

Processo de recrutamento em *home office* para o trabalho remoto

Donaldo Martins Muganiu Francisco *

ORCID iD <https://orcid.org/0009-0009-4860-6478>

Verónica Joaquim Sibinde Mpanda **

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-3565-8481>

RESUMO

A pandemia da Covid-19 trouxe ao mundo o aperfeiçoamento e aplicação massiva de uma nova dinâmica de trabalho, que de forma tímida algumas empresas multinacionais já a usavam, porém isso veio se normalizando entre as demais empresas, o que não só acaba tornando o mercado cada vez mais competitivo, como também garante a saúde e bem-estar dos colaboradores. A protecção dos colaboradores contra a pandemia da Covid – 19 e/ou qualquer outra enfermidade é fundamental para o sucesso da empresa, é nesse sentido que se desenvolve este artigo, pretendendo responder a seguinte pergunta: “Como avaliar competências técnicas que garantam a eficiência do trabalhador no recrutamento *home office* para o trabalho remoto?”, com o objectivo de avaliar a eficiência do processo de recrutamento e selecção para o trabalho em *home office* tendo em conta os procedimentos e métodos de recrutamento e selecção, que se enquadrem a essa natureza de trabalho. Para satisfazer esse objectivo, recorreu-se à abordagem qualitativa, obedecendo a uma pesquisa bibliográfica e documental, com finalidade de descrever e explicar o fenómeno do recrutamento em *home office*, bem como em entrevista feita a um profissional de recursos humanos o qual a sua identidade foi ocultada. Após seguidos todos os métodos, os objectivos traçados foram alcançados, concluindo-se que para uma boa contratação, é crucial avaliar os perfis técnicos e comportamental do candidato, de acordo com os padrões, visão, valores, missão e cultura da empresa, para isso, é de suma importância a planificação do processo.

PALAVRAS-CHAVE:

Processo De Recrutamento; Recrutamento Remoto; Recrutamento Em *Home Office*; Trabalho Remoto

Home office recruitment process for remote work

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic brought to the world the improvement and massive application of a new work dynamic, which in a timid pandemic way some companies were already using, but this became normal among other companies, which has just become the market every increasingly competitive, but also guarantees the health and well-being of employees. The protection of employees against the Covid – 19 pandemic and/or any other is fundamental to the success of the company, it is in this sense that this article is developed intending to answer the following question: “How to evaluate technical skills that guarantee the efficiency of Recruitment in the home office for remote work?, with the objective of evaluating the efficiency of the recruitment and selection process for the worker in the home office, taking into account the recruitment and selection procedures and methods, which fit this nature of work. To meet this objective, a qualitative approach was used, following a bibliographic and documental research, in order to describe and

* Mestre em Finanças Empresariais pelo Instituto Superior de Gestão e Empreendedorismo Gwaza Muthini, Licenciado em Contabilidade e Finanças pela Universidade Eduardo Mondlane – Maputo, contabilista financeiro na IEM – Instalações Electromecânicas de Moçambique, SA. franciscodonaldo@gmail.com

** Doutora em Inovação Educativa pela Universidade Católica de Moçambique, Especialista em Sistemas de Avaliação e Garantia da Qualidade de Ensino Superior; Mestre em Gestion Integrada Del conocimiento, El Capital Intelectual Y Los Recursos Humanos – Universidade A Politécnica de Madrid - CEPADE (Espanha), Docente no Instituto Superior de Ciências da Saúde. vsibinde@iscisa.ac.mz

explain the phenomenon of home office recruitment, as well as in an interview with a human resources professional whose identity has been hidden. After following all the methods, the objectives outlined were achieved, concluding that for a good hiring, it is crucial to evaluate the candidate's technical and behavioral profiles, according to the standards, vision, values, mission and culture of the company, for that, it is of paramount importance to plan the process.

KEYWORDS

Home office work, Remote recruitment, Home office recruitment, remote work

REZHÚMU

Massosso aba wa corona ázhana mu elaboni micalelo z'olaba z'ichwa, yo wí no curumua, impereza andimua z'elabo z'inagúa a nedhana, dhabuno, na massosso aba a corona, impereza zhina za m'puno aroma o edhana micalelo essi, na macalelo aba y'olaba a vamucica, yamu cossa impereza dhe impereza a mu pithie mucwaie, vina a sassanhezaga egume y'anamalaba'e. Ocubarela wa anamalaba va massosso aba ya corona obe ya z'eredha zina, odereto wa impereza, pumwenemwa anlebiwa *artigo* edhi, a funaga wacula nivuzho enthi "ne nohnelamo zhavi mucalelo w'olaba wa anamalaba va mussaculelo wa *home office* yo wi alabe vataculo?", yo wi oohna meedhelo wa massaculo aba wa a namalaba wa *home office*, oohnelagamo meedhelo w'osacula oli mwari wa mabassa aba. Yo wi ocoosa mabassa aba, ni thamaguelilé *abordagem* wa *qualitativa*, orumelaga *pesquisa bibliográfica* na *documental*, yo wi ni lebelele vina ni thapulele massaculo wa *home office*, ninga *entrevista* wa namalaba wa *recursos humanos* yo wi caninalamule insina nae. Ni malélihum olaba, banigá fara meedhelo essi ziloguileuhm vazhulo apa, ni fanha zatamela iyo. Ni ohnamo yo wi osacula wa anamalaba a deretp, enofunea acane mucalelo wa dereto yo wiwananeana ninga munfunelani mu impereza. Na edjoene, enofunea ni sassanheze mussaculelo essi.

FUGULO-OLOGANA:

Meedhelo Ohssacula; Ossacula Ohlapelana; Massaculo W'olaba Vataculo; Olaba Vataculo



Introdução

Os anos de 2020 e 2021 foram anos de grandes desafios, tanto para a sociedade como para classe empresarial, devido à eclosão da pandemia da Covid-19, o que se faz sentir ainda nos dias de hoje, facto que leva as empresas a viverem um cenário de readaptação aos seus métodos tradicionais de trabalho, de modo a garantirem a sua sobrevivência sob pena de decretarem falência. Assim, várias empresas principalmente as mais competitivas, têm redobrado os esforços no sentido de garantirem a produtividade do pessoal face ao distanciamento social e teletrabalho causado pela Covid-19.

Procurando mecanismos de lidar com a situação, várias empresas optam pelo trabalho remoto sem no entanto reduzir a produtividade, garantindo assim o alcance dos objectivos e metas. Uma das formas que os gestores de recursos humanos têm de lidar com a questão de qualidade dos Recursos humanos, é o recrutamento, que muitas vezes deve também ser feito remotamente. Sousa *et al* (2014) dá crédito ao processo de recrutamento e selecção, o que para ele constituem a chave de todos os temas de Gestão

de Recursos Humanos, pela sua importância como a base do poder de decisão para o sucesso da empresa.

Avaliar a competência técnica de um colaborador ainda no processo de recrutamento já é uma tarefa complicada e fica ainda mais complicado quando esse recrutamento é remoto, visto que, por vezes, não se pode observar todas as expressões faciais do mesmo. Assim, este estudo irá ajudar as empresas no processo de tomada de decisão em matéria de Gestão de Recursos Humanos, melhorando os métodos de recrutamento num cenário de pandemia, em que o recrutamento será feito remotamente, e os colaboradores recrutados terão que desempenhar as suas funções remotamente. Ao leitor, o artigo irá ajudar mostrando alguns procedimentos de recrutamento, o que possa dar mais visão de como lidar com os concursos.

Deste modo, os recrutamentos devem acontecer num cenário em que o novo colaborador terá que trabalhar em casa, em regime *home office*. É nesse sentido que se desenvolve este artigo, pretendendo responder à seguinte pergunta: “Como avaliar competências técnicas que garantam a eficiência do trabalhador no recrutamento *home office* para o trabalho remoto?” Um processo de recrutamento em *home office* segue os mesmos critérios de recrutamento presencial, porém, esse necessita da maior atenção do profissional de recursos humanos, bem como a sinceridade do candidato. Assim, este artigo tem por objectivo avaliar a eficiência do processo de recrutamento e selecção em *home office* tendo em conta os procedimentos e métodos de recrutamento e selecção, que se enquadrem ao trabalho *home Office*.

1. Quadro teórico: Recrutamento

O recrutamento é uma ferramenta importante no processo de gestão de recursos humanos, pois, segundo Guimarães & Arrieira (2005, apud Baylão, 2014) é através deste processo, que as empresas começam a ver os colaboradores não mais como um mero colaborador mas também como um parceiro da empresa.

Recrutamento é conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de RH as oportunidades de emprego que pretende. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de selecção que vem a seguir (CHIAVENATO, 2002, p. 197).

Por sua vez Araújo & Garcia (2006) definem recrutamento como sendo o processo de identificar e atrair candidatos, que passando por um conjunto de técnicas de selecção, serão escolhidos os mais qualificados para uma eventual contratação. De uma forma geral, consideram-se duas formas de recrutamentos: o recrutamento interno e o recrutamento externo. Mas devido as vantagens e desvantagens destes dois, Chiavenato (2002), levanta uma terceira forma que é o recrutamento misto, o qual de uma forma geral é a fusão dos dois primeiros.

1.1.Recrutamento interno

Segundo Sousa *et al* (2014), o recrutamento interno consiste no preenchimento de determinada vaga por um colaborador da organização que se encontra ocupando outra função, mas mostra competências e disponibilidade para exercer funções da vaga a preencher. Eles reforçam ainda que, esse recrutamento deva ser feito através de transferência de pessoal (Movimentação Vertical); promoção de pessoal (Movimentação Horizontal); transferência com promoção de pessoal (Movimentação Diagonal); programa de desenvolvimento de pessoal; e plano de carreira. De acordo com Duarte (2006), os recrutamentos internos são feitos através de quadros de aviso, comunicação interna dirigida, consulta ou banco de talentos humanos e reuniões específicas.

Para Gil (2008), apesar de o recrutamento interno ser um bom meio de cobrir as vagas existentes na empresa pelo facto de estes serem conhecidos, e se tratar de um procedimento económico, e haver necessidade de motivação dos colaboradores através de promoções, esta forma de recrutamento apresenta também algumas desvantagens como a possibilidade de gerar mau relacionamento entre o colaborador e o profissional de recursos humanos se esse não for aprovado ao cargo e pode também causar conflitos entre departamentos. Ao optar por um recrutamento interno, a empresa fecha as portas à novas ideias e experiências, e assim acabando por funcionar como um sistema de reciclagem contínua dentro da organização.

1.2.Recrutamento externo

O recrutamento externo consiste na pesquisa de mercado de trabalho, candidatos com qualificações e instrução capazes de suprir as necessidades da vaga a que se pretende contratar. Segundo Sousa *et al* (2014) considera-se recrutamento externo quando há uma vaga num posto de trabalho e a organização procura preenche-la com candidatos externos à organização. Assim, injecta sangue novo na organização.

Chiavenato (2004, apud Pintos, 2013) reconhece várias técnicas de recrutamento externo como: arquivo de *Curriculum Vitae* de candidatos que os enviaram espontaneamente ou no âmbito de recrutamentos anteriores, anúncios em jornais ou revistas, apresentação de candidatos pelos colaboradores da organização, agências de recrutamento, cartazes ou anúncios na portaria das organizações, sindicatos, universidades e escolas, empresas que atuam no mesmo ramo de actividade, com as quais se estabelece cooperação mútua. No contexto actual, os sites de emprego também são um meio.

Chiavenato (2009) destaca algumas vantagens e desvantagens nessa forma de recrutar. Assim, como vantagens ele aponta para entrada de sangue novo e experiência nova para a empresa, e assim trazendo novas competências, o que fortalece os recursos humanos da empresa. E como desvantagens ele realça a demora no processo quando comparado ao recrutamento externo, custos financeiros e o imediatismo no dispêndio, a falta de conhecimento dos candidatos acaba criando um receio em falhar no processo, bem como a frustração que isso pode causar a colaboradores internos que reúnem requisitos para ocupar a vaga.



1.3.Recrutamento misto

O recrutamento misto, sendo uma fusão dos dois anteriores, o externo e internos, ele busca explorar as suas vantagens e procura ao máximo minimizar as desvantagens destes, como forma de garantir o preenchimento de vagas existentes sem criar distinção de condições para os candidatos. O recrutamento Misto surge devido as lacunas que os dois tradicionais deixam, assim, segundo Chiavenato (2002) existem três tipos de recrutamento misto:

Quadro 1: Tipos de recrutamento misto

Tipos de recrutamento misto	Característica
Inicialmente, recrutamento externo, seguido de recrutamento interno	A empresa tem intenção de recrutar recursos humanos já qualificados em pouco tempo. Não encontrando candidatos externos adequados a vaga, recorre aos recursos humanos internos, não se focando numa fase inicial as qualificações necessárias.
Inicialmente recrutamento interno, seguido de recrutamento externo	a empresa dá prioridade ao pessoal interno. No caso de não encontrar um recurso humano qualificado dentro da organização para ocupar a posição pretendida, recorrem ao recrutamento externo.

Recrutamento interno e externo em simultâneo	A preocupação da empresa é que a vaga seja imediatamente ocupada, sendo que em caso de encontrar pessoal qualificado tanto dentro quanto fora da organização, dependerá da política da organização a opção melhor.
--	--

Fonte: Elaboração própria

2. Processo de selecção

“O objectivo da selecção é contratar pessoas com probabilidade de serem bem-sucedidas no trabalho” (SPECTOR, 2010, p. 206), para o efeito, é importante colher informações necessárias da vaga a ser ocupada e as competências desejadas para posterior selecção das técnicas e métodos a serem adoptadas, com os objectivos definidos para a vaga, bem como a proposta salarial clara, é fácil identificar o candidato com o perfil ideal para a vaga. Pontes (2001), afirma que o ideal no processo de selecção é o casamento perfeito entre as características do candidato e os requisitos exigidos pelo cargo.

Banov (2010, apud Avellar *et al*, 2014) aponta 4 etapas a respeitar no processo de recrutamento, que são: colecta de dados, planeamento do processo, execução e avaliação do recrutamento. Colecta de dados – faz-se todo o levantamento dos custos inerentes ao processo de recrutamento, bem como os detalhes do perfil desejados para a vagas, o tempo disponível para se preencher a vaga, o pessoal responsável pelo processo de selecção entre outros. Planeamento do processo – consiste em determinar o tipo de recrutamento que vai se seguir (se é interno, externo ou misto), quando começa o processo de recrutamento, como será feita a divulgação, por que meio se submeterá as candidaturas entre outros.

Execução – é a terceira etapa, onde começa a se pôr em prática o processo, através da divulgação da vaga por intermédio dos canais pré-estabelecidos. Avaliação do recrutamento – a primeira selecção é com base na legalidade da documentação submetida, verifica-se se o candidato procedeu correctamente ao preenchimento da ficha de candidatura, ou tenha procedido devidamente ao envio de currículo; de seguida, procede-se a selecção dos currículos que melhores qualificações apresentam para o perfil da vaga; e por fim verifica-se a melhor estratégia de selecção em função da vaga.

3.Recrutamento em *home office*

Para profissionais de recursos humanos, avaliar a postura e o comportamento do candidato são tarefas essenciais. A maneira de se portar diz muito sobre a pessoa, mas como avaliar todos esses elementos com precisão diante da necessidade de contratação de forma remota? A condução de um processo de recrutamento no actual contexto pandémico tornou-se um grande desafio para as organizações, isto porque desde os anos primordiais o recrutamento deve permitir obrigatoriamente o contacto pessoal. Os profissionais de recursos humanos se especializam em “ler pessoas”, para isso é importante o contacto olho no olho. A contratação remota pode se tornar uma alternativa para as empresas mesmo quando o distanciamento social e o isolamento não forem mais necessários.

Segundo uma pesquisa divulgada pela Half (2020) uma das empresas líderes do mundo em recrutamento especializado, 90% dos tomadores de decisão das empresas acreditam que a pandemia representou uma quebra no modelo tradicional de recrutamento, a ponto que o trabalho em um escritório físico pode virar alternativa, sendo então priorizado o trabalho em *home office*, podendo os colaboradores ir ao escritório apenas para reuniões importantes

Home office é um termo inglês que tem a tradução directa de “escritório em casa”. Segundo definido pela Convenção nº 177 complementada pela recomendação nº 184 da OIT, sobre o trabalho ao domicílio, *home office* é “(...) trabalho que uma pessoa, realiza em casa ou em outros locais de sua escolha que não seja no domicílio do empregador, em troca de remuneração, para produzir produto ou prestar serviços de acordo com as especificações do empregador (...). Na visão de Taschetto & Froehlich (2019), *Home Office* é inerente a evolução tecnológica que se verifica ao passar do tempo, o que torna o trabalho mais flexível. A evolução da tecnologia impulsiona o frequente uso da internet, o que por sua vez dá uma nova cara ao modo de trabalhar, proporcionando novos desafios tanto para a empresa quanto para os próprios trabalhadores.

Esse é um modelo que já vem sendo usado há muito tempo com a evolução da tecnologia, pesa embora o seu uso tenha-se intensificado nos últimos anos, com a eclosão da pandemia da Covid-19 em Moçambique, no princípio como uma alternativa para as empresas, mas que com a evolução da pandemia acaba sendo cultura empresarial, tendo como base as ferramentas digitais, tornando o mercado cada vez mais actualizado, desafiando o profissional de recursos humanos sobre a melhor política *Home Office*, desde o processo de recrutamento ao desligamento do profissional. Assim, o

cuidado no recrutamento deve ser redobrado por se tratar de trabalho a ser realizado no conforto de casa e sem uma supervisão presencial.

Segundo Bernardino *et al* (2009), o processo de recrutamento tem sido adoptado por forma a preencher vagas, para manutenção e segurança da sua estratégia de expansão, na versatilidade organizacional, dando abertura ao surgimento cada vez mais de formas flexíveis de gestão.

a)Vantagens

A contratação *home office* apresenta diversas vantagens, dentre elas: a realização de entrevistas de forma remota permite maior flexibilidade para a sua execução; evita a interferência de problemas com questões externas que prejudicam a operação, como algum incidente que impeça o uso das instalações ou o próprio distanciamento social; redução de recursos de deslocação; com a entrevista remota, as chances de um atraso ou falta são menores, o que evita que o profissional de recursos humanos perca o tempo que havia reservado para aquela conversa; a contratação remota permite um número maior de etapas e assim exprimir ao máximo possível a possibilidade de falha no alcance do perfil ideal para a vaga.



b)Desvantagens

Como qualquer outra forma de recrutamento, esta também apresenta as suas desvantagens como: em uma contratação remota, a oscilação da rede de comunicação, ou da corrente eléctrica pode impedir ou interferir no processo; interferência de terceiros como forma de apoiar o candidato, sem que o profissional de recursos humanos saiba; falta de técnica no uso das tecnologias de informação; falta de disciplina.

4. Metodologia

Quanto ao objectivo de pesquisa, recorreu-se à pesquisa descritiva. Segundo Gil (1999), tem por finalidade a descrição das características de determinada população ou fenómeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. A pesquisa é de natureza qualitativa, e usou-se como técnicas de pesquisa a pesquisa bibliográfica e entrevista, uma vez que se recorreu à consultas em diversos manuais e artigos científicos, bem como entrevista à profissionais de Recursos Humanos.

A entrevista baseou-se ao único sujeito de pesquisa que é Profissional de Recursos Humanos, visto que o importante nessa pesquisa não é a quantidade de entrevistados e

sim a qualidade da informação que será colhida com a entrevista. O critério de escolha de participante adoptado foi intencional ou propositado. Na observância aos preceitos éticos e científicos no que tange a privacidade de identidade, as falas foram representadas em trechos das entrevistas e o nome foi codificado em Pessoa Entrevistada (PE). Somente o pesquisador conhece o nome e valor da pessoa entrevistada.

4.1. Apresentação de resultados

O sucesso de qualquer empresa deriva em grande parte do desempenho dos seus colaboradores, portanto é essencial que o profissional de RH tenha essa visão desde o processo de recrutamento, procurando através dos traços faciais e em conversa “olho-no-olho” estudar o comportamento e a entrega dos candidatos ao trabalho.

A pesquisa foi desenvolvida para responder o dilema de avaliação de competências técnicas, que garantam a eficiência do trabalhador no recrutamento *home office* para o trabalho remoto, que é uma situação vivida hoje por muitas empresas, algumas por opção, mas a maioria, primeiramente por imposição devido ao seu desejo de continuar a fornecer serviços de qualidade aos seus clientes, apesar das restrições impostas pela pandemia, o que depois veio a se normalizar, com algumas empresas mantendo operacional esse regime de trabalho.

Quando questionado sobre a possibilidade de alcançar os objectivos e metas por meio de uma contratação para trabalho *home office*, considera que é possível, mediante acompanhamento e supervisão do profissional. “Esse processo deve passar por um planeamento desde o recrutamento, seja ele olho no olho ou remoto, até a possível alocação do profissional no posto de trabalho” (PE, 2021, p. 1). Realça a necessidade de clarificar as actividades que o profissional desempenhará e a importância de verificar se ele tem os equipamentos necessários para trabalhar remotamente.

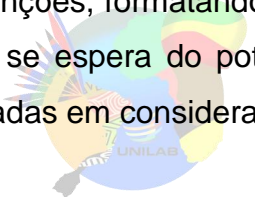
O processo de indução da empresa precisa ser planeado e adaptado no caso de o processo também ser realizado na forma remota. Deve direccionar o novo colaborador sobre a cultura, visão e os valores da empresa, assim como definir um cronograma para as primeiras semanas destacando quais são os contactos que podem ser feitos com a empresa em caso de dúvidas (PE, 2021, p. 1).

O recrutamento pode ser influenciado por diversos factores como a remuneração, distância entre o local de trabalho e a casa do profissional, os benefícios oferecidos pela empresa, o ambiente de trabalho. Se o trabalho for híbrido ou puramente remoto, alguns desses factores são resolvidos, visto que o profissional não se verá obrigado a se

deslocar ao trabalho, ou a lidar pessoalmente com outros colaboradores, pelo que poderá o criar o ambiente de trabalho ao seu gosto.

Apesar disso, Bacater (2016), adverte que para exercer trabalho remoto, é imprescindível que o profissional possua características como: autodisciplina, organização, foco no alcance de metas, excelente capacidade de comunicação, facilidade de adaptação, saber definir prioridades e saber fazer boa gestão do seu tempo. Para Samartinho (2013), é necessário maior esforço e uma mudança de atitude por parte da liderança para poder actuar nesse ambiente. Assim, possuir as qualidades levantadas por Bacater (2016) aliados a ilação de Samartinho (2013), poderá trazer maiores resultados para a empresa.

Em relação a questão sobre processos que podem tornar o recrutamento remoto eficaz e eficiente, afirma que as organizações podem melhorar as suas etapas de recrutamento, tendo em conta alguns aspectos cruciais para que o processo de recrutamento seja eficaz e eficiente. Na sua publicação da vaga, em *sites*, jornais, entre outros, a empresa deve clarificar por forma a não deixar margem de especulação ou acréscimos, devendo delimitar as funções, formatando em função da filosofia e cultura da empresa e determinar o perfil que se espera do potencial candidato. As competências técnicas para a vaga devem ser levadas em consideração.



A descrição de funções deve ser feita de forma clara, com a participação do supervisor directo de modo a identificar quais as competências técnicas exigidas para a vaga. Pode-se analisar também o perfil de colaboradores atuais ou antigos que desempenharam as funções de modo a identificar requisitos técnicos e comportamentais essenciais para a função, bem como aqueles que são desejáveis, mas não obrigatórios (PE, 2021, p. 1).

A presença do pessoal do órgão requisitante no processo de recrutamento é importante para testar as capacidades e habilidades técnicas do elemento a ser recrutado, de modo que este responda às necessidades requisitadas.

O recrutamento e a selecção de pessoas não é uma actividade que deve ficar restrita à área de Gestão de Pessoas. Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objectivas, claras e bem definidas (CHIAVENATO, 1999, apud BAYLÃO, 2014, p. 2).

O anúncio da vaga deve ser detalhado, claro e bem específico. É importante deixar claro que tipo de experiência profissional se espera daqueles que vão se candidatar, bem como as funções que o profissional desempenhará. Nesse momento vale a transparência, sem abrir espaço para a ambiguidade. Esse também é um ponto importante para atrair talentos. Quando a função é bem explicada, o candidato pode avaliar de maneira mais clara se pode se encaixar nos requisitos.

O departamento de recursos humanos e o supervisor da vaga devem estar alinhados detalhando o que se espera tecnicamente do novo colaborador, mas também como seu perfil e comportamento devem se encaixar na cultura da empresa. A assertividade no anúncio não apenas garante que os talentos certos serão encontrados, mas também evita a perda de tempo do processo de seleção com candidatos que não se encaixam naquilo que é procurado (PE, 2021, p.1).

A avaliação do currículo é importante nesse processo de seleção, visto que um currículo que não esteja bem apresentado pode indicar falta de preparação que o candidato apresenta, mas se o currículo estiver bem apresentado, a expectativa é de que esse seja um potencial candidato para a vaga requisitada. O que significa que o currículo trás uma ideia prévia do que se esperar do candidato.

Ao avaliar bem os currículos, o profissional de recursos humanos percebe claramente se o candidato apresenta os requisitos mínimos para atingir os objetivos da função. Principalmente neste período de grandes mudanças no mercado, é importante avaliar muito bem as competências do profissional (PE, 2021, p.1).

A avaliação do currículo permite a criação de uma conversa antecipada com o candidato com um certo questionamento prévio, economiza tempo do profissional de RH na entrevista, podendo induzir a corte de algumas questões que o currículo não deixa dúvida sobre a resposta, bem como cria uma orientação de questionamento ao candidato. Segundo PE (2021, p.1), “o recrutador aperfeiçoa suas questões quanto às experiências anteriores e os conhecimentos agregados ao longo da carreira. Inclusive aqueles que podem contribuir para o sucesso da empresa em caso de contratação”. Assim, o profissional deve se basear nos testes de perfil comportamental para identificar as aptidões do candidato, e se ele reúne requisitos principais para ocupar a vaga.

Um dos testes comportamentais muito usados nas organizações é o DISC¹. Dentro deste método são avaliados quatro perfis: dominância, influência, estabilidade e conformidade. O resultado mostra um perfil mais global do candidato, deixando claro se ele se encaixa no perfil esperado para a vaga. Segundo PE (2021, p.1), “o DISC, bem como outras ferramentas, pode ser usado como um instrumento de desenvolvimento pessoal e profissional, o que faz com que o profissional amplie o seu campo de visão, e conversar com a alma do candidato”.

Além do teste de perfil, o teste prático também deve ser preparado com vista a avaliar o entendimento e a experiência profissional do candidato para as exigências da vaga, tendo em conta conhecimentos prévios, sejam eles teóricos ou práticos, que o candidato deve apresentar. Assim, tendo feito a avaliação dos currículos e testes comportamentais e prático, abre-se o caminho para as entrevistas. Os testes e análises feitos anteriormente permitem que o tempo das entrevistas seja otimizado, pois já são seleccionados candidatos com perfis comportamentais e conhecimento técnico exigidos para a vaga, não descartando questões relacionadas à cultura organizacional.

Segundo Marras (2001), o principal elemento no processo de selecção, é a entrevista de selecção, pelo que todo o resto como avaliação de currículo, os testes comportamentais, os testes técnicos vêm para dar subsídio às informações colhidas nas entrevistas. Por fim, quando questionado se por se tratar de um recrutamento *home office* para trabalho remoto, esse assume algum padrão de contratação diferente dos demais, afirmou que este não pode diferir do processo de contratação presencial, apesar de poder acontecer situações que levem à algumas adaptações sem no entanto alterar aquela que é a base.

Os critérios da selecção remota devem ser os mesmos do processo de contratação presencial. Deve ser levado em consideração que o contacto é feito por “tela”. Há possibilidade de ocorrerem situações que obriguem a certas adaptações, mas estas não devem interferir nos critérios que são a base de contratação da empresa (PE, 2021, p.1).

As empresas devem estabelecer políticas internas que acomodam o trabalho remoto, e salvaguardam a manutenção ou melhoria da qualidade dos serviços prestados. Para isso, é essencial estabelecer um orçamento para cobrir as despesas derivadas desse processo, como aquisição de plataformas essenciais e indispensáveis para o teletrabalho, equipamentos necessários, formação do pessoal existente ou contratação de

¹ Sigla em inglês, que é literalmente as iniciais de quatro perfis dominantes de uma pessoa (*Dominance, Influence, Stability and Conformity*).

peçoal já capacitado para a modalidade, bem como a alteração da vida familiar dos colaboradores, que agora têm que conciliar com o trabalho.

Considerações finais

A temática do recrutamento *home office* para trabalho remoto, constitui ainda um grande desafio para o profissional de Recursos Humanos. Neste caso, a maior capacitação ou treinamento destes, implicará mais talento na empresa. Pesa embora não haja uma diferença nos critérios de seleção remota e presencial, para uma contratação remota, carece de algumas adaptações por forma a tornar mais eficaz e responder aos objetivos da empresa para a vaga em alusão.

Esse deve ser um trabalho conjunto e coordenado entre o profissional de recursos humanos e a área requisitante. “Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função” (CHIAVENATO,1999, apud BAYLÃO, 2014, p. 2). Com essa coordenação, o profissional de recursos humanos vai buscar a parte que lhe compete, como o perfil comportamental de acordo com os padrões, visão, valores e missão bem como a cultura da empresa, e o departamento requisitante irá averiguar se o mesmo dispõe de capacidade técnica requeridas para suprir as necessidades do departamento e da empresa na área necessária.

Com isso, conclui-se que para uma empresa altamente competitiva, é de suma importância a planificação das estratégias de recrutamento e seleção, para que o mesmo seja conduzido e resulte em contratações assertivas. Assim, esse tipo de recrutamento deve ser feito de forma zelosa e responsável, requer um investimento por parte da empresa. A mudança de atitude e a adaptação a novas ferramentas de trabalho, bem como uma visão mais ampla do profissional de RH são cruciais para o sucesso.

Referências

- ARAÚJO, L. C. G; GARCIA, A. A. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas 2006.
- AVELAR, P. F; SOUZA, T. F; MELO, F. A. O. *Recrutamento e seleção no contexto de retenção de talentos na organização*. SEGET, 2014.
- BACATER, A. *Liderança a distância: Um estudo sobre os desafios que lidera equipes em um contexto de trabalho remoto*. Dissertação da Pós-graduação em Administração. Universidade Metodista, São Paulo, 2016.

Donaldo M. M. Francisco, Verónica J.S. Mpanda, *Processo de recrutamento em home office para..*

BAYLÃO, A. L. S; ROCHA, A. P. S. *A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial, XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – Gestão do Conhecimento para a Sociedade* 22, 23 e 24 de Out., 2014.

BERNARDINO, A. F; CARNEIRO, J. M. S; ROGLIO, K; KATO, H. T. *Teletrabalho e gestão de recursos humanos: Análise em uma organização de tecnologia da informação.* 2009. Disponível em: <https://docplayer.com.br/14324540-Teletrabalho-e-gestao-de-recursos-humanos-analiseem-uma-organizacao-de-tecnologia-da-informacao.html>. Acesso em: 22 out. 2021.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos.* São Paulo: Editora Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.* São Paulo: Manoele, 2009.

GIL, A. C. *Método e técnicas de pesquisa social.* 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.* São Paulo: Atlas, 2008.

MARRAS, J. P. *Administração dos Recursos Humanos: do operacional ao estratégico,* São Paulo: Futura, 2001.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho em casa: da invisibilidade ao trabalho decente.* 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf Acesso em: 22 out. 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Manual de boas práticas de teletrabalho.* 2011. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf. Acesso em: 22 out. 2021.

PINTOS, S. A. *Análise do processo de recrutamento e seleção de pessoas para empresas públicas de Benguela - Angola.* Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais: Universidade Fernando Pessoa, Porto. 2013.

PONTES, B. R. *Planejamento recrutamento e seleção de pessoal,* 3.ed., São Paulo, 2001.

ROBERT H. *Home office agrada a maioria: como será a volta ao escritório?* 2020. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/home-office-agrada-maioria-como-sera-volta-ao-escritorio> Acesso em: 22 out. 2021.

SAMARTINHO, J. P. R. S, *e-liderança: um Modelo de competências e de Bosa Práticas para os Líderes de projectos em Ambientes Learning Managment System.* Tese de Doutorado, Universidade de Évora, Évora, 2013.

SOUSA, M. J; DUARTE, T; SANCHES, P. G; GOMES, J. *Gestão de recursos humanos - métodos e práticas.* Lisboa: Lidel - Edições Técnicas, Lda. 2014.

Donaldo M. M. Francisco, Verónica J.S. Mpanda, Processo de recrutamento em *home office* para..

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas Organizações*, 3ed. São paulo: Saraiva. 2010.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. *Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul*. Revista de Carreiras e Pessoas, 9(3), 349-375. 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/articulo/view/39652/29651> Acesso em: 22 out. 2021.

Recebido em: 01/11/2022

Aceito em: 17/06/2023

Para citar este texto (ABNT): FRANCISCO, Donaldo Martins Muganiuia; MPANDA, Verónica Joaquim. Processo de recrutamento em *home office* para o trabalho remoto. *Njinga & Sepé: Revista Internacional de Culturas, Línguas Africanas e Brasileiras*. São Francisco do Conde (BA), vol.3, nº 2, p.476-490, jul./dez. 2023.

Para citar este texto (APA): Francisco, Donaldo Martins Muganiuia; Mpanda, Verónica Joaquim (jul./dez.2023). Processo de recrutamento em *home office* para o trabalho remoto. *Njinga & Sepé: Revista Internacional de Culturas, Línguas Africanas e Brasileiras*. São Francisco do Conde (BA), 3 (2): 476-490.

Njinga & Sepé: <https://revistas.unilab.edu.br/index.php/njinggaesape>