

América Latina

O futuro do recrutamento

Como o COVID-19 está transformando as contratações

LinkedIn Talent Solutions



Introdução

Os recrutadores superaram as expectativas durante este período tão difícil. Suas equipes estão mais enxutas, suas demandas maiores e as necessidades de negócios em constante mudança. Mas, apesar de tudo, todos se fortaleceram, ajudaram uns aos outros e agora estão prontos para assumir uma responsabilidade ainda maior nas suas empresas.

Com base na contribuição de milhares de colegas, nos bilhões de dados do LinkedIn e em entrevistas com líderes de talentos do mundo todo, fizemos seis previsões sobre o futuro do recrutamento.

Ao invés de procurar por talentos apenas fora da empresa, você terá mais informações sobre as fontes de talentos internas. Você estará na linha de frente dos esforços relacionados à diversidade, conectando-se a candidatos e incentivando gestores de contratações. Você fará com que o recrutamento virtual pareça tão pessoal quanto um aperto de mão. Você aproveitará todo o potencial da força de trabalho remota. Sua empatia impulsionará a marca empregadora da sua empresa. E você continuará a adquirir novas competências, a adaptar-se de acordo com as necessidades e a crescer além dos limites do seu cargo.

Continue a leitura e descubra de que maneiras você ajudará a transformar o futuro do recrutamento.



1ª previsão

Haverá menos contratações e mais mobilidade interna.

A mobilidade interna se tornará indispensável. Em parceria com treinamento e desenvolvimento (T&D) e com RH, os recrutadores terão a oportunidade de liderar um programa criterioso de mobilidade interna, evoluindo o modelo usado apenas em ocasiões pontuais ou pelos gestores de contratações. Ao identificar as competências atuais de seus funcionários, as empresas poderão equiparar oportunidades internas de trabalho à recursos de T&D e ajudar seus funcionários a preencher suas lacunas de qualificação.

Devido ao cenário atual de mudanças, as empresas se afastarão de cargos estáticos em departamentos isolados e ampliarão o trabalho multifuncional com base em projetos, onde existe a possibilidade de alocar funcionários de acordo com as necessidades do negócio. Os próprios recrutadores vivenciaram esta realidade em resposta ao COVID-19, com muitos se dedicando à novos projetos, conforme as contratações diminuíram.

Isso mudará a maneira como os recrutadores avaliam os candidatos e os contratam. O potencial dos profissionais e as competências que podem adquirir substituirão a formação e a capacidade técnica para realizar tarefas específicas.

20%

de aumento na mobilidade interna desde o início do COVID-19¹

1 em cada 2 profissionais de talentos esperam uma diminuição nos orçamentos de recrutamento.²

2 em cada 3 acreditam que os investimentos em treinamento irão aumentar ou permanecer iguais.²



"O futuro da atração de talentos está na requalificação e não na procura por alguém melhor no mercado. Se você precisa contratar hoje, requalifique para ontem."



Rajesh Ahuja

Líder global de atração de talentos
Infosys

2ª previsão

Os recrutadores manterão as empresas com foco na diversidade

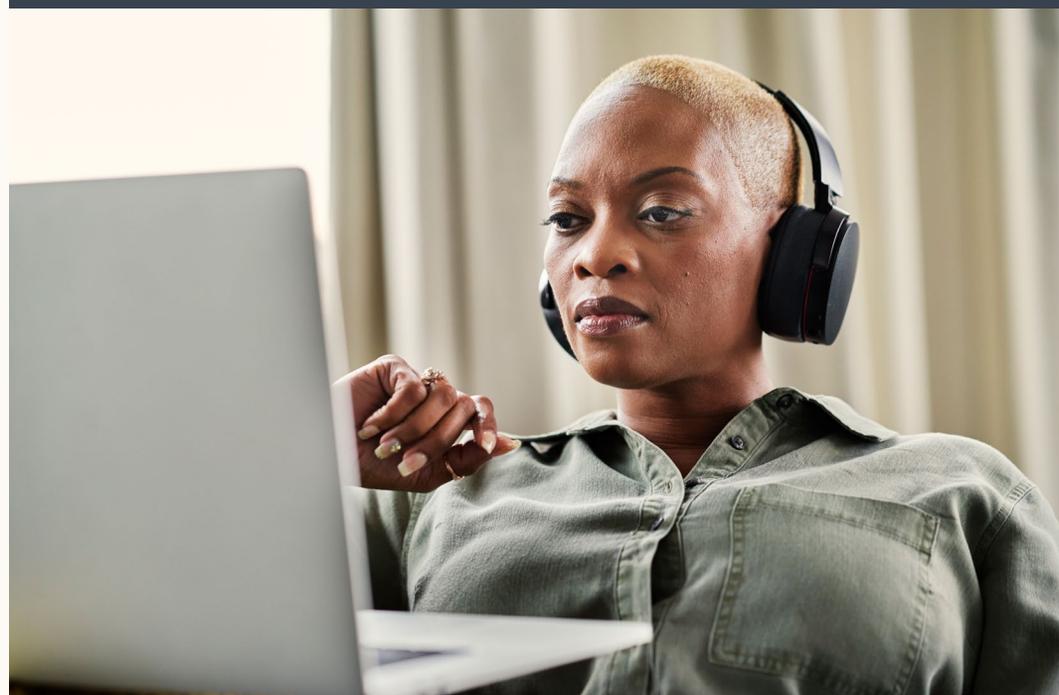
A partir do momento em que empresas ao redor do mundo manifestaram apoio ao movimento Black Lives Matter e à diversidade, os candidatos, funcionários e consumidores têm procurado acompanhar como essas palavras se traduzirão em ações. Diversidade não é uma iniciativa apenas para aparecer na vitrine. Ela é imperativa e crítica para os negócios, e pode ser liderada por recrutadores.

O trabalho remoto expandirá de forma vasta e ampla as fontes de talentos disponíveis, facilitando o acesso a candidatos de grupos sub-representadas e contrariando a afirmação de que não é fácil encontrar esses profissionais. Os recrutadores não apenas serão responsáveis por fornecer uma lista diversificada de candidatos, como também por defender os interesses desses candidatos e garantir que os gestores de contratações os incluam no processo. Para reduzir o preconceito, eles deverão reestruturar os processos de contratação, começando por garantir a diversidade também entre os entrevistadores e por apresentar relatórios baseados em dados sobre metas de diversidade.

84% 43%

dos profissionais de talentos afirmam que a diversidade será um fator decisivo para o futuro do recrutamento.

dos profissionais de talentos afirmam que não se exige dos gestores de contratações entrevistar uma lista diversa de candidatos.



"Os recrutadores devem responder a perguntas sobre cultura e ter claro qual é o posicionamento da empresa sobre diversidade. Além disso, devem ensinar líderes e gerentes a pensar de forma aberta sobre as próprias escolhas para que selecionem não aqueles que eles 'gostam', mas quem contribui para a empresa."



Lauren Gardner

Vice-Presidente global de atração de talentos
Microsoft

3ª previsão

O recrutamento virtual chegou para ficar.

As empresas já realizavam entrevistas por vídeo no passado, mas o COVID-19 as levou a criar, pela primeira vez, um processo de recrutamento virtual completo. E elas estão vendo na prática a economia de tempo e recursos gerada. Portanto, assim como uma força de trabalho híbrida, composta por funcionários presenciais e remotos, um processo de contratação híbrido, que combina elementos virtuais e presenciais, será o padrão.

As empresas enfrentarão dois desafios. No primeiro, será preciso refinar os processos virtuais e procurar maneiras de adicionar à eles o fator humano. No segundo, será necessário definir quando utilizar uma abordagem presencial ou virtual, entendendo como otimizar a experiência do candidato nas visitas presenciais e aproveitando ao máximo a eficiência do ambiente virtual. Os candidatos iniciantes poderão ter um processo de contratação completamente virtual, enquanto os executivos continuarão a passar por um processo mais personalizado, incluindo visitas e entrevistas presenciais.

81% dos profissionais de talentos concordam que o recrutamento virtual continuará depois do COVID-19.

70% afirmam que o recrutamento virtual se tornará o novo padrão.



"Agora que provamos que damos conta do recrutamento virtual, qual será o novo normal? Não precisamos mais voltar a um cenário onde tudo deve ser presencial. Provavelmente teremos um modelo híbrido."



Shavonne Gordon

Vice-Presidente de recrutamento e diversidade
Capital One

4ª previsão

Os recrutadores irão liderar a transição para o trabalho remoto.

Os recrutadores têm sido consultores ativos no planejamento da força de trabalho em suas empresas. Agora, eles têm a chance de se tornarem indispensáveis.

O trabalho remoto traz diversas vantagens, incluindo fontes de talentos diversas, maior produtividade, retenção e economia em salários e infraestrutura. Ao mesmo tempo ele dificulta o planejamento da força de trabalho e as discussões sobre a remuneração de funcionários remotos, o planejamento de recursos, a cultura da empresa, a tecnologia e a visibilidade dos funcionários.

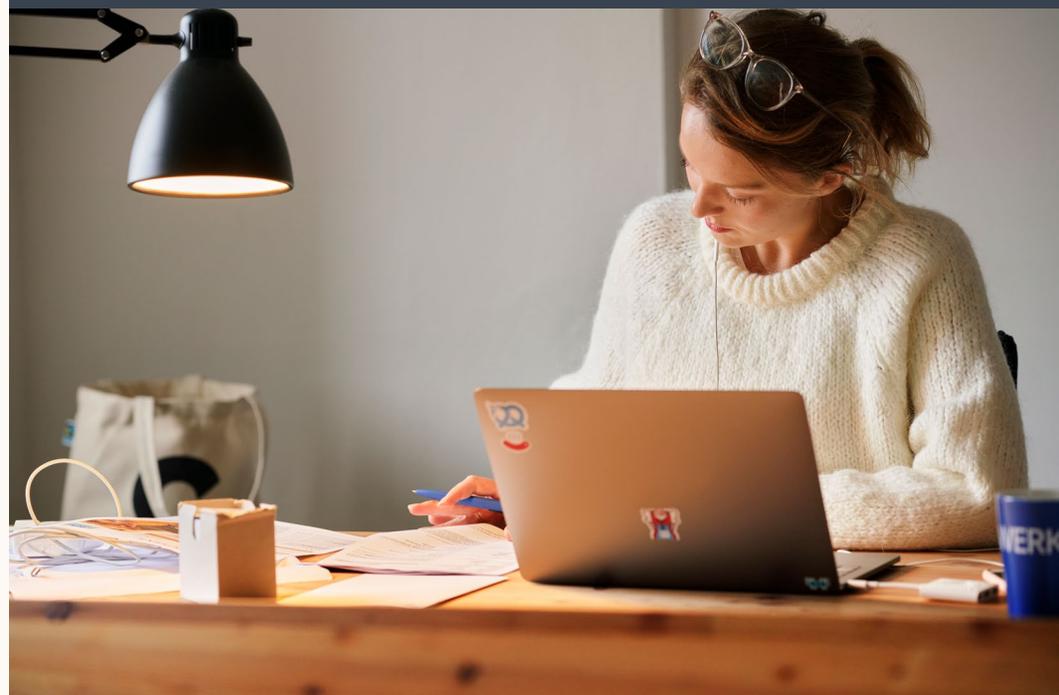
Os recrutadores, com insights baseados em dados sobre onde estão os talentos e sobre o que eles desejam e precisam, estão em posição de vantagem para ajudar nessa transição. Estar ciente destes fatores e agir rapidamente para abordá-los proporciona às empresas uma vantagem competitiva em relação a concorrência. Os recrutadores também podem ajudar a comparar os benefícios de uma abordagem descentralizada com uma mais central para fortalecer o desenvolvimento de carreira e a cultura da empresa.

20%

As vagas remotas aumentam em mais de 20% a diversidade geográfica dos candidatos.³

69%

Assessorar a empresa no planejamento da força de trabalho está cada vez mais importante para 69% dos profissionais de talentos.



"Usamos soluções na nuvem, que podem ser acessadas de qualquer lugar. Por que não fazer o mesmo com talentos? Não importa em que lugar ou país você está, desde que possua as competências adequadas. Infelizmente, o COVID ficará por mais tempo. Mas essa é uma oportunidade para o recrutamento mostrar que as portas para os talentos agora estão abertas em qualquer lugar."



Sharon Tan

Responsável por missão e práticas de talentos de novas gerações
Telstra

A marca empregadora se baseará em empatia e ação.

Conforme os candidatos e clientes buscam marcas que se preocupam com questões sociais, os líderes de recrutamento se concentrarão cada vez mais na marca empregadora sob uma ótica totalmente nova. No lugar de apresentar produtos, benefícios e serviços gratuitos do escritório, eles se concentrarão em promover o que a empresa está fazendo para apoiar funcionários, clientes e comunidades em tempos de crise.

De parcerias com organizações sem fins lucrativos a programas de assistência a funcionários e instituições, tudo o que as empresas fazem com empatia influenciará suas marcas empregadoras nos próximos anos. Para conquistar a confiança do público, empregadores se responsabilizarão por suas falhas e serão transparentes em relação aos planos para resolvê-las.

A percepção do candidato sobre as empresas será fortemente influenciada pelas interações com os recrutadores. Os recrutadores serão mais cuidadosos ao fazer um contato, buscando sempre entender o momento atual do candidato em sua abordagem.

Ao priorizar pessoas, as empresas vão mostrar (e não dizer) o que torna suas empresas lugares únicos.

64%

dos profissionais de talentos acreditam que seus orçamentos para marca empregadora irão aumentar ou permanecer iguais.

Quando as empresas se posicionam sobre assuntos atuais, o engajamento dos candidatos aumenta.

Aumento de engajamento no LinkedIn comparado ao engajamento médio em publicações da empresa

Engajamento em publicações da empresa sobre o COVID-19 em abril⁴



Engajamento nas publicações da empresa sobre diversidade em junho⁴



“A longo prazo, o COVID-19 mudará a forma como as pessoas enxergam as empresas. Elas se lembrarão das empresas que não cuidaram de seus funcionários. Durante a pandemia, por exemplo, se forneceram apoio ao trabalho remoto e a horários flexíveis, visando a saúde e o bem-estar. Elas também se lembrarão das empresas que enfrentaram de fato o problema e se destacaram.”



David Hindle

Líder de recrutamento estratégico
Lloyds Banking Group

Recrutadores desenvolverão novas competências para apoiar os negócios

Nos últimos tempos, as equipes de recrutamento foram extremamente exigidas e passaram por transformações, uma tendência que deve continuar. Desde lidar com o declínio nas contratações (ou com picos nunca antes vistos) até a necessidade de alinharem-se com as prioridades de negócios em contínuas mudanças, a única constante para os recrutadores será adaptabilidade.

Embora alguns recrutadores sigam focados em contratar para cargos, locais ou equipes diferentes de acordo com as necessidades, muitos precisarão expandir seus papéis. Na verdade, a competência que mais crescerá entre os recrutadores é o desenvolvimento pessoal, ou seja, a capacidade de aprender novas competências.

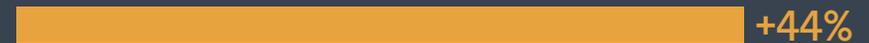
Os recrutadores serão, cada vez mais, a ponte entre as necessidades de contratação e outras iniciativas de RH. Competências como diversidade e inclusão, tomada de decisões e planejamento estratégico já estão sendo desenvolvidas e adicionadas aos currículos. Os recrutadores trarão clareza aos dados sobre talentos, remodelarão a marca empregadora e farão mudanças no processo de contratação virtual, tudo em uma sequência contínua de melhorias.

53%

dos profissionais de talentos afirmam que a **adaptabilidade** será a competência mais importante para os recrutadores no próximo ano.⁵

Competências em alta entre os recrutadores em 2020⁶

Desenvolvimento pessoal



Diversidade e inclusão



Seleção de talentos



Tomada de decisão



Estratégias de RH



“Se você deseja criar equipes de atração de talentos eficientes, garanta que as pessoas sejam flexíveis, adaptáveis e abertas à mudanças de acordo com as necessidades do negócio. Muitas empresas criam rótulos aos quais as pessoas devem se adequar. Para mim, esses rótulos vão começar a desaparecer.”



Candice De Clerck

Diretora global de recrutamento
Prosus Group

Metodologia e notas finais

Dados comportamentais

Os insights deste relatório foram gerados a partir de bilhões de dados de 706 milhões de usuários do LinkedIn em mais de 200 países. Todos os dados refletem as atividades dos usuários do LinkedIn até agosto de 2020.

Profissionais de recrutamento são usuários do LinkedIn que possuem como cargos atuais recrutamento, atração de talentos ou áreas relacionadas. A demanda é calculada pela média de InMails do Recruiter enviados a profissionais de recrutamento a cada ano, desde 2016, com o crescimento normalizado da plataforma. O desenvolvimento profissional é calculado a partir do aumento da porcentagem de profissionais de recrutamento que possuem competências relevantes listadas em seus perfis do LinkedIn ou inferidos com base em informações adicionais incluídas em seus perfis no momento em que foram contratados como profissionais de recrutamento.

As publicações de empresas sobre diversidade incluem atualizações não pagas feitas nas LinkedIn Company Pages, identificadas por meio de palavras-chave como “diversidade” e “inclusão” e traduzidas em diversos idiomas. Publicações sobre o COVID-19 foram identificadas por meio de palavras-chave como “coronavírus” e “COVID-19”, traduzidas em diversos idiomas. O engajamento com as publicações das empresas foi medido pela combinação de reações (como Gostei), comentários, cliques e compartilhamentos em relação ao engajamento médio de todas as publicações da empresa no mesmo período.

Para identificar anúncios de vagas remotas, o LinkedIn utilizou os filtros remotos e uma série de palavras-chave (por ex: “trabalho remoto”, “trabalho de casa” e “escritório em casa”) em 10 idiomas diferentes. Para aumentar a precisão da análise, foram considerados apenas os anúncios de vagas em tempo integral pagos.

Ao invés de ser definida como promoção, a mobilidade interna foi considerada como a transição de um cargo para outro diferente dentro da mesma empresa. Para a análise, foi considerado o período de abril a agosto de 2020. Foram consideradas somente as transições em que título, empresa, localidade, função e detalhes do setor do cargo inicial e de destino eram conhecidos.

Pesquisa

Entrevistamos 1.518 profissionais que se identificaram como trabalhando atual ou recentemente em um cargo da área de recursos humanos, atração de talentos ou em agência de emprego e seleção. A pesquisa foi realizada em inglês, com entrevistados em mais de 28 países. Os respondentes são usuários do LinkedIn, selecionados com base nas informações de seus perfis. Eles foram contatados por e-mail entre 30 de junho e 31 de julho de 2020.

Metodologia e notas finais

Notas finais

1. Baseado em dados globais do LinkedIn. De abril a agosto de 2020, as contratações internas representaram 19,6% do volume total. Comparado a 16,5% no mesmo período de 2019, a participação das contratações por mobilidade interna aumentou 18,8%.
2. Para 47% dos profissionais de talentos globais, haverá uma diminuição no orçamento geral de recrutamento; 66% dos profissionais de talentos globais esperam que o orçamento de treinamento e desenvolvimento aumente ou permaneça o mesmo.
3. A média de cidades em diferentes localidades com candidaturas a vagas remotas é 21% maior do que a de empregos não remotos.
4. As publicações de empresas relacionadas a esses tópicos na América Latina tiveram um engajamento maior se comparadas ao engajamento médio de todas as publicações de empresas no mesmo mês.
5. Em uma lista de 13 competências interpessoais, 53% dos profissionais de talentos afirmam que a adaptabilidade será a competência mais importante para os recrutadores no próximo ano, seguida por resiliência, comunicação oral e criatividade.
6. O desenvolvimento profissional se baseia no aumento do número de profissionais de recrutamento com essas competências em seus perfis do LinkedIn em 2020 globalmente.

Agradecimentos

Este relatório foi desenvolvido a partir de insights de entrevistas com diversos líderes de recrutamento em todo o mundo. Devemos nossos sinceros agradecimentos a todos eles, incluindo:

[Rajesh Ahuja](#) da Infosys

[Ahmad Al Ghamdi](#) da stc

[Francesco Bianco](#) da Vodafone

[Candice De Clerck](#) da Prosus Group

[Mariama Eghan](#) da Dropbox

[Anastacia Flores](#) da CBS Interactive

[Lauren Gardner](#) da Microsoft

[Jillian Geddes](#) da KEO International Consultants

[Shavonne Gordon](#) da Capital One

[David Hindle](#) da Lloyds Banking Group

[Mani Motiee Tehrani](#) da CAMELOT Management Consultants

[Ben Murphy-Ryan](#) da Arm

[James O'Reilly](#) da Xerox

[Philipp Parker](#) da Munich Re

[Akarin Phureesitr](#) da Central Pattana (CPN)

[Sharon Tan](#) da Telstra

[Thalia Thomas](#) da ANZ

[John Vlastelica](#) da Recruiting Toolbox

e à equipe de atração de talentos do LinkedIn

Autores

Dados

[Colleen Dye](#)

[Cynthia Yee](#)

[Maeve Ryan](#)

[Cesar Zulaica Pineyro](#)

[Gopika Maya Santhosh](#)

[Deanne Tockey](#)

Editorial

[Greg Lewis](#)

[Maria Ignatova](#)

[Bruce Anderson](#)

[Lydia Abbot](#)

Tenha o futuro em suas mãos com o LinkedIn.

Trabalhe de forma mais produtiva em todas as etapas do processo de contratação. Encontre e atraia os candidatos certos, construa sua marca e tome decisões sobre talentos ainda mais inteligentes com as Soluções de Talentos do LinkedIn.

Solicitar demonstração

Experimente os produtos de recrutamento e seleção do LinkedIn.

Planejar

Responda a perguntas difíceis sobre talentos com informações focadas em dados.

[Talent Insights](#)

Encontrar

Pesquise, conecte-se e gerencie os melhores candidatos em um só lugar.

[LinkedIn Recruiter](#)

Anunciar

Anuncie vagas para atrair candidatos que você não encontra em nenhum outro lugar.

[Saiba mais sobre o LinkedIn Jobs](#)

Atrair

Divulgue a cultura da sua empresa e destaque suas vagas com anúncios segmentados.

- [Career Pages](#)
- [Pipeline Builder](#)