

RELATO DE EXPERIÊNCIA EM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM MEIO A PANDEMIA

RAYCIK, Lais¹LINS, Ana Carolina Ferreira²MELO, Gilvana³

RESUMO

Esse artigo apresenta um relato de experiência de duas acadêmicas do curso de Psicologia do Centro Universitário FAG, no estágio supervisionado em psicologia da instituições e organizações, realizado em uma empresa de transporte rodoviário situada no oeste do Paraná. O relato traz a prática realizada no departamento de Gestão Estratégica de Pessoas, com foco nas atividades desenvolvidas em um contexto de pandemia e quais foram as diferenças observadas dentro da organização, principalmente no setor de recrutamento e seleção, elencando os desafios e adaptações que concernem a um bom desempenho das atividades propostas.

PALAVRAS-CHAVE: Entrevistas, testes psicológicos, pandemia.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo expor a experiência adquirida com o estágio do curso de psicologia na área organizacional na Gestão Estratégica de Pessoas (GEP) em uma empresa de transporte rodoviário do oeste do Paraná. O estágio é de caráter obrigatório e foi realizado durante três semestres, completando a carga horária de 240h e supervisionado pela professora Laís Raycik Tonini.

Neste presente artigo será explanado a respeito do processo de recrutamento e seleção, que antes contava com entrevistas presenciais e aplicação de testes psicológicos. Onde, diante do cenário da pandemia do covid-19, houve diversas modificações desses processos, como também a necessidade de adaptação de colaboradores, estagiários e dos candidatos.

Objetivamos com esse relato de experiência elucidar as vivências e desafios perante as entrevistas realizadas de forma remota, a impossibilidade de aplicação de testes psicológicos, além da capacidade de adaptação de todos os colaboradores as novas atividades a serem desenvolvidas em decorrência da pandemia.

¹Mestra em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Professora do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário FAG – Cascavel (PR), Brasil. E-mail: laisraycik@hotmail.com

²Acadêmica do 10º período do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário FAG – Cascavel (PR), Brasil. E-mail: acflins@minha.fag.edu.br

³Acadêmica do 10º período do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário FAG – Cascavel (PR), Brasil. E-mail: gmelo@minha.fag.edu.br

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Recrutamento e seleção

O Recrutamento e Seleção são um conjunto de atividades que visam atrair e selecionar pessoas adequadas para desempenhar diversas funções de uma organização, essas atividades devem estar alinhadas às políticas estratégicas da organização, e o processo de capacitação e seleção de pessoal demanda uma análise que vai desde a atração de candidatos até o momento da contratação desses. Cada organização tem suas próprias estratégias organizacionais e por tanto buscam competências em seus funcionários que contribuam com suas características, por esse motivo é fundamental que o recrutamento e a seleção sejam feitos de forma adequada (AGUIAR, 2011).

Segundo D'AVILA et al (2010) para atrair candidatos às vagas existentes ou vagas em potencial dentro das organizações são realizados processos e práticas de Recrutamento e Seleção. O recrutamento pode ser com candidatos internos ou externos à organização, e vários são os métodos que podem ser utilizados para recrutá-los, como anúncios em mídia, agências de emprego, sites especializados, além de indicações entre outras. Já o processo seletivo pode ser realizado por meio de instrumentos que variam de acordo com cada empresa, podem ser entrevistas, análise de currículo, busca de referências, testes psicotécnicos, testes de desempenho, dinâmicas de grupo, etc.

Ainda segundo Aguiar (2011) é fundamental que no processo de seleção sejam consideradas algumas características como o tipo de vínculo afetivo que os candidatos estabelecem com as funções a eles proposta, necessitando observar se há uma identificação do funcionário com futuros colegas de trabalho e com os valores, crenças e a cultura da organização. Outra questão importante é alinhar as expectativas do funcionário com a empresa e vice e versa, pois, dessa maneira os resultados tendem a ser mais satisfatórios.

2.2 Entrevista

Segundo Caxito (2007) a técnica mais utilizada nos processos seletivos é a entrevista, e isso se deve a fatores como o baixo custo e a fácil aplicação e adaptação dessa técnica nas diversas fases do processo seletivo. Além da facilidade, a entrevista destaca-se pela qualidade e riqueza das informações coletadas. Essa técnica permite o contato direto com o candidato, possibilitando sanar dúvidas que possam ter surgido inclusive durante a aplicação de outras técnicas de seleção.

A entrevista é um momento para conhecer os candidatos e para que eles conheçam a empresa e uma entrevista bem planejada, conduzida e avaliada trará diversos benefícios, aumentando a probabilidade de sucesso do processo de seleção (CAXITO, 2007).

A entrevista por competência tem como característica explorar o passado do candidato, com informações sobre suas experiências anteriores e assim adquirir informações sobre o comportamento do candidato, considerando que comportamentos anteriores é um forte preditor de condutas futuras (PONTES E SERRANO, 2005).

De acordo Caxito (2007) com entrevistas são utilizadas não só no processo de recrutamento e seleção, como também como forma de acompanhamento e avaliação do funcionário no desempenho de suas funções, bem como no momento em que o funcionário se desliga da empresa. As entrevistas podem ser utilizadas para diversos objetivos como para triagem, seleção ou pré-seleção, avaliação, ação disciplinar e desligamento.

Como qualquer ferramenta de seleção, a entrevista precisa ser planejada e aplicada de forma organizada, e sempre que possível em conjunto a outras técnicas de avaliação para que possam ser analisadas diversas facetas do candidato. A falta de cuidado com o planejamento e aplicação da entrevista prejudicam a transmissão de uma boa imagem do entrevistador e da empresa, o que pode significar o fracasso do processo seletivo (CAXITO, 2007).

2.3 Testes psicológicos

Segundo Manfredini & Argimon (2010) os testes psicológicos são instrumentos utilizados privativamente por psicólogos como método de avaliação; sua elaboração, comercialização e uso são restritos a esses profissionais a fim de preservar a credibilidade dos mesmos. Os testes podem fornecer excelentes contribuições ao elaborar um diagnóstico bem como em processos de avaliação psicológica, para que esses sejam considerados eficientes devem passar por estudos que possam

comprovar sua eficácia psicométrica, além de atender especificações que garantam confiabilidade por parte da comunidade científica.

De acordo com Gil (2011) os testes psicológicos podem de ser utilizados para avaliação intelectual e de habilidades específicas de raciocínio seja: verbal, abstrato ou mecânico, como também subsidiam avaliações do estado mental do indivíduo, visando certificar-se que o candidato possui características necessárias para a contratação.

Torna-se fundamental destacar que os testes psicológicos representam parte de um processo, e apesar de ser considerado importante na tomada de decisão por tratar-se de um instrumento que auxilia em uma afirmação científica sobre o comportamento humano, não podem ser exclusivamente determinantes pois fazem parte de um processo. Os testes servem como auxílio para eliminar boa parte as percepções subjetivas de julgamento que o restante do processo acaba sofrendo (MANFREDINI & ARGIMON, 2010).

2.3 Cenário atual

Diante desse cenário tão específico que vivemos com a pandemia do novo coronavírus (COVID-19), doença altamente infecciosa que se espalhou rapidamente pelo mundo, causando danos severos e milhões de infectados e mortos. Essa doença em humanos pode variar de febre, tosse, dor de cabeça até casos respiratórios graves e morte. Como medida de prevenção orienta-se o distanciamento social, o uso de máscaras, além do uso de álcool em gel e evitar aglomerações. Caso confirmada a doença por meio de diagnóstico laboratorial (que é feito através da coleta de resíduos das vias aéreas) a orientação é que o paciente e sua família/pessoas com quem teve contato permanecem em isolamento social e sigam medidas de precaução mais específicas. Diante disso, ressalta-se a importância de identificar e tratar os casos existentes, como também a necessidade de se reduzir a transmissão, por conta disso, foram sancionadas leis que objetivam a proteção da coletividade e prescrevem uma série de medidas a serem adotadas para enfrentar a situação de emergência (BRASIL, 2020).

Ainda no que se refere a pandemia, ocorreram diversas transformações nos mais variados contextos, sejam eles industriais, escolares, hospitalares como também organizacionais. O que por sua vez, afetou significativamente a qualidade de vida das pessoas, visto que muitas delas se distanciaram de amigos e familiares, desenvolveram transtornos psicológicos devido ao isolamento

social, ou sofreram com o impacto no sistema de saúde, entre outros. Além disso, cerca de 7,8 milhões de brasileiros perderam o emprego durante a pandemia, com esses dados temos de um lado da balança um número expressivo de desempregados, que afeta drasticamente a economia do país, e de outro lado empresários e gestores que também sofreram os efeitos desse fenômeno, afinal as sanções trouxeram restrições que ocasionaram o fechamento de algumas empresas, como também a redução do quadro de funcionário. No que concerne a empresas de transporte e turismo como a em questão, esses impactos foram ainda mais evidentes, evidenciando desafios tanto das organizações como dos governos para restabelecer os níveis de atividade econômica como os postos e índices de remuneração da força de trabalho (VALENTE, 2020).

Tendo em vista todas as consequências advindas da pandemia, o Governo Federal trouxe medidas para reduzir os impactos econômicos, como a prorrogação do prazo para celebração de acordos trabalhistas possibilitando ainda a adesão desses benefícios ainda que em períodos sucessivos ou intercalados. Como também a possibilidade de redução da jornada de trabalho e salário por até 90 (noventa) dias, considerando os percentuais de 25%, 50% e 70% e a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias estabelecendo que em ambos os casos haverá um auxílio que será custeado com recursos da União. Além de empréstimo as empresas que deverá ser quitado no prazo máximo de 36 meses, todas essas estratégias foram tomadas pelo Governo Federal na tentativa de auxiliar as empresas nesse período de recessão (BRASIL, 2020)

3. METODOLOGIA

A experiência relatada foi vivenciada no estágio supervisionado em psicologia das instituições e organizações do curso de psicologia do Centro Universitário FAG, durante o período de três semestres. O estágio foi realizado por duas acadêmicas do último ano da graduação em uma empresa de transporte rodoviário situada em Cascavel/PR.

Na atuação no campo de estágio, foram desenvolvidas diversas atividades pertinentes ao departamento de gestão estratégica de pessoas (GEP), incluindo os setores de educação corporativa, recrutamento e seleção (R&S), comunicação interna e apoio social. No presente artigo, foram utilizados métodos qualitativos, analisados de forma indutiva, apresentando caráter exploratório.

Ademais, foi utilizado pesquisa bibliográfica, bem como artigos científicos, periódicos de revistas especializadas, entre outros.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Para ambas as estagiárias, essa experiência mudou de forma significativa a percepção referente a área organizacional, bem como a respeito da importância dos processos seletivos de qualidade dentro da instituição. Sendo essa uma experiência enriquecedora que nos agregou muito, entre elas a concentração de setores importantes que juntos consolidam um RH estruturado, nos oportunizando fazer parte do processo por completo, auxiliando nas decisões dos mais diversos âmbitos.

Embora a demanda de recrutamento e seleção tenha diminuído no setor de turismo, diante desse cenário onde houve uma potencialização de encomendas, foi necessário outras novas contratações. Essas por sua vez realizadas de forma remota e por vídeo chamada, sendo utilizado como ferramentas o Skype e outros aplicativos de mensagens instantâneas para o contato com o candidato. Diante desse cenário são elencados alguns desafios referentes ao processo seletivo online, primeiramente a dificuldade de conexão, visto que muitos candidatos residem em locais sem conexão de qualidade. Outro desafio foi a falta de habilidade dos candidatos com a tecnologia, como não saber posicionar a câmera em lugar em fixo e iluminado, buscar previamente local de conexão estável, bem como evitar ambientes com ruídos externos, entre outros.

Visto que em meio a pandemia todas as outras atividades da graduação foram realizadas no modelo remoto, o que nos deu tempo para nos adaptarmos antes do início das entrevistas online. O que, por sua vez, não exclui as dificuldades, principalmente no que tange ao acolhimento do candidato, visto que presencialmente o contato humano nos proporciona maior interação, facilitando a comunicação sinestésica.

Outra situação vivenciada foi a impossibilidade de aplicação de testes psicológicos, visto que só é permitido pelo Conselho Federal de Psicologia a aplicação de testes de forma presencial, acabou gerando uma lacuna no processo seletivo, que consequentemente poderá acarretar um aumento na rotatividade da organização.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio de instituição nos proporcionou muito aprendizado com as vivências na organização. Adquirindo cada vez mais confiança ao desenvolver as atividades propostas, sendo possível sempre elencar conteúdos apresentados durante a graduação, tornando nosso conhecimento ainda mais rico. A oportunidade que temos de realizar e participar ativamente de todas as atividades juntamente com o apoio do colaborador responsável pela função é extremamente válida.

Durante o contexto vivenciado, pudemos observar toda a equipe se reinventar para adaptar-se aos novos desafios dentro da organização, atuando na modalidade home office por um determinado período, reduzindo a carga horária e em outras situações organizando a equipe com os horários de trabalho alternados com intuito de estabelecer distanciamento social. Passar pelo processo de adaptação da utilização de máscara e álcool em gel para higiene das mãos.

O fato de a instituição tratar o estagiário como um colaborador faz total diferença durante o estágio, pois nos faz criar um sentimento de pertencimento e faz despertar cada vez mais nossa vontade de aprender com todos os processos da instituição.

REFERÊNCIAS

PONTES, Benedito Rodrigues e SERRANO, Claudia Aparecida. A Arte de Selecionar Talentos: Planejamento, Recrutamento e Seleção por Competência. São Paulo: Dvs, 2005.

CAXITO, F. A. **Recrutamento e seleção de pessoas**. Curitiba, 2007.

MANFREDINI, V.; ARGIMON, L.I. **O uso de testes psicológicos**: A importância da formação profissional. Rio Grande do Sul: Revista Grifos, 2010.

GIL, A.C. **Gestão de pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

AGUIAR, H.M.A. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro, 2011.

D'AVILA, G. C; REGIS, H. P; OLIVEIRA, L. M. B. **Redes sociais e indicações para processos de recrutamento e seleção**: Uma análise pela perspectiva dos candidatos. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, 2010.

VALENTE, Jonas. Agência Brasil. In: **OIT alerta para impactos da pandemia no mercado de trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-07/oit-alerta-para-impactos-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 15 set 2020.

BRASIL.Ministério da Economia. **Medidas econômicas voltadas para a redução dos impactos da Covid-19 (Coronavírus)**. Brasília - DF, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/covid-19/timeline>> Acesso em: 16 set 2020.