.

8. Considerações finais

Fundamentado na teoria de Chiavenatto a estratégica do recrutamento e seleção no contexto organizacional moderno e alinhado com as tendências contemporâneas tais como inteligência artificial, redes sociais, entre outras, destaca a importância da integração da tecnologia e da melhoria contínua dos processos para garantir a eficácia e a competitividade do departamento.

A incorporação de plataformas on-line e ferramentas digitais no processo de recrutamento e seleção, permitem uma maior agilidade, eficiência e alcance na identificação e atração de novos talentos.

A atenção dada às preferências e necessidades dos candidatos, como demonstrado pela flexibilidade nas opções de entrevistas e a consideração pela saúde e bem-estar dos colaboradores, reflete a abordagem centrada no ser humano. Essa preocupação com o bem-estar dos colaboradores pode resultar em maior satisfação e engajamento no trabalho.

A busca por processos mais ágeis, transparentes e eficientes, evidenciada pela preferência por prazos mais curtos no processo seletivo e a necessidade de documentação clara e objetiva, está em consonância com o princípio da melhoria contínua. Essa abordagem permite uma adaptação constante às demandas do mercado e às necessidades da organização.

Em suma, a integração da tecnologia, o foco no candidato e a busca pela melhoria contínua dos processos, são elementos essenciais para o sucesso do departamento de Recrutamento e Seleção, conforme preconizado por Chiavenatto em suas teorias sobre gestão de pessoas. Ao adotar essas práticas, o departamento estará mais bem preparado para enfrentar os desafios do mercado atual e atrair os melhores talentos para a organização.

O Departamento de Recrutamento e Seleção demonstrou uma forte integração com a tecnologia e um compromisso com a melhoria contínua dos processos. A análise dos dados revelou:

O uso significativo de plataformas online para candidaturas, boa comunicação durante o processo de admissão e flexibilidade nas opções de entrevistas, traz melhoria dos

processos a preferência por um período ágil de cinco dias para o processo seletivo, atenção crescente à saúde e bem-estar dos colaboradores, e reconhecimento da importância da transparência na documentação.

Esses resultados indicam uma adaptação eficaz às demandas tecnológicas e uma resposta sensível às necessidades dos candidatos, posicionando o departamento de forma competitiva para atrair talentos de qualidade.

9. Referências bibliográficas

MATERIAL DA INTERNET:

Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre. Recrutamento, disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Recrutamento> - Acesso em 17 de Agosto,2023

Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre. Formas De Recrutamento, disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Recrutamento#Formas de Recrutamento> - Acesso em 17 de Agosto,2023

Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre Tendências Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Recrutamento#Tend%C3%AAncias> Acesso em 17 de Agosto,2023

<https://roberiosa.com.br/o-que-e-recrutamento-e-selecao-segundo-chiavenato>, Acesso em 17 de Agosto,2023

LIVROS:

Chiavenato, Idalberto, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Práticas e tendências Contemporâneas, Editora: Elsevier, 2017.

Chiavenato, Idalberto, Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano Editora Atlas 2020.

ANEXO 1

Formulário Google Forms:

Todos nós já participamos de algum processo seletivo para variadas áreas e empresas, baseado nesta experiencia responda:

1- Qual sua idade?

- De 20 a 30
- De 31 a 40
- De 41 a 60

2- Qual seu sexo?

- Masculino
- Feminino

3- Como você se candidatou para esta vaga?

- Site
- Agencia de empregos
- Plataforma
- Redes sociais

4- O que te levou a se candidatar para vaga?

- Salário
- Benefícios
- Plano de carreira
- Distancia

5- Como classificaria a comunicação durante o seu processo de admissão?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim

6 - Avalie as ferramentas online utilizadas durante seu processo de admissão

- Ótimas
- Boas
- Regulares
- Ruins

7 - Qual tempo apropriado para conclusão do processo seletivo?

- 5 dias
- 7dias

- 10 dias
- 15 dias

8 - Você acredita que sua qualificação se enquadra ao perfil da vaga?

- Sim
- Parcialmente
- Não

9 - Qual sua preferência com relação aos tipos de entrevistas?

- Online
- Presencial
- Individual
- Grupo

10- Você acredita que toda a documentação exigida na contratação é realmente necessária?

- Sim
- Não

11- Pra você, o trajeto entre sua residência e o local de trabalho deve ser considerado na escolha da vaga?

- Sim
- não

12. Na sua opinião Departamento de Recrutamento e Seleção e visa a saúde integral e do bem-estar dos colaboradores?

- Sim
- Não
- Às Vezes