
A Adaptação do Subsistema de Recrutamento e Seleção nas Empresas Diante da Pandemia da Covid-19¹

Angélica MOTA²
Raquel CORDEIRO³
Bruna ALMEIDA⁴
Faculdade Laboro, DF

RESUMO

Diante da Pandemia da Covid-19, os profissionais de Recursos Humanos estão tendo que criar, implantar e implementar mecanismos para adaptar o subsistema de Recrutamento e Seleção nas empresas de forma a atender as demandas e garantir a continuidade do processo.

PALAVRAS-CHAVE: pandemia; recursos humanos; recrutamento e seleção.

Hodiernamente, o mundo está vivenciando uma das maiores pandemias já registradas, causada por surtos do vírus da COVID-19. Desde que a Organização Mundial da Saúde - OMS, concedeu o status de pandemia, em 11 de março de 2020, várias orientações voltadas a prevenção e contenção do vírus vem sendo divulgadas, entre elas, o distanciamento social. Os impactos ainda são imensuráveis e indescritíveis. Todos os setores da economia, da política, da saúde, entre outros, foram afetados, assim como as dinâmicas de trabalho nas empresas.

Nesse contexto, sobreveio a necessidade do setor de Recursos Humanos - RH das organizações repensarem o processo de Recrutamento e Seleção – R&S. Diante dessa problemática, surge o seguinte questionamento: como o setor de RH está adaptando o seu subsistema de Recrutamento e Seleção para lidar com as mudanças provocadas pela Pandemia da Covid-19?

As mudanças ocorreram de forma muito ágil e inesperada, a quarentena dominou o país e causou a transição para uma operação totalmente ou, ao menos, majoritariamente online. Antes mesmo da pandemia já era perceptível o aumento do uso de ferramentas tecnológica nas rotinas de trabalho dos profissionais de Recursos Humanos, mas, após o

¹ Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica realizada nos dias 18, 25 e 28 de abril de 2020.

² Graduada em Psicologia. Aluna do curso de MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, e-mail: angelicamota.psic@gmail.com

³ Graduada em Psicologia. Aluna do curso de MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, e-mail: quellcordeiro@gmail.com

⁴ Orientadora do trabalho. Professora Mestre da Faculdade Laboro, e-mail: professorabruna.almeida@gmail.com.

surto, e com a necessidade urgente de distanciamento social, a digitalização dos negócios foi colocada como prioridade e o uso de ferramentas online para contato com candidatos se fez necessário para a continuidade dos processos.

Segundo Ferracciu (2020), Head de Gente e Gestão da Gupy, a China traz um bom exemplo de uso de tecnologia para realização de processos seletivos após o advento da pandemia. O país lançou uma série de iniciativas recentes de recrutamento online em todo o país, entre elas o lançamento pelo Ministério da Educação de mais de 2 milhões de vagas em diversos sites de contratação, atraindo mais de 250 mil novos usuários.

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

Algumas empresas já assumiram publicamente que se adaptaram a realização de um processo de seleção 100% online, como é o caso da CESAR, um dos maiores centros tecnológicos do país. A Gerente de Gente e Gestão da empresa, Andrea Queiroz, diz que o processo normalmente é realizado através de uma entrevista por telefone, em um primeiro momento, e por videoconferências posteriormente.

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)

Além de respeitar o distanciamento social, os processos seletivos conduzidos de forma online trazem vários benefícios dignos de atenção que poderão influenciar na permanência da modalidade, mesmo após essa fase, entre elas: economia com transporte, maior poder de alcance de candidatos, maior flexibilidade para o recrutador e para o candidato e agilidade no processo de contratação.

Por meio da pesquisa foi possível concluir que os profissionais de Recursos Humanos estão se adaptando a nova realidade imposta e usando outros meios para preencher seu quadro de funcionários, obtendo inclusive ganhos acessórios. Não é certo que no pós-COVID-19 iremos continuar com todos os processos adaptados para sobreviver a ele, mas temos a certeza de que não voltaremos ao mesmo patamar de antes.

REFERÊNCIAS

FERRACCIU, Stefanie. **8 tendências do Recrutamento e seleção pós-pandemia (e o que podemos aprender com o exemplo da China)**. 2020. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/coronavirus-recrutamento-selecao>>. Acesso em: 29 abr. 2020.

FOLHA informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). **Organização Pan-americana da Saúde – OPAS**, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875>. Acesso em: 09 maio 2020.

SITE gratuito conecta candidatos e RH durante a pandemia. **Canaltech**, 2020. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/empregos/site-gratuitoconecta-candidatos-e-rh-durante-a-pandemia-163177/>>. Acesso em: 09 maio 2020.

EMPRESAS de Tecnologia intensificam processo de recrutamento online com a pandemia do coronavírus no Brasil. **Cesar**, 2020. Disponível em: <<https://www.cesar.org.br/index.php/2020/03/19/empresas-de-tecnologia-intensificam-processo-de-recrutamento-online-com-pandemia-do-coronavirus-no-brasil/>>. Acesso em: 11 de maio 2020.