

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: “O NOVO NORMAL” EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

<https://dx.doi.org/10.48097/2674-8673.2022n7p14>

Everton Willams de Souza Ferreira<sup>1</sup>  
Larissa Vieira Cavalcante da Silva<sup>2</sup>  
João Biron de Oliveira Filho<sup>3</sup>  
Eronildo Ferreira do Carmo<sup>4</sup>

### RESUMO

A pesquisa que subsidiou a construção deste artigo foi realizada com gestores e profissionais da área de Recursos Humanos. O tema escolhido é de suma importância para demonstrar que, independentemente do porte e natureza jurídica de uma organização, a ferramenta de recrutamento e seleção está inovando todos os dias, buscando a melhor forma de recrutar as pessoas de uma maneira justa, com novos métodos, podendo ser um grande aliado ao crescimento da motivação e inovação no ambiente de trabalho. A pesquisa foi de cunho bibliográfico e de campo, com coleta de dados a partir de um questionário dirigido aos profissionais do setor.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Recrutamento e seleção. Inovação.

### ABSTRACT

The research that supported the construction of this article was carried out with managers and professionals in the area of Human Resources. The chosen theme is of paramount importance to demonstrate that, regardless of the size and legal nature of an organization, the recruitment and selection tool is innovating every day, seeking the best way to recruit people in a fair way, with new methods, can be a great ally to the growth of motivation and innovation in the work environment. The research was of a bibliographic and field nature, with data collection from a questionnaire addressed to professionals in the sector.

**Keywords:** Human Resources. Recruitment and selection. Innovation.

**Data de submissão:** 23/01/2022

**Data de aprovação:** 07/04/2022

### INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia e suas mudanças rápidas são um dos maiores desafios para a organização, pois ir em busca de profissionais qualificados tornou-se um dos principais

---

<sup>1</sup> Concluinte do Curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.  
E-mail: evertonwillams2015@gmail.com

<sup>2</sup> Concluinte do Curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.  
E-mail: larissalari1967@outlook.com

<sup>3</sup> Professor Orientador do Curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Metropolitana da Grande Recife. E-mail: joaobiron@metropolitana.edu.br

<sup>4</sup> Professor coorientador da Faculdade Metropolitana da Grande Recife.  
E-mail: proferon100@gmail.com

fatores para recrutar e selecionar novas pessoas com um nível de conhecimento abrangente e com capacidade elevada, aumentando, assim, o capital intelectual das empresas.

Sabendo-se disso, a metodologia para a apresentação deste projeto foi com base bibliográfica e uma pesquisa de campo em que foi feito um questionário aberto e alternativo para que os profissionais emitissem suas opiniões em relação a como, em seu ponto de vista, o recrutamento e seleção vem contribuindo para a melhoria não apenas do colaborador, mas também da empresa.

O resultado da pesquisa evidenciou que os profissionais entrevistados julgam de forma positiva que o avanço tecnológico tem colaborado cada vez mais para o recrutamento de pessoas capacitadas para exercer com qualidade a função que lhe é atribuída.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

O recrutamento e seleção estão presentes na vida do trabalhador há muitos anos, sabendo que muitos até estão acostumados com as técnicas de recrutamento de várias empresas, onde muitas vezes são as mesmas. Com a era tecnológica e a chegada das inúmeras redes sociais, muitas organizações inovaram e buscaram crescer e desenvolver em relação aos novos métodos para escolher seus funcionários, buscando se destacar com técnicas inovadoras.

No entanto, as tecnologias têm sido de grande valia para o RH (Recursos Humanos), com ênfase em recrutamento e seleção, dentro das organizações, pois está sempre agregando eficiência e confiabilidade nos processos e nas informações, mostrando seus devidos benefícios e resultados. As empresas são influenciadas pela tecnologia, alterando suas rotinas, planejamentos e a tomada de decisões.

### **Novas técnicas de recrutamento e seleção**

Com o passar dos anos, vários aspectos tendem a evoluir e não seria diferente com um recrutador. Ademais, os processos vão sendo ajustados e melhorados, para maior rendimento dos colaboradores contratados, para que as duas partes sejam beneficiadas, estando adeptas do ganhar-ganhar<sup>5</sup>. Com a chegada da Covid-19, muitos recrutadores adquiriram novas habilidades, principalmente no novo método de entrevistas, como as chamadas de vídeo. Para estes profissionais, pode-se afirmar que o vírus fez com que eles se

---

<sup>5</sup> Método de negociação onde ninguém perde, todos ganham. É o que se pode dizer, por exemplo, da relação ideal entre uma empresa e seu colaborador.

adaptassem, buscando e reinventando formas que dariam certo para determinadas empresas. (MUNDORH, 2020).

Segundo Fayol (1970, p. 107, *apud* CARVALHO; PASSO S; SARAIVA, 2017, p. 17), “o recrutamento consiste na obtenção dos agentes necessários à constituição do corpo social. Essa operação é das mais importantes e mais difíceis da empresa e tem influência acentuada sobre o seu destino”. Portanto, seguindo o pensamento de Fayol (1970), é importante saber quem está sendo contratado, haja vista que essa pessoa precisa se desenvolver, fazendo a empresa crescer e isto está relacionado realmente ao destino da organização. Contudo, não são necessárias novas técnicas de recrutamento e seleção quando não se tem boas escolhas. Para isso é necessário se ter uma boa gestão de *staff*<sup>6</sup>, saber lidar com processos e principalmente com equipes.

Outrossim, sabemos que a entrevista era uma forma bastante utilizada e eficaz, pois havia uma conversa direta com o possível novo colaborador, mas nos dias atuais muitas empresas adotam dinâmicas, trazendo a conscientização sobre o trabalho em equipe, dinâmicas em que se dividem grupos de equipes e separam as atividades. Mas, de acordo com Macedo (2018), através do uso das redes sociais e de sites de emprego, como o *Linkedin*, consegue-se maior proximidade e interação com os potenciais candidatos, aumentando a eficiência e eficácia do processo seletivo, desafiando o *status quo*<sup>7</sup>. Pode-se afirmar que é algo extremamente positivo, já que é mais prático para o recrutador e a pessoa que está sendo avaliada. Consequentemente, o processo se torna mais rápido, ou seja, hoje é algo mais viável.

Ribeiro (2017), ao se referir às novas técnicas, afirmou:

Recrutamento é um sistema de informações que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização. Você não deve desestimular os candidatos a procurarem espontaneamente sua empresa, mesmo que não existam vagas disponíveis no momento, a fim de não perder a atratividade no mercado de trabalho. É fundamental que você esteja sempre de “portas abertas” para receber esses candidatos e obviamente, cadastrar o currículo dele. (RIBEIRO, 2017, p. 46-56).

Seguindo este pensamento de Ribeiro (2017), é pontuado que mesmo quando a empresa não tiver vagas no momento, seria possível a entrega de currículos, que seriam lançados no sistema, tendo um banco de informações. Além disso, a organização teria um recrutamento rápido, pois já saberiam quais currículos estão no perfil da vaga e não seria necessário ficar excluindo os que não se adequam, ou seja, seria algo direto e objetivo, não atrapalhando o rendimento da empresa.

<sup>6</sup> Grupo de pessoas que fazem parte do quadro de funcionários de uma empresa ou instituição.

<sup>7</sup> Expressão latina relacionada ao estado das coisas, ou seja, o estado natural.

### **Tecnologia a favor dos sistemas de recrutamento e seleção**

A tecnologia vem se tornando cada vez mais presente no nosso dia a dia, abrangendo nosso lado pessoal e profissional. Isso nos mostra que o ser humano vem agregando conhecimento e utilidade para a tecnologia, principalmente por termos a necessidade de buscar e obter informações.

Há uma forte transição digital na qual o segmento de gestão de pessoas está passando. Atualmente, na área de recrutamento e seleção, grande parte dos processos estão sendo otimizados através da tecnologia. Tudo isso acaba potencializando a gestão de capital humano, desde as ferramentas de recrutamento e seleção favorecidas pela inteligência artificial, até sistemas de entrevistas em vídeo, com mecanismo de reconhecimento facial. (RECRUT. AI, 2021).

Segundo Pontes (2010, p. 7) “vivemos hoje num mundo em que a tecnologia propicia grande quantidade de informações instantaneamente. Pessoas podem ter fácil acesso a informações de mercados, empresas e de seus concorrentes”. Assim, as organizações necessitam se atualizar para se adequar aos avanços tecnológicos cada vez mais dinâmicos, causando impactos na empresa. O autor ainda complementa que:

É um paradoxo, mas, quanto maior for a velocidade dos avanços tecnológicos, maior a necessidade de mudanças nas próprias empresas que criaram tais avanços tecnológicos, e o processo de inovação contínua, de forma cada vez mais acelerada. A empresa que não dispõe de flexibilidade para atualização fica fora do mercado. Nesse processo, pessoas que pensem nas estratégias, que desenvolvam novos produtos são essenciais. (PONTES, 2010, p. 7).

De acordo com Chiavenato (2010, p. 42), “na era da informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser uma vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”. A implantação de tecnologia traz diversos benefícios para a área, tais como mensuração de resultados, pois a empresa consegue mensurar os retornos dos investimentos e da redução de custos, realizando atividades sem a necessidade de fazer reinvestimento a cada nova demanda. Com a tecnologia implantada no setor de Recursos Humanos pode haver extinção de trâmites operacionais e procedimentos manuais muito comuns nos tempos antigos, estando mais abertos a novas formas de recrutamento através da tecnologia, fazendo as atividades ganharem velocidade e precisão.

Segundo o site Gupy, novas tendências estão surgindo e emergindo nesse período pandêmico. Empresas buscam uma margem maior de acerto através de novas contratações por veículos digitais. O site cita alguns exemplos de ferramentas que irão auxiliar nos

próximos anos e gerar grandes tendências nas organizações, dentre eles, dois chamam mais atenção: “a força do ATS (Applicant Tracking System)” e “Social Hiring”. A esse respeito Dias (2021) cita que:

A sigla, que no inglês significa Applicant Tracking System, ou Sistema de Rastreamento de Candidatos, em português, diz respeito a uma das tendências de recrutamento e seleção que aparecem repaginadas em 2021. Em síntese, essas plataformas são softwares de recrutamento aprimorados, (caso da Gupy) e que trazem ainda mais agilidade aos processos seletivos. Também otimizam o prazo para a sua conclusão, ao mesmo tempo em que pode diminuir esses custos de maneira expressiva. Os sistemas ATS são ousados a ponto de permitir que as empresas identifiquem qual o modelo de recrutamento mais adequado para a sua realidade. Também chamado de marketing de recrutamento e recrutamento social, o Social Hiring é uma tendência que surgiu devido aos novos moldes do mercado. Isso porque, hoje, os profissionais também são vistos como clientes de uma empresa. O social hiring está em justamente usar canais de mídias sociais, com estratégias voltadas para o recrutamento para encontrar, atrair e contratar talentos. Assim como a venda de produtos e serviços exige uma campanha elaborada de marketing, os profissionais do RH também precisam assumir esse posicionamento perante os candidatos. Isso significa que, para ter sucesso em uma contratação, é preciso criar estratégias para criar uma marca empregadora interessante e atraente. E isso começa no recrutamento. (DIAS, 2021, p. 01).

Atualmente, notamos que a nossa vida é paginada em redes sociais, podendo interferir tanto positivamente quanto negativamente no âmbito profissional. Os novos moldes do mercado de trabalho exigem extrair perfis com talentos que venham trazer novidades para dentro das empresas. As organizações buscam cada vez mais acertos que venham a fazer a empresa crescer e se desenvolver. Por isso se faz necessário criar estratégias de marketing que chamem a atenção de um público de profissionais dotados de boas qualidades. (GUPY, 2021).

### **Avaliação por competências**

As pessoas estão engajadas em um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros. Com isso, segundo Dubrin (1998, p. 151) “o recrutamento é o processo de atrair ao emprego candidatos com as características e habilidades adequadas para preencher as vagas abertas”, ou seja, este tipo de avaliação se torna bastante eficaz, pois na visão da empresa, este é o funcionário correto e, por ter competência, está assumindo o cargo e terá um ótimo rendimento no ambiente de trabalho.

Contudo, pode haver erros, por isso que o recrutamento deve ser muito minucioso, haja vista que mais de um concorrente poderá ter competência para passar no processo seletivo, ou seja, o que se pode fazer são testes para conseguir fazer realmente uma avaliação e ter certeza de qual colaborador estaria preparado. Sabendo disso, Marques (2019) afirma que quando você implementa um processo de avaliação por competência, é

necessário ter atenção para que a organização não venha a possuir nenhum arrependimento por ter contratado alguém que mostrava ser quem não era.

Com o passar do tempo, as empresas foram se atualizando, dedicando o seu tempo a investir em seus colaboradores. Sendo assim, foram nascendo colaboradores mais qualificados e preparados para fazer a empresa crescer. Contudo, nada se compara com o tempo antigo em que as empresas apenas tratavam seus funcionários como uma pessoa exclusiva para determinada função e ali se estacionava a carreira dele. Nesse sentido Souto (2020) enuncia:

A forma de pensar e construir a carreira vem mudando rapidamente assim como o mundo do trabalho. O formato no qual uma empresa oferecia um projeto para seus funcionários crescerem virou peça de museu, pois as estruturas decorrentes da transformação nos negócios não permitem mais pensar num plano linear de carreira oferecido pela organização. (SOUTO, 2020, p. 23).

De acordo com Ronsoni (2018), atualmente, o processo de mentoria é um aliado para o desenvolvimento profissional, pois a mentoria interna é essencial, sendo um processo muito rico na carreira, em que se integra um alvo a ser alcançado e batido. Com isto, a mentoria ajuda principalmente o colaborador a se conhecer, sabendo quais são seus pontos fortes e negativos, e ajuda a empresa na escolha do seu futuro funcionário, agregando ambas as partes.

Ademais, muitas organizações preferem fazer recrutamentos com seus próprios funcionários, já que os mesmos já têm experiência na organização e sabem o padrão de trabalho esperado, além do custo-benefício, já que seria um recrutamento interno. Contudo, com esse tipo de recrutamento, muitas pessoas competentes que estão desempregadas não têm oportunidade de mostrar seu potencial, ficando muitas vezes estagnadas. Mas, para os colaboradores internos a avaliação passa a ser mais rígida, tendo em vista que as pessoas já possuem experiência, e o objetivo da empresa é contratar sempre o mais adequado para preencher a vaga.

Muitas empresas têm remuneração por competência. Isso nada mais é que remunerar o colaborador por todas as suas qualidades e feitos. É correto afirmar que isso mostra preocupação dos empresários, pois é difícil mensurar o que cada colaborador merece receber, mas esse pensamento vem com a consciência que as pessoas merecem ganhar bem pelo que fazem de melhor. Na verdade, é necessário saber julgar de forma prática e sistemática o real valor que cada um deve receber, principalmente se é de conhecimento o desenvolvimento do colaborador dentro da empresa. (RONSONI, 2018).

## **METODOLOGIA**

O objeto de estudo deste artigo são os novos métodos de recrutamento e seleção, tendo como objetivo geral mostrar o quanto a tecnologia está contribuindo para o crescimento dos recrutamentos, fazendo com que a avaliação por competências seja justa no ambiente de trabalho. Outrossim, os objetivos específicos são:

- a) Trazer a importância da inovação na área de recrutamento e seleção;
- b) Investigar as dificuldades dos colaboradores com as avaliações por competências;
- c) Analisar o que o recrutamento hoje pede nas organizações com o avanço tecnológico.

A pesquisa de campo foi realizada com gestores, recrutadores e profissionais de áreas afins. O tipo de pesquisa é de natureza bibliográfica e de campo, possuindo finalidade aplicada e o método de análise propositiva, tendo uma abordagem qualitativa, cujo instrumento de pesquisa é a entrevista estruturada com um questionário aberto.

## **DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA DE CAMPO**

O desenvolvimento da pesquisa de campo, feita com profissionais da área de recrutamento e seleção, tem como base o tema do “novo normal” na gestão de Recursos Humanos, em que foram focados os seguintes temas: “Novas técnicas de recrutamento e seleção”; “Tecnologia a favor dos sistemas de recrutamento e seleção”; “Avaliação por competência”.

Ao final deste trabalho (apêndice A), são mostrados os gráficos com as respostas dos entrevistados.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Tendo em vista os aspectos apresentados, temos como objetivo mostrar e esclarecer as novas formas de recrutamento e seleção nos dias atuais, mostrando os demais e importantes temas a serem discutidos e esclarecidos nos dias de hoje com o “novo normal” nas organizações, com a intenção de deixar explícito as formas de conhecimento e crescimento as quais foram citadas em todo o artigo.

Na pesquisa trouxemos a importância das inovações tecnológicas nas organizações como um objetivo geral e fundamental nos dias atuais, visando otimizar o tempo gasto no processo de recrutamento e seleção, e também garantindo um processo dinâmico e assertivo,

propondo às empresas também conhecer os colaboradores que agregam ao seu desenvolvimento.

Os profissionais de RH também estão prestando atenção a esta nova realidade, seja pela necessidade de simplificar o processo ou pela comodidade proporcionada através dos mais diversos sistemas e sites disponíveis.

É a política de recrutamento e seleção que trata da admissão de pessoal, ou seja, é o primeiro contato entre o possível colaborador e a organização. No entanto, a tecnologia vem se tornando base fundamental na política de Recursos Humanos, pois em sua execução é visada uma contratação correta, pelos novos meios desse processo. Através da pesquisa, constatamos que, atualmente, os gestores estão cientes da mudança que vem acontecendo em meio à situação pandêmica, com entrevistas on-line e diferentes tipos de abordagens aos candidatos, de maneira que torna os bancos de dados recheados de talentos prontos para serem incluídos ao mercado. Uma das dificuldades em uma sala de recrutamento é a apresentação na frente do público, o que constantemente prejudica talentos que têm timidez. Os métodos on-line conseguem alcançar resultados incríveis frente a frente apenas com o recrutador. Nesse período de pandemia um dos maiores questionamentos foi de como selecionar e recrutar candidatos sem expor e nem causar aglomerações que pudessem propagar o vírus. Desta forma, as plataformas virtuais estão conseguindo criar essa ponte até os recrutadores sem tirar o candidato de seu ambiente de proteção.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, I.; PASSOS, A.; SARAIVA, S. **Recrutamento e seleção por competência**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Guilherme. **6 novas tendências de recrutamento e seleção em 2021**. 16 de junho de 2021, disponível em: <https://www.gupy.io/blog/tendencias-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 28 abr. 2021.

HELENA, Tereza. **Chegue ao talento mais rápido**. Recruta.i, 2021. Disponível em: <https://recrut.ai/?gclid=Cj0KCQiAkZKNBhDiARIsAPsk0WiaEEEVfw9wo->



Z4jOWERR1\_H2qIiRyfbXmTAFrcNUPaJuNniGwnQx4aAvVoEALw\_wcB. Acesso em: 29 abr. 2021.

MACEDO, L. M. G. **Novos contextos – novas formas de recrutamento e seleção.** Conferência - Investigação e Intervenção em Recursos Humanos, [S. l.], n. 7, 2018. Disponível em: [https://parc.ipp.pt/index.php/iirh/article /view/2726](https://parc.ipp.pt/index.php/iirh/article/view/2726). Acesso em: 13 abr. 2021.

MUNDORH, 2020. **Recrutamento e seleção e os demais aprendizados na pandemia.** Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/recrutamento-selecao-e-os-aprendizados-de-uma-pandemia>. Acesso em: 11 abr. 2021.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** São Paulo: LTr, 2010. Disponível em: <https://docplayer.com.br/72653549-Analise-do-uso-da-tecnologia-nos-processos-de-recursos-humanos-estudo-de-caso-em-uma-universidade-privada.html>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas.** 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

RONSONI, Marcus. **Mentoria organizacional: Manual de implantação de programa interno.** 1 ed. São Paulo: Primavera BIZ, 2018.

SOUTO, Rafael. **Para crescer na carreira, deixe de pensar em cargos.** Produtive, 2020. Disponível em: <https://www.produtive.com.br/para-crescer-na-carreira-deixe-de-pensar-em-cargos/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

**APÊNDICE A – Entrevista sobre recrutamento e seleção**

**1. Recrutamento é um processo típico da área de gestão de pessoas direcionado à atração de profissionais interessados em participar do processo de seleção de determinada organização. No “novo normal”, os formatos para esse procedimento mudaram, pois outros meios de recrutar pessoas ganharam força. Cite 1 exemplo e fale seu ponto de vista em relação aos novos formatos.**

a) Devido à Pandemia se abriram outras possibilidades e uma delas foi via Google Meet, para assim agilizar o processo de recrutamento.

b) Recrutamento on-line através de vídeo chamadas ou envio de arquivos, com apresentação pessoal, por exemplo. Acredito que o meio criou forças através da pandemia, pois o mesmo já era usado antes por algumas empresas. O método é ágil e deixa o candidato mais à vontade para se apresentar. Em contrapartida, o recrutador pode ficar limitado e inseguro nas informações, desta forma pode haver um novo contato e uma nova bateria de avaliação.

c) O Google Meet, além de trazer praticidade e rapidez em relação ao processo, permite de certa forma uma interação maior entre o candidato e o entrevistador, já que existe de certa forma uma conversa frente a frente. É possível também adicionar vários candidatos à mesma sala.

d) Entrevistas via Meet. Acho muito interessante, pois quando falamos de operação, existe um custo de se locomover até o local de entrevista que parte dos candidatos não possuem.

e) O recrutamento digital veio para simplificar os processos burocráticos para dar espaço ao desenvolvimento das pessoas por outros formatos.

**2. É fundamental as empresas se adaptarem aos novos processos. Mas quando se trata de recrutamento e seleção, nos referimos também a recursos humanos, que visa aspectos para que as mudanças sejam positivas e eficazes. Partindo desse pressuposto, como o “novo normal” em R&S interfere diretamente no desenvolvimento da organização?**

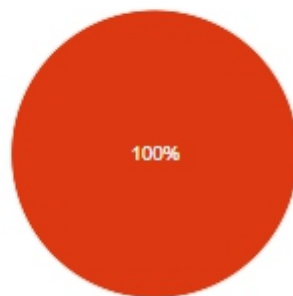
a. Não realizar a etapa de entrevista, confiando na indicação da gerência faz com que o processo de recrutamento e seleção seja eficaz.

b. Desenvolve uma autonomia e liderança ainda mais elevada. Embasamento de dados, maior efetividade nas tomadas de decisões, o fortalecimento da cultura organizacional são outros aspectos que vieram para ficar.

c. No novo normal em recrutamento e seleção acredita-se que a tecnologia não revolucionou os processos, apostando apenas na forma arcaica de trabalhar.

- d. Com as rápidas mudanças no cenário econômico e mediante a influência das novas tecnologias, o setor de RH passou por inúmeras modificações internas. Sob essa nova vertente, o capital humano não é mais valorizado pelas empresas.

5 respostas



- Não realizar a etapa de entrevista, confiando na indicação da gerência faz com que o processo de recrutamento...
- Desenvolve uma autonomia e liderança ainda mais elevada. Embasamento de dados, maior efetividade nas tomadas...
- O novo normal em recrutamento e seleção acredita que a tecnologia não...
- Com as rápidas mudanças no cenário econômico e mediante à influência da...

3. De acordo com Chiavenato (2010, p. 42) “Na era da informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser uma vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”. Comente seu ponto de vista.

a) Lidar com pessoas hoje, sem sombras de dúvidas, é um grande fator de importância para as organizações e a mais eficiente.

b) As empresas são feitas de pessoas, partindo disso, cada vez mais vemos instituições investindo em qualificar e manter seus funcionários informados sobre os processos da empresa. Comunicação é primordial em qualquer negócio, gera segurança nos colaboradores, refletindo na fidelidade de clientes.

c) Gestão de certa forma é uma arte. Uma boa gestão otimiza tempo e resultados. Nos dias atuais as empresas estão bastante preocupadas com o seu capital humano que estão investindo de forma intensa em seus gestores, através de treinamentos.

d) Ninguém melhor que seu colaborador, que passou por todos os processos, para sinalizar pontos de atenção.

e) A transparência gera confiança e a confiança motivação. Saber que a equipe se sente entrosada faz com que as metas sejam alcançadas de forma eficaz.

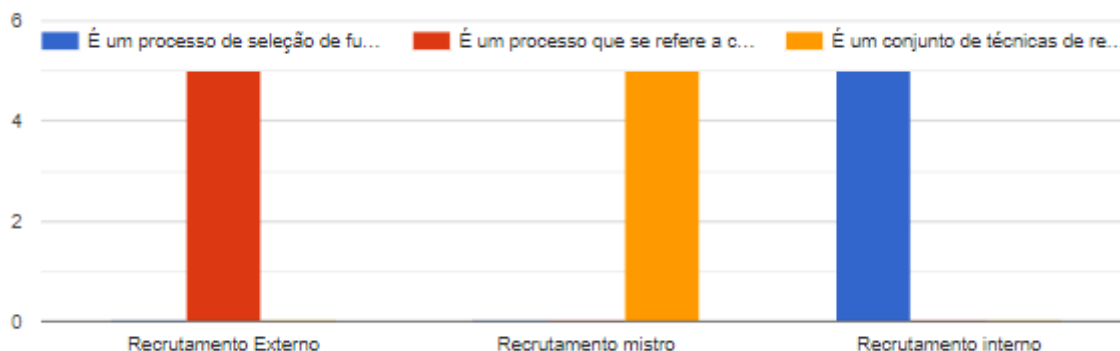
4. O recrutamento e seleção pode ser um processo interno, externo ou misto. Assinale a alternativa correspondente a cada conceito.

- (A) Externo
- (B) Misto
- (C) Interno

( ) É um processo de seleção de funcionários de dentro da própria empresa para o preenchimento de novas vagas de emprego.

( ) É um processo que se refere a candidatos potenciais disponíveis no mercado ou que estejam empregados em outras organizações.

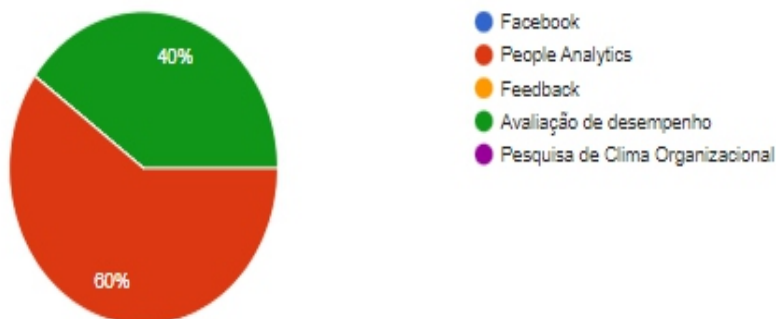
( ) É um conjunto de técnicas de recrutamento e seleção de candidatos que mescla outros dois tipos de recrutamento.



**5. A tecnologia vem ocupando espaço na área de recrutamento e seleção, trazendo perspectivas diferentes às rotinas dos profissionais. Existem novas ferramentas de trabalho que minimizam o tempo na busca pela informação, otimizando dados e traçando metas para quaisquer pontos abordados quando se trata de gestão de pessoas. De que ferramenta estamos falando? Assinale a alternativa correta.**

- Facebook
- People Analytics
- Feedback
- Avaliação de desempenho
- Pesquisa de Clima Organizacional

5 respostas



6. No “novo normal” qual o nome da ferramenta de apoio que é utilizada para a realização das entrevistas, em que o recrutador se comunica com o candidato por vídeo chamada? Em seguida comente como essa ferramenta contribui para sua rotina?

- LinkedIn
- Redes sociais
- Instagram
- Meeting

5 respostas



7. O que tornou a situação atual especialmente complexa para as equipes de RH e cite algumas dificuldades encontradas por profissionais de gestão de gente nos últimos tempos.

- Encontrar profissionais preparados para a função.
- Limitações nas informações, instabilidade de sistema, plataforma, internet, etc.
- Realização de treinamentos, dificuldade de acesso à internet de novos candidatos, limitações em relação home office, controle de jornada de trabalho e a produtividade do Dp.
- Distanciamento.
- Ensinar as pessoas a lidarem com a mudança das novas ferramentas, pois embora seja um processo prático, para um determinado público se torna um tabu.

8. As plataformas de recrutamento e seleção vêm ganhando um espaço importante nas organizações e tornando-se ferramentas de grande valor no momento de contratação de novos funcionários. Cite 3 vantagens desse novo recurso.

- Agilidade, identificar o perfil, análise de forma produtiva.
- Otimização do tempo, controle das vagas ofertadas e segurança nas informações.

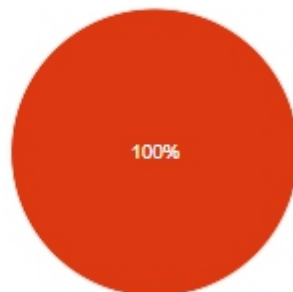
c) Se for o Meet, sem dúvida a não limitação geográfica, facilidade no acesso, e a não exposição ao vírus.

d) Seleção em curto prazo, alcançar um maior público de talentos, facilita na triagem dos candidatos para cada tipo de exigência.

### 9. Qual a importância estratégica das ferramentas de recrutamento e seleção?

- Analisar o perfil do candidato e apontar seus pontos de melhoria.
- Ela permite identificar o perfil de cada candidato, realizar análises preditivas e definir se o profissional se encaixa ou não na posição em aberto.
- Seu objetivo é definir o processo de recrutamento e seleção, desde a entrevista à avaliação de desempenho.
- É voltado apenas para uma boa triagem.
- Visa apenas a recolocação e escolha do melhor candidato para a organização.

5 respostas



- Analisar o perfil do candidato e apontar seus pontos de melhoria.
- Ela permite identificar o perfil de cada candidato, realizar análises preditivas...
- Seu objetivo é definir o processo de recrutamento e seleção, desde a entr...
- É voltado apenas para uma boa triagem.
- Visa apenas a recolocação e escolha do melhor candidato para a organização.

### 10. Sabe-se que a área de R&S está em constante mudança. Analisando o cenário atual de mercado, o que você espera sobre o futuro de recrutamento e seleção?

a) Espero que se atualize e que as pessoas acompanhem todo esse processo.

b) Maior adoção do método on-line pelas empresas.

c) Em um mercado cada vez mais competitivo, em um cenário bastante arrojado, onde o menos e mais cada dia a tecnologia vem ganhando espaço e facilitando a vida de muita gente é perceptível que essa tecnologia veio para ser incorporada em nosso dia a dia.

d) Maior assertividade nos colaboradores em suas respectivas áreas.

e) Passar a desenvolver as pessoas em vez de apenas selecionar.