

Érico Lima de Menezes

Solutions Manager, (ericolimam@hotmail.com)

Professor Pedro Serra

Seminário de tutoria (pedro.serra@ulusofona.pt)

Abstract- Throughout this period of pandemic and confinement that the world has been going through, many companies, regardless of their internal policies or preferences, ended up implementing the teleworking regime among their departments. It is true to say that, in view of so many technological solutions already available on the market, in addition to the numerous collaboration fermentations, the departments and technology areas of these companies were the ones that suffered the least impact when they started working in this type of regime. This is certainly due to the type of contribution and type of service that these professionals usually provide for each corporation. For this type of professional, the virtualization of some internal processes has been a reality for a long time, such as the hiring process. Professionals in this area of activity, are usually contacted by companies, using solutions such as LinkedIn (LinkedIn, s.d.), and are sometimes interviewed, through a videoconference or a simple phone call. With each passing day, it becomes more evident that technology professionals can integrate teams from any company anywhere in the world.

O IMPACTO NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA, PARA TRABALHAR NO REGIME DE OUTSOURCING E TELETRABALHO

Resumo – Durante todo esse período de pandemia e confinamento que o mundo vem atravessando, muitas empresas, independente das suas políticas internas ou preferências, acabaram por implantar o regime de teletrabalho entre os seus departamentos. É certo afirmar, que diante de tantas soluções tecnológicas já disponíveis no mercado, além das inúmeras fermentas de colaboração, os departamentos e as áreas de tecnologia dessas empresas, foram as que menos sofreram impacto, quando passaram a trabalhar nesse no regime de teletrabalho. Isso certamente se deve, ao tipo de

contribuição e tipo de serviço, que esses profissionais costumam prestar para cada corporação. Para esse tipo de profissional, a virtualização de alguns processos internos, já é uma realidade a muito tempo, como por exemplo, o processo de contratação. Profissionais nessa área de atuação, costumam ser contactados pelas empresas, a partir de soluções como por exemplo o LinkedIn (LinkedIn, s.d.), e por vezes são entrevistados, a partir de uma videoconferência ou simples telefonema. A cada dia que passa, vai ficando mais evidente que, profissionais da área de tecnologia, podem integrar equipes em

O IMPACTO NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA, PARA TRABALHAR NO REGIME DE OUTSOURCING E TELETRABALHO

qualquer empresa, independentemente da sua localização no mundo.

Palavras-chave - Teletrabalho, Tecnologia, Confinamento, Escritório virtual, Pandemia, Contratação e Outsourcing.

1. INTRODUÇÃO

Desde março desse ano, a grande maioria das empresas, tiveram que correr contra o tempo, para se adaptar, e também investir em soluções tecnológicas, com o objetivo de fornecer o mínimo de condição possível, para que os seus colaboradores não parassem de trabalhar e o todo o negócio fosse comprometido.

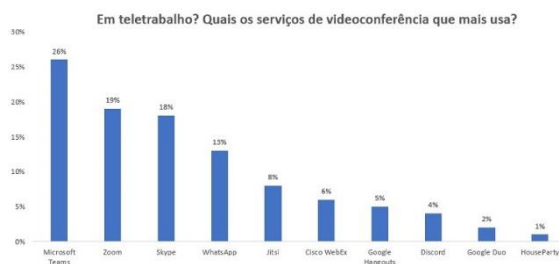


Fig. 1. Serviços de videoconferência mais utilizados. (Pinto, 2020)

Gigantes como a Google ou Facebook (Coelho, 2020), chegaram a subsidiar valores em dinheiro para os seus colaboradores, como forma de propiciar mais comodidade e conforto, durante a execução das suas atividades a partir da sua própria casa. Sem dúvidas esse tipo de ação, acaba por aproximar ainda o colaborador da empresa, ainda que estejam fisicamente distantes. Mas será que acontece o mesmo, quando os profissionais da área tecnológica, são contratados para trabalhar em regime de outsourcing? O que mudou no processo de seleção, contratação e alocação de recursos da

área de tecnologia, durante essa pandemia? Diante de todo esse cenário e muitas incertezas, nesse artigo serão abordados os principais impactos na vida de profissionais da área de tecnologia, que já eram contratados para trabalhar no regime de outsourcing, e como foram enquadrados no esquema de teletrabalho, junto as empresas contratantes.

3. REFLEXÃO

Em muitos países do mundo, houve um crescimento considerável do número de contratações, de profissionais da área de tecnologia, principalmente para atuarem no regime de outsourcing. Devemos levar em consideração, que esse tipo de profissional, e o tipo de atividade que exercem, acabou por ficar muito mais caro no passar do tempo. Também devemos considerar, que a carga tributária e as leis trabalhistas de cada país, não tem colaborado muito, para um formato de contratação efetivo com um vínculo empregatício, diretamente com a empresa contratante. Diante de todos esses empasses, as empresas contratantes, passaram a acionar consultorias especializadas para buscar profissionais que possam atender a toda essa necessidade que o mercado oferece. Financeiramente falando, pode ser um bom negócio para a empresa contratante, já que os recursos contratados sob o regime de outsourcing, podem ser substituídos ou desligados da empresa a qualquer momento, com um custo muito menor e de foram menos burocráticas.

O IMPACTO NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA, PARA TRABALHAR NO REGIME DE OUTSOURCING E TELETRABALHO

2. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

De maneira geral, o processo de contratação de recursos para trabalhar sob o regime de outsourcing é muito tranquilo, e está muito relacionado com o tipo de profissional e as atividades que exercerá nas dependências da empresa contratada. Durante todos esse período de confinamento na pandemia, os profissionais da área de tecnológica continuaram sendo procurados e acionados, a partir de plataformas da internet como o LinkedIn (LinkedIn, s.d.), mais com certeza, o formato das entrevista tiveram que ser adaptados para a nova realidade. Talvez ainda seja muito cedo para identificar ou sugerir a adoção de um modelo, para realização das entrevistas, essa que em respeito ao distanciamento social, passam a acontecer cada vez mais via videoconferência. Especialistas de recursos humanos alertam, que além de bem preparados para uma entrevista on-line, os candidatos devem possuir uma boa conexão com a internet, deve vestir-se formalmente e estar em um local silencioso, para não atrapalhar as atividades da entrevista (Quintino, 2020). Além das atividades de envolvidas no processo de contratação, deverá surgir também, grandes desafios e muitas mudanças, nas atividades relacionadas a alocação dos profissionais contratados, bem como, no processo de avaliação de desempenho desses profissionais. Acredito que em alguns casos, profissionais que atualmente trabalham no regime de outsourcing, seja na área de tecnologia ou não, carregam dentro de si um sentimento de exclusão por parte da equipe trabalham, talvez pelo fato de serem considerados como um simples

prestador de serviço dentro da equipe. Com certeza, isso pode variar de empresa para empresa, e pode ser considerado como algo meramente psicológico, mais diante desse fato, acredito também, que todo esse distanciamento social que estamos vivendo nos dias de hoje, possa agravar ainda mais esse sentimento, além de impactar no desempenho das atividades que são realizadas por esses profissionais.

4. PLANO DE TRABALHO

Para esse trabalho, foi considerado todo cenário de pandemia e confinamento que o mundo tem vivido, além do crescimento do número de empresas que passarão a adotar o regime de teletrabalho, mesmo após a pandemia (Bohem, 2020). Embora seja considerado como um episódio trágico para toda a humanidade, não devemos deixar de ficar atentos a todas as mudanças, e principalmente, a todas oportunidades que o mundo tem nos oferecido durante essa fase. Para confecção de artigo, foi utilizado como referência, alguns portais de notícias e muitos relatos de especialistas em recurso humanos. Ainda que não haja um padrão definido, fala-se muito no tema “O Novo Normal”, e sem dúvidas, esse termo está relacionado a todo o impacto que essa pandemia trouxe, não só para os profissionais de todas as áreas, os impactos que aconteceram na maioria das empresas e também no meio ambiente. Esse trabalho também levou em consideração, notícias e notas, sobre as vantagens e desvantagens, para os profissionais que passaram a trabalhar no regime de teletrabalho e a respectiva produtividade desses profissionais. Com certeza, aconteceram muitas mudanças em todo cenário

O IMPACTO NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA, PARA TRABALHAR NO REGIME DE OUTSOURCING E TELETRABALHO

corporativo global, e muitas ainda estão por vir. Processos internos de todas as áreas nas empresas deverão ser revistos, e acredito que o maior desafio nesse momento, esteja no departamento de recursos humanos, principalmente se levarmos em consideração o novo formato de processo de seleção.

5. A TRABALHO FUTURO

Como sugestão para trabalho futuro, acredito eu seja muito interessante, continuar acompanhando todos os impactos ocasionados pela pandemia e pela a fase de confinamento. Não devemos nos esquecer, dos impactos positivos, como por exemplo, a melhoria do clima e a diminuição dos números relacionados a poluição. Também é preciso entender melhor, as principais vantagens e desvantagens, de se trabalhar em regime de teletrabalho, além de se criar modelos para medição de produtividade e satisfação dos colaboradores. Acredito também, que deverá ocorrer muita alteração ou adequação, nos direitos trabalhistas de vários países do mundo, já que muitas dessas leis, não possuem referências e regras relacionadas ao tema teletrabalho. Tudo isso, deverá trazer ainda mais mudanças para o futuro dos processos de contratação de todos os profissionais. E por último, sugiro um estudo mais detalhado, para acompanhando dos profissionais da área de tecnologia, que além de trabalharem sob o regime de outsourcing, ainda seguirão trabalhando em teletrabalho. Sem dúvidas, o processo de avaliação do rendimento e o grau de satisfação desses recursos, deverá ser considerado como um ponto de atenção muito especial, tanto para a consultoria que contratou, como para a empresa contratante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohem, C. (24 de abril de 2020). Agência Brasil. Fonte: Agência Brasil: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-04/numero-de-empresas-adotam-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia>
- Cavallini, M. (03 de mar de 2020). Economia. Fonte: G1: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/03/03/home-office-ganha-adesao-no-pais-veja-direitos-cuidados-e-dicas-para-productividade.ghtml>
- Coelho, M. I. (27 de maio de 2020). PPLWARE. Fonte: PPLWARE: <https://pplware.sapo.pt/informacao/teletrabalho-google-da-subsidio-de-1000-aos-funcionarios-para-ficarem-em-casa/>
- LinkedIn. (s.d.). LinkedIn. Fonte: LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/>
- Pinto, M. (05 de abril de 2020). Microsoft Teams é a ferramenta mais utilizada por quem faz teletrabalho. Fonte: PPLWARE: <https://pplware.sapo.pt/internet/microsoft-teams-e-a-ferramenta-mais-utilizada-por-quem-faz-teletrabalho/>
- Quintino, L. (05 de junho de 2020). VEJA. Fonte: Veja: <https://veja.abril.com.br/economia/desemprego-home-office-e-os-processos-seletivos-100-digitais/>