

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CARLOS HENRIQUE RIBEIRO FONSECA

**IMPACTO DA COVID-19 NO PROCESSO DE  
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPRESAS**

RECIFE/2022

CARLOS HENRIQUE RIBEIRO FONSECA

# **IMPACTO DA COVID-19 NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPRESAS**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de Graduação em  
Administração.

Professor Orientador: Diego Leonel

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

R484i Ribeiro, Carlos Henrique  
Impacto da covid-19 no processo de recrutamento e seleção de  
empresas. / Carlos Henrique Ribeiro. - Recife: O Autor, 2022.  
19 p.

Orientador(a): Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2022.

Inclui Referências.

1. Recrutamento de pessoas. 2. Seleção de pessoas. 3. Covid-19. I.  
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

*Que Deus abençoe a todos.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à Deus que nunca me abandonou.....

À meu orientador, professor Diego Leonel por ter me orientado e apoiado nessa jornada.

A minha mãe por me incentivar, a minha família e amigos.

Agradeço a minha coordenadora de recursos humanos por me mostrar as diversas formas de fazer um artigo.

*“O trabalho duro supera o talento quando o  
talento não trabalha duro.”  
(Kevin Durant)*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	08
<b>3 RESULTADOS</b> .....	10
<b>3.1 Processo de recrutamento e seleção</b> .....	10
3.1.1 <i>Etapas do processo de R&amp;S</i> .....	14
3.1.2 <i>Fontes para o processo de recrutamento dos candidatos</i> .....	18
3.1.3 <i>Técnicas para seleção de pessoal</i> .....	21
<b>3.2 Estratégias de RH durante pandemia</b> .....	23
3.2.1 <i>Impactos da pandemia nas organizações</i> .....	25
3.2.2 <i>Estratégias de R&amp;S durante a pandemia</i> .....	28
<b>3.3 Mudanças no processo de R&amp;S após pandemia</b> .....	30
3.3.1 <i>A tecnologia como aliada no processo de R&amp;S</i> .....	32
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	35
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	36

# IMPACTO DA COVID-19 NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPRESAS

Carlos Henrique Ribeiro Fonseca

Professor(a) orientador(a)<sup>1</sup> Diego Leonel

## Resumo:

Este artigo visa mostrar o processo de recrutamento e seleção de candidatos nas empresas, assunto que abrange antes, durante e depois do impacto causado pela pandemia covid-19. O artigo teve como objetivo identificar e descrever a forma de realizar o processo de recrutamento e seleção de candidatos para preenchimento de vagas nas empresas. Artigo desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e exploratória. Por meio desta pesquisa concluiu que o processo de recrutamento e seleção mudou a forma de recrutar e selecionar candidatos em meio a pandemia.

**Palavras-chave:** Recrutamento de Pessoas. Seleção de Pessoas. Covid-19

## Abstract:

This article aims to show the process of recruiting and selecting candidates in companies, a subject that covers before, during and after the impact caused by the covid-19 pandemic. The article aimed to identify and describe how to carry out the process of recruiting and selecting candidates to fill vacancies in companies. Article developed through bibliographical and exploratory research. Through this research, he concluded that the recruitment and selection process has changed the way of recruiting and selecting candidates in the midst of the pandemic.

**Keywords:** People Recruitment. People Selection. Covid-19

---

<sup>1</sup> Professor(a) da UNIBRA. Titulação e breve currículo. E-mail para contato: carloshenrique.ch87@gmail.com



## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia trouxe uma série de consequências e necessidade de mudanças para as pessoas e empresas, sendo necessário ajustes ou nova forma de executar alguns processos. Dentre estes está o recrutamento e seleção que precisou intensificar o modelo de seleção online que antes já ocorria, porém de forma mais tímida, além de maior uso de aplicativos de testes psicotécnicos remotos para avaliação dos candidatos. As entregas de documentos para admissão dos aprovados, também passou a ser realizado de forma eletrônicas. O aumento da oferta de candidatos ocasionado pelo desemprego, resultado da pandemia e a possibilidade de o trabalho ser executado em home office, foram fatores que refletiram no aumento de recebimento de currículos, uma vez que a distância geográfica entre a empresa e o profissional não era mais empecilho para a contratação. Com esse novo cenário o setor de recursos humanos precisou mudar e se adaptar as estratégias com novas tecnologias de captação de talentos. Empresas que se adequaram a processos seletivos online, modalidade que se mostrou rápido e eficiente no processo de recrutamento e seleção tem novos desafios, novas plataformas para divulgar as vagas empregos como captar currículos em plataformas como; Instagram, LinkedIn, entre outros.

Com a pandemia do covid-19 muitas mudanças surgiram e os profissionais de recursos humanos tiveram que implantar mecanismo para atender o subsistema de recrutamento e seleção das empresas. Com o mercado de trabalho em pauta, muitos contratos de trabalho suspensos, empresas fechadas. As empresas buscaram projetos no crescimento da tecnologia, onde conseguiram dar continuidade aos processos de recrutamento e seleção visando as novas modalidades de emprego, tele trabalho, home office e presencial. Quais os impactos da pandemia da covid-19 no processo de recrutamento e seleção?

Identificar os procedimentos e novas tecnologias adotados que passaram a ser utilizados de maneiras mais ampla nas etapas de captação e seleção de candidatos, com a pandemia causada pelo vírus covid-19, muitas empresas tiveram que se reinventar.

Após esse impacto os processos de recrutamento e seleção vem evoluindo nas mudanças, identificando a possibilidade de atividades serem realizadas de modo

home office. Com isso a restrição de captação de candidatos por questões geográficas, para muitas empresas não é mais visto como um problema.

Este artigo tem como objetivo específicos. Explicar o processo de recrutamento e seleção, descrever as etapas do processo de recrutamento e seleção, identificar as estratégias utilizadas pelos recursos humanos durante pandemia no processo de captação e seleção de candidatos, citar as mudanças pós pandemia no recrutamento e seleção nas empresas.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Para a elaboração deste artigo foram utilizadas pesquisas bibliográficas e exploratória através de livros, sites e artigos científicos. Visando analisar, descrever, identificar e citar o processo de recrutamento e seleção de pessoal nas empresas em tempos de pandemia.

Segundo Junior (2008, p 59) Pesquisa bibliográfica – É um tipo de trabalho de conclusão de curso em que o pesquisador somente utiliza publicações impressa ou eletrônica. Para isso, ele se valerá de fontes que encontrará em bibliotecas universitárias, municipais e particulares, secretarias de determinadas instituições, redações de jornais, estabelecimentos, clubes, lanhou-se e outros locais.

Sobre método bibliográfico pode afirmar que segundo Gil (2017, p.28) A pesquisa Bibliográfica – É elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa incluir material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos.

De acordo com Junior (2008, p. 74) Pesquisa exploratória – É uma pesquisa realizada quando o tema escolhido, por ser novo, ainda não possui suficientes fontes de referência e não apresenta hipóteses consistentes para servir de ponto de partida para a pesquisa. Serve então para formulação de um problema para investigação mais exatas ou para a criação de hipóteses.

## **3 RESULTADOS**

### **3.1 Processo de recrutamento e seleção**

Os processos de transformações na economia requerem pessoas qualificadas no mundo moderno. As organizações vêm se adequando a essas transformações, muitas empresas de diversos seguimentos almejam um futuro de sucesso. Para isso preparam-se no presente com o intuito de ter um quadro quantitativo de pessoas qualificadas. Para o sucesso de um quadro de funcionários com habilidades necessárias, não é mais só o preenchimento de uma vaga em aberto ou substituição de um colaborado. As empresas vêm buscando diversos meios de recrutar e selecionar visando buscar e atrair candidatos mais adequados ao perfil da vaga para cargos a ser preenchidos.

Recrutamento e seleção de empresas é uma ferramenta importante nas organizações, nesse processo em que o setor de recursos humanos focar agregar talento e habilidades com potencial necessárias para os preenchimentos de vagas de empregos nas empresas. recrutar e selecionar são partes essenciais para o sucesso nas gestões empresarial. As organizações precisam de pessoas para alcançarem o objetivo.

Os processos de recrutamento e seleção foram documentados e formalizado em diversos períodos, uns desses períodos no ano de 1800, por agricultores e artesãos, que contratavam pessoas para produzir em suas plantações. Outros processos de recrutamento e seleção de pessoas foi na China antiga, criando detalhes de cargos.

Revolução industrial, ocorreu na Inglaterra, no século XVIII (1780-1830) Com a forte expansão no mercado, fazendo camponeses irem trabalha nas fabricas e industrias de grandes e pequenos portes nos centros industriais. As atividades nas industriais deram surgimento a relação industrial com o objetivo de fazer intermédio entre as indústrias e os operários industriais. Essa revolução teve grande relevância para a setor de recursos humanos nas empresas atualmente.

Embora o recrutamento e seleção tenham se constituído como técnica somente a partir do século XX, o curso de sua evolução se entrelaça com a história do trabalho, variando, conforme as transformações econômicas, na perspectiva do tipo de profissional requerido. (CARVALHO, PASSOS SARAIVA, 2022, Online).

A universidade Harvard fez o início das inclusões de colaboradores por meio de psicólogos. Ao passar de pessoas, os recursos humanos tem grande importância

nas empresas.

O recrutamento de pessoas é um meio de conectar as pessoas ao mercado de trabalho. As empresas divulgam as vagas em aberto com o planejamento de atrair candidatos que se enquadrem nas características desejadas possam se candidatar a essas vagas. Quanto maior o número de candidatos se candidatando ao cargo maior será a chance de selecionar e passar as próximas fases do processo de recrutamento e seleção até a admissão do candidato com requisitos mais qualificado para o preenchimento do cargo disponível na organização dos anos a data atual o setor de recrutamento e seleção.

Quanto melhor o recrutamento, mais e melhores candidatos teremos para o processo seletivo. Quando mais atraente for o recrutamento, mais fácil se tornará a seleção. (MIGLIOLLI, 2018, Online)

O recrutamento de pessoas pode ser interno, onde é feito com os próprios funcionários da organização. Já o recrutamento de pessoas externo é o que é feito com candidatos disponível no mercado de trabalho, candidatos que não fazer parte do quadro da empresa que está divulgando a vaga.

Existe o recrutamento de pessoas misto, o recrutamento misto é nada mais que uma consequência causada pelo recrutamento interno, ou seja, o recrutamento interno caso aconteça irá transferir o funcionário para a vaga ofertada internamente, provavelmente ocasionará uma nova vaga a ser preenchida. O recrutamento misto tem a característica de ser realizada das duas formas de recrutar candidatos tanto a interna quanto a externa.

O processo de atração e escolha entre as pessoas e as empresas não é tão simples, mas reduz a incerteza através da qual as pessoas e as organizações buscam conhecer-se reciprocamente e aliviar as diferenças entre si. (CHIAVENATO, 2009).

Após os planejamentos estratégicos nas etapas do processo de recrutamento de pessoas, o recrutador terá que fazer uma triagem de currículos e selecionar os candidatos com os perfis que correspondem ao cargo a ser preenchido.

Finalizando a etapa do recrutamento, a seleção de pessoas é a etapa que vem em seguida. É o processo onde o recrutador selecionado os candidatos avaliados com

qualidades, nos aspectos de inteligência, comportamento e critérios na personalidade necessárias para a vaga disponível, essas ações e técnicas visam a atração dos melhores profissionais para suprir as necessidades do preenchimento da vaga na organização. Com isso, a seleção partir para contatar os candidatos selecionados para as próximas etapas que são; entrevistas, testes, feedback, comunicado de aprovação ou não aprovado, para os aprovados, informações do cargo, benefícios, salário, encaminhamentos para exames e coletar de documentos admissionais para os aprovados. Os documentos são entregues ao setor de departamento pessoal para admissão do futuro colaborador.

O planejamento de recrutamento e seleção de pessoas no mercado de trabalho é importante para o futuro da empresa. Atrair, selecionar e manter talentos requer uma análise detalhada na inovação, qualificação e perspectiva do trabalho ofertado nas empresas. Esse planejamento requer detalhadamente a forma de recrutar e selecionar, quais meios a ser usado para divulgação da vaga, o perfil do candidato a vaga de trabalho, buscar índice de desemprego, nível de formação acadêmica ou escolar, cursos realizados, perfil dos candidatos e metodologias a serem aplicadas para a contratação. Um bom planejamento organizacional para recrutamento e seleção evita a rotatividade de funcionários evitando custos financeiros como; Integração e treinamento de novos funcionários. Um planejamento quando bom formulado resulta positivamente nas empresas.

### 3.1.1 Etapas do processo de R&S

O processo de recrutamento e seleção faz parte da rotina de preenchimento de vagas em aberto no mercado de trabalho, até a admissão do candidato, etapas são realizadas. Inicialmente, visto a necessidade da empresa em repor ou aumentar o quadro de funcionários. Tendo as informações do perfil, das qualificações, características e setor desejado, o gestor do setor deverá informar ao gestor de recursos humanos para dar início ao recrutamento e seleção. A primeira etapa após ver a necessidade e entregar aos recursos humanos o formulário de requisição de pessoal com todas as informações necessárias do perfil profissional e requisitos da vaga.

A próxima etapa é a divulgação da vaga em aberto. O recrutador deverá optar

por quais os meios a serem divulgados, quais as informações que serão introduzidas para anunciar e os meios de divulgações, tais como; LinkedIn, jornais, site de divulgação de empregos ou redes sociais. A próxima etapa é definir a forma de recebimento dos currículos, e se esses currículos deveram ser entregues na recepção da empresa ou será enviado via correspondência eletrônica.

Após os recebimentos dos currículos, os recrutadores terão que fazer a triagem com o intuito de avaliar se os candidatos tem as qualidades necessárias apresentadas no currículo para participar do processo seletivo, ou, se adequam a oportunidades que possa surgir na empresa.

O processo de triagem visa analisar os currículos. A análise dos currículos de cada candidato seve para eliminar os que não corresponde as qualificações da vaga, feito o processo de seleção, as próximas fases são direcionadas sobre os conhecimentos, habilidades e atitudes de cada.

Segundo Filho (2007, p. 2) “O que é entrevista? É um meio de comunicação onde estão envolvidas duas pessoas, o entrevistador e o entrevistado, com o objetivo principal de coletar informações”.

Entrevistar os candidatos, nesta fase os recrutadores entraram que contato com os candidatos para marca a entrevista ou fazer de forma remota. Esta etapa no processo de R&S tem a importância de obter informações pessoais e profissionais dos candidatos. É verificado as experiencias de empregos anteriores, o comportamento, vestuário durante a entrevista e interesse ao cargo a ser preenchido.

A entrevista é o método mais utilizado quando se pretende colher informações a respeito de pessoas, nas diversas situações, dentro de um tempo determinado. Na realidade empresarial, profissional ou social, esse procedimento tem sido cada vez mais utilizado devido à sua fácil aplicação e à grande quantidade de informações que são obtidas quanto utilizada corretamente. (FILHO, 2007, p. 1).

Outra etapa no processo de seleção são os testes aplicados nos candidatos. Os testes são uma fase importante, eles definem o desempenho e quais os candidatos passaram para a próxima fase da entrevista. Os tipos de testes podem ser utilizados de acordo com o perfil da vaga, podem ser aplicados para conhecer os níveis de cada candidato, conhecimento gerais e específicos; provas de trabalho e dinâmica de grupo onde é promover a integração entre os candidatos. O intuito da dinâmica em grupo é promover a vivencia de pessoas semelhante as atividades que excederam em seu setor.

Segundo Filho (2007, p. 41) “As dinâmicas são, portanto, instrumentos, ferramentas que estão dentro de um processo de formação e organização, que a criação, a recriação e a utilização do conhecimento”.

Após essa etapa, o recrutador escolherá o colaborador mais adequado a vaga, vários fatores determinam a melhor escolha do colaborador, como; Experiência, pretensão salarial, entre outros.

A admissão de pessoal é um processo de sequencias que costuma ocorre em determinado mercado. Nessa etapa de admissão do novo colaborador, o candidato que for convocado deverá entregar os documentos solicitados e preenchimentos de formulários. Essas são de extrema importância para a contratação.

### 3.1.2 Fontes para o processo de recrutamento dos candidatos

Segundo Chiavenato (2015, p. 161) “As fontes de recrutamento são as áreas do mercado de recursos humanos que devem ser exploradas pelos mecanismos de recrutamento.”

Os recursos humanos apresentam fontes que são analisadas pela organização com técnicas para recrutamento de candidatos para ocupar cargos na empresa. Conjuntos de candidatos podem ser analisados, O recrutamento visa buscar candidatos disponíveis, ou seja, que estão trabalhando aplicados em uma empresa, mas, estão em buscar de mudar de emprego ou que estejam candidatos desempregados, disponíveis que estejam em buscar de recolocação.

Os recrutadores podem deparar com candidatos que estão trabalhando aplicados, na mesma empresa que existe a necessidade de preenchimento de vaga de trabalho. Desta forma existe as fontes de recrutamento interno e externo.

O recrutamento externo aborda candidatos reais ou potenciais disponíveis ou aplicados em outras empresas e sua consequência é uma provável admissão. Por outro lado, o recrutamento interno aborda candidatos reais ou potenciais aplicados na própria empresa e sua consequência é o processamento interno de candidatos. (CHIAVENATO, 2015, p. 161).

Recrutamento interno, ocorre quando a necessidade por parte da empresa em preencher uma vaga de trabalho através do remanejamento de colaboradores, esse

remanejamento pode ser uma transferência ou promoção do colaborador. Com tudo o recrutamento interno pode ser decorrente de fatores como; plano de carreira, transferências de colaboradores para outros setores ou serviços, promoção, candidato sendo promovido existe a necessidade de alocar ou contratar outro para ocupar a vaga em aberto.

Segundo Chiavenato (2015, p. 162) “Para que possa funcionar bem, o recrutamento interno exige interna coordenação do órgão de RH com os demais órgãos da empresa.”

Muitas Empresas utilizam informações baseadas em resultados que o colaborador obteve em testes de seleção, avaliações, promoções e entre outros fatores utilizados de acordo com a forma de recrutar de cada empresa.

Vantagens do recrutamento interno:

- Economia: A utilização do recrutamento interno evita gastos com o anúncio da vaga, meios de divulgações externos, consultorias, custos no processo de admissão, integração, treinamento e adaptação do colaborador;
- Demonstração de valores dos colaboradores que compõe a empresa;
- Menor custo.
- Desvantagem do recrutamento interno:
- Conflitos entre os colaboradores, funcionários não envolvidos desmotivados e clima negativo na empresa, exigência de grande desenvolvimento para alcançar o cargo.

Outra fonte para os recursos humanos recrutar é o recrutamento externo. Esta fonte capta novos candidatos para preenchimento de vagas em aberto vindos de fora da empresa, neste caso candidatos externos, aptos e qualificados. O recrutamento interno pode envolver várias técnicas.

Segundo Chiavenato (2015, p. 164) “As técnicas de recrutamento representam os métodos através dos quais a organização divulga a existência de oportunidades de trabalho junto às fontes de RH mais adequadas.”

As técnicas são diversas como exemplos de arquivos de candidatos de outros recrutamentos, contatos de diversas organizações, como: Sindicatos, agencias de recrutamento, recrutamentos online, recrutamentos em outras localidades.



Segundo Chiavenato (2015, p. 167) “Quando o recrutamento externo é desenvolvido de maneira contínua e sistemática, a organização pode dispor de candidatos a um custo muito menor de processamento.”

Vantagens do recrutamento externo:

- Novas experiências para empresas, colaboradores com novas ideias, atualização sobre procedimentos externos;
- Investimentos em colaboradores de outras empresas são aproveitados. A empresa economiza em muitos treinamentos;
- Novas tendências do mercado.
- Desvantagens do recrutamento externo:

O processo de recrutamento externo pode ser demorado mais que o interno. Muitos fatores envolvem esse processo, tais como; fontes de recrutamento, triagem de currículos, exames e admissão dos candidatos;

Candidatos externos são desconhecidos da empresa, isso gera uma insegurança visto em conta que a empresa não pode ter informações exatas do profissionalismo do candidato; É um processo de investimentos maiores comparado ao recrutamento interno.

Segundo Chiavenato (2015, p. 168) “Devido às vantagens e desvantagens do recrutamento interno e do externo, uma solução eclética tem sido preferida: o recrutamento misto, ou seja, aquele que aborda tanto fontes internas como fontes externas de RH (CHIAVENATO, 2015, p. 168).

### 3.1.3 Técnicas para seleção de pessoal

Técnicas de seleção de pessoal requer obter informações necessárias a respeito das vagas a ser preenchidas. Com essas informações pode se obter informações aos candidatos, para que isso aconteça é fundamental que seja usado técnicas no processo de seleção. As técnicas de seleção estão em categorias, totalizando categorias como; entrevista de seleção para o emprego, provas de aptidão de conhecimento, testes psicológicos e testes práticos.

A entrevista de seleção de pessoas é uma das técnicas que as empresas mais utilizam para obter conhecimento sobre seus candidatos. São utilizadas para obter

informações profissionais.

Segundo Chiavenato (2015, p. 167) “A entrevista de seleção funciona como um processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que interagem entre si e no qual as partes estão interessadas em se conhecer mutuamente.”

A entrevista trás grandes influencias nas tomadas de decisões sobre os candidatos. A entrevista pode ser padronizada, onde se tem o intuito de como vai ser a entrevista, visto que perguntas e etapas da entrevista já estão preestabelecidas, um roteiro para o entrevistador trabalha de modo preciso.

Provas de aptidão para conhecimento, sevem para avaliar os candidatos, se o nível de conhecimento está adequado com a vaga de emprego. As provas de conhecimento ajudam o entrevistador a avaliar o grau de instrução, a capacidade de conhecimento em determinadas tarefas. Os testes podem ser de informática, português ou dependendo do setor se usar assuntos relacionados com a vaga em aberto.

Testes psicológicos são utilizados para avaliar o comportamento, desempenho e resultados do candidato. Esses testes psicológicos são utilizados nos processos de seleção para as aptidões, potencial e desenvolvimento com o intuito de avaliar como o candidato se acaso for contratado como será o seu comportamento em determinado trabalho ou setor.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho apresentado sobre o objetivo de recrutamento e seleção de empresas perante a pandemia covid-19, é abordado as estratégias tais como o teletrabalho (home office) do setor de recursos humanos utilizadas no isolamento social e mudanças após o isolamento social, causadas pelo impacto da pandemia covid-19.

O recrutamento e seleção refere-se a forma de buscar candidatos no mercado de trabalho. O uso da tecnologia auxilia nas estratégias utilizadas em tempos de pandemia, o uso de várias ferramentas como anúncios em jornais, sites, revistas, aplicativos, mídias sociais e o recrutamento interno, externo e a utilização das duas formas que denomina recrutamento mista, maior uso de aplicativos de testes psicotécnicos remotos para avaliação dos candidatos. Com tudo, a tecnologia vem

sendo cada vez mais aliadas no processo de recrutamento e seleção de pessoas nas empresas. As ferramentas adotadas no processo de R&S são de extrema importância nas etapas para recrutar e selecionar até a admissão de candidatos.

Recrutamento e seleção precisaram se ajustar e se adaptar a nova realidade, criando novas formas de captação de currículos, métodos de entrevistas online, dinâmicas em grupos não presenciais. Contratação sem limitação geográfica com possibilidade de o trabalho ser executado em home office. A tecnologia vem facilitando a vida das empresas e pessoas, ajudando a concluir tarefas e auxiliando no trabalho tornar mais rápido, eficiente e com menos custos.

Pode-se, portanto, concluir que no contexto pesquisado, que novas estratégias utilizadas após o isolamento social perante a pandemia que estão sendo de extrema importância para auxiliar o profissional de recursos humanos nas técnicas e ferramentas para atingir os objetivos, ou seja, recrutamento e seleção de pessoas qualificadas.

## REFERÊNCIAS

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugenio Valverde Mariani; SARAIVA, Barros Correa. Recrutamento e seleção por competência. **FGV**, Rio de Janeiro, 02 set. 2015. Disponível em: <[encurtador.com.br/bmPTV](http://encurtador.com.br/bmPTV)>. Acessado em: 11/10/2022

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. **Técnicas de seleção**. Barueri: Manole, 2014. p. 127-137.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. Barueri: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. **Meios de recrutamento**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. p. 161-168.

FILHO, Egildo Francisco. **Entrevistas: Técnicas e dinâmicas de grupo para não-especialistas**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elabora projetos de pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Junior, Joaquim Martins. **Como escrever trabalhos de conclusão de cursos**. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MIGLIOLLI, Daiane Cervelin. Recrutamento e seleção. **Docplayer**, 2018. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/198099286-Recrutamento-e-selecao-profa-daiane-cervelin-migliolli.html>>. Acessado em: 12/10/2022.

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. **Ltr**, São Paulo, 01 jun. 2022. Disponível em: <[encurtador.com.br/uINQV](http://encurtador.com.br/uINQV)>. Acessado em: 22 ago. 2022.

RIBEIRO, Antônio de Lima. Gestão de Pessoas. **SARAIVA**, São Paulo, 06 out. 2017. Disponível em: <[encurtador.com.br/dnpqK](http://encurtador.com.br/dnpqK)>. Acessado em: 25/10/2022.