



ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



02 a 04
de dezembro 2020

Processo de recrutamento para trabalho em Home Office: Um estudo de caso na empresa ARGO

Ygor Geann dos Santos Leite

Centro Universitário Fametro

Karine Sales Assunção

Centro Universitário Fametro

Franciane Lobato Magno

Centro Universitário Fametro

Joyce Helen Lopes Branches

Centro Universitário Fametro

Mariana Pereira Teixeira

Centro Universitário Fametro

Resumo: De acordo com as políticas de isolamento social e devido as mudanças que a pandemia do novo coronavírus acarretou para todo o mundo, as empresas precisaram se reinventar para a captação de novos colaboradores. O trabalho em home office está cada vez mais presente dentro das organizações, essa modalidade de trabalho a distância é uma das formas que as organizações encontraram para driblar o isolamento social e manter a produtividade nesses tempos de novas configurações de rotinas de trabalho. Por conta dessas transformações que esse trabalho tem por objetivo de mostrar o processo de recrutamento para trabalho em home office. Neste trabalho poderá ser verificado o contexto de entrevistas online, a adequação as possíveis contratações durante o período de confinamento, e as ferramentas utilizadas entre o recrutador e o candidato sem sair de casa, e por meio de um estudo de caso será verificado como as empresas de recrutamento ajustaram-se a essa nova rotina de recrutamento remotamente.

Palavras-chave: Recrutamento, Home office, candidato, pandemia.

Home Office recruitment process: A case study at ARGO

Abstract: In accordance with social isolation policies and due to the changes that the new coronavirus pandemic caused for the whole world, companies needed to reinvent themselves to attract new employees. Home office work is increasingly present within organizations, this type of distance work is one of the ways that organizations have found to circumvent social isolation and maintain productivity in these times of new configurations of work routines. Because of these changes, this work aims to show the recruitment process for work in the home office. In this work, it will be possible to verify the context of online interviews, the suitability for possible hiring during the confinement period, and the tools used between the recruiter and the candidate without leaving home, and through a case study it will be verified how the companies recruiting staff adjusted to this new recruitment routine remotely.

Keywords : Recruitment, Home office, candidate, pandemic

1. Introdução

Home office é um termo em inglês utilizado para se referir a rotina de trabalho realizada em casa e sua tradução para a língua portuguesa é: escritório em casa. Esse método de trabalho é caracterizado pela execução das atividades diárias a distância, longe da dependência da empresa. O *home office* possui diversos fatores que fazem ele ser atrativo, para o empregado a motivação tende a aumentar, devido à ausência de problemas que são enfrentados no dia a dia, como o trânsito, o desconforto a falta de mobilidade e o horário monótono de execução dos serviços. Além da redução de custos para empregador.

Essa nomenclatura pode ganhar diversas vertentes, pois o profissional pode optar por trabalhar em outros lugares que não seja sua residência, mas que tenha uma estrutura adequada, com tecnologia disponível para o desempenho do serviço. As vantagens e os mecanismos autônomos pelo *Home office* resultaram no aumento da procura e do oferecimento desse tipo de serviço (OLIVEIRA, *et al.*, 2017; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Diante do cenário atual que a humanidade se encontra, um dos termos mais utilizados foi o *Home office*. A impossibilidade da rotina de trabalho nas empresas fez com que muitos empresários investissem nesse mecanismo de serviço, para que alguns setores não encerrassem suas atividades por completo, o trabalho se tornou a opção mais viável. No entanto, esse tipo de serviço já era realizado muito antes da pandemia, que o ano de 2020 enfrenta, sendo um método utilizado por profissionais autônomos, *freelancers* ou por profissionais que trabalhem em empresas que autorizem tal método, levando em consideração que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, dispõe no art.6º da Lei n. 13.467/2017 que a relação de emprego independe do local de exercício do trabalho, sendo chamado de teletrabalho (OLIVEIRA, *et al.*, 2017; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

O *home office* é uma alternativa que não pode ser aplicada a todas as funções, pois alguns procedimentos de execução em determinados setores possuem há necessidade da utilização da maquinários, por exemplo e o modelo alternativo de trabalho é executado com o auxílio da internet, tendo como itens essenciais, a ferramenta principal é a tecnologia. A tecnologia de comunicação e informação são indispensáveis para os procedimentos executados fora dos locais de domínio do empregador, tendo como entendimento que o *home office* é consequência dos avanços digitais e do mercado financeiro. Sendo assim, as empresas passam a oferecer um método alternativo de execução das atividades trabalhistas, tendo como base as ferramentas digitais, tornando assim o mercado mais atualizado, com propostas diferentes do padrão presencial, ocasionando um grande desafio aos empregadores sobre a melhor política de *home office*, desde o processo de recrutamento de profissionais ao desligamento deles (OLIVEIRA, *et al.*, 2017; HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; QUEIROGA, 2020).

Para os empregadores um dos primeiros desafios para a inclusão do método *Home office* é o processo de recrutamento, pois esse deve ser bem planejado, com objetivo de selecionar profissionais com perfil comprometido com as diretrizes da empresa. Visto que certos perfis de profissionais não se enquadram nos exigidos pelo padrão *home office*, pois apesar das atividades serem realizadas no conforto de casa ou afins, ele deve ser um trabalho produtivo e que alcance os objetivos estabelecidos pela empresa para a produção e qualidade (QUEIROGA, 2020).

O cuidado e atenção no recrutamento deve ser redobrado por se tratar de um trabalho a distância, sendo necessário um perfil que obtenha uma boa capacidade de autogerenciamento e policiamento, o que pode ser analisado no processo seletivo nas vagas ofertadas para *home office*. Por isso, as empresas devem criar um plano com os processos de recrutamento remoto, para que a seleção seja de forma concreta e ativa.

2. Referencial Teórico

2.1 Home office como um método de trabalho alternativo

Os processos e a comunicação estão se tornando cada vez mais virtuais, o modo de fazer negócios está mudando, a internet se tornou um meio de comunicação essencial e eficaz, e as empresas começaram a enxergar diferentes estratégias a partir das novas formas de se relacionar e se conectar com o mundo, adotando melhores formas de relacionarem-se com seus funcionários, novas maneiras de realizar as tarefas, visando bem-estar para empresa e colaborador, maior produtividade e lucro (MESSENGER; GSCHWIND, L, 2016).

O desenvolvimento tecnológico fez com que novas formas de trabalho se estendam de um país para outro e um dos desafios da CLT hoje é adaptar-se e modernizar-se frente a outros países, como correu com a permissão e inclusão do *home office*. Modernizar as regras de relação de emprego no Brasil é fazer com que a CLT não seja empecilho para adentrar na globalização mundial, fazendo com que a relação empregados e empregadores seja saudável e dinâmica, atendendo aos anseios de ambos (GATTI *et al.*, 2018).

Home Office é uma modalidade de teletrabalho que significa escritório em casa, ou seja, o profissional exerce seu trabalho em sua própria casa de forma constante ou periódica, usando tecnologias como internet, celulares, notebooks e Tablets. O *Home Office* é uma forma de trabalho flexível que engloba a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, sendo ainda, mais que uma questão tecnológica, se mostrando também como uma questão social e organizacional (BRENKE, 2016).

Dentre as características do *Home Office* se destaca: horários flexíveis, o uso de tecnologias, comunicação à distância e agilidade. O Home Office vem com uma proposta de os trabalhadores deixarem de lado o trânsito até o trabalho, podendo assim ter horários mais flexíveis, mais agilidade no trabalho em um ambiente mais confortável. No Brasil, percebe-se que o home office é uma tendência e, a flexibilização da jornada de trabalho é um dos fatores para esse movimento. As empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade ((BRENKE, 2016; GATTI *et al.*, 2018).

A partir do momento em que o Home Office passou a ser realidade de várias empresas e profissionais brasileiros, a legislação se alterou para abranger essa nova forma de trabalho reconhecendo-o como relação de emprego e o elemento da subordinação jurídica. Foi alterado em 15 de dezembro de 2011, pela Lei nº 12.551. O Home Office confere flexibilidade na prestação do serviço, sem perder a essência da relação de emprego, a subordinação ao empregador e a contraprestação através do pagamento de salário. Isto não implica em irregularidade na relação ou tentativa de burlar a lei ou prejudicar o empregado. A relação trabalhista através do *Home Office* não desqualifica o sistema empregatício, já que este estará configurado com o atendimento aos requisitos essenciais para definição da relação de emprego (GATTI *et al.*, 2018; QUEIROGA, 2020).

O trabalho a distância o controle da atividade do empregado é diferente, é de forma indireta, por meio de internet, programas de computador, sistemas integrados de gestão empresarial, tecnologias como Skype, chats online e celulares. Nessa modalidade a fiscalização fica a critério do empregador, diante da autonomia dos trabalhadores remotos. Ao contratar pessoas para o trabalho remoto, as empresas podem oferecer treinamentos para que os trabalhadores saibam lidar com esse tipo de modalidade à distância e saibam como comunicar-se de melhor forma com a empresa, para que não haja prejuízo para ambos. As empresas devem estabelecer regras quanto à jornada e basear-se nos resultados e na produtividade. A empresa define quando o empregado deve comparecer na empresa, para reuniões ou fazer alguma tarefa presencial, trabalhar em *Home Office* não significa estar longe da empresa 100%, é comum nos programas de teletrabalho que

o colaborador se ausente 2 ou 3 dias da semana e que compareça em reuniões presenciais no mínimo 2 vezes por mês (REIS *et al.*, 2020; MORGENSTERN; SANTOS, 2016; GATTI *et al.*, 2018).

2.2 A importância do planejamento para recrutamento de *home office*

Toda empresa necessita de profissional qualificado para desenvolver funções e tarefas ligadas a diversos setores. Assim, o recrutamento e a seleção constituem-se atividades integrantes do processo de gestão dos recursos humanos. O recrutamento e seleção de pessoas para o trabalho *home office* é um processo que demanda mais cuidados. Recrutar e selecionar pessoas não é apenas anunciar vagas e contratar mão de obra, envolve todo um processo que necessita planejamento (CARVALHO, 2015; FERREIRA; VARGAS, 2015).

Com a necessidade pontual de um novo profissional as empresas buscam ocupar uma posição. E assim que surge o recrutamento cheio de riscos, pois o ato de recrutar não deve ser apenas em momentos oportunos. Ele deve ocorrer de forma contínua e planejada com antecipação, isso pode garantir o sucesso e a tranquilidade de contar com o cultivo de ótimos profissionais e utilizá-los sempre que precisar, sem ter que apelar para o recrutamento urgente e inadequado (CARVALHO, 2015; FERREIRA; VARGAS, 2015).

Um processo de recrutamento para *home office* deve seguir etapas, as organizações devem revisar seus requisitos, no mínimo, a cada 6 meses e desenvolver um plano que possa responder às seguintes perguntas: Quantas pessoas precisaremos e em quais posições, nos próximos meses e anos? Quais qualidades procuramos nessas pessoas e como saberemos quando as encontrarmos? Como será a estrutura organizacional? O que nosso pipeline precisa conter hoje para garantir que possamos encontrar, desenvolver e apoiar os líderes de amanhã? (HAUBRICH; FROEHLICH, 2015; MEDEIROS, 2017).

Com isso definido, é importante que as empresas melhorem o *employer branding*, para gerar interesse nas vagas em aberto e o mais importante: para realizar um recrutamento mais rápido e eficaz. Se os candidatos podem ter evidências que a empresa é ótima para trabalhar, eles serão mais engajados no processo de entrevistas, o que é crucial para o recrutamento dos melhores candidatos (ALVES, 2019).

No processo de recrutamento é importante selecionar o candidato que cumpra os requisitos do cargo e as demandas da empresa. Diante disso, para que o impacto do resultado do trabalho dos profissionais que atuam na seleção seja positivo será importante considerar a metodologia de seleção e a imparcialidade dos profissionais envolvidos. A escolha de bons profissionais é um aspecto primordial no sucesso organizacional, sendo a seleção parte importante para garantia do recrutamento de um profissional qualificado para o trabalho *home office* (FERREIRA, 2015; BRENKE, 2016).

Recrutar e selecionar pessoas para o serviço digital, para ocupar determinado cargo em serviço domiciliar, não é apenas divulgar uma vaga e contratar o candidato, vai além disso, existe um processo pelo qual o gestor deve cumprir todas as etapas de recrutamento e de seleção de pessoal, deve haver um boa elaboração dos processos avaliativos, levando em consideração o perfil de um profissional que possa garantir qualidade no serviço e principalmente que tenha disciplina para trabalhar em casa, visto que isso exige muito esforço e foco, já que o ambiente fora da zona da empresa possui diversos atrativos que podem despistar a atenção do funcionário ((GATTI *et al.*, 2018; CARVALHO, 2015; FERREIRA, 2015).

Um bom gestor de pessoas deve se preocupar com o tempo para a contratação de um profissional para equipe digital, portanto, é fundamental conhecer o prazo, os custos e as etapas de um processo seletivo, levando em consideração que ele pode sofrer alterações de acordo com a demanda da empresa.

2.3 Metodologias e ferramentas administrativas

As metodologias e as ferramentas administrativas são métodos utilizados para auxiliar na organização e análise do trabalho. Elas são utilizadas para que possa haver uma melhor visão do plano de ação e um maior controle sobre os procedimentos que devem ser seguidos. A melhor escolha dessas ferramentas pode garantir uma melhor estruturação das etapas do trabalho, otimizam os processos, aumentam a visão geral do plano, auxiliando no alcance dos objetivos estabelecidos (LOBO, 2019; KÖCHE, 2016).

O fluxograma é uma ferramenta fundamental tanto para o planejamento (elaboração do processo) como para o aperfeiçoamento (análise crítica e alterações) do processo, sendo escolhido para ser utilizado no planejamento do trabalho, na documentação de processos, no estudo de melhorias de processos, no desenvolvimento dos processos e seleção dos estudos escolhidos. É utilizado através de representações gráficas que se utiliza de símbolos previamente estabelecidos, permitindo a descrição precisa e clara do sequenciamento dos processos (AZEVEDO, 2016).

A metodologia de revisão sistemática, por sua vez, é um método utilizado na avaliação de um conjunto de dados provenientes de diferentes estudos. Busca coletar toda a evidência empírica que se encaixa em critérios de elegibilidade pré-definidos, com o objetivo de responder uma questão específica. Utiliza métodos sistemáticos que são selecionados com o objetivo de minimizar vieses, assim fornecendo resultados mais confiáveis, com os quais conclusões podem ser feitas e decisões tomadas. Dessa forma é o método principal de síntese de evidências, sendo essas revisões geralmente utilizadas para a elaboração de avaliações de tecnologias de saúde, diretrizes clínico-assistenciais e geralmente solicitadas para pedidos de análise de incorporação (KÖCHE, 2016).

3. Estudo de caso

A ARGO contabilidade buscou novas maneiras de se fazer um recrutamento pois com a pandemia viu-se impossibilitada de usar métodos presenciais e com isso foi em busca de novas tecnologias e se deparou com o modelo home office tendo que fazer uma readaptação para utilizar novas metodologias e traçar atos de modo veloz. Os dados foram coletados com o intuito de resolver os obstáculos encontrados para que tenha uma melhoria contínua. A tabela 1 demonstra quais foram os problemas e dificuldades encontrados com a nova ferramenta online para encontrar novos colaboradores para a organização que possui 50 colaboradores e devido a alta demanda de serviços abriu 10 vagas para o quadro.

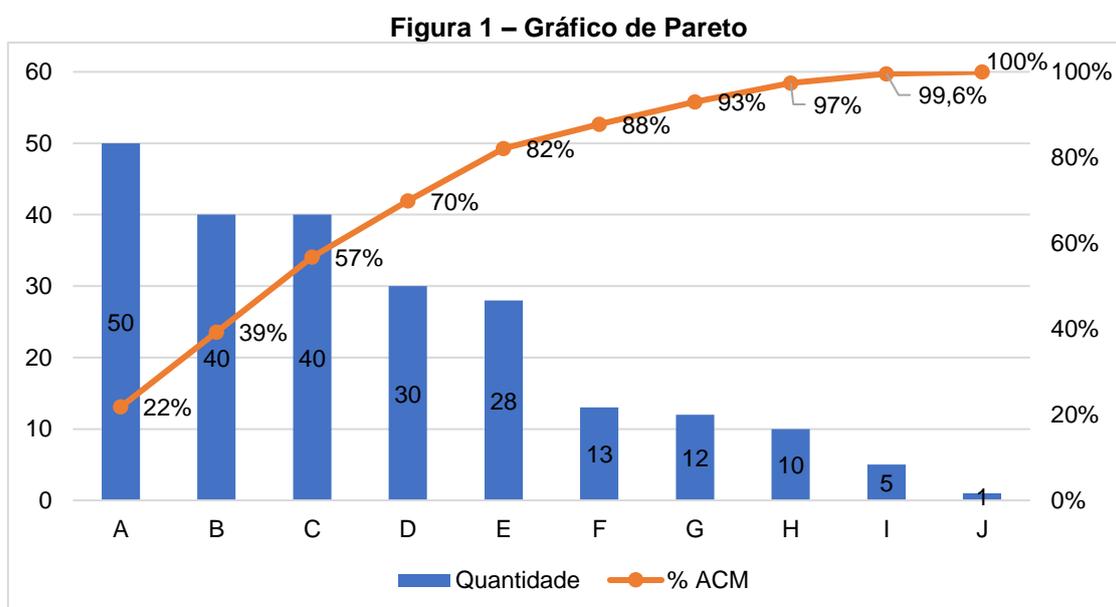
A empresa obteve danos para se atualizar com essas novas ferramentas devido não estarem aptas para uma mudança repentina por questões da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) e com isso encontraram vários obstáculos para resolver, o intermediário da tecnologia leva à perda de fatores importantes no processo de seleção, como o teste de personalidade e a observação da motivação do comportamento da equipe. As empresas podem explorar essas características, como traços de liderança, frustração e outros aspectos. Afeta o trabalho do candidato. Em segundo lugar, como a seleção é feita virtualmente, esse método atrai mais candidatos camaleões, e os entrevistadores podem não ser capazes de reconhecer comportamentos que relatam tais características. No quadro 1, destaca-se um levantamento, onde aponta os principais problemas do recrutamento virtual dos últimos 6 meses.

Quadro 1. Problemas encontrados para fazer o recrutamento online

Problema	Problema	Quantidade
A	Treinamento de colaboradores	50
B	Alto volume de candidatos durante a pandemia	40
C	Falhas na comunicação	40
D	Falta de experiência dos colaboradores com as novas ferramentas	30
E	Falta de disciplina	28
F	Interferência externas	13
G	Indisponibilidade de acesso a internet pelo candidato	12
H	Excesso de atribuições	10
I	Falta de plataformas para testes online	5
J	Gestor com pouca habilidade com processos online	1

Fonte: elaborada pelos autores, 2020

As informações apresentadas pelo Quadro 1 foram plotadas no gráfico de Pareto, representado pela Figura 1, como forma de indicador de desempenho e identificação das principais causas



Fonte: elaborada pelos autores, 2020

Uma das ferramentas mais utilizadas pelos recrutadores foram o Skype e o WhatsApp, tendo em vista que muitos candidatos não obtinham a primeira ferramenta tendo que utilizar o WhatsApp, obtendo mais resultados positivos pois pela estatística 99% da população

utilizam esse meio de tecnologia, somando 120 milhões de pessoas que tem essa ferramenta instalada nos seus celulares facilitando a comunicação com a organização. Por meio desse aplicativo, os profissionais podem responder cinco vezes mais rápido do que usando um computador, o que é benéfico para recrutadores e candidatos. Com a migração do processo seletivo para o processo online durante a pandemia, o aplicativo saiu da fase de testes e mais de dois terços das entrevistas foram realizadas

4. Resultados e discussão

A tabela 1 apresenta o plano de ação da empresa ARGO Contabilidade para solucionar os problemas advindos com o método home office e o recrutamento online. Para demonstrar as soluções foi utilizado o método 5W2H que consiste em elencar os principais pontos que nortearão a resolução dos problemas, tais como: O Quê?, Porquê?, Quem?, Onde?, Quando?, Como? e Quanto?

Tabela 1 – 5W2H

O QUÊ? (WHAT?)	PORQUE? (WHY?)	QUEM (WHO?)	ONDE? (WHERE?)	QUANDO (WHEN?)	COMO? (HOW?)	QUANTO? (HOW MUCH?)
Falta de Plataformas para testes online	Para adotar a estratégia de recrutamento online, a empresa necessita de plataformas virtuais	Colaborador responsável pelo processo de recrutamento e seleção	Em plataforma virtual	09/11/20	Implementando Plataformas de Recrutamento e Seleção	No processo de levantamento de preços
Falta de experiência e treinamento dos colaboradores	Devido as mudanças em decorrência da pandemia, ficou evidente a falta de experiência dos colaboradores com as ferramentas tecnológicas	Gestor Responsável pela Empresa	Modo Online: Plataforma LMS	09/11/20	Através da LMS, que possui como objetivo promover treinamentos presenciais em espaços virtuais	R\$600,00
Excesso de Atribuições	O gestor apresenta sobrecargas de funções	Departamento de Recrutamento e Seleção	Na própria Empresa	09/11/20	Com a contratação de novos colaboradores para distribuir as funções	Em processo de avaliação
Gestor com pouca habilidade tecnológicas	Devido a pandemia, ficou evidente a falta de experiência do gestor com as ferramentas	Gestor Responsável pela Empresa	Em plataforma virtual	09/11/20	Com o treinamento através de plataforma virtual.	Está incluso no custo de treinamento dos colaboradores

Fonte: Elaborado pelos autores, 2020

Na atualidade, o recrutamento e seleção de pessoas é uma das mais ricas e importantes ferramentas de gestão de pessoas nas organizações, visto que é através desse processo que as organizações começaram a perceber a importância das pessoas nelas e não apenas

como simples funcionários, mas como parceiros dos negócios. O objetivo do processo de recrutamento é divulgar e atrair o máximo de candidatos com o perfil desejado para uma vaga que se encontra em aberto ou que estejam em processo de abertura. (CHIAVENTO, 2014)

Recrutamento corresponde a um conjunto de técnicas e procedimentos que consiste na divulgação e atração de candidatos qualificados interna e externamente à organização para serem encaminhados ao processo de seleção. Nas palavras de Chiavenato (2014, p.101), recrutamento “corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no Mercado de Recursos Humanos (MRH) para abastecer o seu processo seletivo”. Diante desse conceito ofertado pelo autor percebe-se o quanto que é importante investir no processo de recrutamento, pois quanto mais candidatos recrutados maiores serão as chances dos gestores encontrarem o profissional ideal para o preenchimento de postos de trabalho na empresa.

Outro conceito a respeito do recrutamento que enriquece ainda mais esse estudo é o apresentado por Snell e Bohlander (2015, p.158), pois nesse conceito é ressaltado que o recrutamento:

É o processo de localizar indivíduos em potencial que possam trabalhar para uma organização e encorajá-los a se candidatar a vagas já existentes ou, então, antes que elas sejam abertas. Durante esse processo, são realizados os esforços necessários para informar completamente os candidatos sobre as qualificações requeridas para realizar o trabalho e a respeito das oportunidades de carreiras que a organização pode oferecer aos seus funcionários. (SNELL E BOHLANDER, 2015, P. 158)

Nota-se assim, que o crescimento não é somente da organização, mas também do colaborador, como o autor descreve, a organização também disponibiliza a este a oportunidade de galgar outros espaços dentro dela.

Assim, vislumbra-se que o processo de recrutamento e seleção não tem foco apenas na busca por colaboradores que executem uma função específica dentro da organização, mas que ocupe dentro dela funções incertas, pois só assim o colaborador terá diversas possibilidades de sucesso dentro dela. Daí a importância da escolha por parte da organização de um método eficiente para que o recrutamento se realize, pois se esse processo for malconduzido trará prejuízos, e esses prejuízos podem se traduzir em: alto índice de rotatividade de pessoal, aumento dos custos de recrutamento e treinamento, ambiente de trabalho desmotivador e uma equipe insatisfeita. (ÁVILLA E STECCA, 2015)

Fica evidente a importância de as empresas realizarem um processo de recrutamento de qualidade, pois um processo seletivo de sucesso evita problemas futuros e contribui no alcance dos bons resultados do negócio. Vale ressaltar que todo processo de recrutamento se inicia a partir de uma necessidade interna da organização, daí reforçar a ideia de que esse processo deve ser bem conduzido para que os resultados sejam positivos para a organização.

No ano de 2020 ocorreu uma situação atípica e que afetou toda a população mundial, o novo coronavírus tornou necessária a adaptação de atividades cotidianas a fim de tentar proteger a população desse vírus desconhecido e que não possui cura e nem tratamento. Nesse diapasão, conforme Losekann (2020), por impor o isolamento social como sendo a principal estratégia de prevenção, a pandemia impacta a vida humana em todos os seus aspectos, dentre eles a forma do trabalho, tendo grande destaque a difusão do teletrabalho ou *home office*.

O trabalho é um meio capaz de influenciar a vida do ser humano em sociedade, entretanto, a pandemia influenciou a sociedade contemporânea, modificando a relação com a execução do trabalho.

Nesse sentido, o teletrabalho aparece como uma solução para as empresas se manterem ativas, gerando, como consequência, modificação na economia. Assim, Losekann (2020), esclarece que o home office oferece a relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial.

Entretanto, essa intensificação no home office também proporcionou grandes dificuldades para as empresas e os empregados. Nesse diapasão, de acordo com Losekann (2020, p.73),

As empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho. A segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota. Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. (LOSEKANN, 2020, p.73).

Vale mencionar também que o controle de tempo e dedicação pessoal também é um desafio aos usuários do home office, uma vez que, conforme Losekann (2020), a combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas, situação que deve ser intensificada no teletrabalho.

Em relação às metas que devem ser cumpridas, o trabalhador se ver obrigado a dividir seu tempo pessoal com o tempo de serviço, muitas vezes confundido os dois períodos, visando satisfazer os objetivos propostos pelo empregador, conforme corrobora Losekann (2020), ao dizer que com o home office, o trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, misturando e invadindo espaços que antes possuíam imitações mais claras, podendo ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental.

Nesse sentido, é observado uma maior necessidade em cuidados físicos e mentais por partes dos trabalhadores, tendo em vista que o trabalho exaustivo pode provocar um adoecimento, devendo, dessa forma, que a jornada de trabalho seja respeitada com o fim de manter o equilíbrio na vida pessoal. Na mesma linha de pensamento Losekann (2020, p. 74), expõe que é possível observar algumas reações comportamentais como,

Perda de apetite e sono, conflitos interpessoais ocasionados pela alteração de humor, agitação ou letargia, aumento da ansiedade que pode levar a crise de pânico, dentre outros. Alguns transtornos psíquicos também podem ser observados, como depressão, crises de ansiedade e crises de pânico. (LOSEKANN, 2020, p.74).

Vale ressaltar que a Covid19 e as medidas necessárias e decorrentes da pandemia tornaram necessária adaptações no trabalho, sendo, o home office a solução adotada. Entretanto causou desafios significativos, principalmente para empresas que faziam o controle de pessoal através de ações presenciais, sendo um dos exemplos das atividades que necessitaram ser adaptadas.

No mesmo sentido, Losekann (2020, p. 74), explica que os gestores ainda estão descobrindo a medida certa da distribuição de tarefas, evitando, por ensaio e erro, os extremos da sobrecarga e do afrouxamento de metas, uma vez que, eles possuem a função de definir que ao mesmo tempo sejam eficazes e vantajosas para a empresa, como passíveis de cumprimento para os trabalhadores. Dessa forma, se ver que tanto as vantagens como as desvantagens irão depender de casa empresa e da aplicação no caso concreto.

Por esse ângulo, Barros (2010), cita efeitos negativos percebidos tanto pelos indivíduos como pelos trabalhadores como,

Maior controle exercido pelas organizações, menor criatividade nas atividades executadas e jornadas de trabalhos que tendem a se prolongar além dos horários tradicionais. Já no caso dos teletrabalhadores autônomos, a literatura sobre o tema aponta outras consequências negativas, tais como o maior risco de perda de identidade e a dificuldade de construir carreira, enquanto a situação dos empregados que atuam em casa tende a ser vista de forma mais positiva, em função da flexibilidade proporcionada, sem que haja tantas perdas associadas. (Barros, 2010, p.1).

Na mesma lógica, Barros (2010), também aponta vantagens como a execução das tarefas e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, trazendo para os indivíduos a percepção de benefícios e dificuldades nas suas relações com o trabalho.

Vale destacar que Barros (2010) citou que, em pesquisas realizadas em diferentes empresas que adotaram o teletrabalho para seus funcionários, foi identificado que os aspectos que influenciam as possibilidades de sucesso dessa mudança podem ser classificados como parâmetros macro e micro. Sendo importante esclarecer que os parâmetros micro estão relacionados ao indivíduo e à tarefa e os parâmetros macro referem-se à organização, ao setor e à região onde ela atua.

Dessa forma fica evidente que o home office, embora já fosse utilizado por algumas empresas, apareceu como um método alternativo que possibilitou a manutenção do trabalho. Contudo, para a efetivação do mesmo é necessário um planejamento prévio, no qual estabeleça-se vantagens e desvantagens, além das metas a serem cumpridas, além de formas de controle e atenção para com o empregado, uma vez que esse acaba por misturar a rotina pessoal com a profissional.

5. Considerações finais

Ao término deste trabalho é visível que diante dos avanços tecnológicos e de um mercado bastante competitivo, novos desafios chegam aos profissionais de Gestão de Pessoas, assim como aos novos talentos que gradativamente mais preparados e qualificados deverão estar para atuarem no mercado de trabalho.

É importante salientar que quanto mais capacitados estiverem os selecionadores, mais rápida e assertiva será a escolha do novo talento para a organização, isso independentemente do tipo de recrutamento: interno, externo ou misto. É de suma importância que haja uma boa parceria entre Selecionadores e Gestores, pois o primeiro fará a triagem e a seleção dentro da descrição do cargo e da necessidade do gestor e o segundo decidirá qual candidato melhor atende sua expectativa e o perfil da vaga. A atração e captação de novos talentos para uma organização devem ser feitas de forma criteriosa, visando atender as demandas da empresa e não apenas preencher uma vaga que se encontra em aberto com uma pessoa que o recrutador ou o gestor conhece.

Desse modo, conclui-se com este trabalho o quanto é importante fazer o planejamento do processo de Recrutamento e Seleção, para que o mesmo seja conduzido da melhor forma possível e que tenha como resultado contratações mais assertivas, pois são os colaboradores que fazem com que as empresas se desenvolvam e exerçam sua função no mercado de trabalho com qualidade e competência.

O recrutamento que acontece para preencher vagas de pessoas que irão trabalhar de home office é de suma importância e deve acontecer de forma zelosa e responsável. Os processos relacionados a comunicação precisam de especial atenção. Contudo, em um mercado cada vez mais competitivo a avaliação do processo de recrutamento é uma estratégia essencial para o sucesso das organizações, pois permite avaliar quais etapas do processo podem

ser melhoradas, além de baixar custos com a rotatividade em contratações recentes e custos com novas admissões, permitindo assim que a empresa tenha todo um processo de recrutamento bem estruturado, que tenha mais assertividade em suas contratações para alcançar os seus resultados e se manter competitiva no mercado.

O recrutamento não sai barato – custa tempo e dinheiro, mas compensa. Seu retorno ultrapassa de longe qualquer investimento nesse sentido”. Pois, recrutar pessoas passou a ser estratégico para as empresas. Atrair novos talentos é fundamental para o sucesso empresarial, seja ele a curto ou longo prazo. Não importa o tempo que a empresa levará para encontrar o novo talento, mais sim a formação de estratégias que a equipe terá que fazer para enxergar no novo talento as características que o cargo exige.

As atividades cotidianas devem acontecer de forma sistematizada com o intuito de agilizar as tarefas diárias ao passo as expectativas e metas devem estar bastante claras. Por fim, a atração e captação de novos talentos para uma organização devem ser feitas de forma criteriosa, visando atender as demandas da empresa e não apenas preencher uma vaga que se encontra em aberto com uma pessoa que o recrutador ou o gestor conhece. Desse modo, conclui-se com este trabalho o quanto é importante fazer o planejamento do processo de Recrutamento e Seleção, para que o mesmo seja conduzido da melhor forma possível e que tenha como resultado contratações mais assertivas, pois são os colaboradores que fazem com que as empresas se desenvolvam e exerçam sua função no mercado de trabalho com qualidade e competência.

Referências

ALVES, Ana Carolina Laranjeira. **A relação das fontes de Informação de recrutamento e o employer branding com a atratividade organizacional**. 2019. Tese de Doutorado.

AVILLA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. *Gestão de pessoas*. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2015.

BITENCOURT, Claudia. *Gestão Contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8. Ed., São Paulo: Atlas, 2006.

AZEVEDO, Irene Conceição Gouvêa de. Fluxograma como ferramenta de mapeamento de processo no controle de qualidade de uma indústria de confecção. In: Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2016. p. 1-14.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, Mar. 2010. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006&lng=en&nrm=iso>. access on 10 Oct. 2020.

BRENKE, Karl. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW-Wochenbericht, v. 83, n. 5, p. 95-105, 2016.

CARNEIRO, Leonardo França. *A construção de um negócio inclusivo aplicado à atividade de recrutamento e seleção*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. *Recrutamento e seleção por competências*. Editora FGV, 2015.

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica (UNIFAP)*, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2015.

GATTI, Daniele Pala *et al.* Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do UNIFATEA*, v. 16, n. 16, 2018.

GASPAR, Marcos Antonio; PORTO Bellini, Carlo Gabriel; DONAIRE, Denis; dos Santos, Silvio Aparecido; ARAÚJO Mello, Álvaro Augusto Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento *Revista Ciências Administrativas*, vol. 17, núm. 3, septiembre-diciembre, 2011, pp. 1029- 1052

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

KÖCHE, José Carlos. *Fundamentos de metodologia científica*. Editora Vozes, 2016.

LOBO, Renato Nogueiro. *Gestão da qualidade*. Saraiva Educação SA, 2019.

LOSEKANN, Gonçalves Caldeira Brant R., & Cardoso Mourão, H. (2020). DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. *Caderno De Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

MEDEIROS, Aires Manuel do Couto. *Sistema de recrutamento e seleção na empresa Branco & Carreiro, Lda*. 2017. Tese de Doutorado.

MESSENGER, Jon C.; GSCHWIND, Lutz. Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 3, p. 195-208, 2016.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. A IMPOSIÇÃO DO HOME OFFICE E SUAS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS. *Memorial TCC Caderno da Graduação*, v. 2, n. 1, p. 11-24, 2016.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de *et al.* *Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office*. 2017.

QUEIROGA, Fabiana. *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19*. Artmed Editora, 2020.

REIS, Túlio Baita *et al.* A PRÁTICA DO HOME OFFICE EM PERÍODOS DE ISOLAMENTO SOCIAL. *Boletim P&D*, v. 3, n. 5, p. 10-12, 2020.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Cengage Learning, 2015