

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ON-LINE E O TRABALHO HOME OFFICE NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NA PANDEMIA COVID-19

ONLINE RECRUITMENT AND SELECTION AND HOME OFFICE WORK IN MICRO AND SMALL BUSINESSES IN THE COVID-19 PANDEMIC

Leonardo da Silva Cardoso¹

Thamires de Souza²

Thábata Danielle de Aguiar Salaroli Rugai³

Daniele Regina Garcia Kumanaya⁴

RESUMO: Estuda-se o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* em micro e pequenas empresas (MPEs) na pandemia COVID-19. São objetivos deste estudo identificar micro e pequenas empresas que utilizam o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* na pandemia COVID-19, antes, durante e depois a fim de compreender quais dificuldades e desafios enfrentaram e no que as micro e pequenas empresas esperam que o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* possa ser utilizados no pós pandemia e na relação da operação de suas atividades no futuro, quais vantagens e desvantagens de se trabalhar com o *home office* e a opinião das pequenas organizações sobre a importância de utilizar o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* dentro de tais. A presente pesquisa é de natureza exploratória de abordagem qualitativa. Como método escolheu-se realizar um estudo de caso com 13 pequenas empresas, os dados foram coletados a partir de um questionário realizado pelo Google Forms com as micro e pequenas empresas, a partir de setembro de 2022. Conclui-se que o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* foram de grande importância para a maioria das empresas, mesmo trazendo dificuldades e desafios como: oferecer infraestrutura adequada, promover treinamentos *on-line*, ter uma boa gestão do trabalho e/ou do processo de recrutamento e seleção. Ainda assim, pode-se observar a relevância e transformação antecipada que a pandemia teve nas relações do processo de recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* na evolução tecnológica, como também, a importância estratégica para as pessoas que pretendem permanecer e até adentrarem ao mercado empreendedor brasileiro.

538

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. *On-line*. *Home office*. Micro e Pequenas Empresas. Pandemia COVID-19.

¹ Graduando em Gestão Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes - FATEC - SP. E-mail: scardleonardo99@gmail.com.

² Graduando em Gestão Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes - FATEC - SP. E-mail: thamiresfurlanetto14@gmail.com.

³ Mestre em Políticas Públicas pela Universidade de Mogi das Cruzes (2018/2019), Especialização em Gestão e Auditoria Ambiental pela Universidade Paulista (2005), Graduação em Gestão de Qualidade e Produtividade pela Universidade de Mogi das Cruzes (2003/2004), Graduação em Comunicação Social pela Universidade de Mogi das Cruzes (1995/1998), Graduação em Teologia pelo College Religion Graduation (2000/2003). E-mail: thabata.rugai@fatec.sp.gov.br.

⁴ Mestre em Políticas Públicas pela Universidade de Mogi das Cruzes (2018/2019), Especialização em Controladoria Estratégica pela Universidade São Judas Tadeu (2002/2003), Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade de Mogi das Cruzes (1994/1999). E-mail: daniele.kumanaya@fatec.sp.gov.br.

ABSTRACT: *Online* recruitment and selection and *home office* work are studied in micro and small companies (MSEs) in the COVID-19 pandemic. The objectives of this study are to identify micro and small companies that use *online* recruitment and selection and *home office* work in the COVID-19 pandemic, before, during and now after, this year 2022, what difficulties and challenges they faced and in the that micro and small companies expect that *online* recruitment and selection and work from home can be used in the post-pandemic period and in relation to the operation of their activities in the future, what are the advantages and disadvantages of working with the *home office* and the opinion of small organizations on the importance of using *online* recruitment and selection and working from home within such organizations. This research is exploratory in nature with a qualitative approach. As a method, it was chosen to carry out a case study with 13 small companies, the data were collected from a questionnaire carried out by Google Forms with micro and small companies, from September 2022. It is concluded that recruitment and selection *online* and *home office* work were of great importance for most companies, even bringing difficulties and challenges such as: offering adequate infrastructure, promoting *online* training, having a good management of work and/or the recruitment and selection process. Even so, one can observe the relevance and anticipated transformation that the pandemic had in the relations of the *online* recruitment and selection process and the work from home in technological evolution, as well as the strategic importance for people who intend to stay and even enter the Brazilian entrepreneurial market.

Keywords: Recruitment and Selection. *Online*. *Home office*. Micro and Small Companies. COVID-19 pandemic.

1. INTRODUÇÃO

539

Tendo em vista a realidade do mercado brasileiro, as micro e pequenas empresas (MPEs) são as maiores empregadoras do país, contudo, poucas são as que conhecem e que detém meios para um recrutamento e seleção de qualidade e de maior alcance. Segundo Rodrigues (2021) foram abertos no Brasil nos últimos 12 meses contando de agosto de 2021, 2.094.812 empregos formais, e empregos sem carteira assinada, demonstra que 71,8% das vagas são disponibilizadas no país e os empregadores são das micro e pequenas empresas.

Dentro do contexto da pandemia as micro e pequenas empresas, foram as que mais sofreram e conseqüentemente as que mais fecharam suas portas, mesmo aquelas tradicionalmente com experiências longas no complexo e desafiador cenário empreendedor e econômico do Brasil, apesar que poucas decidiram continuar com sua movimentação, algumas delas implementando a modalidade *on-line* no recrutamento e seleção e o estilo *home office* para facilitar e não despedir seus colaboradores. De acordo com a Agência IBGE Notícias (2020), pela matéria Pesquisa Pulso Empresa dos 3,2 milhões de empresas operando na primeira quinzena de agosto relataram que a pandemia COVID-19 afetou negativamente

suas operações. O efeito foi pequeno ou ausente em 33,9 % e efetivo em 27,5 %. Efeitos negativos foram observados por 38,8% das pequenas empresas.

Em relação ao recrutamento e seleção *on-line* muitas empresas se adaptaram ao processo seletivo na forma *on-line*, no atual cenário da pandemia, a modalidade tem se mostrado rápida, eficiente, barata e principalmente o distanciamento social que é um dos protocolos a serem seguidos, isso de acordo com as autoridades de saúde, para evitar a propagação do vírus, onde o recrutamento e seleção via *on-line* tornou-se visível e necessário e apresentou elementos significativos para a empresa (VIANA e ALMEIDA, 2020).

Esse artigo tem como objetivo identificar as micro e pequenas empresas que utilizam o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office*, antes, durante e agora no pós, a esse ano de 2022, quais dificuldades e desafios enfrentaram e no que as micro e pequenas empresas esperam que o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* possa ser utilizados nos pós pandemia e na relação da operação de suas atividades no futuro, quais vantagens e desvantagens de se trabalhar com o *home office* e a opinião das pequenas organizações sobre a importância de utilizar o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* dentro delas mesmas.

Como metodologia adota nesse artigo foi usada a de natureza exploratória de abordagem qualitativa, em primeiro momento foi buscado informações sobre o tema do artigo, em trabalhos de conclusão de curso, livros, artigos, sites de pesquisa, e outras referências. Por segundo momento, foi realizado um questionário que foi passado as micro e pequenas empresas brasileiras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 *Home office* e sua importância na pandemia COVID-19

Desde a invenção da tecnologia, o mundo vem crescendo surpreendentemente e com o avanço desta, está sendo muito útil para várias funcionalidades que eram difíceis de se desenvolverem. Com a chegada da tecnologia, pessoas do mundo inteiro podem tornar suas vidas mais fáceis, tanto como para si, como para suas vidas no trabalho. Menciona Ferreira (2021), que o *home office* vem crescendo e ganhando cada vez mais reconhecimento e importância com os desenvolvimentos tecnológicos e meios de comunicação, pois economiza tempo e produtividade significativa, gerando bons resultados para as empresas.

O *home office* é um termo do inglês que significa escritório em casa, designado para o conceito de trabalhar em casa. Nas décadas de 1980 e 1990, quando a *internet* e os computadores pessoais se tornaram populares, trabalhadores e organizações começaram a experimentar trabalhar em casa. Segundo Ferreira (2021) *home office* é uma expressão em inglês, traduzida literalmente com o significado "escritório em casa" em português. Mas isso não significa que a residência dos profissionais deve ser o local que trabalha, mas onde achar melhor, isso fora da infraestrutura da empresa.

Em 2020, a pandemia do novo coronavírus chocou o mundo e diante dessa situação, muitas organizações tiveram que lutar para sobreviver de outras formas. O isolamento social devido à necessidade de evitar a propagação do COVID-19, fez com que todos fossem para o trabalho remoto, as classificações não foram claramente medidas (FERREIRA, 2021).

O *home office* não é novidade, pois é adotado por várias empresas há anos e tem sido muito pesquisado e desenvolvido nos últimos anos. Com o surgimento do vírus COVID-19, o trabalho remoto não é apenas uma urgência para as empresas que já usaram essa maneira de trabalhar, mas para muitas outras, que impactou na carreira de muitos trabalhadores em todo o mundo. Esse tipo de trabalho nunca foi mais direcionado do que em 2020. Mudanças nas rotinas da empresa devem ser adotadas, como solução, o *home office* teve que ser posto em prática. Ao saber que essas mudanças proporcionadas pelo *home office* estão implementadas em muitos casos, em emergências, há a percepção de que muitas atividades serão adotadas definitivamente. Por outro lado, diante dos desafios, as organizações vêm se esforçando na adequação do *home office* (FERREIRA, 2021).

Os avanços na área da tecnologia da informação estão sempre influenciando e mudando o mercado de trabalho. À medida que a pandemia começou, o mundo pode ver que o *home office* está à nossa disposição e têm lugar de destaque na vida dos profissionais e nas empresas, sendo assim uma forma de trabalhar que traz inovação. Tornando a solução, para muitos problemas que as organizações encaram quando confrontadas com problemas que todos nós enfrentamos nas primeiras medidas de isolamento. Este é um ótimo momento para empresas que têm apenas o *home office* como ideia, colocar em prática, arriscar e sair da acomodação do que é apenas conhecido. A pandemia acelerou a adoção de muitos setores que usam a tecnologia em suas atividades, aproveitando o trabalho flexível, as técnicas e medidas decorrentes da quarentena devem ser implementadas imediatamente, foi necessário

ajustar em tempo recorde o planejamento para o trabalho remoto onde não havia sido feito (FERREIRA, 2021).

O trabalho na modalidade *home office* pode ser dado durante algumas horas, dias ou em período integral. De acordo com Novo (2020) em relação à jornada de trabalho, pode ser flexível, parcialmente flexível ou com horário rígido. No flexível, facilita para as pessoas que estudam no horário matutino, podendo optar por trabalhar no turno da tarde para a noite ou noite para madrugada, dependendo da área de trabalho.

Na perspectiva das empresas gera vantagens em economizar com vales transportes, café da manhã, economia em luz, água, maior produtividade etc. O *home office* tem se tornado uma ferramenta essencial para atuar nessa pandemia na vida das pessoas, gerando conforto, cuidado, precauções, privacidade, qualidade de vida, flexibilidade, o que torna em ótimos resultados para as organizações. Ferreira (2021) reforça dizendo que o *home office* traz benefícios para os colaboradores, pois não há necessidade de percorrer longas distâncias para chegar ao trabalho, economizando tempo e reduzindo o risco de atrasos e acidentes. Há também a flexibilidade de cuidar da família quando os colaboradores possuem filhos. Uma sensação de independência é criada na execução de tarefas e é baseada na flexibilidade no agendamento do trabalho. Para os colaboradores que estão em casa, Ferreira (2021) cita que a privacidade em um ambiente doméstico leva a uma maior qualidade de vida no quesito de bem-estar, pois se pode associar economia com roupas e usar o que for mais confortável em privacidade.

A palavra que possui destaque no conceito de *home office* é flexibilidade, portanto pode gerar maior produtividade e redução de custos com qualidade. Há vantagens em todos os setores, em todas as áreas onde isso pode ser adotado, e o número de empresas que oferecem vagas no *home office* vem aumentando, principalmente se a organização não tiver atendimentos presenciais (FERREIRA, 2021).

2.2 Micro e pequenas empresas na pandemia COVID-19

O mundo das micro e pequenas empresas (MPEs) apresenta uma grande variedade de padrões de reprodução econômica em meio ao desenvolvimento do capitalismo brasileiro. Conforme o Ipea (2012) estas empresas, responsáveis por uma parte significativa do emprego da força de trabalho na economia, caracterizam-se por profundas desigualdades de produtividade, acesso a financiamento e recursos próprios para investimento e capacitação

de inovação, conduzindo a diferentes estruturas de contratação e proteção do emprego dentro deles.

De acordo com a Agência Sebrae de Notícias (2022) em média, 59% das empresas sofrem com rendimentos mais baixos, e entre os microempreendedores individuais esse percentual chega a 53% entre as micro e pequenas empresas, os impactos da pandemia pesam mais nas contas dos MEIs do que nas das MPEs. Enquanto microempreendedores individuais ainda enfrentam perdas de 29%, micro e pequenas empresas sofrem uma redução de 14% na renda.

Apesar da pandemia ter afetado as micro e pequenas empresas, segundo o Governo do Brasil (2022) o Brasil tem registrado um número recorde de aberturas de pequenas empresas no ano de 2021. Foram mais de 3,9 milhões de negócios, um aumento de 19,8% em relação a em 2020, quando milhões de micro e pequenas empresas foram criadas. Em seguida no ranking de abertura de novos negócios no ano passado vêm as microempresas, com a criação de 682,7 mil unidades, também um recorde da série histórica, esse número corresponde a 17,35% das empresas listadas em 2021. As empresas que têm faturamento anual de até R\$ 360 mil ou que empregam até 9 pessoas no comércio e serviços ou 19, no setor são classificadas como microempresas. Quanto às pequenas empresas, foram criadas 121,9 mil unidades no ano de 2021, ou seja 29% a mais do que em 2020, foram criadas 94,3 mil pequenas empresas. Ao longo dos anos a abertura de microempresas tem aumentado constantemente.

2.3 Recrutamento e seleção

O recrutamento e seleção é uma importante área do Recursos Humanos (RH) especialmente para as empresas, pois é no R&S (recrutamento e seleção) onde os gestores encontram seus futuros colaboradores, conhecem suas habilidades, dinamismos, suas experiências, seus *hobbies*, suas formações acadêmicas entre outros. Guimarães e Arieira (2005) afirmam que atualmente quando é mencionado o recrutamento e seleção, este está se referindo a uma das ferramentas de gestão de pessoas mais ricas nas organizações e é por meio desse processo que as organizações assumem a importância das pessoas que as compõem, não como simples funcionários, mas também como parceiros.

Os textos a seguir neste subcapítulo são baseados em Chiavenato (2009).

O recrutamento envolve encontrar e atrair candidatos para uma posição, bem como selecionar candidatos para essa posição na seleção e na tomada de decisões, tanto o

recrutamento como a seleção fazem parte de um processo mais amplo projetado para fornecer às organizações o talento e as capacidades necessárias para manter a continuidade e o sucesso em um ambiente altamente dinâmico e competitivo.

Recrutar e selecionar é parte do processo seletivo, onde é apresentado dinâmicas de grupos, provas escritas, testes, entrevistas com os candidatos para conhecê-los e analisar o potencial de cada um para a vaga. Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que é projetado para atrair candidatos potenciais, qualificados e competentes para a posição e fornecer capacidade para a organização, basicamente sendo um sistema de informação para as organizações divulgarem e fornecerem informações ao mercado de Recursos Humanos diretamente as oportunidades de trabalho que pretendem preencher. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um grupo de candidatos o suficiente para conduzir totalmente o próximo processo de seleção. A função do recrutamento é fornecer seleção de pessoal ter matérias-primas básicas (candidatos) para funcionar corretamente.

A tarefa do recrutamento é atrair seletivamente, por meio de várias técnicas de divulgação fornecidas aos candidatos que atendem aos requisitos mínimos para o cargo, e a tarefa de seleção é selecionar, coletar e filtrar candidatos com maior probabilidade de serem adequados para vagas entre os candidatos recrutados.

Há no processo de recrutamento dois tipos, o interno e o externo. O recrutamento é interno quando a empresa busca preencher um cargo ou uma oportunidade realocando seus próprios funcionários onde são promovidos ou transferidos ou ainda mesmo transferidos com promoção, sendo assim, movimentação vertical, movimentação horizontal e movimentação diagonal. O recrutamento é externo quando a organização vai ao encontro com pessoas vindas de fora para a vaga ser preenchida, ou seja, candidatos externos atraídos por técnicas de recrutamento. O recrutamento externo concentra-se em candidatos potenciais ou atuais sendo disponíveis ou aplicados em outras empresas.

Além do recrutamento interno e externo também há o recrutamento misto, que conforme este as empresas não só fazem o recrutamento interno e o externo, pois um deve sempre complementar ao outro, pois durante o recrutamento interno, o funcionário escolhido é transferido para o cargo e deve ser substituído no cargo atual. Quando ele é substituído por outro funcionário, seu deslocamento constitui uma vaga que deve ser preenchida. Durante um recrutamento interno, em algum lugar da empresa há sempre uma vaga a ser preenchida pelo recrutamento externo, a não ser que seja cancelada. Por outro

lado, cada vez que um recrutamento externo é realizado, um desafio, uma oportunidade ou um horizonte devem ser oferecidos a um novo colaborador, sob pena de predispor-lo a buscar oportunidades e desafios em alguma outra empresa que pareça melhor.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

A presente pesquisa é de natureza exploratória de abordagem qualitativa. Os dados foram coletados a partir de setembro de 2022.

Os dados foram coletados através de um questionário disponibilizado por meio do Google Forms, a partir de setembro de 2022. Foi realizado o questionário, encaminhado para as micro e pequenas empresas brasileiras, no qual participaram 13 empresas. Os instrumentos da pesquisa foram enviados por meio da rede social via WhatsApp e e-mail, utilizando o contato dos pesquisadores para o envio do link do questionário.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Descrição da empresa

Na pesquisa participaram 13 empresas, sendo elas micros e pequenas empresas, algumas delas com a implementação do recrutamento e seleção *on-line*, outras com o trabalho *home office* e com ambas as situações, recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office*. As micro e pequenas empresas que participaram da pesquisa residem não só no estado de São Paulo, mas uma delas no estado de Minas Gerais.

Segundo o Ministério da Economia (2022) as micro e pequenas empresas respondem por 99% das empresas brasileiras, são responsáveis por 62% e 27 % do produto interno bruto, segundo documento.

Os setores das micro e pequenas empresas são em vários ramos, como consultoria, segurança e identificação, educação, serviços, comércio e varejo, jurídico, hardware e serviços de tecnologia e moda e vestuário.

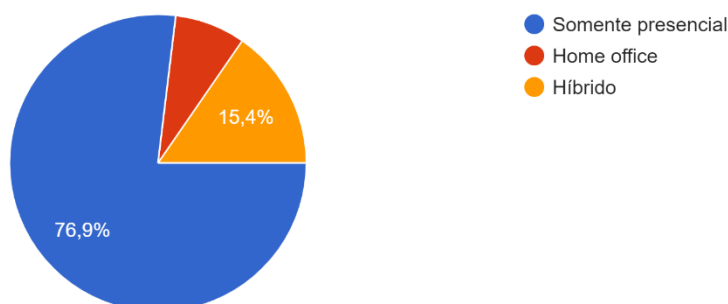
De acordo com a Agência Sebrae de Notícias (2022), há cinco atividades com maior concentração de MPE (Micro e pequenas empresas), são elas: comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios – 3,4% (Comércio); comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios, minimercados, mercearias e armazéns – 2,8% (Comércio); lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares – 2% (Serviço); restaurantes e

similares – 2% (Serviço) e serviços combinados de escritório e apoio administrativo – 1,9% (Serviço).

4.2 Sobre o home office

De acordo com a pesquisa realizada 10 das micro e pequenas empresas trabalhavam somente na forma presencial antes da pandemia, 2 trabalhavam no modelo híbrido e apenas uma na forma remota (*home office*). O Gráfico 1 demonstra os dados em porcentagem.

Gráfico 1. Tipo de trabalho realizado antes da pandemia

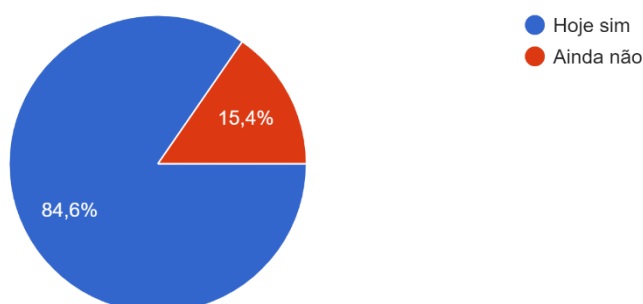


Fonte: os autores (2022).

A pandemia COVID 19, agilizou os procedimentos de migração dos micro e pequenos empreendedores para as mídias digitais. Com destaque de 22% dos micro e pequenos empreendedores que começaram a usar plataformas *on-line* nos meses atrás (2020), enquanto 60% que já as usavam, estimularam as operações virtuais (G1, 2020).

Segundo o Gráfico 2, a pesquisa atesta que 84,6% das micro e pequenas empresas utilizam do trabalho *home office* e apenas 15,4% ainda não utilizam.

Gráfico 2. Utilização do trabalho *home office*

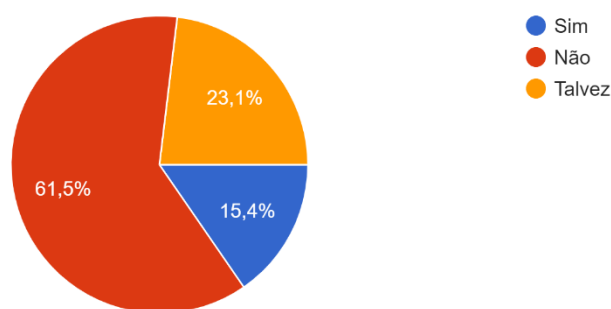


Fonte: os autores (2022).

Grande parte das micro e pequenas empresas brasileiras com até 250 funcionários tiveram que obter novas tecnologias para utilizar o *home office* devido à crise da pandemia COVID-19 (CAPTERRA, 2020).

Em relação as dificuldades que se podem obter na implantação do trabalho *home office*, o Gráfico 3 demonstra que 61,5% não obtiveram essa dificuldade, 23,1% ficaram em dúvida e 15,4% tiveram dificuldades.

Gráfico 3. Dificuldades na implantação do trabalho *home office*



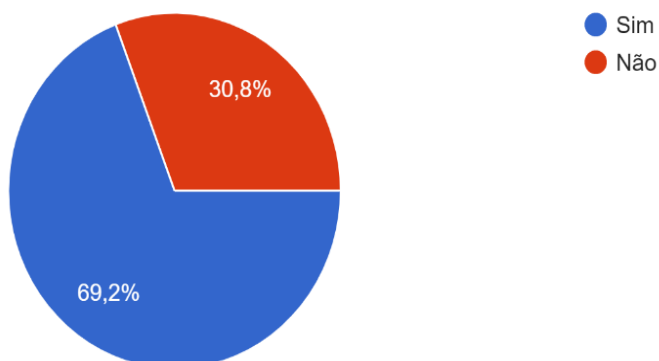
Fonte: os autores (2022).

Foi também apontado na pesquisa, se as micro e pequenas empresas tiveram dificuldades na permanência e aceitação do trabalho *home office* com seus funcionários, 9 delas responderam que não, 3 optaram pelo “talvez” e uma respondeu que teve dificuldade nesse quesito.

Ademais das dificuldades técnicas e qualidade do sinal de rede de internet, o Brasil sofre também de uma possível falta de políticas para trabalhar em casa, como a ausência de definição de metas que são fundamentais para estabelecer uma rotina de trabalho remoto. Outrossim, apesar do *home office*, as leis vigentes devem ser respeitadas e a responsabilidade pela saúde do colaborador permanece com a organização, ao contrário de não haver nenhum monitoramento constante, comum em face organizacional para enfrentar e já amplamente aceitos funcionários em geral, que se adaptaram ao longo dos anos às mudanças, como exemplo, nos padrões de trabalho e higiene, mas que têm um grande desafio no *home office* para continuar o processo (ALVES, 2021).

O Gráfico 4 permite a afirmação de que o trabalho *home office* se torna importante para as micro e pequenas empresas, 69,2% responderam que pretendem continuar com o *home office* depois que a pandemia cessar e apenas 30,8% disseram que não pretendem.

Gráfico 4. Trabalho *home office* quando a pandemia cessar



Fonte: os autores (2022).

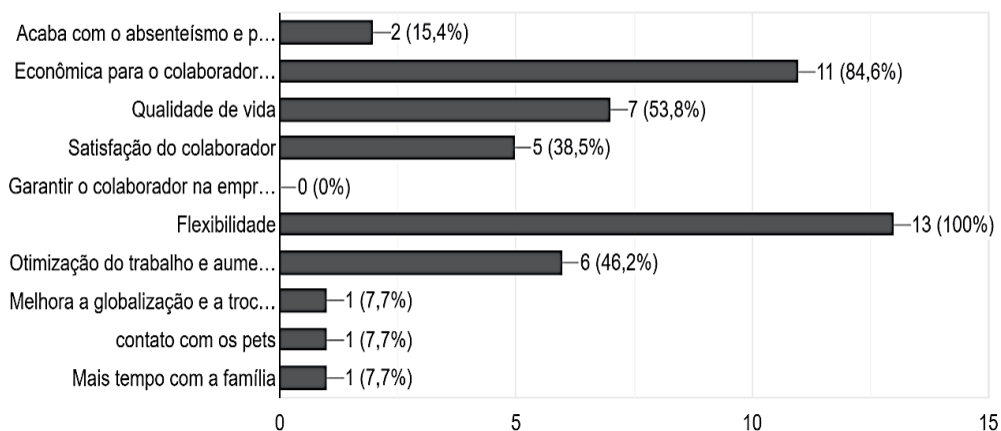
Mello (2021) comenta em seu artigo que muitas empresas encontraram dificuldades no início, mas estão se adaptando a forma flexível e virtual de trabalhar, estimando que boa parte das empresas que possuem essa experiência de trabalho emergencial certamente a integrarão assim que a pandemia passar.

No Gráfico 5 e Gráfico 6, é constatado a opinião das micro e pequenas empresas sobre as vantagens e desvantagens em utilizar do trabalho *home office*.

Gráfico 5. Vantagens em utilizar do trabalho *home office*

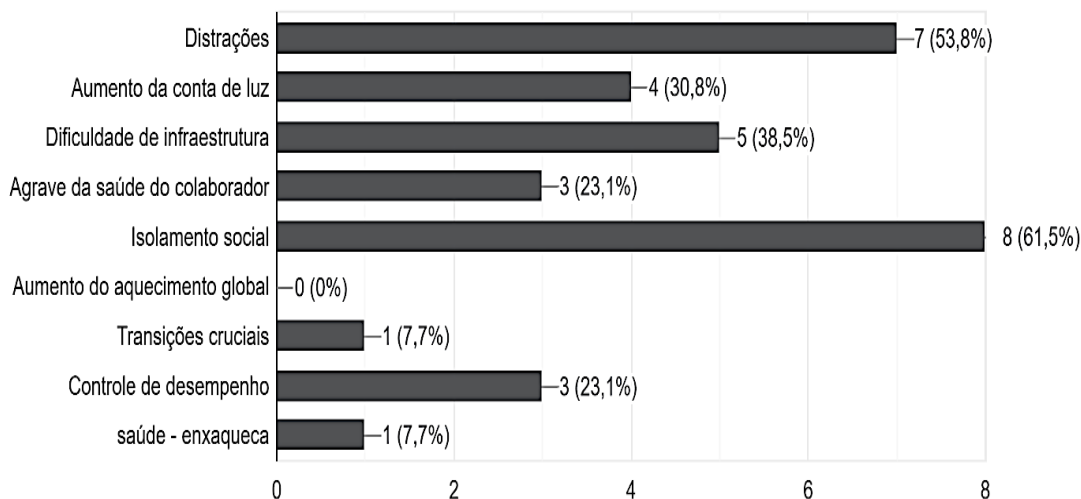
Na sua opinião quais vantagens se tem em utilizar do trabalho Home Office?

13 respostas



Fonte: os autores (2022).

Gráfico 6. Desvantagens em utilizar do trabalho *home office*



Fonte: os autores (2022).

Para o Sebrae (2022) é apontado as seguintes vantagens de se utilizar o *home office*:

- Proximidade da família
- Redução do estresse decorrente do trânsito
- Incorporação da família à atividade
- Maior liberdade profissional
- Redução de alguns custos (aluguel de sala comercial, transporte)

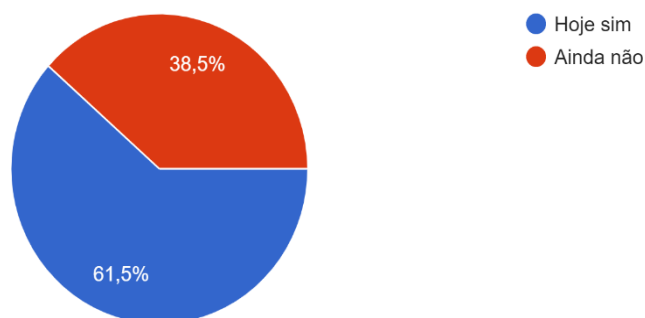
As seguintes desvantagens de se utilizar o *home office* (SEBRAE, 2022):

- Perda da privacidade pessoal
- Possibilidade de excesso de carga de trabalho
- Tendência ao isolamento social (para quem mora só)
- Ambiente de trabalho confinado (antissocial)

4.3 Sobre o Recrutamento e Seleção *on-line*

Ao analisar o Gráfico 1 abaixo, é lícito ver que 61,5% das micro e pequenas empresas “hoje sim” utilizam o recrutamento e seleção *on-line* em suas pequenas organizações, e 38,5% ainda não utilizam.

Gráfico 1. Utilização do recrutamento e seleção *on-line*



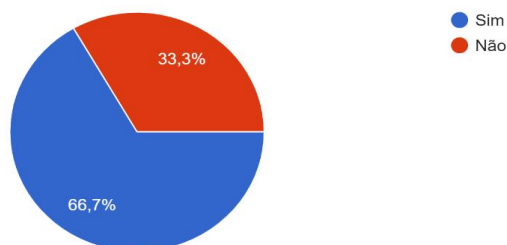
Fonte: os autores (2022).

A pesquisa mostra que 46,2% das micro e pequenas empresas já trabalhavam com o recrutamento e seleção *on-line* e 53,8% não trabalhavam.

Diferenças explicam por que o recrutamento *on-line* é uma das ferramentas mais importantes utilizadas para atrair novos profissionais. Os custos caem significativamente devido ao processo completo mais rápido e conveniente. O virtual tornou-se uma forma inteligente de onde economia é a palavra-chave em todos os desenvolvimentos (GODINHO, 2008).

Segundo o Gráfico 2, a pesquisa mostra que 66,7% das micro e pequenas empresas pretendem continuar com o recrutamento e seleção *on-line* depois da pandemia e apenas 33,3% não pretendem.

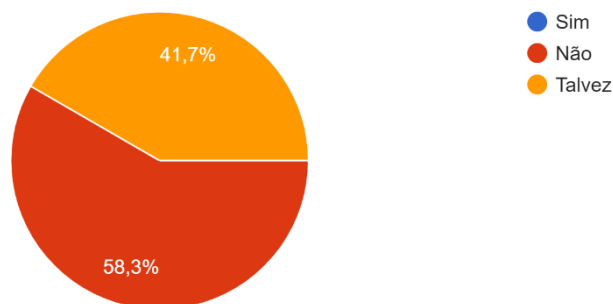
Gráfico 2. Recrutamento e seleção *on-line* quando a pandemia cessar



Fonte: os autores (2022).

Em relação as dificuldades que se pode obter na implantação do recrutamento e seleção *on-line* o Gráfico 3 demonstra que 41,7% “talvez” tenham tido dificuldades e 58,3% não tiveram dificuldades.

Gráfico 3. Dificuldades na implantação do recrutamento e seleção *on-line*



Fonte: os autores (2022).

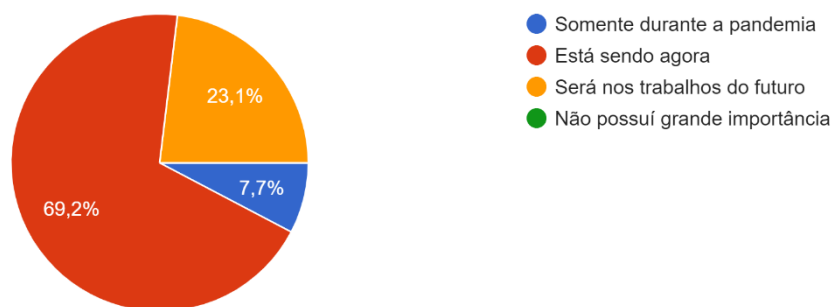
Foi mostrado no questionário respondido pelas micro e pequenas empresas, onde quem realiza o processo de recrutamento e seleção são os profissionais de recursos humanos, onde obteve 58,3% das respostas.

Conforme Godinho (2008) o sistema virtual é muito eficaz para agilizar o Recrutamento e Seleção de candidatos para a empresa.

4.4 Pesquisa de opinião

Sendo realizado uma pesquisa de opinião, primeiramente identificando se o trabalho *home office* e o recrutamento e seleção *on-line* são importantes, 9 das micro e pequenas empresas responderam que está sendo importante agora nesse ano de 2022, 3 delas disseram que será importante nos trabalhos futuros e apenas uma disse que foi importante apenas durante a pandemia. O Gráfico 1 demonstra a seguir:

Gráfico 1. Opinião sobre a importância do trabalho *home office* e do recrutamento e seleção *on-line*



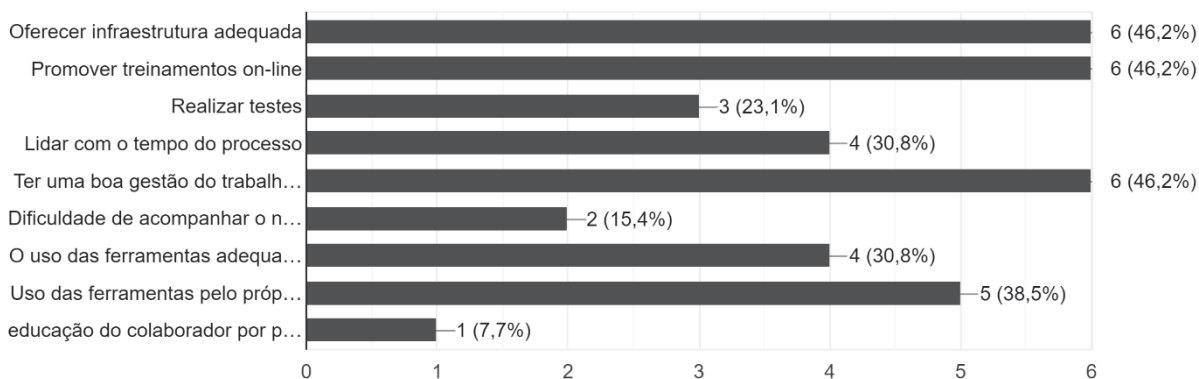
Fonte: os autores (2022).

Efetuada na pesquisa a pergunta sobre a opinião das micro e pequenas empresas se o trabalho *home office* e o recrutamento e seleção *on-line* são bons para tais, 11 destas responderam que “sim”, apenas uma disse que “não” e uma outra respondeu com “talvez”.

Reforçando, como a quarentena é essencial para evitar a pandemia do COVID-19, o melhor a se fazer é aproveitar os benefícios do *home office*, que traz uma importância, e entender ajuda na adaptação ao momento atual, além disso, as projeções mostram, para descobrir oportunidades para as empresas (BWG, 2021).

O Gráfico 2 demonstra quais seriam as maiores dificuldades para as pequenas organizações implantarem o trabalho *home office* e/ou o recrutamento e seleção *on-line*. Se alcançou mais respostas em: oferecer infraestrutura adequada, promover treinamentos *on-line*, ter uma boa gestão do trabalho e/ou do processo de recrutamento e seleção.

Gráfico 2. Maiores dificuldades para as micro e pequenas empresas implantarem o trabalho *home office* e/ou o recrutamento e seleção *on-line*



Fonte: os autores (2022).

Os trabalhadores sem experiência ou formação, ligados ao *home office*, tiveram de adaptar a sua casa e introduzir o trabalho no ambiente familiar, sendo forçados a se adaptar ao novo modelo de trabalho por um curto período. Em muitos casos, o trabalhador teve que dividir com outros moradores da residência que se encontravam na mesma situação, trabalhando com o *home office* ou com aulas escolares, realizadas em formato *on-line*, pois as aulas foram suspensas (CAMPOS, 2021).

Dando continuidade à pesquisa de opinião realizada, foi feita a seguinte pergunta: “Por que o trabalho *home office* e o recrutamento e seleção *on-line* podem ser importantes para as micro e pequenas empresas?”. As respostas foram positivas, as micro e pequenas empresas responderam: o custo, agilidade no processo, economia de tempo e dinheiro no deslocamento

e produtividade, aumenta e expande as possibilidades de recrutamento, o fator financeiro, redução de custos e maior flexibilidade, economiza gastos, administração de tempo pelo colaborador, proatividade.

Conforme nota técnica do do IPEA (2020) “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” tem, em média, um potencial de teletrabalho de 22,7%, este que corresponde a 20,8 milhões de pessoas.

Uma das micro e pequenas empresas respondeu o decorrente: “O processo de recrutamento *on-line* agiliza muito esse processo, além de expandir muito nossa busca por profissionais qualificados, utilizando canais específicos, como Infojobs, Catho e LinkedIn. Quanto ao processo seletivo de candidatos, o modelo *on-line* traz algumas dificuldades de compreensão da realidade do candidato e de suas competências, para pequenas empresas, que geralmente não contam com psicólogos à disposição para análise de comportamentos e perfis, fica bem difícil ser assertivo no processo. O *home office* tem uma ambiguidade nas empresas pequenas, pois pode trazer aspectos positivos e negativos. Acredito que esse modelo de trabalho proporciona vários benefícios tanto para a empresa, quanto para o funcionário, porém a gestão pode enfrentar dificuldades de monitorar e controlar as tarefas executadas pelos trabalhadores em *home office*. Por não estar inserido nessa realidade, fica difícil avaliar a real importância para as micro e pequenas empresas”. E por fim, apenas uma empresa respondeu por “não são importantes”.

Conforme Godinho (2008) pondera, o recrutamento *on-line* cresceu, tornando-se um diferencial para as organizações. No processo antigo que era altamente burocrático, custoso e árduo, alguns currículos passavam despercebidos e a base de dados estava desatualizada, tornando o processo vagaroso e exaustivo.

Contudo foi realizada a última pergunta, como as micro e pequenas empresas se saíram durante a pandemia. Grande parte das empresas responderam que se saíram bem, uma delas disse que foi “peculiar”, pois não havia medidas de segurança e, entretanto, foi aplicado o *home office* sem muito planejamento. Outra contou que teve uma pequena decaída na produção, mas com organização conseguiu se manter estável, outra também decaiu, mas depois de um tempo se adaptaram ao *home office* e ao recrutamento e seleção *on-line*.

Dado uma pesquisa realizada pelo Sebrae (2020) 89% dos pequenos empreendedores no Brasil registraram queda na renda devido aos impactos da pandemia COVID-19. Entre

os mais atingidos estão os do setor de Eventos, Turismo e Produções Artísticas, isto é seguido pelos de moda, artesanato e entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo identificar se as micro e pequenas empresas realizavam o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* antes da pandemia, durante e agora no após, a esse ano de 2022. Como foi possível observar com essa pesquisa a mudança para o mercado de trabalho e para os micros e pequenos empreendedores do Brasil, a forma do processo de recrutamento e seleção *on-line* com sua efetivação na cultura nacional e o percorrer do trabalho *home office* para uma parte do mercado que já vem se estendendo a esse rumo.

Entende-se que esses objetivos foram atingidos na medida que, por meio das respostas fornecidas pelas empresas pesquisadas, foi verificado e compreendido as dificuldades e desafios enfrentados durante a pandemia e no que as micro e pequenas empresas esperam que o recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* possa ser utilizados nos pós pandemia e na relação da operação de suas atividades no futuro. Entretanto, é importante destacar que as empresas que mais se superaram em meio a

554

pandemia foram empresas relacionadas a setores onde as pessoas mais estiveram inseridas, ou seja, setores relacionados ao confinamento dentro de casa e a tecnologia necessária para manter os empregos e a economia em funcionamento.

Em primeiro momento foi realizado uma abordagem histórica do conceito do *home office* e a sua importância na pandemia COVID-19, as micro e pequenas empresas na pandemia COVID-19 e o recrutamento e seleção, por segundo momento, foi disposto um questionário com o propósito de adquirir uma análise exploratória de abordagem qualitativa a respeito do recrutamento e seleção *on-line* e do trabalho *home office*. Em uma das perguntas: “Como a empresa se saiu durante a pandemia?”, uma empresa respondeu dizendo que a empresa cresceu tremendamente durante a pandemia, a indústria em geral cresceu exponencialmente devido a certos fatores que influenciaram a forma como eles decidiram usar seu dinheiro, porque as pessoas planejavam viajar durante as férias, mas por causa de uma viagem, decidiram investir em reformas e móveis que já queriam, mas sempre adiados.

Um das limitações no desenvolvimento do artigo foi encontrar micro e pequenas empresas brasileiras que pudessem responder ao questionário, pois muitos dos responsáveis nas empresas não possuem tempo ou não possuem interesse em responder.

Conclui-se que este artigo obteve êxito em seu objetivo de conhecer mais a fundo as dificuldades e desafios enfrentados pelas micro e pequenas empresas, com uma parte desses empresários concedendo informações quantitativas sobre o tema feito em pesquisa. Ainda assim, pode-se observar a relevância e transformação antecipada que a pandemia teve nas relações do processo de recrutamento e seleção *on-line* e o trabalho *home office* na evolução tecnológica, como também, a importância estratégica para as pessoas que pretendem permanecer e até adentrarem ao mercado empreendedor brasileiro. Contudo, o seguinte estudo pode valer de contribuição para as micro e pequenas empresas, em virtude de que trata questões importantes e que estão sendo necessárias a incluir no mundo dos negócios dos micro e pequenos empreendedores.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Pesquisa Pulso Empresa: 38,6% das empresas sentiram impacto negativo da pandemia na primeira quinzena de agosto.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28891-pesquisa-pulso-empresa-38-6-das-empresas-sentiram-impacto-negativo-da-pandemia-na-primeira-quinzena-de-agosto>>. Acesso em: 30 ago. 2022.

555

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. **Proporção de pequenos negócios com queda no faturamento atinge menor marca desde o início da pandemia.** Disponível em: <<https://agenciasebrae.com.br/brasil-empendedor/proporcao-de-pequenos-negocios-com-queda-no-faturamento-atinge-menor-marca-desde-o-inicio-da-pandemia/>>. Acesso em: 30 ago. 2022.

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. **Setor de serviços concentra a maior proporção de pequenos negócios da economia.** Disponível em: <[https://agenciasebrae.com.br/brasil-empendedor/setor-de-servicos-concentra-a-maior-proporcao-de-pequenos-negocios-da-economia/#:~:text=Cinco%20atividades%20com%20maior%20concentra%C3%A7%C3%A3o%20de%20MPE&text=Com%C3%A7cio%20varejista%20de%20mercadorias%20em,%E2%80%93%202%25%20\(Servi%C3%A7o\)](https://agenciasebrae.com.br/brasil-empendedor/setor-de-servicos-concentra-a-maior-proporcao-de-pequenos-negocios-da-economia/#:~:text=Cinco%20atividades%20com%20maior%20concentra%C3%A7%C3%A3o%20de%20MPE&text=Com%C3%A7cio%20varejista%20de%20mercadorias%20em,%E2%80%93%202%25%20(Servi%C3%A7o))>. Acesso em: 10 out. 2022.

ALVES, S. Leandro. As dificuldades para implantação do home office no Brasil. Centro Universitário Eniac. Guarulhos. 2021. **Trabalho apresentado para o 20º Congresso Nacional de Iniciação Científica.** Disponível em: <<https://www.conic-semesp.org.br/anais/files/2020/trabalho-1000006153.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Brasil registra recorde na abertura de novos negócios. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2022/03/brasil-registra-recorde-na-abertura-de-novos-negocios-em-2021#:~:text=O%20Brasil%20registrou%20um%20n%C3%BAmero,de%20micro%20e%20pequenas%20empresas>>. Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. Mais de 1,3 milhão de empresas são criadas no país em quatro meses. Disponível em: <[https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/mais-de-1-3-milhao-de-empresas-sao-criadas-no-pais-em-quatro-meses#:~:text=As%20micro%20e%20pequenas%20empresas,\(MEI\)%20s%C3%A3o%20mulheres%20empreendedoras](https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/mais-de-1-3-milhao-de-empresas-sao-criadas-no-pais-em-quatro-meses#:~:text=As%20micro%20e%20pequenas%20empresas,(MEI)%20s%C3%A3o%20mulheres%20empreendedoras)>. Acesso em: 10 out. 2022.

BWG. Benefícios do home office: saiba como aproveitá-lo durante a quarentena. Disponível em: <<https://www.bwg.com.br/beneficios-do-home-office-quarentena/>>. Acesso em: 12 out. 2022.

CAMPOS, S. G. Adriany. Home office: ponto de vista do trabalhador na pandemia COVID-19. Universidade federal do Rio Grande do Norte. Natal. UFRN. 2021. **Trabalho de Conclusão de Curso** de Administração, Departamento de Ciências Administrativas, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: <[Https://casamentos.com.br/emp-ContactarShow.php](https://casamentos.com.br/emp-ContactarShow.php)>. Acesso em: 13 out. 2022.

CAPTERRA. **43% das MPEs adotaram novas tecnologias para home office.** Disponível em: <<https://www.captterra.com.br/blog/1450/home-office-nas-empresas>>. Acesso em: 10 out. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

FERREIRA, B. Elisabete. Desafios do home-office na pandemia: construindo estratégias para a efetivação. Instituto Federal Santa Catarina. Campus Florianópolis. IFSC. 2021. **Trabalho de Conclusão de Curso.** Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação. Disponível em:

<[https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1%20\(pagina%2077\)](https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequence=1%20(pagina%2077))>. Acesso em: 22 jun. 2022.

GI.GLOBO.COM. **Pandemia acelera digitalização dos micro e pequenos empreendedores.** Disponível em: <<https://gi.globo.com/economia/pme/noticia/2020/12/21/pandemia-acelera-digitalizacao-dos-micro-e-pequenos-empresendedores.ghtml>>. Acesso em: 10 out. 2022.

GODINHO, M. Aline. E-recruitment - recrutamento e seleção on-line estudo de caso catho online. Brasília. 2008. **Trabalho de Conclusão de Curso.** Centro Universitário de Brasília, Faculdade de Tecnologia e Ciências Aplicadas FATECS. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/933/2/20401020.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2022.

GUIMARÃES, F. Marilda; ARIEIRA, O. Jailson. **O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão.** Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v. 6, n. 2, p. 203-214, jul./dez. 2005. Disponível em: <<https://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/view/309>>. Acesso em: 23 jun. 2022.

IPEA. **Micro e Pequenas Empresas: Mercado de Trabalho e Implicação para o Desenvolvimento.** Organizadores: Anselmo Luís dos Santos, José Dari Krein, André Bojikian Calixtre. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. Brasília. 2012. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3006>>. Acesso em: 20 jun. 2022.

IPEA. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo.** Organizadores: Geraldo Sandoval Góes, Felipe dos Santos Martins, José Antonio Sena do Nascimento. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF>. Acesso em: 13 out. 2022.

MELLO, A. A. Álvaro. **Home office seguirá depois da pandemia: especialista aponta prós e contras.** Disponível em: <<https://www.spacemoney.com.br/geral/artigo-home-office-seguira-depois-da-pandemia-especialista-aponta/166047/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

NOVO, N. Benigno. **Trabalho em home-office.** Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/coluna/3139/trabalho-em-home-office>>. Acesso em: 17 maio 2022.

RODRIGUES, L. Ana. **Micro e pequenos negócios geraram 72% dos empregos no país.** Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/micro-e-pequenos-negocios-geraram-72-dos-empregos-no-pais/>>. Acesso em: 27 jun. 2022.

SEBRAE. **Home office: vantagens e desvantagens.** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 10 out. 2022.

SEBRAE. **Pesquisa com empresários: impactos da covid-19 nos pequenos negócios.** Disponível em: <[https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/26395e8d6cdfaad19dd180ac3d994b80/\\$File/19406.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/26395e8d6cdfaad19dd180ac3d994b80/$File/19406.pdf)>. Acesso em: 12 out. 2022.

VIANA, Regina Márcia; ALMEIDA, Bruna. Os desafios do Subsistema de Recrutamento e Seleção nas Organizações em decorrência da Pandemia da Covid-19. Faculdade Laboro. Brasília. 2020. **Trabalho apresentado para a disciplina de Produção e Inovação Científica** realizada nos dias 20 e 21 de junho de 2020. Disponível em: <<http://repositorio.laboro.edu.br:8080/jspui/bitstream/123456789/134/1/Os%20Desafios%20odo%20Subsistema%20de%20Recrutamento%20e%20Sele%3%a7%3%a30%20nas%20Orga niza%3%a7%3%b5es%20em%20decorr%3%aaancia%20da%20Pandemia%20da%20Covid-191.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2022.