



FACULDADE ESPIRITO SANTO  
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDREIA DE JESUS SANTOS  
EURIS PEIXOTO DE OLIVEIRA  
KENNER BRUNO SILVA

**O NOVO NORMAL DO RH**  
ESTRATEGIAS DAS ORGANIZAÇÕES NO PROCESSO DE SELEÇÃO E  
RECRUTAMENTO NO PERÍODO DA PANDEMIA COVID-19

EUNÁPOLIS-BA

2023

ANDREIA DE JESUS SANTOS  
EURIS PEIXOTO DE OLIVEIRA  
KENNER BRUNO SILVA

ESTRATEGIAS DAS ORGANIZAÇÕES NO PROCESSO DE SELEÇÃO E  
RECRUTAMENTO NO PERÍODO DA PANDEMIA COVID-19

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Licenciatura ou Bacharelado em Administração Gestão da Faculdade Espírito Santo como requisito parcial para aprovação na disciplina de Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador(a): Carlos Alberto Barbosa Silva

EUNÁPOLIS-BA

2023

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo constatar os desafios que se manifestaram ao campo de ação no setor de recrutamento e seleção das organizações no decorrer ao enfrentamento da pandemia da Covid-19 e as medidas que foram adotadas para contornar as dificuldades que foram apresentadas. Com essa finalidade, realizamos uma pesquisa bibliográfica de trabalhos realizados entre 2020 e 2022 na fonte eletrônica do Google Acadêmico. O material pesquisado teria que atender determinados critérios: terem sido publicado dentro dos anos estabelecidos; estar em língua portuguesa; discorrer detalhadamente sobre recrutamento e seleção. Diante dos resultados encontrados, elaboramos uma leitura detalhada, estruturando e apresentando os obstáculos mencionados e também dos recursos utilizados para solução que foi proposto. Como decorrências, localizamos que os desafios referenciados poderiam ser especificados em três categorias principais: dificuldades em relação ao processo de trabalho; problemas inerentes a restrições materiais e humanas; impasses dos gestores no setor. Já como solução, foram identificadas estratégias para passagem no processo de trabalho, o uso da tecnologia como adoção. Constatamos também que a grande dificuldade dos colaboradores brasileiros foi se adequarem as inovações tecnológicas que foram impostas.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas, Recrutamento, Seleção, Covid19, Recursos Humanos.

## ABSTRACT

This study aimed to verify the challenges that have manifested to the field of action in the sector of recruitment and selection of organizations in the course of facing the Covid-19 pandemic and the measures that have been adopted to circumvent the difficulties that have been presented. For this purpose, we conducted a bibliographic research of works carried out between 2020 and 2022 in the electronic source of Google Scholar. The material researched would have to meet certain criteria: have been published within the established years; be in Portuguese; discuss in detail about recruitment and selection. Given the results found, we elaborate a detailed reading, structuring and presenting the obstacles mentioned and also the resources used for solution that was proposed. As a result, we found that the referenced challenges could be specified in three main categories: difficulties in relation to the work process; problems inherent to material and human constraints; impasses of managers in the sector. As a solution, we identified a strategy for passage in the work process the use of technology as adoption. We also found that the great difficulty of Brazilian employees was to adapt the technological innovations that were imposed.

**Keywords:** People Management, Recruitment, Selection, Covid19, Human Resources.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICO .....</b>	<b>8</b>
<b>3 JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>9</b>
<b>4 PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>9</b>
<b>5 CAPITULO I.....</b>	<b>10</b>
<b>5.1 GESTÃO DE PESSOAS.....</b>	<b>13</b>
<b>5.2 RECRUTAMENTO INTERNO.....</b>	<b>14</b>
<b>5.3 RECRUTAMENTO EXTERNO.....</b>	<b>15</b>
<b>5.4 RECRUTAMENTO DIGITAL OU E-RECRUTAMENTO .....</b>	<b>16</b>
<b>5.5 SELEÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>5.6 SELEÇÃO OU E-SELEÇÃO.....</b>	<b>17</b>
<b>6 CAPITULO II.....</b>	<b>19</b>
<b>6.1 REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>19</b>
<b>6.2 INOVAÇÕES TRABALHISTAS .....</b>	<b>22</b>
<b>6.3 TELE TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
<b>6.4 CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL.....</b>	<b>24</b>
<b>6.5 E-SOCIAL .....</b>	<b>24</b>
<b>6.6 MEU GOV .....</b>	<b>26</b>
<b>7 METODOLOGIA .....</b>	<b>28</b>
<b>8 CONSIDERAÇÕES.....</b>	<b>29</b>
<b>9 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento da Pandemia da Covid-19 no ano de 2020, foram necessárias normas de restrições aos mais distintos ramos de atuação. Isso fomentou a necessidade de readequação de atividades comerciais, pessoais e trabalhistas na sociedade, estabelecendo imensos desafios para as organizações. Desta forma, não foi diferente no campo dos recursos humanos, onde diversas atividades necessitaram ser reavaliadas com a finalidade de atender as exigências de funcionários, clientes e também as imposições do Ministério da Saúde apresentadas diante da NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020. De acordo com o modelo estrutural de cada organização, adaptou-se processos de seleção e recrutamento, estrategicamente, para que fosse captado profissionais com potencial para fazer parte da equipe de colaboradores. Nesta circunstância, apesar de ter sido um momento desafiador, a adesão as etapas de seleções online comprovaram as suas diversas vantagens, como aumento na produtividade, redução de custos, maior agilidade e rapidez, além da segurança social dos indivíduos frente ao vírus. Mesmo assim, diante dos diversos desafios, todos eles puderam ser enfrentados com estratégia pelos funcionários e organizações.

Foram tomadas medidas trabalhistas por entes da Federação, visando a preservação do trabalhador e contenção da transmissão do vírus. Com essas medidas temporárias, o empregador poderia alterar o regime de trabalho presencial para o tele trabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência, uma vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador.

O Ministério da Economia identificou a necessidade de aderir melhorias diante a crise pandêmica, adotando a carteira de trabalho digital, contribuindo para que houvesse o vínculo empregatício diante o complicado período. As diretrizes neoliberais do Consenso de Washington (WILLIAMSON, 1990). Com a continua

transformação das leis de trabalho, consideradas necessárias para que a América Latina saísse da estagnação econômica da época, conhecida como "Época Perdida" (1980), que ficou caracterizada pelo baixo crescimento do PIB, inflação alta e volatilidade no mercado em diversos países, entre eles o Brasil.

As empresas atravessaram esse momento tão turbulento e desafiador que foi a Pandemia da Covid-19 e as enormes transformações que o mercado de trabalho vivenciou. Diante de um estudo dos relevantes problemas enfrentados, pretendemos expor como as organizações foram orientadas para solucionar e se manterem em frente as dificuldades e competitividade do mercado mesmo em meio as adversidades.

Avaliando esse contexto, este trabalho apresenta quais foram os obstáculos enfrentados pela área de recrutamento e seleção das organizações de frente com a Pandemia da Covid-19, analisamos quais foram as soluções e como elas foram implementadas e de que modo as empresas adotaram essas medidas diante do novo cenário.

O objetivo do presente trabalho teve como finalidade, traçar as estratégias utilizadas nas organizações no processo de seleção e recrutamento no período da pandemia Covid-19.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivos Específicos**

- Conseguir superar o momento de turbulência adaptando-se a uma realidade diferente.
- Mostrar que a tecnologia pode ser utilizada melhorando os processos de seleção e recrutamento.
- Apresentar a cultura organizacional que estimulou a proximidade dos colaboradores mesmo à distância.

### **3 JUSTIFICATIVA**

A justificativa para desenvolvimento deste trabalho, foi baseada na instabilidade histórica causada pela pandemia da Covid-19, onde levou organizações a implantarem novas técnicas que fossem de acordo com as determinações de restrições para reduzir a disseminação do vírus. Tanto as organizações quanto os colaboradores vivenciaram grandes impactos, principalmente nas relações de trabalho, com a mudança no formato híbrido para o teletrabalho.

Desta forma, o objetivo desta pesquisa foi avaliar a influência da pandemia da COVID-19 na utilização de ferramentas digitais, onde o departamento de Recursos Humanos começou a conviver com desafios que envolvem a adaptabilidade das pessoas, a comunicação interna e a insegurança dos profissionais sobre o futuro.

### **4 PROBLEMÁTICA**

Como as ferramentas do novo RH foram utilizadas no período de pandemia?

## 5 CAPITULO I

Na atualidade experimentamos um mundo plenamente dissemelhante ocasionado com a pandemia do COVID-19, a qual provocou reações nos vínculos humanos pessoais e profissionais, acarretando transformações que envolveram em adequações numa celeridade nunca imaginada pela humanidade. Com o aparecimento e avanço do vírus da COVID-19, foi determinada pela OMS (Organização Mundial da Saúde) condutas e táticas a serem estabelecidas para preservar a saúde e conservação do físico da população de um modo geral e entre as advertências envolveu o distanciamento social e o uso de máscara. Diante disso, as organizações foram obrigadas a se enquadrarem em um novo processo na execução de suas atividades, acarretando adaptações em todas as áreas da empresa, incluindo o processo de lidar com os colaboradores, sendo eles novatos ou os já efetivados.

Diante dessa condição, as organizações tiveram que se transformar de maneira repentina e eficaz para implantar fatores na nova realidade, expondo alterações essencialmente na área de Recursos Humanos – RH. Inovações tecnológicas foram agregadas no desempenho de recrutamento e seleção de pessoas para contribuir e permitir que a atuação lograsse êxito de maneira segura de frente a esse novo normal. Dessa forma, foi capaz de conquistar o grande desafio proposto pelo distanciamento social estabelecendo determinadas condutas, tais como o trabalho remoto e as seleções online. Com o apoio tecnológico de ferramentas inovadoras na área de Recursos Humanos, o processo de seleção e recrutamento tem modificado.

A tecnologia transformou a forma como os processos de RH são gerenciados atualmente, principalmente em termos de como as organizações coletam, armazenam, usam e disseminam informações sobre candidatos e funcionários. De acordo com Lemos, a tecnologia permite maior acessibilidade nas formas de comunicação, mudando até mesmo as relações humanas que passam a se tornar, na maior parte do tempo, virtuais, como se fossem específicos da sua natureza comunicativa.

Essa crescente utilização da tecnologia possibilitou melhorias nos processos de escolha de candidatos e as ferramentas do novo RH foram utilizadas no período de pandemia para facilitar a gestão de pessoas de maneira estratégica e permitindo que as empresas alcancem seus objetivos com mais agilidade e assertividade,

incorporando um novo conceito no RH. No processo de recrutamento o uso da tecnologia para realizar as tradicionais atividades da área é chamado de “e-recruitment”, ou recrutamento Digital. O mesmo é denominado e representado pelos movimentos iniciais da utilização da internet como ferramenta para a busca de novos colaboradores, essas primeiras tecnologias são: Sites de carreira: Sites que servem como fonte de informações para possíveis candidatos e que possam promover a imagem da organização.

Perante o novo cenário, as organizações não requerem que o candidato se apresente ao local de seleção, visto que os recursos midiáticos estão proporcionando facilidade e agilidade em todo o processo. Na atualidade, empresas orientam e viabilizam um site próprio ao candidato para que o mesmo se inscreva, no qual irá cadastrar o currículo e receberá um retorno via e-mail. Além disso, através dessa tecnologia, é permitido realizar uma prévia seleção dos dados enviados elencando candidatos com o melhor perfil e que seja compatível com a vaga ofertada.

A categoria é representada pelos sites institucionais das organizações. Painéis de emprego: Plataformas que permitem a divulgação das vagas disponíveis nas organizações, elas podem ser generalistas ou específicas. Aqui no Brasil, essa categoria é representada por sites como vagas.com, cathoo; infojobs e 99jobs. Sistemas de recrutamento: Ferramentas que oferecem consideráveis benefícios para as organizações como a redução de custos, ganhos de eficiências, melhor serviço aos clientes e melhor orientação estratégica. Aqui no Brasil essa categoria é representada por sistemas como o Gupy; Zoho Recruit; Kenoby e o Selecty. Essa comunicação pode ser constituída espontaneamente, caracterizando redes sociais informais como o Facebook, quanto de forma intencional, em sites e plataformas criados com o propósito de divulgar vagas, como exemplo o LinkedIn, rede social estabelecida por indivíduos e grupos que se interagem em torno de algo em comum, o chamado networking. Nestas redes é possível manter contato com antigos colegas profissionais, amigos, clientes e consumidores, além de estabelecer um diálogo com possíveis candidatos, futuros colaboradores e empregadores. Complementando o processo de e-recruitment temos o processo de e-selection, ou seleção digital. A seleção digital tem como um dos objetivos diferenciar pessoas com base em características importantes, porém, diferente do recrutamento digital, ela ainda não

consegue suprir todas as necessidades da área de seleção. Uma tendência observada na área de recrutamento e seleção, principalmente em relação ao processo de seleção, é a utilização do People Analytics que consiste “na obtenção de dados de fontes distintas, tais como de pesquisas, de registros e de processos, que permitem criar uma imagem sobre a situação atual e prever situações futuras prováveis”. Este termo amplamente utilizado traduz-se simplesmente na compilação inicial de fatos objetivos e posteriormente na recolha de dados relacionados. Com estas transformações, estamos diante de um processo de readaptação para adotar novas ferramentas e planejar ações de forma mais ágil.

A pandemia da COVID-19 fez com que esse processo de adaptação à era digital fosse realizado de maneira drástica e urgente nas organizações, trazendo a aceleração de uma tendência preexistente no mercado. Com a aplicabilidade das ferramentas tecnológicas os impactos na área de recursos humanos no processo de seleção e recrutamento possibilitou que pudesse decorrer de forma positiva e com maior agilidade. Foi de grande desafio para as empresas de pequeno, médio e grande porte, o fato do distanciamento social para a segurança da própria vida e a adaptação ao trabalho remoto, que tornou a busca por uma rápida mudança nas formas de trabalho de modo geral. Graças as inovações tecnológicas, foi possível alcançar nos processos de RH durante o período da pandemia COVID-19.

Na pandemia e pós pandemia da COVID-19 a China foi um dos maiores fomentadores no que se fala sobre uso de tecnologia e os instrumentos disponibilizados por ela para que organizações pudesse ter maior segurança de forma eficaz. O país incentivou a utilidade e ampliação das fundamentais plataformas digitais, proporcionando a execução de entrevistas por vídeo conferências para aproximar os colaboradores qualificados aos empregos adequados.

Perante o exposto, manifestou-se a relevância em aprender mais em relação as transformações impostas pela pandemia da COVID-19 no âmbito dos Recursos Humanos nas organizações, buscando entender acerca: o novo normal, as estratégias das organizações no processo de seleção e recrutamento no período da pandemia COVID-19.

O referido estudo tem como objetivo apresentar os seguintes dados: discorrer sobre os impactos provocado pelas modificações na área de Recursos Humanos nas

instituições no processo de recrutamento e seleção dos colaboradores; apresentar o conceito de recrutamento e seleção; apresentar as mudanças na empresa no período da pandemia dentro do setor de recursos humanos; apresentar as estratégias que as organizações utilizaram no processo de seleção e recrutamento de pessoas.

## **5.1 GESTÃO DE PESSOAS**

Nos últimos tempos, ocorreram dentro das organizações o entendimento da relevância da queda de paradigmas, tal como da exigência de reavaliar seus métodos de gestão, preparando-se para as modificações proposta pelo cotidiano dentro das organizações, sendo elas internas ou externas. Neste conjunto de circunstância, ocorreu o Desenvolvimento Organizacional (DO), que dá auxílio as organizações a enfrentarem as transformações persuadindo as organizações a dedicar-se no processo de aprendizado contínuo, adequando-se as mudanças e incitando todo aprendizado e a pratica dos seus elementos para o melhoramento no poder de decisão, ou seja, desaprendendo para reaprender, fornecendo resultados benéficos, necessário para a obtenção da missão, dos propósitos exigidos pelos regimentos organizacionais.

No que concerne gestão de pessoas é essencial ressaltar seu papel para as organizações, visto que ela demonstra um extenso contexto e abrange empresas e pessoas que são dois pontos distintos. As empresas necessitam das pessoas com o proposito que elas façam funcionar e atingir com êxito através das metas e objetivos estabelecidos. As pessoas dependem das empresas e as empresas necessitam das pessoas, é uma troca mutua, um lado depende do outro.

O colaborador passa grande parte do seu ciclo nas organizações, não só com o intuito do direito ao salário, mas também para uma realização pessoal de crescerem e satisfazerem profissionalmente.

A gestão de pessoas é imprescindível não só para o desempenho da organização, mas também para o resultado positivo de qualquer instituição, no qual o funcionamento da mesma vem passando por diversas transformações ao longo do tempo. Mesmo diante desse período de grandes mudanças, mostrada com a chegada dos recursos midiáticos, discorrer sobre gestão de pessoas.

Um dos métodos existentes na gestão de pessoas é de recrutamento e seleção, classificadas como atividades de bastante relevância numa organização. Recrutamento e seleção andam juntas e tem o mesmo exercício de atuação, são essenciais para o desempenho da instituição. E por intermédio de recrutamento e seleção que é possível obter profissionais qualificados e com perfil compatível com o cargo ofertado pela organização. Embora seja complexo falar em recrutamento sem falar em seleção, essas duas metodologias são iguais.

## **5.2 RECRUTAMENTO**

A atividade que abrange o processo de recrutamento e seleção de pessoas é de grande relevância para a organização, visto que em razão dele as organizações são capazes de atrair habilidades que estarão ajudando na formação da eficácia na competitividade organizacional, assim como a relevância do método de seleção dos passos elementares e estratégias incluídas na seleção de pessoas, para certificar que a organização optou por uma excelente escolha diante dos candidatos selecionados na etapa anterior. Na contemporaneidade, acredita-se que os cargos são segmento do modelo estrutural da organização. Esse modelo organizacional mantém e estabelece a distribuição, a composição e o estágio da ocupação dos cargos.

O recrutamento de pessoas ocorrerá de maneira categórica caso for decidido previamente a temática do cargo ou função. Para que o mesmo tenha êxito previsto e obedeça ao seu intuito, é inevitável que seja metodicamente programado, associado com os demais processos que refere-se a gestão de pessoas, visto que as atribuições estão estreitamente relacionadas, e ao aparecer falhas algum elemento do processo será capaz de afetar outra parte, de maneira sistemática.

## **5.2 RECRUTAMENTO INTERNO**

O recrutamento interno e a fase inicial no meio de recrutamento, ocorre quando a organização opta por aproveitar as habilidades de seu próprio quadro de funcionário ao invés de buscar potencial externo. Ou seja, o recrutamento interno ocorre quando determinada organização analisa e busca preencher determinada vaga de trabalho mediante o remanejamento de seus colaboradores, que tem potencial de serem transferidos ou promovidos.

Na fase de recrutamento, os candidatos que tem maior evidência com perfil para a vaga ofertada, são aprovados e enviados para a próxima etapa que é a seleção. É necessário ressaltar que esse método que é administrado por meio de processos relevantes que carecem ser seguidos. Grande parte das organizações priorizam o recrutamento interno, melhor dizendo, demandam candidatos que já fazem parte do quadro de funcionários da empresa, e que tem competência adequada para tal vaga.

Entretanto, vale ressaltar que o recrutamento interno apresenta algumas vantagens como, por exemplo, menor aplicação de capital, pois procuram opções dentro da própria organização, celeridade no processo levando em consideração que para acontecer uma nova contratação, o candidato necessita passar por várias etapas, entre outras vantagens. Salienta-se que tanto o recrutamento interno ou externo tanto para empresa quanto o colaborador são favoráveis pois os dois saem ganhando.

### **5.3 RECRUTAMENTO EXTERNO**

Em oposição do que ocorre no processo de recrutamento interno dentro das organizações, no recrutamento externo não abrange a procura de possibilidade baseado nos recursos humanos presentes na organização. No recrutamento externo o interesse anda no sentido de buscar novas experiências, novos talentos.

Desta forma, podemos então entender que o recrutamento externo busca ocupar a função ou vaga existente dentro da organização com indivíduos candidatos que estão no mercado de trabalho e que são interessados pelas táticas de recrutamento que a empresa emprega.

O recrutamento externo compreende na sua preparação benefícios e desvantagens. Em relação a tais aspectos, é necessário que as organizações façam uma análise e busque colocar em pratica o melhor recrutamento que atende suas pretensões sem perder de vista que os custos envolvidos sejam compatíveis.

Independente de qual tipo de recrutamento será aplicada, este é apenas o primeiro passo de um processo complicado que após a sua conclusão é necessário realizar a seleção dos candidatos que passaram da fase de recrutamento. Uma escolha bem realizada é elementar para um bom preenchimento da vaga oferecida.

#### **5.4 RECRUTAMENTO DIGITAL OU E-RECRUTAMENTO**

Na atualidade, apresenta-se gradativamente aumento no número de pessoas habilitadas a seguirem um conjunto de declínio de empregos. Desta forma, as instituições necessitam ir ao encontro de medidas que as auxiliam a estruturar candidaturas e simultaneamente a selecionar com exatidão os candidatos mais qualificados. No processo de recrutamento digital ou E-Recrutamento quem auxilia o Recursos Humanos é a equipe da tecnologia da informação (TI) que contribuem de forma mais rápida e impulsiona no processo de organização o processo de atração e de seleção dos candidatos.

No método tradicional, as organizações eram subordinadas aos modelos de recrutamentos com pouco auxílio tecnológico e lentos, como agências de empregos, jornais ou indicações de empregados, para obter candidatos qualificados.

Na atualidade a nova geração dispõe de habilidades tecnológicas e digitais muito elevados a comparar com as gerações anteriores, além de que usam os recursos midiáticos no seu cotidiano, seja ele para uso profissional quer para uso pessoal. Desta forma, com o amparo das TI as organizações vivenciaram a urgência de se adequar e remodelar os seus processos de influencias e seleção.

O objetivo fundamental do e-recrutamento é, de maneira ágil, despertar a atenção de profissionais qualificados, com aptidões compatíveis a uma função anunciada. Desta forma, ao anunciar uma possibilidade de vaga numa plataforma de empregos online, os concorrentes que se enquadram dentro do perfil exigido da vaga são automaticamente informados. Em seguida, a organização disponibiliza formulário eletrônico para que os selecionados preencham e, consecutivamente, colete as informações essenciais para o processo de seleção.

Ao adotarem esta forma, as empresas obtêm inúmeros benefícios, sobretudo o acréscimo da aplicabilidade no processo e redução dos custos de recrutamento, uma vez que podem divulgar e publicar anúncios de empregos com celeridade, de maneira gratuita em todo o tempo e de qualquer lugar, em diversas plataformas digitais e redigir a quantidade de vezes que forem necessárias. Inclusive, a internet possibilita encontrar potenciais candidatos situados em qualquer parte do mundo. Dessa maneira, é possível fazer levantamento de um maior número de capacitadas e manter os currículos numa base digital de dados modernizada, o que proporciona a

organização ter agilidade no processo e seleção do candidato habilitado a um cargo de trabalho determinado e, no futuro, se beneficiar deste trabalho quando surgirem vagas futuras.

## **5.5 SELEÇÃO**

A seleção é o método de escolha dentre os candidatos recrutados o qual mais se aproximou das aptidões exigidas pelo cargo a ser ocupado e que tenha maior potencial para desenvolver as atribuições estabelecidas pelo cargo.

Em contradição ao recrutamento, a seleção compreende outra finalidade principal, ou seja, a melhor escolha do candidato está relacionada ao perfil correspondente a vaga oferecida pela empresa, visando que o candidato selecionado tenha maior eficiência. É essencial que o processo de seleção aconteça em dois aspectos: o cargo a ser ocupado e as capacidades a serem capturadas. Diante disso, a empresa consegue agregar melhor essas duas variantes fazendo de maneira que os candidatos tenham qualidades mais aproximadas da vaga que o cargo exige sendo assim selecionados e contratados ao encerrar o processo.

## **5.6 SELEÇÃO OU E-SELEÇÃO**

Com a frequência contínua dos recursos tecnológicos, também a seleção passou por diversas alterações e as organizações foram forçadas a adaptar-se ao novo normal nos negócios, elaborando novas técnicas de seleção e inovando diante delas, iniciando então o novo termo voltado para seleção online, seleção digital ou e-seleção, em outras palavras se trata do processo de seleção por meios eletrônicos.

O método de e-seleção conduz e permite que a empresa tenha melhoria no processo proporcionando maior eficiência e também concedera que o candidato tenha uma participação com maior desempenho na fase de seleção.

Este modelo de seleção possibilita que os entrevistados sejam capazes de responder as perguntas em qualquer lugar e hora e, ao mesmo tempo, que os especialistas possam analisar em conformidade com a sua concordância e sem necessidade de agendamento prévio em horário que sejam oportuno para ambos realizar a entrevista em tempo real.

Desta forma, as organizações entendem que a funcionalidade da e-seleção é proveitosa e, a extenso período, e cada dia irá proporcionar mais sentido devido á progressiva utilização da tecnologia no ambiente de trabalho e na vida cotidiana.

Diante do exposto neste capítulo pode-se perceber a importância do processo de recrutamento e seleção, independente das adversidades, como foi a pandemia da Covid-19.

## **6 CAPITULO II**

### **6.1 REFORMA TRABALHISTA**

A reforma trabalhista sucedeu no governo do Michel Temer através da Lei nº 13.647/2017, foi desenvolvida no momento de grande índice de desemprego, alterou diversas cláusulas da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) e aprovou algumas normas, além de possibilitar que o convenio e a resolução coletiva passasse a predominar sobre o legislado.

A lei da reforma trabalhista transformou os parâmetros referentes à jornada de trabalho, ao intervalo intrajornada, ao banco de horas, ao trabalho intermitente, ao regime de sobreaviso, à contratação de trabalhador autônomo, ao enquadramento do grau de insalubridade, à troca do dia do feriado, entre outras modificações.

De acordo com a reforma trabalhista, foram implementados mecanismos de modificação da legislação do trabalho. O governo federal estipulou medidas mediante as condições de trabalho em plena crise sanitária da Covid-19, sob a justificativa da manutenção de empregos e salário.

Desde os anos 1990, há um desmantelamento da política trabalhista no país. Medidas que flexibilizam e desregulam a legislação trabalhista brasileira vêm ocorrendo nos sucessivos governos, colocando em prática as diretrizes neoliberais do Consenso de Washington (WILLIAMSON, 1990). Com a continua transformação das leis de trabalho, debilitando as condições laborais, apresenta que a reforma trabalhista ainda está em desenvolvimento no país, no decorrer dos últimos cinco anos, período em que se impulsiona a atual crise econômica, com vasto nível de desemprego. A ampliação do desemprego, ou seja, a expansão do exército industrial de reserva, através da substituição de capital variável por capital constante (MARX, 2013), exige que os trabalhadores se submetam a condições de trabalho cada vez mais precárias. Com as formas precárias de contratações, as remunerações chegaram a atingir valor abaixo do salário mínimo determinado, ocasionando aos trabalhadores uma maior exploração. Para Marx (2013), o valor da força de trabalho corresponde ao valor dos itens necessários à subsistência do indivíduo. As formas de sobrevivência são determinadas por meios históricos e socialmente, e variam de acordo com o lugar, clima, período, grau de cultura, etc.

Relativamente o aumento de trabalhadores desempregados constitui uma população remanescente, “excessiva para a necessidades médias de valorização do capital e, portanto, supérflua” (MARX, 2013, p. 705), devido ao aumento da população empregada em termos absolutos, foi dada a maior produção. De acordo com o estudo do Toyotismo, seus métodos propõe a utilização de um menor número de trabalhadores para a produção de maior quantidade de bens, reduzindo possíveis “esperdícios”. O desequilíbrio do capitalismo dos anos 1970 retrata a transição dos processos produtivos, enfatizando o desemprego estrutural. Essa reformulação produtiva, vai de acordo com o novo processo de acumulação flexível, estabelecendo mudanças mencionadas anteriormente, como redução do capital variável. A convicção neoliberal passa a predominar nas relações sociais de produção, expressas através da redução do Estado de Bem-Estar Social e da flexibilização das relações trabalhistas.

Aqui no Brasil, essa programação neoliberal ganha força a partir dos anos 1990. Em consequência do declínio econômico no país, a alta inflação e a elevação do desemprego, favoreceu para que o receituário neoliberal fosse concretizado. Diversas leis mudaram gradativamente a CLT e as condições de vida e trabalho da população. De acordo com a aprovação da reforma trabalhista em meados de 2017, regulamentou diversas práticas que não favoreciam as condições laborais. A legislação passa a valer em fase de crise, elevação do desemprego e caos aos fundos públicos. Tornando necessário o capital aumentar sua taxa de lucro, enfatizando a exploração do trabalho para a geração de valor. No Livro III de O Capital, Marx (2017) apontou as principais causas contra arretantes da queda da taxa de lucro, demonstrando o seu caráter tendencial. Dentre essas causas, destacamos: i) o aumento do grau de exploração do trabalho; ii) a compressão do salário abaixo do seu valor; iii) a superpopulação relativa e o iv) comércio exterior. Fica evidente que com a reforma trabalhista é necessário moderar a queda da taxa de lucro, dado os elementos citados.

De acordo com os relatos anteriores, a reforma permite a contratação de determinadas horas de trabalho, ao invés da jornada ordinária, porém, o trabalhador não receberá pelas horas em que estará à disposição da empresa, tendo uma maior exploração da sua mão de obra quando estiver contratado, para alcançar as metas

propostas pela organização. Ou seja, entregará o produto contratado independente do tempo, mas será remunerado apenas em determinadas horas. Portanto à terceira causa conceituada, a reforma trabalhista em curso não proporciona medidas de expansão do emprego. Teoricamente, recolhe os direitos dos trabalhadores formais, diante o alto índice de desemprego. A legislação tolerante, facilita as conjunções de demissão dos empregados, contribuindo com a transição desses por capital constante. Por fim, uma das justificativas da reforma trabalhista é o aumento da concorrência externa, onde o comércio exterior brasileiro se constitui, e tem seus principais produtos exportados, de commodities agrícolas e minerais, que possuem baixo valor agregado, apesar de muitos avanços, não conseguimos superar o atraso e a dependência econômica.

Para compreender melhor o contexto da reforma trabalhista no Brasil, a Teoria Marxista da Dependência explica. Marini (2011) indica, em *Dialética da Dependência*, três mecanismos que constituem a super exploração do trabalho: I) intensificação do trabalho; II) prolongação da jornada de trabalho; III) expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para reposição de sua força de trabalho. Marini (1978) complementa com um quarto mecanismo, referente ao aumento do valor histórico-moral da força de trabalho sem pagamento correspondente.

A existência de um grande EIR pressiona os trabalhadores que estão empregados, “forçando a que se submetam a todas as formas de superexploração existentes, sob pena de se verem substituídos e desempregados por ‘trabalhadores da reserva’ num momento futuro” (AMARAL & CARCANHOLO, 2009, p. 222). Mesmo após a aprovação da lei da reforma trabalhista em 2017, o alto índice de desemprego atualmente permite que o governo emplaque critérios que intensificam ainda mais os ataques aos direitos trabalhistas, avançando a reforma trabalhista. A existência de elevado índice de desemprego e subemprego no Brasil favorece a utilização e intensificação da força de trabalho com baixa remuneração, além da facilidade de sua reposição, como aponta Felix (2017). No âmbito das economias dependentes, o autor destaca que a tendência é o consumo máximo da força de trabalho, pois “é justamente sobre a possibilidade e as condições nas quais ocorre essa incorporação e reposição da força de trabalho que se constitui uma das dinâmicas específicas do EIR nas formações dependentes” (FELIX, 2017, p. 108).

## 6.2 INOVAÇÕES TRABALHISTAS

### 6.3 TELE TRABALHO

O tele trabalho é uma categoria no qual o empregado pode desenvolver suas atividades laborais necessárias fora das dependências da organização, utilizando apenas como ferramenta de trabalho o uso da tecnologia e recursos eletrônicos. É classificado como um evento histórico que sucedeu com a revolução da tecnologia e a efetivação da internet. Na atualidade, esse mecanismo foi presente em grande parte dos países, possibilitando uma relevante facilidade tanto para os empregadores, como para os empregados.

Como estratégia de prevenção, em virtude da pandemia da covid-19, o isolamento horizontal foi uma opção que o Brasil adotou, em que todos precisaram manter-se isoladas em suas casas, para que desta forma fosse possível diminuir a movimentação de pessoas, permitiu apenas que estabelecimentos considerados como serviços essenciais como por exemplo farmácias, supermercados e locais de saúde ficassem abertos. Desta forma, o governo implantou medidas de prevenção com o objeto de evitar a disseminação do vírus.

Por estar na categoria do trabalho flexível, o teletrabalho permite um maior conforto ao colaborador, uma grande parte dos profissionais aceitou de forma satisfatória. O teletrabalho comprova a ampliação do caráter profundo da mercadoria, dado que o produto, seja na criação ou nas atividades, obriga uma maior habilidade de desenvolvimento intelectual e manuseio de tecnologias cada vez mais avançadas e pertinentes às exigências do mercado. Regularmente não evidencia no aspecto social desta modalidade de trabalho a excessiva exploração com um desgaste ainda maior da força de trabalho. Todo desempenho humano, sob o contexto do trabalho alienado, é também “[...] dispêndio de cérebro, nervos, músculos, sentidos, etc. humanos” (MARX, 1983, p.70). Assim sendo, esta atividade também passa a apresentar um aspecto social em que homens e mulheres tem a mesma ocupação e por meio da tecnologia, mas sem a erradicação da exploração proveniente do capitalismo, em razão de que o processo é determinado sob novas condições e normas.

Da mesma forma que o teletrabalho acarretou vantagens para o processo de trabalhado, algumas desvantagens foram evidenciadas, como as dificuldades que os colaboradores vivenciaram para se adaptar à nova modalidade, muitos não tinha aptidão necessária no manuseio dos equipamentos tecnológicos, dificuldades de conhecimento dos sistemas utilizados pelas organizações. Diante disso, foi necessário que as empresas investissem em treinamentos para qualificação e melhoramento da produção desses profissionais.

O trabalho remoto, que invadiu a vida dos funcionários, casou de maneira inesperada e sem possibilidade de organização, obrigou às famílias a reorganizar lugares privados dentro de suas casas, transformando-os em ambientes partilhados entre familiar, trabalho e estudo. Houve obstáculos em determinar limites entre o tempo para as demandas pessoais e o horário de trabalho, gerou confusão entre o ambiente de trabalho e vida privada, ou seja, “tudo se mistura, vida íntima e pública. Se antes essa mistura era constatada e sentida, com a pandemia se trata de uma total invasão, na medida em que o trabalho invadiu o que ainda havia de íntimo” (Castro et al., 2020, p. 48). Além disso, o método da produtividade e a incerteza de perder o emprego amedrontou muitas mulheres, sobretudo as que tem filhos, pois viram suas rotinas divididas entre o cuidado com os filhos que também tiveram que ficar em casa em período integral, pois as escolas permaneceram fechadas para cumprimentos das determinações e, ter que desenvolver suas atividades laborais.

No entanto, vale ressaltar que a modalidade de tele trabalho já vinha sendo discutida no âmbito organizacional, a pandemia da Covid-19 apenas apressou drasticamente com a emergência de necessidade, pois o trabalho, principalmente serviços essenciais não podia fechar de acordo com as determinações que forma estabelecidas.

## **6.4 CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL**

A carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é uma certidão exigida para todo indivíduo que venha a desenvolver algum tipo de atividade, seja ela no comércio, na indústria, na pecuária, na agricultura ou até mesmo serviços no ambiente doméstico.

Visando implementar melhorias no momento do acesso da vida laboral do colaborador foi lançada a CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL, implementada pelo Ministério da Economia, em modificação a Carteira de Trabalho Física, disponível em versões para Android e IOS e também na Web.

A inovação trouxe de forma benéfica inicialmente a rapidez no requerimento de documento, ingresso à informação de Qualificação Civil e da incorporação de distintos bancos de dados do governo federal por meio de contratos de trabalho.

A finalidade da carteira de trabalho digital foi favorecer maior agilidade para a vida dos trabalhadores que necessitam ter o documento à mão toda vez que tiver a carência de realizar uma consulta. Desta forma, toda vida profissional que tenha registro em carteira está disponível no aplicativo.

Com a implantação do programa foi aguardados alguns benefícios, tais como, eficiente rendimento das oportunidades disponibilizadas, diminuindo o tempo espera no atendimento; facilidade no acesso às averiguações trabalhistas num mesmo ambiente; viabilizando ao colaborador supervisionar seus vínculos de trabalhos; agregando dados junto ao Ministério da Economia.

## **6.5 E-SOCIAL**

É de fundamental relevância discorrer sobre o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista (e-Social), é um novo sistema de anotação, desenvolvido pelo Governo Federal para promover maior facilidade a administração de informações relacionadas ao trabalhador. Por intermédio desse sistema, as empresas tem a obrigação de informar ao Governo de maneira unificada as informações dos colaboradores, como por exemplo: folha de pagamento, vínculos, acidente de trabalho, contribuições previdenciárias, aviso prévio, informações sobre FGTS, entres outras.

O programa apresentou diversas mudanças positivas para as organizações, além de sistematizar processos, o que estabelece lucro na produtividade, o e-Social passou a fornecer guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, o que reduziu erros diante dos cálculos que, atualmente, mesmo com a implantação do sistema ainda acontece no processamento desses documentos.

O sistema proporcionou de maneira benéfica sobretudo para as organizações que desenvolvem suas atividades em conformidades com a legislação maior segurança jurídica. As empresas reduziram gastos e tempo dedicados na execução das tarefas, pois, sofreu alteração, deixou de ser obrigatório a entrega de diversos documentos físicos por apenas uma operação totalmente padronizada e informatizada.

Desta forma, com a implantação da ferramenta houve vantagens também para o trabalhador, sem dúvida, proporcionou maior segurança sobretudo em referência com à efetivação de seus direitos trabalhistas e previdenciários e à maior transparência relacionados aos dados de seus contratos de trabalho. Nessa plataforma são lançadas todas as informações relacionadas aos pagamentos efetuados ao colaborador, como também os dados pertinentes à sua condição de trabalho, assim como os aspectos característicos do local que desenvolve suas funções e os tipos de riscos dos quais está exposto.

O programa favorece a população trabalhadora como um todo e não apenas as organizações, pois, além de facilitar a vida das empresas, o e-Social implantou garantias consideráveis ao empregado, pois foi capaz de assegurar, de maneira apropriada, o dever de cumprir os direitos trabalhistas e previdenciários. O sistema de informação do e-Social, abrange distintos tipos de associações trabalhista que vigora no Brasil. Esse instrumento diz respeito a trabalhadores sejam eles autônomos, cooperados, celetistas, avulsos, autônomos, estagiários e também os sem vínculos de trabalho tem seus dados lançados no e-Social. Esse novo programa, contribuiu também para o melhoramento da elaboração e assertividade na tomada de decisão na administração pública, assim como na contribuição das vantagens previdenciários aos trabalhadores.

Na pandemia da Covid-19, essa ferramenta foi de fundamental importância, pois permitiu a desburocratização e desobrigação de entrega de documentos físico

evitando desta forma ainda mais a disseminação do vírus, indo de acordo com as recomendações que foram impostas pelos órgãos de fiscalização sanitária. Proporcionou facilidade quanto a maneira de lançamentos das informações dos colaboradores na plataforma, pois era realizada com recursos tecnológicos, acabando com solicitações de dados já fornecidos, pois o intuito da implantação do programa foi justamente unificar de maneira efetiva e simplificar dados dos trabalhadores.

## **6.6 MEU GOV**

É um programa implantado pelo Governo Federal, por meio dele o usuário pode acessar de forma digital os serviços públicos digitais. Ele disponibiliza um ambiente de certificação digital exclusivo do usuário aos cargos públicos digitais, ou seja, após abertura de conta criando usuário e senha no programa o indivíduo pode beneficiar-se de todos os recursos integrados na plataforma GOV.BR disponíveis no programa de maneira digital.

Oferece um lugar de segurança condizente com o nível de exigência, natureza e criticidade das informações e dados relevantes solicitadas ao serviço público. Para maior confiabilidades dos dados, existem três níveis de segurança disponibilizado pelo programa, sendo eles: bronze, prata e ouro. Cada um deles permite acesso a cabíveis processos e operações dentro do portal. O nível de segurança vai de acordo com a segurança e confiança dos dados que foram inseridos na conta. Desta forma, ao realizar a abertura de conta no gov.br, no momento que são declarados apenas os dados pessoais, Identidade, CPF, endereço e PIS, automaticamente a conta estará no nível bronze, com segurança básica e disponível poucos serviços digitais, tais como: administrar as aprovações de uso dos seus dados; com reconhecimento facial realizar a prova de vida; fazer o login utilizando a biometria do celular apenas com a biometria. Já nos níveis prata e ouro, além dos recursos disponíveis no bronze, pode usufruir de serviço mais complexos, como por exemplo; para maior segurança pode habilitar a autenticação em duas etapas; compartilhar e constatar seus documentos e dados digitais, entre outros recursos disponíveis.

O programa é uma inovação do Governo Federal que oportunizou maior facilidade a identidade e autenticação do cidadão, favorecendo a administração e a

centralização absoluta, e finalmente, o monitoramento dos dados de maneira unificada.

Entre os serviços fornecidos, é importante destacar dados sobre dados fiscais, como Declaração do Imposto de renda; informações sobre a saúde dos cidadãos, como Carteira de Vacinação; sobre a vida de trabalho, como CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), abrangendo dados do INSS; informações além de CNH (Carteira Nacional de Habilitação); Título de Eleitor; e diversas outros esclarecimento gerais sobre tramitação e licitação de outros documentos indispensáveis ao dia a dia da população.

## 7 METODOLOGIA

Para a compreensão da metodologia utilizada do presente trabalho adotou-se como estratégia de pesquisa fontes científicas extraídas de reavaliações bibliográficas, cujo conhecimento coletado está exposto em artigos científicos eletrônicos, livros e recursos midiáticos. Diante do material encontrado no levantamento em pesquisas, foi desempenhadas leituras dos mesmos e ponderados informações e dados que serviu como auxílio de base para discursão e estudo do tema.

Os parâmetros de inclusão optadas para escolhas do material aplicadas no trabalho foram artigos, livros, dissertações elaboradas nos últimos dois anos, matérias que abarcassem assuntos relacionados a gestão de pessoas, recrutamento e seleção e que tivesse uma perspectiva relacionadas com a pandemia da Covid-19 e as transformações ocorridas principalmente na área sucedidas nos últimos anos.

Após análise foi utilizado como método de exclusão artigos realizados há mais de dois anos e que tratassem do tema com fundamento na sua procedência, eximindo o seu processo de crescimento. Avaliando a influência da pandemia da COVID-19, na utilização de ferramentas digitais, onde o departamento de Recursos Humanos começou a conviver com desafios que envolvem a adaptabilidade das pessoas, a comunicação interna e a insegurança dos profissionais sobre o futuro. No levantamento bibliográfico destaca-se a trajetória dos processos de recrutamento e seleção e ferramentas tecnológicas utilizadas nestes processos. Foi perceptível a dificuldade dos candidatos para se adaptarem às mudanças nos processos seletivos.

Por fim, vale ressaltar que os dados receberam intervenções explanatórias por parte dos pesquisadores, a partir de uma interpretação mais introspectiva acerca da temática.

## 8 CONSIDERAÇÕES

Baseado no estudo de pesquisa, foi possível constatar que grande parte do material que serviu de apoio foi desenvolvido a partir do ano de 2020, no ápice da pandemia da Covid-19. Uma hipótese que vale a pena ser ressaltada a partir disso, é que as organizações vivenciaram os impactos da quarentena tão acentuada que tiveram que procurar soluções imediatas de frente aos desafios apresentados. Visto que em 2021 os trabalhos de produção despencaram de modo considerável, isto foi relacionado ao fato de que as organizações conseguiram se adaptar de maneira positiva ao período de turbulência, o que proporcionou maior tranquilidade no ano seguinte.

Um dado interessante, é que embora maior parte das dificuldades apresentadas nos ambientes de trabalho estivessem relacionadas às limitações humanas, abrangendo condições como o manuseio de ferramentas tecnológicas e a saúde mental, grande parte dos recursos possíveis se referiu a mudanças nos métodos e no formato de trabalho, com a adesão do teletrabalho. Isso foi reflexo da urgência imediata de readaptação ao mercado de trabalho por parte das organizações.

Diante disso, foi possível compreender que um dos grandes obstáculos enfrentados pelas empresas não foi relacionado apenas à demanda brusca de transformar processos manuais em virtuais, porém dificuldades em relação aos trabalhadores tanto do setor de RH quanto a outros setores foi a adesão ao home office e a inexistência das relações humanas no trabalho. Dessa forma, foi possível perceber que mesmo com o avanço dos recursos tecnológicos, grande parte dos trabalhadores ainda optam pelo método de trabalho tradicional, o que foi modificado

de acordo com as necessidades da pandemia. Levando em consideração, é possível analisar que futuramente uma das duas mudanças irá se consolidar no país, ou as organizações retomará por completo aos métodos tradicionais de trabalho no Pós Pandemia, ou o intitulado “novo RH” se concretizará e demandará uma mudança por completo nas aptidões dos colaboradores e do mercado como um todo. Diante disso, os profissionais novos necessitam estar em alerta, com a finalidade de se especializarem as necessidades que os empregadores exigirem nesse novo cenário.

A utilização de tecnologia em forma de ferramentas de RH, foi utilizada de maneira favorável e positiva, permitindo a rápida mudança para o trabalho remoto. Tornou o armazenamento de informações mais seguro, confiável, menos sujeito a falha humana. Além disso facilitou os processos, aperfeiçoando as operações, diminuindo o prazo nas trocas de informações e aumentando a segurança e confiabilidade dos dados. Além desse caráter quase que de sobrevivência, as ferramentas também puderam ajudar as equipes de RH a processarem grandes parcelas das tarefas extras que a pandemia criou, desde contratações a, principalmente, desligamentos.

A tecnologia em forma de ferramentas de RH, também foi possível centralizar todas as informações dos funcionários em um só lugar, facilitando o acesso e a análise dos dados. Além disso, permitiu que os profissionais de RH gerassem relatórios, monitorassem o desempenho dos colaboradores e identificassem oportunidades de melhoria na gestão de pessoas.

Com a tecnologia, também foi possível criar anúncios de vagas, receber currículos, gerenciar candidaturas, realizar entrevistas online, avaliar candidatos e gerar relatórios de desempenho. Essa ferramenta tornou o processo de recrutamento e seleção mais eficiente, reduzindo o tempo e os custos envolvidos na contratação de novos colaboradores.

Com o sistema de avaliação de desempenho, foi possível criar planos de desenvolvimento para os funcionários, definir metas e objetivos e acompanhar o progresso dos colaboradores ao longo do tempo. Essa ferramenta foi fundamental para garantir que os colaboradores estivessem alinhados com as expectativas da

empresa e para identificar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

O cenário pandêmico em que o Brasil se encontra desde o início de 2020 reflete uma situação de força maior, o que pode ser usado como base na aplicação das normas trabalhistas e específica relacionada à Covid-19, como as Medidas Provisórias aplicadas, desde então, pelo Governo Federal, para legislar, de modo emergencial, as relações trabalhistas. Em um primeiro momento houve a necessidade de isolamento social, mantendo-se apenas os serviços essenciais. Muitos empregadores precisaram dar férias coletivas e benefícios de folga antecedente ao banco de horas, além de antecipar alguns feriados, e implementar emergencialmente o home office, outros tiveram até mesmo que demitir funcionários, reduzir carga horária e salários, e, suspender temporariamente as atividades (BRASIL, 2020a. BRASIL, 2020b), teve-se um total de 13 (treze) medidas excepcionais dispostas nas Medias Provisórias. Assim, um dos grandes efeitos que a pandemia gerou em funcionários, mediante às medidas emergenciais inicialmente adotadas, foi o sentimento de insegurança (SÓLIDES, 2021b), devido ao cenário instável e a falta de informação gerada pelas organizações. E ao longo do tempo, as medidas foram sendo modificadas, seguindo a legislação e a necessidade de cada empresa. A Associação Brasileira de Recursos Humanos de São Paulo (ABRH-SP, 2021a) discorre que as organizações adotaram 3 (três) tipos de estratégias para enfrentar esse cenário: a aceleração; a adaptação; e o desejo de volta ao normal. No segundo semestre de 2021, com o aumento do percentual da população vacinada, declínio nas mortes e internações devido a complicações da Covid-19, um novo cenário de pós-pandemia é vislumbrado. Nesta perspectiva, algumas possíveis tendências são apontadas para o mundo do trabalho no pós-pandemia, quanto à forma das empresas se posicionarem no mercado, novas formas de trabalho e relações com seus colaboradores. A área da gestão de pessoas não esteve alheia às mudanças que ocorreram, e nem as que estão presentes e que ainda virão a ocorrer nas organizações, pois nesse momento a GP é o coração da organização (ABRH-SP, 2021a), tendo papel estratégico. Dado este cenário que marcou e tem marcado toda uma mudança nas relações trabalhista.

## 10 REFERÊNCIAS

PERES, Wagner. A crise da Covid-19, o avanço da reforma trabalhista e as consequências no mundo do trabalho. Disponível em :

[https://www.niepmarx.blog.br/MM/MM2021/AnaisMM2021/MC13\\_2.pdf](https://www.niepmarx.blog.br/MM/MM2021/AnaisMM2021/MC13_2.pdf). Acesso em 20 de set.2023

RUPP, Luiz. Capitalismo e desemprego. Disponível em:

<https://www.marxismo.org.br/capitalismo-e-desemprego/>. Acesso em 20 de set, 2023

HAYNES, Natalhia. As condições de trabalho das trabalhadoras domestica no Brasil.

Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/232161/TCC\\_-\\_Nathalia\\_Haynes\\_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/232161/TCC_-_Nathalia_Haynes_assinado.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25 de set, 2023

FURBINO, Isabela. O novo normal do RH: como a pandemia mudou o futuro do setor.

Disponível em: <https://blog.solides.com.br/novo-normal-do-rh/>. Acesso em 25 de set, 2023

BOGOSSIAN, Tricia. Implicações do direito fundamental da reforma trabalhista durante a pandemia da COVID-19. Acesso em 25 de set, 2023

<https://www.globalclinicalresearchj.com/index.php/globclinres/article/view/31/44>

PERES, Wagner. A crise da Covid-19, o avanço da reforma trabalhista e as consequências no mundo do trabalho. Disponível em :

[https://www.niepmarx.blog.br/MM/MM2021/AnaisMM2021/MC13\\_2.pdf](https://www.niepmarx.blog.br/MM/MM2021/AnaisMM2021/MC13_2.pdf). Acesso em 20 de set, 2023

GOV.BR. Conheça o esocial. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em 26 de set, 2023

NUNES, Nilza. Lessa, Luiza. PEREIRA, Yanka. SILVA, Tamara. GOMES, Marcia. Teletrabalho e pandemia da COVID-19: a sobrecarga como regra no trabalho das mulheres. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/31206-Article-355985-1-10-20220626.pdf>. Acesso em 27 de set, 2023

PIPINO, Mariana Viviane Ferreira. Recrutamento e seleção: os desafios para empresas na pandemia de COVID-19, 2021. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual Prof. Ídio Zucchi - Bebedouro, SP, 2021. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/7176>. Acesso em: 01 de out, 2023.

SEBRAE.COM.BR. o que é e para que serve a conta gov.br. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-e-e-para-que-serve-a-conta-govbr,5b4728a2721c6810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em 01 de out. 2023.

BARRADAS, Liana. Marx e a divisão do trabalho no capitalismo. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/2279/1/Marx%20e%20a%20divis%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20capitalismo.pdf>. Acesso em 05 de out. 2023.

CASAS, Carmen. SILVA, Julio. CASTRO, Rodolfo. ALVES, Marcelo. Avaliação de tecnologias em saúde. Tensões metodológicas durante a pandemia da COVID-19. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.006>. Acesso em: 07 de out. 2023

