

Etec “PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Administração

Alessandro Silva

Marcilio Jonatas Raiel Holanda Cavalcanti

Najara Lima Tita

Rosimeire Aparecida da Silva

Vitoria Caroliny Scharf Moura

Viviane Cristina Pereira

**A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: desafios e
tendências**

Araraquara

2021

Alessandro Silva
Marcilio Jonatas Raiel Holanda Cavalcanti
Najara Lima Tita
Rosimeire Aparecida da Silva
Vitoria Caroliny Scharf Moura
Viviane Cristina Pereira

**A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: desafios e
tendências**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

Araraquara
2021

Alessandro Silva
Marcilio Jonatas Raiel Holanda Cavalcanti
Najara Lima Tita
Rosimeire Aparecida da Silva
Vitoria Caroliny Scharf Moura
Viviane Cristina Pereira

**A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO : desafios e
tendências**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Prof. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em ____ de _____ de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Cesar Guilherme Roseguni

Prof. Avaliador: Geraldo Antonio Agustoni

Dedicamos esse trabalho primeiramente a Deus, e aos nossos familiares que deram apoio a determinação para continuarmos a nossa caminhada, aos nossos amigos que conseguiram nos compreender nesse ano tão difícil e corrido para a elaboração do trabalho.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a Deus que nos concedeu forças para ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

A professora Gabriela Messias da Silva que nos orientou e ajudou no que foi necessário.

Aos nossos amigos e familiares por todo apoio e pela ajuda.

Agradecemos também a cada integrante desse grupo, pelo esforço e dedicação na realização deste trabalho e a Andréia Vicente da Silva por ter aceitado a participar da nossa entrevista, que muito contribuiu para o trabalho.

Cada sonho que você deixa pra trás, é um
pedaço do seu futuro que deixa de existir.
STEVE JOBS

RESUMO

Através deste trabalho, temos a oportunidade de conhecer os procedimentos de recrutamento e seleção. Visando o conceito histórico onde tudo começou com a divisão de tarefas, o conceito de recrutamento com objetivo de atrair e selecionar candidatos, buscando novas formas de divulgação das vagas, usando novas fontes de recrutamento como internet facilitando a seleção para novas contratações e preenchimento das vagas, também é usado nas empresas o recrutamento interno e externo dando a chance dos funcionários se candidatarem a vaga internamente, assim como o candidato selecionado externamente pelo recrutador. Sendo assim a tecnologia vem tomando um espaço nas empresas onde todos tem que se adaptar a realidade virtual, fazendo com que tudo seja de forma virtual desde a divulgação até a entrevista final. Lembrando que cada empresa tem sua forma de recrutamento de acordo com sua política e situação financeira. Para demonstrar a importância dessas ferramentas na gestão de pessoas foi realizada uma entrevista com profissional na área de RH.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção de pessoas. Tecnologia.

ABSTRACT

Through this work, we have the opportunity to know the selection recruitment procedures. Aiming at the historical concept where it all started with the division of tasks, the concept of recruitment in order to attract and select candidates, seeking new ways to advertise vacancies, using new sources of recruitment such as the internet, facilitating the selection for new hires and filling vacancies , internal and external recruitment is also used in companies, giving employees the chance to apply for a vacancy internally, as well as the candidate selected externally by the recruiter. Thus, technology has been taking a place in companies where everyone has to adapt to virtual reality, making everything virtual, from the disclosure to the final interview. Remembering that each company has its way of recruiting according to its policy and financial situation. To demonstrate the importance of these tools in people management, an interview was conducted with professional in the HR area.

Keywords: Recruitment. People selection. Technology.

Lista de tabela

Tabela 1 – Vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo.....	16
---	-----------

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – CONTEXTO HISTÓRICO	12
2 CONCEITO DE RECRUTAMENTO	13
2.1 Fontes de recrutamento.....	13
2.2 Tipos de recrutamento (interno e externo) : Vantagens e Desvantagens	14
2.3 Processo de recrutamento 4.0	17
3 CONCEITO DE SELEÇÃO	20
3.1 Etapas da seleção de pessoas.....	20
4 NOVOS RUMOS DO RH NAS EMPRESAS	28
5 ENTREVISTA	30
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	37
Apêndice A – Termo de Autorização para Coleta de Dados.....	40
Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação	41
Anexo B – Declaração de Autenticidade	42
Anexo C – Autorização da Coleta de Dados	43

INTRODUÇÃO

Já é certo que vivemos em tempo de transformação digital e que a velocidade do uso de tecnologias está influenciando o nosso modo de vida atual.

Com o avanço da globalização, as empresas têm que se adaptar às constantes mudanças que ocorrem em todos os setores da economia. É primordial a capacidade de aprendizagem e aceitar novas mudanças, pois com o aumento da competitividade e do número de informações disponíveis, é necessário que as empresas se reavaliem e busquem novas tecnologias e estratégias para crescerem no mercado que atuam.

Apesar de o Recrutamento Online já ser uma realidade, ele está cada vez mais em alta, principalmente no contexto de pandemia que vivemos. Nesse momento no qual muitos estão trabalhando remotamente devido ao surto mundial de COVID-19, é útil olhar para momentos difíceis do passado e ver como as empresas sobreviveram a outras crises mundiais.

Mas e quando se trata de processos imprescindíveis para a continuidade dos negócios e requererem a presença física, como o de Recrutamento e Seleção, e que muitas vezes pode reunir muitos candidatos em um mesmo ambiente?

Diante da atual crise algumas empresas estão buscando ferramentas para trabalhar com Recrutamento e Seleção 100% digitais. O uso das redes sociais tem sido muito utilizado pois as publicações de vagas de emprego aparecem em tempo real e isso ajuda a diminuir os esforços para atrair mais candidatos. A vídeo entrevista é uma ferramenta onde o recrutador pode entrar em contato direto com os melhores candidatos à vaga, e assim, realizar o processo de seleção sem sair de casa, evitando a circulação de muitas pessoas em áreas comuns da empresa.

Tanto as entrevistas gravadas como as aplicações de testes online, otimizam o tempo da equipe de Recrutamento e Seleção, já que o recrutador pode analisar posteriormente questões como a comunicação interpessoal, a oratória, a dicção, a capacidade de expor e sintetizar ideias, entre outros fatores.

No interior dessa nova ordem nunca se falou tanto em pessoas, gestão de pessoas, competências, talentos pessoais e organizacionais, ética e responsabilidade pessoais como atualmente. Muitos serão os efeitos e os desafios

para trabalhadores e para qualquer relação de trabalho; as práticas, condições, os perfis e o próprio sentido do trabalho para o homem foram alterados (NOGUEIRA,2002).

É importante citarmos, também, o processo de seleção às cegas, método de recrutamento que visa diminuir as chances de discriminação com algum candidato por qualquer motivo e focar em suas habilidades profissionais.

De acordo com Belluzo (2014),

O ponto central do desenvolvimento de competências na sociedade contemporânea e, principalmente no contexto organizacional, não é mais somente o acesso à informação, mas o que se fazer com o uso da informação.

Vale ressaltar que a equipe de RH precisa estar capacitada para conduzir esse novo modelo de Recrutamento e Seleção. De modo geral, o mundo não será mais o mesmo e com o universo empresarial não será diferente. O futuro do Recrutamento e Seleção será conectado às inovações e preparado para as demandas que certamente surgirão pós pandemia.

Diante deste contexto surge um grande ponto de discussão e a necessidade de um estudo aprofundado sobre o que ocorre no setor, de que forma pode ser melhorado e se os processos tecnológicos de Recrutamento e Seleção podem gerar preconceito ou exclusão de bons candidatos por não terem acesso à internet.

Na pesquisa será analisada a importância do Recrutamento e Seleção como instrumento de gestão de pessoas e como as empresas estão utilizando esta ferramenta.

Apresentar desafios aos profissionais do RH, a partir das percepções observadas, Identificação das particularidades do processo, aplicando-se técnicas de pesquisa e Apresentar as possibilidades de transformação de processos de recrutamento e seleção, além de apresentar o novo perfil de competência profissional para este setor. A pesquisa será conduzida através de um levantamento bibliográfico com a evolução histórica da Administração de Recursos Humanos, e os conceitos dos procedimentos de Recrutamento e Seleção. Este trabalho procurará Identificar e analisar os métodos inovadores de Recrutamento e Seleção.

1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – CONTEXTO HISTÓRICO

A Revolução Industrial no século XVIII, houve a separação de tarefas dando a cada um a sua devida função, determinando suas necessidades específicas fundamentando-se no seguimento operacional.

Recursos Humanos surgiu no início do século XX, seu primeiro nome foi Relações Industriais devido as relações empregador vs empregado , crescendo e agregando em si mesmo uma serie de desafios e responsabilidades que antes se supunha existir. Chiavenato, (2004)apud Alves(2015).

Em 1950, expandiu-se devido ao fortalecimento das organizações sindicais, com a necessidade de criar novos departamentos, começando a falar de Recursos Humanos, em 1960 substituiu o termo por Administração de Pessoal e Relações Industriais, seu objetivo não era apenas intermediar conflitos, mas administrar as pessoas de acordo com a legislação trabalhistas.(Vergara,1999 apud Gil,2001).

Na década de 70, o conceito na Administração passa a tratar Recursos Humanos como Administração de Recursos Humanos onde as pessoas são tratadas como recursos para o sucesso organizacional, onde as pessoas passam a ser consideradas como produção, planejadas e controladas a partir das necessidades da organização.

Nos anos 80 houve a evolução dos sistemas de comunicação e competitividade no mundo dos negócios com mudanças rápidas e imprevisíveis.

Chiavenato efetuou a definição de Recrutamento e Seleção de candidatos de maneira simples, segundo ele trata-se da “escolha do homem certo para o cargo certo”. O recrutamento hoje é considerado fundamental na cultra organizacional de uma empresa. Chiavenato (1999,p.91).

2 CONCEITO DE RECRUTAMENTO

Segundo Ribeiro (2006), recrutamento é um sistema de informações, que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização. A função do recrutamento é suprir a seleção de pessoal de matéria-prima básica, ou seja, os candidatos ao emprego.

A seleção de recursos humanos é a escolha da pessoa certa para o cargo certo, com o objetivo de manter ou aumentar tanto a produtividade quanto os resultados.

Podemos concluir que enquanto o recrutamento é um processo de coleta de informações, a seleção é um processo de comparação de conhecimento, habilidades e atitudes (CHA) e decisão sobre os melhores candidatos.

2.1 Fontes de recrutamento

Segundo artigo do Portal RH, considera-se recrutamento o meio de encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização (PONTES, 2010), é muito importante que esse processo seja cuidadosamente planejado e que possua muitos candidatos, porque deve atender aos requisitos do processo de seleção.

Para executar plenamente suas atividades, a empresa deve aderir às práticas corretas para o preenchimento das vagas disponíveis, tendo visíveis suas necessidades de pessoal, executando corretamente um bom processo de Recrutamento e Seleção.

Cabe ao gestor levar em consideração alguns pontos para que possa determinar quais métodos serão mais adequados no preenchimento da vaga. Podemos citar alguns deles:

- i. Anúncio em jornal ou revista: percebe-se uma redução nesta fonte de recrutamento, mas ainda é existente, principalmente para cargos de nível operacional;

- ii. Recrutamento no campus: A organização colabora com os institutos e faculdades de ensino para contratar seus alunos para as vagas disponíveis, realizando o processo de recrutamento no respectivo campus da faculdade;
- iii. Sites especializados (Catho, LinkedIn, Facebook etc.): boa alternativa, com custo menor, de fácil acesso e divulgação mais rápida para um número considerável de pessoas;
- iv. Banco de Dados Interno: cadastro interno, com histórico dos profissionais, tanto internos como externos –a partir do recebimento de currículos;
- v. Banco de Talentos: potenciais candidatos às vagas, geralmente para cargos gerenciais ou especialistas;
- vi. Agências de recrutamento: organizações especializadas para atender pequenas, médias e grandes empresas. É uma das fontes mais caras, porém compensados pelos fatores tempo e rendimento;
- vii. Indicação: solicitar indicação para colaboradores da empresa ou indicação de terceiros geralmente produz bons resultados.
- viii. Headhunter: é um profissional que desempenha um papel extremamente estratégico dentro de uma organização. Ele é responsável por buscar os melhores profissionais do mercado para dentro da empresa, ou seja, podemos dizer que ele é uma espécie de “caçador de talentos”.

O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa” (CÂMARA et.al. 2003).

2.2 Tipos de recrutamento (interno e externo) : Vantagens e Desvantagens

Em um artigo para o Instituto Brasileiro de Coaching, José Roberto Marques diz que o recrutamento é um processo utilizado para identificar e atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar algum cargo em uma

organização. Os tipos de recrutamento mais comuns são o interno e o externo. A principal finalidade de ambos, é encontrar profissionais para ocuparem cargos na empresa.

No processo de recrutamento interno os candidatos são os funcionários já existentes na empresa onde há vagas disponíveis. Portanto, ele acontece quando a vaga é preenchida por um funcionário da empresa, que estava exercendo função em outro setor da organização. Ou seja, aproveita o capital humano da organização.

Devendo sempre aplicar normas objetivas de seleção e tratar os todos os funcionários com igualdade. Sendo assim, a produtividade, qualidade e estratégias empresariais terão grande peso na seleção dos candidatos.

As pessoas com mais tempo de serviço na empresa têm mais experiência e mais a oferecer do que os novatos. Eles já conhecem melhor a dinâmica de trabalho e podem cooperar mais com as tarefas. Além disso, eles também já conhecem a maior parte da equipe, o que contribui para que realizem as atividades com mais facilidade. Esse é um fator de motivação para o colaborador, pois ele demonstra que os gestores o valorizam.

Quando o recrutamento envolve apenas candidatos potenciais que já fazem parte do capital humano da empresa, geralmente é mais barato e rápido do que outras modalidades, porém limita a interação com o mercado de trabalho e impede a entrada de novas pessoas à equipe, os quais poderiam trazer uma perspectiva externa que pode ser muito favorável para os processos da empresa.

O recrutamento externo se refere a candidatos potenciais disponíveis no mercado ou que estejam à procura de emprego ou empregados em outras organizações. A consequência é a entrada de novos recursos humanos para compor a força de trabalho da organização.

Buscar profissionais fora da empresa é um processo mais lento e que requer muita atenção dos recrutadores para escolher talentos bem alinhados e adequados para cada cargo. Mas seus benefícios são grandes e importantes para a empresa.

Para ser realizado, é feita uma definição precisa das necessidades da vaga, com a identificação das qualificações que o profissional que vai ocupá-la precisa ter. A partir disso, há a divulgação dessa oportunidade em diversos canais de comunicação e a realização de um processo seletivo, no qual o novo funcionário será escolhido, a partir das técnicas de recrutamento determinadas pela empresa.

É um processo longo e de custo alto. Para que seja bem-sucedido, exige um bom planejamento.

É comum a empresa olhar para as opções do mercado de trabalho antes mesmo de considerarem seus próprios colaboradores. De fato, existem diversas vantagens e desvantagens, tanto em contratar alguém de fora quanto um profissional que já faz parte do seu time de colaboradores.

Para ficar mais esclarecido irei listar algumas das vantagens e desvantagens dos dois tipos de recrutamento, segue tabela abaixo:

Tabela 1- vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo.

	Vantagens	Desvantagens
Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de menor investimento. • Rapidez no processo. • Não é necessário formar o trabalhador. • Maior segurança em relação aos seus recursos humanos. • Valoriza o trabalho interno. • Promove a competição saudável entre os colaboradores e motiva o trabalho destes. • Motiva os colaboradores. • Retêm talentos. • Fideliza os profissionais. • Promove crescimento profissional. • Incentiva a competição saudável. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gera expectativa no candidato e isso pode afetar a sua performance no cargo atual. • Inovação e criatividade podem ser limitadas. • Restringe o número de candidatos à vaga. • Deixa um cargo em aberto quando um profissional aceita a nova função. • Necessidade de ajustamentos internos. • Possíveis conflitos de colaboradores que se candidataram ao mesmo cargo. • Desmotivação e perda de lealdade de trabalhadores não selecionados. • Não possibilita a mudança de pessoal na empresa.

<p>Externo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maior abrangência de candidatos. • Permite a entrada de novos talentos. • Novas ideias, experiências e formas de trabalhar. • Mais vontade e facilidade para aprender. • Promove a visibilidade e a relação da empresa com o exterior. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior custo com recurso e diferentes meios de divulgação. • Mais demorado, com o processo de análise. • Afeta a motivação e a lealdade dos atuais trabalhadores da empresa. • Menos seguro, com a possibilidade de contratar um trabalhador com perfil que se demonstra desadequado.
-----------------------	--	---

Fonte: Instituto Brasileiro de Coaching

Sabendo de todos esses detalhes cabe à empresa buscar se informar, aprofundar e encontrar a opção que melhor atenda às necessidades dos negócios. Afinal, existem várias vantagens e desvantagens, que podem variar de acordo com as características não só da empresa, mas dos candidatos e também das vagas.

Então se conclui que a melhor solução é que o departamento de recursos humanos analise criteriosamente qual tipo de recrutamento é o ideal para a empresa e então, defina as ações corretas para que o processo seja realizado da melhor forma possível e o candidato ideal seja escolhido para a vaga, trazendo assim, lucro e sucesso para a empresa.

2.3 Processo de recrutamento 4.0

O RH 4.0 é decorrente da quarta Revolução Industrial, a qual vivenciamos atualmente. Isso quer dizer, então, que a tecnologia torna possível a automatização de atividades mecânicas e repetitivas, e minimiza burocracias, questões que tomam muito o tempo do profissional de RH, que nesse cenário 4.0 passa a ter mais tempo para questões mais estratégicas dentro da organização.

Diante disso, RH 4.0 promete proporcionar decisões ágeis e assertivas; melhorando os processos de recrutamento e seleção, pois ajuda a encontrar o profissional ideal para a vaga, contribui para o clima organizacional, facilitando as relações de trabalho e o fortalecimento da cultura da empresa, gera ganhos de produtividade, motivação e engajamento dos colaboradores, e tornar a empresa competitiva e inovadora.

Os profissionais de Recursos Humanos sempre seguiram um padrão no processo de Recrutamento e Seleção, que às vezes é previsível, o fato é que, apesar da grande revolução no campo de Gestão de Pessoas nas últimas décadas, o que se percebe de novo e concreto são as inovações tecnológicas nos processos e nas ferramentas utilizadas. Hoje em dia todo mundo quer estar empregado e o avanço tecnológico facilitou a aquisição de novos talentos pelas empresas e ampliou um escopo para encontrar novos talentos em um nível global.

De acordo com Marcelo Braga do blog Reachr, “a forma de procurar emprego mudou nos últimos tempos e aquela antiga estratégia de entregar o currículo em mãos está quase em desuso. Em breve, enviar o currículo por e-mail também cairá. Já é bastante comum boa parte do processo acontecer todo digitalmente: o cadastro de informações, os primeiros testes, a análise comportamental e até mesmo algumas etapas das entrevistas. Mas, apesar de ajudar a todos os envolvidos, o uso da tecnologia ainda assusta o trabalhador e o recrutamento 4.0 parece uma realidade distante.”

As informações, no Recrutamento 4.0, são geradas o tempo todo. Além dos dados inseridos pelos próprios candidatos no perfil, as plataformas também se conectam e consideram diferentes referências, como interação com as vagas, feedback e listas de comportamentos. Quanto mais dados houver no cadastro do candidato, maior a chance de ser avaliado pelos recrutadores, e o uso da Inteligência Artificial consegue ler todo processo sem preconceitos, o que favorece as diversidades, tornando-se mais assertivo na tomada de decisões.

A entrevista online acelera o processo, tornando-o mais rápido e prático. O recrutador pode realizar uma entrevista por videochamada com diversos candidatos ao mesmo tempo, finalizando presencialmente com quem de fato está apto para preencher a vaga. Isso encurta distâncias, minimiza atrasos em sequências de entrevistas e é uma forma segura e confortável de conhecer melhor os candidatos, que estarão mais confortáveis e em um local conhecido.

Ter um bom software de recrutamento online é necessário para centralizar as diversas vagas em aberto em um único lugar, facilitando a visão e o controle dos processos de R&S, compartilhando perfis entre usuários da empresa e acompanhando indicadores-chave de desempenho. além de o processo ser mais ágil, o tempo do recrutador empenhado será menor e os custos da empresa mais reduzidos. A Inteligência Artificial não substitui a expertise humana, mas, contribui de forma humanizada, no cruzamento das informações preenchidas pelos candidatos com as características exigidas pelas empresas.

Segundo Stephane Kasriel (CEO da Upwork) "Para as empresas sobreviverem à transformação digital elas precisam repensar seus modelos de talentos. Contratar hoje é difícil e só ficará cada vez mais difícil."

3 CONCEITO DE SELEÇÃO

Uma vez que em uma certa vaga, conquista uma certa quantidade de candidatos, durante um processo de recrutamento, um ou até mais candidatos serão identificados como os mais adequados para a posição durante a seleção.

Para seleção de pessoas são consideradas tanto as características dos candidatos quanto a vaga que se deseja preencher. Ela dá prosseguimentos ao funil iniciado no recrutamento, eliminando, em cada uma de suas etapas, os candidatos que se mostram com perfil menos aderente à empresa, até que se chegue ao profissional mais adequado. (Kenoby, 2020)

Seleção de pessoas, um dos subsistemas mais importantes. Depois do processo de recrutamento, o próximo passo é escolher o candidato em destaque, ou seja, aquele que é mais ligado com as necessidades exigidas pelo cargo.

A seleção de pessoas se diferenciam de acordo com o cargo que precisa ser ocupado, o processo seletivo nem sempre é o mesmo embora tenham o mesmo objetivo que é escolher o melhor candidato.

3.1 Etapas da seleção de pessoas

Durante a realização dos processos seletivos ocorrem a aplicação de algumas ferramentas para se chegar ao candidato ideal.

As etapas de seleção, se iniciam através da escolha de instrumentos de seleção (entrevistas, testes, dinâmicas, vídeos....).

As fontes de seleção, fazem parte das etapas, uma vez que se escolhe uma fonte, já se está escolhendo uma das etapas de seleção.

- **TESTE PSICOLÓGICOS**

Os teste são instrumentos indispensáveis para complementar as impressões que passam a ser colhidas nas entrevista. Sua utilização é defendida

por muitos, mas também divide opiniões entre partes, os testes são criticados porque quase não existem testes construídos para uma devida profissão.

Ao dia-a-dia, pessoas são submetidas a testes e com isso estão vulneráveis a eles, que deveriam ajudar no processo de tomada de decisão para verificar se o candidato tem habilidades e traços de personalidade exigido em um determinado cargo.

Esses tipos de teste, avalia se o profissional é compatível com a empresa, antes da contratação do profissional.

Existem vários tipos de testes psicológicos, cada um deles para analisar características específicas.

A etapa dos testes são importantes para ter mais clareza, para medir o nível de inteligência e traços de personalidade de cada candidato.

Segundo Xerpa (2019),

“Vale lembrar que o teste psicológico de empresas é uma atividade que só pode ser aplicada por psicólogos. Por isso, certifique-se de ter uma pessoa com essa formação no setor de RH ou solicite a consultoria de um profissional especializado.”

São muitos tipos de testes, mas alguns deles são mais cuidadosos na hora de definir a contratação de tal profissional; confira alguns testes principais na hora da seleção:

Teste quati

Com o objetivo de compreender a personalidade de cada pessoa, por meios de seis perguntas com quinze alternativas cada uma. Dependendo a resposta de cada candidato é possível identificar, se o candidato é mais introvertido ou extrovertido, se o candidato toma decisões com base na razão ou na emoção.

Teste palograficos

Com o objetivo de descobrir traços de personalidade, o resultado são conferidos através das características das linhas desenhadas, como espaçamento e a direção dos traços.

Teste muito útil para identificar aspectos como: senso de humor, temperamento e nível de produtividade no trabalho.

Teste de atenção concentrada

Tem o objetivo de medir o foco do profissional, o teste pode ser aplicado em grupo ou individualmente, bastante usado para cargos que exigem concentração total, tais como, redatores e telefonistas.

Teste zulliger

Conhecido também como teste z, com o objetivo de gerar e avaliar aspectos da personalidade do candidato, com esse teste é possível descobrir: personalidade, afetividade e relacionamento.

Teste de administração do tempo (ADT)

Tem o objetivo de descobrir se a pessoa é proativa, e se sabe realizar uma boa administração do tempo, com noventa e seis perguntas em dezesseis categorias, relacionadas diretamente ou indiretamente com a gestão de horas de trabalho. Sendo assim possível verificar o nível da produtividade do candidato e quanto tempo ele desperdiça. Pode ser adaptado também em dinâmicas em grupos.

Bateria da prova de raciocínio

Essa dinâmica tem o objetivo de verificar se o perfil do candidato está na mesma sintonia da vaga.

Um resultado satisfatório, indica que o profissional tem o perfil adequado para resolver problemas, revelando um traço forte na sua orientação vocacional.

Teste de lipp

Tem o objetivo de descobrir como o profissional lidam com situações estressantes.

Sendo assim os testes psicológicos auxiliam na identificação dos comportamentos mais apresentados pelos candidatos.

- **VÍDEOS**

Uma entrevista presencial é importante, mas também apresenta pouca flexibilidade e custos altos, para empresa, como também para o profissional, e podem sofrer diversos imprevistos.

Com o vídeo, tudo pode mudar, em processos de recrutamento e seleção digitais, a vídeo entrevista, passa a ser a principal forma de conhecer cada um de seus candidatos.

A vídeo entrevista, é um recurso usado para tornar o processo seletivo rápido e econômico, tendo bastante qualidade e resultados muito melhores comparados a um recrutamento e seleção presencial.

Em uma solicitação de vídeo gravado pelo recrutador, o candidato tem que enviar um vídeo respondendo às perguntas solicitadas pelo setor de Recurso Humanos ou também apresentando algumas de suas habilidades.

A apresentação em vídeo acontece quando o recrutador já verificou o currículo, e que o candidato está aderente ao perfil solicitado pela vaga.

Diferente da entrevista via SKYPE, em que você e o entrevistador estão frente a frente, a videoconferência é gravada pelo candidato é enviada à determinada empresa.

O objetivo é fazer uma boa análise dos candidatos, fazer uma contratação de qualidade por um baixo custo, já que as únicas ferramentas necessárias são o computador, microfone, câmera, fone e internet, elementos que a empresa já tem devido a outras atividades.(woli blog,2018).

A aparência, postura e resposta adequadas, são elementos essenciais à serem observadas em qualquer modelo de entrevista. O candidato deve cuidar para não cometer nem um erro como aparecer com roupas e ambientes inadequados.

- **ENTREVISTA**

As entrevistas servem para avaliar as competências e habilidades, e assim escolher o melhor candidato para fazer parte da equipe.

Elas possuem um roteiro, predefinido de algumas perguntas para a comparação dos candidatos. Algumas empresas utilizam questões de múltiplas escolhas, o que dificulta um pouco a entender mais a fundo seus candidatos, então, para fugir disso, é legal colocar questões que estimulam seus candidatos, a falarem mais sobre si.

A entrevista é a fase que mais assusta, principalmente por não saber qual pergunta será feita. Estar preparado para os diferentes tipos de entrevistas, irá te ajudar muito em questões do nervosismo e estar confiante para demonstrar que você é o candidato adequado.

Quando você entende os tipos da entrevista de seleção e para que cada um deles serve, é possível escolher a pessoa que melhor se encaixa às necessidades apresentadas no momento do negócio. (Eureca, 2021)

Os principais tipos de entrevistas:

Entrevista técnica

Essa entrevista, localiza em testar se o candidato, tem os conhecimentos necessários para compor a vaga.

Diante disso, a conversa é frequentemente conduzida por um funcionário que está no mesmo nível, ou algum nível mais elevado que o profissional que será contratado. É comum, que o candidato, tenha que fazer alguma prova prática pertinente com o seu trabalho, para assim completar a análise do entrevistador.

Entrevista comportamental ou baseada em competências

Um dos tipos de entrevista, mais usados em processos seletivos. Com o objetivo de medir, se a personalidade e as habilidades do candidato estão de acordo com a cultura da empresa. A empresa quer refletir, se o candidato de fato já teve experiências que afirmam que o candidato irá conseguir lidar com as demandas da função. O entrevistador, irá perguntar sobre exame profissional e vai querer saber como o candidato executou determinada situações.

Uma dica para esse tipo de entrevista, é elaborar sua resposta com base na técnica STAR (situação, tarefa, ações e resultados).

Situação: Representar uma situação exclusiva em que você se localizava em uma tarefa que necessitava concluir;

Tarefa: O candidato, precisa argumentar qual era a sua função e como buscou a decidir a situação;

Ações: É necessário que o candidato apresente, quais foram as ações que ele tomou, e qual foi o raciocínio para se chegar nesses resultados. Mesmo que o candidato esteja falando de um projeto, ou em situações em que trabalhou em grupo, é importante focar nas suas atividades individuais;

Resultados: No final, recapitule qual foi a solução do seu trabalho. Seja bem aprofundado em sua resposta e mostre o grande impacto de seu trabalho.

Entrevista com estudo de caso

Avalia a capacidade crítica do candidato, e como que ele soluciona problemas, o entrevistador, mostra um caso real de mercado, em qual a empresa está incluída, e o candidato tem que manifestar uma solução. É possível que a empresa faça uma simulação, de uma situação do cargo, em qual o candidato se aplicou.

Entrevista painel

Nesse tipo de entrevista, são vários avaliadores que dialogam com um único candidato. Com o objetivo de avaliar o potencial contratado, entre diversas perspectiva, tratando questões sobre a vaga.

Entrevista por telefone

Frequentemente aplicada, como a primeira forma de contato com o candidato, especialmente, para coletar informações, que por acaso não constavam no currículo.

É importante que as informações ditas na entrevista, sejam verdadeiras, nesse processo existem pegadinhas, e ao final, podem desmascarar o candidato que faltou com a verdade.

- **DINÂMICAS**

As dinâmicas tem o papel principal de criar, um ambiente mais natural possível para o candidato, ficar a vontade e reagir naturalmente, nos desafios e situações assim apresentadas.

As dinâmicas também podem ser usadas para a integração de novos profissionais, proporcionando a imersão na cultura e valores da empresa. (Kenoby, 2020).

Uma estratégia eficaz, para mostrar características da personalidade do candidato, que não ficavam evidentes nas entrevistas.

Quando a dinâmicas é bem implementada, fazendo parte de uma estratégia, podem trazer ótimos resultados. E isso porque as dinâmicas têm uma

série de vantagens, elas podem ser realizadas em diversos momentos e de diferentes maneiras.

Demonstrando também se existem algum candidato cujo o currículo não condiz com a realidade, ou seja, os candidatos disseram ter competências que não se provaram verdadeiras.

Além de serem somente usadas, em candidatos a empresa, pode também usar dinâmicas com seu colaboradores, facilitando interações entre equipes, contribuindo para melhoria de entrega de dados e de relacionamento em geral.

Poderá também ser realizada como objetivo de um treinamento teórico, facilitando a compreensão de seus colaboradores.

Sendo assim, podendo ser umas das etapas, mais difíceis de um processo seletivo. Muitos candidatos não se expõem, por conta da timidez, e assim deixam de apresentar, seus pontos positivos. Alguns candidatos, sentem-se intimidados, com a presença de pessoas que aparentam, estar mais preparadas para a vaga.

Os tipos de dinâmicas, mais usados durante a escolha do próximo funcionário:

Apresentação

Conhecer o candidato é o primeiro passo. Alguma das apresentações podem ser realizadas oralmente, essa dinâmica ajuda a realizar um ambiente de descontração e confiança.

Integração

Atividade que permite a análise do comportamento do candidato, especialmente em desafios ou até mesmo sob pressão, essa dinâmica ajuda a trabalhar interações e o diálogo entre pessoas.

Capacitação

Uma dinâmica que facilita a comunicação e um conhecimento mais rápido da atividade do colaborador, fazendo compreender as suas capacidades. Essa dinâmica aumenta a capacidade de escuta observação do colaborador, ajudam também a entender seu grupo e como melhorar sua eficiência.

Relaxamento

Essa dinâmica, procura eliminar tensões e procuram favorecer um ambiente agradável e tranquilo, tirando o stress e a ansiedade. Utilizada para favorecer a integração, quando as pessoas estão pouco à vontade. Pode ser aplicada quando necessário retomar as atividades.

Quebra - Gelo

Dinâmica utilizada, quando os membros da equipe ainda estão se conhecendo, auxiliando na interação. Nesta dinâmica, são criados jogos e brincadeiras, para descontrair e tornar as pessoas mais próximas.

Ótima para iniciar conversa, e especialmente para compor pessoas mais concentrada a equipe.

Simulação de vendas

Nessa dinâmica, é dividido pessoas em grupos, que devem montar estratégias de vendas de um produto ou serviço. Esse tipo de dinâmica ajuda a avaliar, ainda mais além da capacidade de trabalho e divisões de tarefas, com a capacidade de escuta e de emitir ideias.

Dramatização

Nessa dinâmica, os candidatos recebem um tema com uma situação a ser experimentado, bem perto da realidade do trabalho da empresa. O candidato terá que simular a negociação entre vendedores e clientes, sendo assim, o avaliador consegue identificar o comportamento e as habilidades dos candidatos.

As dinâmicas ajudam a identificar referências que não são identificados no primeiro contato. A comunicação com colegas, mostra características interessantes que podem ser avançada para um melhor desempenho profissional. É importante saber e identificar o momento certo para realizar as dinâmicas.

4 NOVOS RUMOS DO RH NAS EMPRESAS

”O que podemos considerar como um novo normal? Em um mundo tomado pela pandemia, os olhares otimistas e estratégicos se voltam ao pós-crise. Afinal, esperamos com esperança para que tudo volte ao normal.” (Pandape, 2020).

Para começar o mais considerável é refletir que o novo normal já está sucedendo: novos processos, estratégias e várias formas de trabalhar já começaram a entrar em vigor, se em relação aos colaboradores, clientes e parceiros. Por exemplo, ao reproduzir digitalmente os processos a fim de que as atividades ocorram de forma remota, com a intenção de facilitar o home office como uma nova figura de trabalho e economia de recursos.

- **UM NOVO NORMAL PARA AS ORGANIZAÇÕES**

Com a aplicação de ferramentas tecnológicas para todos os setores, a formação de novas comunidades e o ato de tornar melhor o pensamento coletivo que são essenciais. Sendo essa uma realidade que já convivemos, mesmo com essa distância. Por essa razão, que empresas do mundo todo digitalizaram os seus procedimentos e andam aplicando em novos negócios. Portanto no novo normal, além do trabalho essencial receberam também uma maior fascinação, todo serviço e produto querem conceder maior conforto, estimulando uma experiência ao consumidor e estiver alinhado a propósitos básicos para uma boa relação entre a sociedade, assim sendo destacada.

Sendo essa uma atitude que já vimos nos últimos anos com o acréscimo de procura á aplicativos de entrega, streaming, e outros serviços que digitalizam processos, com a finalidade de favorecer o dia a dia das pessoas. E hoje, com a pandemia, essas alterações se estimulam devido às medidas de isolamento. E assim, trazem vantagens para a sociedade e as empresas. As mudanças tecnológicas veio para ficar.

Nesse cenário de mudanças, o setor de recursos humanos tem um papel fundamental para auxiliar as empresas a se adaptarem ao novo normal. Logo, para implementar uma nova cultura corporativa, os profissionais de recursos humanos precisam estar atualizados sobre as transformações.

- **IMPACTOS DA PANDEMIA NO RH**

Com os impactos da pandemia no RH e na organização, tem sido intensos, e mostram que até as empresas, mais direcionadas na evolução do mercado, não encontravam-se plenamente estruturada para resistir a essa realidade atual.

As organizações tem se reproduzido continuamente, para adequar seus modelos de negócios, durante esses períodos.

Além de procurar soluções e novas formas de trabalho, o RH necessita conduzir de perto toda essa situação. Porventura, nunca tenha sido tão essencial que as organizações passassem tão perto de seus colaboradores.

Descobrir soluções e novas medidas é bastante considerável, mas também é necessário entender se ela se encaixam em seu negócio.

O papel deste setor nas empresas agora é mais importante do que nunca, basta encontrar soluções criativas, motivadoras e inspiradoras. Dessa forma sem dúvidas a empresa irá superar este momento de uma maneira mais leve, cuidando de quem faz parte dela e tornando possível que as atividades diárias sejam executados como sempre. (Resotolândia, 2020).

É necessário destacar, que apesar das complicações, está fase de pandemia, consegue instruir muito as empresas, ainda que expondo novas direção de trabalho e soluções para uma empresa ainda mais melhor.

- **A IMPORTÂNCIA DA COMUNICAÇÃO NAS EMPRESAS**

Procura um avanço por meio da opinião individual de cada pessoa envolvida, no costume da empresa, é necessário para que passe a ser mais clara.

“Não vai existir uma estratégia única que seja boa para todos neste momento. É preciso individualizar para compartilhar o peso. Os gestores são os principais parceiros do RH nestas horas.” (LG, 2020).

A comunicação é encarregada por divulgar mensagens mais compreensíveis e tem o propósito de aperfeiçoar a rotina de trabalho. A comunicação é um instrumento de extrema importância em todas as suas partes, é por ela que irão apresentar uma boa avaliação de comportamento.

Além disso, uma boa comunicação no ambiente de trabalho, ajuda a evitar que informações, possam ser divulgadas de forma errada.

5 ENTREVISTA

Foi realizado uma entrevista com Andreia Vicente, especialista em Gestão de Pessoas pelo Instituto Presbiteriano Mackenzie, é também graduada em Administração de Empresas. Atua na área de RH há mais de 15 anos, com vasta dedicação em R&S e Treinamentos – DHO.

O profissional de Recrutamento e Seleção descobre, capta e desenvolve candidatos qualificados no mercado para preencher vagas disponibilizadas nas organizações, se faz necessário utilizar algumas técnicas pelos recrutadores. Então ele é responsável, junto ao líder, de mapear o perfil desejado, e identificar oportunidades de contratação, seja interno ou externo, e aí a gente vai envolver os profissionais, os candidatos à vaga em várias técnicas que podem ser aplicadas. Respondendo a sua segunda pergunta: a gente utiliza da entrevista, o aproveitamento interno, divulgação da vaga, por meio de entrevistas individuais ou em grupo, aplicação de testes técnicos comportamentais, então existe hoje, graças à tecnologia, várias possibilidades de chegar mais próximo do perfil desejado por meio de várias ferramentas. Hoje também tem algumas plataformas que já aplicam testes de conhecimento, testes mais específicos que tem aplicação para vaga ou atenderia a expectativa da vaga e, também, testes comportamentais que podem ser feito no formato online. Isso tem agregado valor e trazido mais dinâmica ao nosso trabalho. Em resumo o recrutador é responsável por identificar oportunidades de Recrutamento e Seleção interno ou externo, identificar o talento adequado pra empresa, considerando valores, cultura, para realmente fazer o que a gente tem chamado de **FIT CULTURAL**, o alinhamento do perfil desejado e também o alinhamento da empresa mais assertiva pra esse candidato.” (Andreia Vicente).

O recrutador utiliza algumas ações para reter e capacitar o colaborador para trazer melhores resultados à empresa, o que seria importante considerar nesse momento, é importante analisar que o RH hoje tem várias fontes, vários subsistemas, então não necessariamente é o recrutador o responsável pela retenção dos profissionais [...] tem a área de **DHO** que é **Desenvolvimento Humano e Organizacional**, tem a área específica de Comunicação Interna, a gente tem a área de Departamento Pessoal, tem a área de **Talent Acquisition**, temos várias frentes, então essas equipes multidisciplinares vão fazer desde o processo de

Recrutamento e Seleção até o acompanhamento, desenvolvimento, engajamento a promoção, processos de sucessão dentro da empresa, por isso não é uma missão do recrutador mas sim, o recrutador precisa ter uma visão a longo prazo das pessoas que ele está trazendo pra empresa. A gente não mais contrata: - Ah! Vamos arriscar, né. Então o candidato não pode ter uma visão que: - Ah! Eu vou tentar mais essa vaga; eu sou pau pra toda obra; se não der certo eu saio. Não porque ele está se envolvendo em um processo, ele está se integrando a uma empresa, então hoje o recrutador pode contribuir tendo uma visão a longo prazo desses candidatos dentro da organização e aí uma equipe multidisciplinar, desde a liderança à área de desenvolvimento, comunicação e outras atividades dentro do setor de RH vão acompanhar e contribuir pra que a gente garanta a retenção por meio de treinamentos específicos, levantamento de necessidades de treinamentos, várias ações de endomarketing, campanhas dentro da organização que vão fazer com que aquela pessoa se sinta parte ativa, que contribui, que cresce junto com a empresa e que é um dos grandes fatores que retém hoje os colaboradores. (Andreia Vicente).

Apesar de o R&S online já ser uma realidade, principalmente no atual contexto em que vivemos, percebe-se que o RH pode melhorar os processos para que não haja preconceito ou exclusão de bons candidatos por não terem acesso à internet de boa qualidade. A dica principal é o Recrutamento [...] a área de **Talent Acquisition** ter muita delicadeza de não supervalorizar e que essa é uma total realidade que todo mundo precisa ir pra esse mesmo modo e também não subestimar a capacidade das pessoas se envolverem no processo seletivo online, portanto essa é sim uma nova realidade e a gente precisa conversar com os candidatos que a gente está envolvendo, perguntando se a pessoa consegue se organizar, dando dicas, enviando material/conteúdo de orientação, para que a pessoa possa seguir um passo a passo, também ir para as ferramentas usuais que facilitam e talvez até independe de uma boa internet para funcionar. Hoje em dia a gente pode usar sim várias ferramentas e plataformas que estão disponíveis como também o próprio whatsapp que faz chamadas de vídeo e outras ferramentas que não têm custo e que são liberadas para o candidato de alguma forma se organizar e conseguir atender ao pedido. A minha maior dica nessa pergunta está relacionado a não subestimar e não supervalorizar essa alternativa, então sempre perguntar se a pessoa tem como se organizar, dar mais de uma opção para o candidato né, ele

pode fazer via ferramenta, ele pode fazer via web vídeo whatsapp, por exemplo né, não precisa dar o nome da plataforma, mas dê alternativas para que o candidato se sinta a vontade ao mesmo tempo a gente entender qual o perfil da vaga[...] a pessoa vai trabalhar diariamente com essas ferramentas? Perguntar para o candidato se ele tem alguma outra preferência de vir até a empresa pra fazer e utilizar o espaço, se ele encontra alguma dificuldade, eu acho que essas alternativas geram mais humanização para o processo sem descartar bons candidatos. (Andreia Vicente).

Na Gestão de Pessoas é possível identificar métodos inovadores para a área de R&S, onde a própria prática vai trazer oportunidades de identificar novos métodos e melhorias. É um grande desejo da área de Recrutamento e Seleção otimizar tempo, garantir feedback, agilidade na dinâmica de alinhamento de perfil, triagem de currículos, entre outros.. O próprio dia a dia do Recrutamento e Seleção vai demandar essa otimização, você vai querer customizar, ser mais assertivo, se eu entendi a pergunta né, é olhar o dia a dia, o que você gostaria de melhorar, aprimorar, acelerar, alinhar. Então é isso que vai trazer para a gente inspirações de ferramentas, de metodologias, de plataformas de sistemas que possam otimizar o nosso trabalho, quantificar que é o grande desafio do RH, conseguir quantificar. As vezes pra cinco vagas a gente envolve setenta candidatos e desses setenta candidatos nós conseguimos, sabe [...]; então esse funil de processos demanda muito de quem está operacionalizando esse trabalho. Os tempos mudaram e tem bastante ferramenta à disposição, porém é cada empresa que vai encontrar o seu momento de investir, de aprimorar e de materializar essa realidade um pouco mais dinâmica.

Durante o processo seletivo, o profissional responsável pode utilizar diversas técnicas de seleção para identificar o aspecto da personalidade do candidato que melhor irá preencher a vaga informada pela empresa. Diferentemente do formato que se entrevistava há muito tempo, hoje a entrevista ela acontece de forma mais informal. Então eu costumo brincar/comentar que a entrevista ela já começa na portaria, o horário que você chegou, a forma como você cumprimentou as pessoas, como você veio caminhando sendo acompanhado por alguém que te trouxe até o setor ou sala no qual você vai ser entrevistado. Eu mesma trabalhei numa fábrica onde eu tinha um feedback e muitas informações do profissional antes mesmo dele chegar na minha sala e quando ele me chegava à sala, já tinha alguma informação. Às vezes eu saía e falava: - fulano de tal, vamos lá? É a sua vez! Vamos

dar uma paradinha aqui pra tomar um café? E aí nesse corredor que a gente parava pra tomar um café a entrevista já estava acontecendo até porque cada vez mais nós não queremos acesso a uma máscara, a um perfil imaginário ou temporário. Nós realmente queremos conhecer o nosso profissional, o nosso candidato que estamos trazendo para dentro da empresa é uma “baita” responsabilidade que está nas mãos do recrutador, de conseguir pessoas que sejam assertivas, com valores e com energia, ou com as habilidades e competências desejadas para o cargo. E a personalidade a gente conhece na informalidade, quando o candidato está ali na entrevista que normalmente está tenso e tentando expor o seu melhor, a gente tem uma técnica muito utilizada que é deixar a pessoa mais a vontade, não tem mais aquela entrevista rígida, onde a todo momento fica aquela tensão da entrevista. Acaba se tornando um bate papo, algo mais leve, onde a pessoa pode ser quem realmente ela é. Não existe certo ou errado, o que existe é o perfil e o recrutador entender se aquele comportamento vai agregar para a dinâmica daquele grupo já existente, pra dinâmica do trabalho, pra entrega do que precisa entregar, pra alcançar os resultados. Uma das grandes técnicas que eu utilizo é tornar o ambiente da entrevista o mais agradável possível. Sério e profissional, porém mais leve, para que a pessoa realmente seja ela mesma. É claro que existem outras ferramentas que irão contribuir, de fato, para que investigue e a gente possa conhecer o perfil do candidato, entre elas podemos aplicar o **DISC**. Hoje tem várias plataformas que disponibiliza testes de valor, de informação em relação ao comportamento e da personalidade, tem softwares, entre eles o **QUANTUM**, então tem várias empresas e testes que podem ser aplicados na seleção.

Nosso ponto de vista é que a área de Recrutamento e Seleção é importante e passa por desafios e tendências na globalização. Entende-se que cada vez mais os profissionais, não necessariamente da área de RH, estão sendo envolvidos em etapas importantes de contratar pessoas. Nós tínhamos lá Engenheiro que é responsável por contratar e é envolvido no processo seletivo, a gente tem lá um encarregado de produção que antes não era exposto, ele só recebia os candidatos prontos, mas que hoje ele é convidado, é voz ativa e decide na contratação. Portanto é uma tendência e é superimportante que isso aconteça pois traz ganho para o trabalho do RH em ser assertivo. É uma responsabilidade compartilhada e não fica só na mão da área de Recursos Humanos, que tem uma frente e um peso importante em olhar. Nós conseguimos

ser mais assertivos quando traz o gestor, ou o papel de um mentor, de responsável de fato e de quem vai conviver com o profissional, eu acho que uma das grandes tendências está relacionado a isto, na quebra de paradigmas, tornando a entrevista mais leve e assim a gente pode ser mais assertivo na escolha do profissional. O formato online vai realmente persistir pois é econômico, é prático, acelera os processos, mas isso não irá descartar o presencial porque mesmo que a pessoa trabalhe muito tempo em home office, é importante saber na mão de quem está o processo, quem é esse profissional que está trabalhando com a gente. De tendência, eu acredito que a pandemia nos ensinou bastante e o Brasil aprendeu de uma maneira bem intensa a ter um acultramento do trabalho à distância, do trabalho em casa. Por mais que tudo volte ao novo normal, muitas empresas irão permanecer nesse formato e o Recrutamento e Seleção ganhou muito e amadureceu também. Viu que é econômico para os candidatos e que em várias etapas adiantou os processos nesse formato online. E como importância, a área de RH ganhou um destaque muito grande pois teve que se reinventar para reter, para ter criatividade, para envolver. Desde um anúncio de uma vaga ser atrativo para as empresas até o processo seletivo em si, porque antigamente para se conhecer uma empresa era necessário visitá-la, tinha que passar em frente da empresa e ter a sorte de conversar com alguém que trabalhasse lá, mas com a tecnologia, com a internet e acesso aos sites, as empresas hoje têm uma vitrine e o RH precisa ser criativo para que o anúncio de uma oportunidade seja atrativo e traga envolvimento no seu processo seletivo. Hoje os candidatos têm a oportunidade de escolher em quais empresas querem trabalhar, onde gostariam de desenvolver sua carreira; contudo isso trouxe muitos desafios para nós em torno da apresentação, para destacar o processo seletivo, trazendo mais informalidade nos anúncios das vagas. Hoje podemos falar diretamente com o candidato, sem uma linguagem tão corporativa e tão técnica. Posso mencionar como exemplo o crachá, que é a identidade do colaborador, que mudou o formato, onde algumas empresas optaram em colocar no crachá uma foto sua com seu filho ou uma foto sua com seu pet; para trazer esse lado mais humano e envolvente da empresa. Isso está fazendo o RH pensar “fora da caixa”, que ressignifique e crie formatos de comunicação, abordagem e atração.

Na opinião da especialista na área de Recursos Humanos, Andreia Vicente comenta sobre as dificuldades e melhorias que a globalização trouxe para

os profissionais da área de RH, considerando os novos rumos que terão a partir de novo contexto de inteligência artificial.

“De um modo geral a globalização só agregou para a área de Recursos Humanos, pois ela trouxe uma dinâmica de acesso aos profissionais fora do âmbito onde a empresa está localizada. Então a globalização trouxe a oportunidade de selecionar e envolver nos processos seletivos, candidatos de qualquer região, estado ou até país. Por mais que seja um “BOOM” acelerado, a globalização só agregou, trazendo valores, diversidades e oportunidades para todos. É obvio que isso também trouxe mais demanda de especialização para quem está envolvido no processo de recrutamento e seleção. O recrutador terá que entender um pouco mais das culturas de outras regiões e a empresa terá que implantar processos de acolhida e de integração sem fronteiras. Minha mensagem é que as pessoas que trabalham na área de Recursos Humanos também são pessoas e precisam ser olhadas com mais atenção. Nós cuidamos muito do outro, treinando, desenvolvendo, contratando os melhores profissionais e a área de RH não pode ficar esquecida pois ela também deve estar em constante desenvolvimento. É uma área que não pode ficar estagnada pois temos que falar a linguagem das mais diversas profissões então isso exige muita reciclagem, desenvolvimento aprimoramento do profissional de RH. Se a gente passa a maior parte do tempo cuidando das pessoas na empresa, a gente precisa que os CEO's, os chefes executivos e liderança também olhem para o time de RH, para que nós nos desenvolvamos e acompanhamos esse desenvolvimento todo dentro da organização. Eu costumo dizer uma frase: “É gente cuidando de gente”, então que a liderança não esqueça de olhar para a área de RH, acompanhando essa evolução e desenvolvimento organizacional.” (Andreia Vicente)

CONCLUSÃO

O presente trabalho foi relevante para o reconhecimento da importância do recrutamento e seleção. O recrutamento é um processo organizacional que divulga no mercado de trabalho oportunidades que a empresa tem a oferecer para as pessoas, onde são usadas várias técnicas e procedimentos para atrair candidatos, por meio de vários meios de comunicação. A seleção tem como objetivo escolher, entre os candidatos atraídos pelo recrutamento, aqueles que correspondem ao perfil desejado pela empresa.

Através da pesquisa observamos que logo após a escolha de candidatos existem os mais variados tipos de etapas, entrevistas e dinâmicas para o profissional de recrutamento e seleção aplicar durante o processo e para poder adequar a pessoa certa ao lugar certo.

Percebemos nas pesquisas que quando a seleção é realizada adequadamente resultará em uma alta produtividade, ajudando a empresa cumprir seus planos e objetivos, mas quando isso não ocorre acaba trazendo vários prejuízos para a empresa.

Também observamos que é muito importante para a empresa observar as vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo, cabendo a empresa encontrar a melhor opção para atender a necessidade.

Nos dias atuais que estamos vivendo com a pandemia, observamos vários desafios para a parte de recrutamento e seleção. Com a dificuldade em fazer entrevistas pessoalmente surgiu novas tendências como as entrevistas por vídeos, e toda a parte de contratação totalmente remota, isso vimos na pesquisa sobre o processo de recrutamento 4.0 que se baseia em um recrutamento em que daqui alguns anos será totalmente digital.

Outra tendência que observamos foi o crescimento no home office como nova forma de trabalho ainda mais utilizada.

O apresentado trabalho provou-se que o processo estudado, de recrutamento e seleção merece total cuidado e atenção, tendo alto valor na organização. Comprovando de fato sua eficiência e eficácia na vida da empresa.

REFERÊNCIAS

7 tipos de teste psicológico para recrutamento e seleção – benefícios e como aplicar. Blog do Xerpay. Disponível em: < <https://www.xerpa.com.br/blog/tipos-de-teste-psicologico/> >. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRAGA, Marcelo. **Sete dados para você entender melhor o recrutamento 4.0**. Disponível em: < <https://www.reachr.com.br/blog/sete-dados-para-voce-entender-melhor-o-recrutamento-4-0/> >. Acesso em: 04 abr. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: novo papel dos recursos humanos nas organizações. Editora Manoele, Rio de Janeiro, 2020.

_____. **Recursos Humanos**: O capital humano nas organizações. São Paulo: Elsevier, 2009.

DEUS FILHO, Diomario Jose de. **O futuro presente, desafios do recrutamento e seleção de pessoal**. Juiz de fora, 2019. Disponível em: < www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-futuro-presente-desafios-do-recrutamento-e-selecao-de-pessoal/ >. Acesso em: 05 abr. 2021.

DIAS, Elisangela. **Meça bem as vantagens e as desvantagens do recrutamento interno e externo**. Disponível em: < <https://www.google.com/amp/s/www.todacarreira.com/vantagens-desvantagens-recrutamento-interno-externo/amp/> >. Acesso em: 04 abr. 2021.

DIAS, Mariana. **Recrutamento e seleção**: o que é, técnicas, como fazer mais. Disponível em: < https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao?hs_amp=true#i5 >. Acesso em: 02 abr. 2021.

DINÂMICAS de grupo: o que é e as 7 melhores para se fazer. Disponível em: < <https://kenoby.com/blog/dinamicas-de-grupo/#:~:text=Seu%20papel%20%C3%A9%20criar%20o,implant%C3%A1-la%20durante%20a%20sele%C3%A7%C3%A3o> >. Acesso em: 10 de abr. 2021.

ENTENDA a importância dos testes nos processos seletivos. Disponível em: < <https://abler.com.br/blog/entenda-a-importancia-dos-testes-nos-processos-seletivos/> >. Acesso em: 02 abr. 2021.

FERRACCIU, Stefanie. **Coronavírus e o futuro do recrutamento e seleção**. Disponível em: < <https://www.gupy.io/blog/futuro-do-recrutamento-e-selecao> >. Acesso em: 12 maio. 2021.

FREITAS, Cintia Naiara Pereira; et al. **Os novos rumos do RH nas empresas**. Revista Observatório de la Economia Latinamericana. Maio, 2018. Disponível em: <

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/rh-empresas-brasil.html> >. Acesso em: 12 maio. 2021.

FONTES de recrutamento e seleção? Saiba as vantagens e desvantagens. Disponível em: <<https://www.reachr.com.br/blog/sete-dados-para-voce-entender-melhor-o-recrutamento-4-0/>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**. Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas,2006.

GUIMARAES, Bruna. **Recrutamento online**: entenda as vantagens e desvantagens. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

LOPES, Aline. **Como usar vídeo de entrevista no processo seletivo?** Disponível em: <<https://blog.woli.com.br/como-usar-video-entrevista-no-processo-seletivo/>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

MARQUES, Jose Roberto. **Recrutamento interno**: as vantagens e desvantagens do processo. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/recrutamento-interno-vantagens-desvantagens-processo/>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura,2000.

MARTINI, S.F.B. **O processo de recrutamento**. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-processo-de-recrutamento/>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana á revolução digital. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MENDONÇA, Daniela; ALMEIDA, Raul. **Quais são os impactos da pandemia no RH da sua empresa?** Disponível em:< <https://blog.lg.com.br/impactos-pandemia-rh/>>. Acesso em: 12 maio 2021.

NOVO normal: o papel do setor de recursos humanos nos pós pandemia. Blog Panda Pé. Disponível em:< <https://blog.pandape.com.br/o-novo-normal-a-importancia-do-rh-em-um-mundo-pos-pandemia/>>. Acesso em: 12 maio 2021.

O papel do RH nas empresas contra a crise gerada pela pandemia. Disponível em: <<https://risotolandia.com.br/papel-do-rh-na-pandemia/>>. Acesso em: 12 maio 2021.

ROITMAN, Fernanda. **Processos de seleção e recrutamento online**: saída para contratação na pandemia. Disponível em: <<https://www.mundorh.com.br/processos-de-selecao-e-recrutamento-online-saida-para-contratacao-na-pandemia/>>. Acesso em:10 nov. 2020.

TAKETA, Mariana. **Tipos de entrevista de seleção:** qual é a melhor opção para você? Disponível em: <<https://blog.eureca.me/tipos-de-entrevista-de-selecao/>>. Acesso em: 20 de abr. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

XAVIER, João. **Entenda quais são as etapas do processo seletivo.** Disponível em: <<https://www.vagas.com.br/profissoes/entenda-todas-etapas-processo-seletivo/>>. Acesso em: 22 abr. 2021.

Apêndice A – Termo de Autorização para Coleta de Dados



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

Ilmo. Sr(a).

Andréia Vicente da Silva

Graduada em Administração de empresas – Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas

Atua há mais de 15 anos com R&S

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração**, solicitamos a V. Sa. a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A importância do recrutamento e seleção: desafios e tendências”**, sob orientação da Profª **Gabriela Messias da Silva**, que será apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**. A coleta de dados ocorrerá mediante a utilização (descrever instrumento, local e público alvo). Igualmente, assumo o compromisso de utilizar os dados obtidos somente para fins científicos, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição. Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Araraquara, 05 de Maio de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Alessandro Silva	26.126.765-6	<i>Alessandro Silva</i>
Marcilio Jonatas Raiel Holanda Cavalcanti	57.934.287-6	<i>Marcilio J. R. X. Cavalcanti</i>
Najara Lima Tita	34.198.756-6	<i>Najara Lima Tita</i>
Rosimeire Aparecida da Silva	47.972.040-X	<i>Rosimeire Ap. da Silva</i>
Vitoria Caroliny Scharf Moura	54.365.026-1	<i>Vitoria Caroliny Scharf Moura</i>
Viviane Cristina Pereira	48.501.849-4	<i>Viviane Cristina Pereira</i>

Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“A importância do recrutamento e seleção: desafios e tendências”** apresentado na **Etec “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 21 de Junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Alessandro Silva	26.126.765-6	<i>Alessandro Silva</i>
Marcilio Jonatas raiel Holanda Cavalcanti	57.934.287-6	<i>Marcilio J. R. H. Cavalcanti</i>
Najara Lima Tita	34.198.756-6	<i>Najara Lima Tita</i>
Rosimeire aparecida da Silva	47.972.040-X	<i>Rosimeire Ap. da Silva</i>
Vitoria Caroliny Scharf Moura	54.365.026-1	<i>Vitoria Caroliny Scharf Moura</i>
Viviane Cristina Pereira	48.501.849-4	<i>Viviane Cristina Pereira</i>

Anexo B – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **EETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “ **A importância do recrutamento e seleção: desafios e tendências**”.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 21 de Junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Alessandro Silva	26.126.765-6	<i>Alessandro Silva</i>
Marcilio Jonatas Raiel Holanda Cavalcanti	57.934.287-6	<i>Marcilio J. R. H. Cavalcanti</i>
Najara Lima Tita	34.198.756-6	<i>Najara Lima Tita</i>
Rosimeire Aparecida da Silva	47.972.040-X	<i>Rosimeire Ap. da Silva</i>
Vitoria Caroliny Scharf Moura	54.365.026-1	<i>Vitoria Caroliny Scharf Moura</i>
Viviane Cristina Pereira	48.501.849-4	<i>Viviane Cristina Pereira</i>

Anexo C – Autorização da Coleta de Dados**AUTORIZAÇÃO**

Eu, Andréia Pontes de Sousa, portador da cédula de identidade nº 45.064.442 autorizo o uso do depoimento concedido por mim para a elaboração do trabalho de conclusão de curso, intitulado *A importância do Recrutamento e Seleção: desafios e tendências*, realizado na escola "ETEC Professora Anna de Oliveira Ferraz".

Araraquara, 11 de Maio de 2021.

Andréia Pontes de Sousa
(Assinatura)