


RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NA MODALIDADE ONLINE: UM ESTUDO DE CASO DA AMBEV

 DOI: 10.5281/zenodo.6642618

Jade Veríssimo Silva

Graduanda em Gestão Empresarial pela FATEC Praia Grande

jade.silva01@fatec.sp.gov.br

Janara de Camargo Matos

Docente da FATEC Praia Grande, Doutora em Saúde Coletiva, Mestre em Ciências

janara.matos@fatec.sp.gov.br

Resumo: O processo de Recrutamento e Seleção de pessoas está presente em diferentes formas na sociedade, desde a década de 70. É um processo focado em atrair e selecionar os profissionais que têm maior afinidade com a vaga e a empresa. O objetivo desta pesquisa foi descrever como ocorre o processo de recrutamento e seleção online de estagiários, da empresa brasileira AMBEV, visando a busca do entendimento dos procedimentos adotados. Metodologicamente, trata-se de um estudo de caso, onde se aplicou a análise descritiva, utilizando uma abordagem qualitativa. A coleta de dados foi realizada a partir do levantamento de informações sobre o processo de recrutamento e seleção expressados pela AMBEV em seu website oficial. Constatou-se que as técnicas e processos utilizados foram apropriados em tempos de pandemia, bem como para a atualidade do mundo digital, principalmente relacionada à otimização do tempo. Entretanto, há ainda desafios que a empresa encontra durante esse processo de seleção online, como não conseguir realizar a leitura da linguagem corporal do candidato nas fases de dinâmica de grupo e entrevista. Diante do exposto, sugere-se a elaboração de novos estudos que testem novas ferramentas de seleção com viabilidade online e a aplicação de métodos adicionais que possam vir a contribuir na avaliação do candidato, como por exemplo, a entrevista de seleção por competências.

Palavras-chave: Recrutamento e seleção online. Estagiário. Estudo de caso. AMBEV.

Abstract: The process of Recruitment and Selection of people has been present in different forms in society since the 70's. It is a process focused on attracting and selecting professionals who have the greatest affinity with the vacancy and the company. The objective of this research was to describe how the process of online recruitment and selection of interns, from the Brazilian company AMBEV, takes place, aiming to understand the procedures adopted. Methodologically, it is a case study, where descriptive analysis was applied, using a qualitative approach. Data collection was carried out from the collection of information about the recruitment and selection

process expressed by AMBEV on its official website. It was found that the techniques and processes used were appropriate in times of pandemic, as well as for the current digital world, mainly related to time optimization. However, there are still challenges that the company encounters during this online selection process, such as not being able to read the candidate's body language in the group dynamics and interview phases. In view of the above, it is suggested the elaboration of new studies that test new selection tools with online feasibility and the application of additional methods that may contribute to the candidate's evaluation, such as the competency-based selection interview.

Keywords: Online recruitment and selection. Intern. Case study. AMBEV.

INTRODUÇÃO

A acirrada competitividade nos negócios exige das empresas atualizações e inovações constantes para que se sustente perante seus concorrentes. Realizar a contratação de pessoal adequado é um dos diversos pilares de um negócio de sucesso, além da gestão financeira eficiente, da melhoria de processos e do marketing adequado.

Os recursos humanos de uma corporação é um bem intangível e, por vezes, de valor incalculável, por isso, um processo de recrutamento e seleção deve ser planejado estrategicamente para se conseguir colaboradores de alto valor.

Dentre os diversos tipos e cargos de colaboradores, encontram-se os estagiários, sendo estes estudantes de nível médio ou superior. Algumas empresas enxergam os estagiários como grandes potenciais colaboradores, incluindo possibilidades de efetivação e formação destes profissionais para atuação em nível estratégico.

Todo processo de recrutamento e seleção busca identificar perfis de pessoas que realmente desejem fazer parte do quadro de colaboradores da empresa, que tenham comportamentos que compatibilizam com o objetivo e a cultura da empresa, e que apresentem as competências e habilidades, tanto técnicas quanto emocionais e atitudinais.

Em geral os processos seletivos e de recrutamento de estagiários utilizam ferramentas diversas que proporcionam aos candidatos a expressão de tais competências, como testes psicológicos, dinâmicas em grupo, entrevistas, entre outros.

Lacombe (2005) mostra que a seleção começa com a verificação dos currículos dos candidatos e que os métodos mais utilizados são: triagem de currículos, entrevista na unidade de seleção, testes técnico-profissionais e psicológicos, dinâmica de grupo, entrevistas pelas chefias futuras, informações de trabalhos anteriores. Assim, como explica Chiavenato (2009), a seleção é compreendida como um processo de equiparar o cargo a ser preenchido e o candidato a ser selecionado.

Já o recrutamento é definido como o conjunto de práticas e processos utilizados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais, sendo apenas a primeira etapa do processo (LACOMBE, 2005). Constitui uma sistemática que objetiva atrair candidatos diretamente às fontes de recrutamento, devendo considerar o tipo de mão de obra que se deseja (PONTES, 2004).

As técnicas de recrutamento e seleção diversificam em razão da estratégia de cada organização, conforme o cargo a ser ocupado, geralmente predeterminado na descrição do cargo (SCHWAB; MAHL, 2017).

Em tempos atuais de distanciamento social, devido à pandemia do Covid-19, as corporações tiveram que adaptar diversos processos empresariais, incluindo os processos de gestão de recursos humanos.

A tecnologia, em especial, a internet, se mostrou, então, como uma grande aliada já que viabilizou a continuidade desses processos, além de ter possibilitado a redução de custos e o aumento da eficiência do recrutamento e da seleção, se comparado ao modo convencional (analógico, com uso de papel e presencial), como explica Mascarenhas e Vasconcelos (2004).

O objetivo deste artigo é descrever como ocorre o processo de recrutamento e seleção online de estagiários, tendo como caso de estudo a empresa AMBEV (*Americas' Beverage Company*).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Recrutamento e Seleção no modo tradicional

Marras (2011, p. 65) se refere à seleção de pessoas conceituando-a como “uma atividade que tem por finalidade escolher, sob metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa”.

Lacombe (2005) afirma que o recrutamento é um conjunto de práticas e processos utilizados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais, sendo apenas a primeira etapa do processo.

Segundo Ferracciu (2020), algumas das dificuldades enfrentadas por profissionais de gestão nos últimos tempos aconteceram por:

- Ter que lidar com várias ferramentas na hora de agendar e conduzir entrevistas;
- Perda de candidatos devido a ida e vinda de e-mails e telefonemas;
- Perda de candidatos por conflitos de agenda;
- Incapacidade de acompanhar planos de alto volume de candidatos e realizar contratações mais rápidas;
- Processo de aquisição de talentos lento ou ineficiente.

Recrutamento e Seleção no modo online

Hoje, a necessidade de adoção rápida de um *mindset* digital frente a um mercado que muda constantemente e que não possibilita tempo hábil de planejamento, é um paradigma que, junto com os desligamentos em massa, se torna realmente desafiador e, estamos diante de um processo de readaptação para adotar novas ferramentas e planejar ações de forma ágil. Assim, é preciso entender mais sobre quais práticas estão sendo realizadas no cenário internacional e tendências que poderão auxiliar as tomadas de decisões do recrutamento e seleção (Ferracciu, 2020).

Com a pandemia do novo coronavírus oficializada pelo Ministério da Saúde, empresas de diversos ramos têm colocado em prática iniciativas para conter o avanço da doença entre seus colaboradores.

Com as políticas de isolamento, o *home office* e a desaceleração da economia, a área de recrutamento e seleção foi uma das mais afetados pela pandemia do Coronavírus, que vem mudando como as organizações têm planejado e realizado seus processos seletivos.

O que tornou a situação atual de extrema dificuldade para as equipes de RH (Recursos Humanos) foi a transição muito rápida para uma operação totalmente online e, com isso, a perda da interação presencial, o olho no olho, e surgimento do

receio da perda de qualidade na análise sobre os candidatos, além de outras etapas feitas tradicionalmente de maneira presencial (FERRACCIU, 2020; FORBUSINESS, 2020).

Francisco e Rodrigues (2018) apresentam, em um quadro comparativo, as diferenças nas formas de divulgação das vagas, a triagem dos currículos, redução de custos e otimização de tempo nas modalidades de recrutamento tradicional e online (Quadro 1).

Quadro 1 – Diferenças nas formas de divulgação das vagas

Relação	Método Tradicional	Método Virtual
A alcance de mídia e triagem de currículos	No método tradicional, a divulgação das vagas é limitada devido à realização ser em jornais e panfletos, causando maior dificuldade para o candidato visualizar a vaga e se candidatar. A triagem de currículos é feita manualmente, tomando muito tempo e desgastando o profissional.	No método virtual, a divulgação das vagas é em sites e as respostas em tempo real. O candidato consegue visualizar várias vagas e se candidatar rapidamente. Com a plataforma virtual, o recrutador consegue realizar filtros tais como: formação, cidade, palavras chaves, etc, conseguindo assim, buscar apenas currículos com os pré-requisitos da vaga.
Redução de custos e ganho de tempo	Como as divulgações geralmente são terceirizadas, a empresa terá um custo relativamente alto. Além disso, os candidatos precisam se deslocar várias vezes para entregar o currículo, realizar entrevistas, provas e avaliações, causando gasto com material e tempo do profissional.	Divulgar as vagas no meio virtual implica em gastos mínimos. Além disso, os candidatos podem encaminhar o currículo, realizar provas e entrevistas virtualmente, diminuindo gastos com material e ocasionando um maior tempo disponível dos profissionais.

Fonte: adaptado de Francisco e Rodrigues (2018).

Exemplos de recrutamentos online

Segundo Ferracciu (2020), o impacto da pandemia fez com que os países acelerassem muito mais o uso da tecnologia no recrutamento e seleção. É o caso da China que lançou uma série de iniciativas de recrutamento online. Algumas delas são:

- O ministério da educação lançou um projeto de recrutamento de recém-formados online chamado 24365 (que significa 24 horas por dia, 365 dias por ano). Nesse, foram apresentadas mais de 2 milhões de vagas em diversos sites de contratação, atraindo mais de 250 mil novos usuários no total;

- O Ministério de Recursos Humanos e Seguridade Social também lançou um grande projeto de recrutamento online em âmbito nacional para divulgar posições em diversos tipos de plataforma que vão além das especializadas no recrutamento e seleção - tudo para potencializar a postagem de 10 milhões de novas vagas até junho;
- A Alipay, plataforma de pagamento móvel, lançou uma feira virtual de empregos com cerca de 60.000 empregadores em março. Os candidatos podem acessá-la, saber mais sobre cada empresa e oportunidades e enviar seus currículos de forma remota. Resultado: cerca de 1,64 milhão de pessoas encontraram oportunidades de emprego flexíveis desde o surgimento da Covid-19;
- As principais plataformas de recrutamento chinesas estão acelerando o desenvolvimento de novas funções, como entrevistas em vídeo em grupo e streaming ao vivo, para combinar candidatos qualificados com empregadores adequados sob condições de contratação mais restritas.

São novos tempos e novas medidas. E com o avanço e atualizações constantes, pode-se esperar algumas tendências que passarão a ser rotina cotidiana do RH.

Neste sentido, a tecnologia ganhou um grande espaço para que as empresas pudessem dar continuidade aos seus cronogramas de contratações. O processo de recrutamento e seleção para candidatos se adaptou utilizando ferramentas online como Zoom, Skype, WhatsApp, Microsoft Teams, nas diversas fases do processo, tornando assim, o processo de mais fácil acesso (FERRACCIU, 2020).

Exemplo brasileiro de recrutamento online: estagiários AMBEV

Esta pesquisa teve como foco a AMBEV, uma empresa brasileira dedicada à produção de bebidas como cervejas, refrigerantes, energéticos, sucos, chás e água. É a 14ª maior empresa do país em receita líquida e controla cerca de 69% do mercado brasileiro de cerveja. Atualmente, conta com 32 cervejarias e 2 maltarias, contabilizando mais de 30 mil colaboradores no Brasil. É conhecida pela produção de 30 rótulos de cervejas *pilsens*, como Skol, Brahma e Budweiser (AMBEV, 2022).

O surgimento da AMBEV se consolidou pela fusão de duas cervejarias a Companhia Antarctica Paulista e a Companhia Brahma, pelos fundadores Jorge Paulo Lemann, Marcel Herrmann Telles e Carlos Alberto Sicupira, no Rio de Janeiro no ano

de 1999. Com o decorrer dos anos, a empresa foi agregando novas marcas e cervejarias, como as artesanais mineira Wäls e a paulista Colorado (AMBEV, 2022).

O Programa de Estágio da AMBEV

A AMBEV oferece um processo seletivo, para o programa de estágio, de forma 100% online, direto de seu *website*.

Para o cargo de estagiário, não é exigido nenhum conhecimento técnico prévio, experiência anterior ou mesmo conhecimento em língua inglesa. O que faz com que o processo seja mais atrativo e conte com a inclusão de diversas pessoas (AMBEV, 2022).

Atualmente, grandes empresas estão deixando de exigir o idioma inglês como pré-requisito, assim favorecendo a inclusão dos candidatos. Além de buscar diversidade na contratação, as grandes empresas estão buscando salientar a inclusão socioeconômica com essa escolha, pois dão oportunidade a aqueles que não tem recursos financeiros para pagar um curso de inglês. Empresas como Google e Itaú oferecem curso intensivo de inglês dentro da própria empresa (LAZARETTI, 2020).

A AMBEV dispensa a exigência de inglês para o cargo de estagiário porém, no processo seletivo é questionado se o candidato possui conhecimento na língua estrangeira.

Todo o processo de ensino-aprendizagem é pensado para que o estagiário se torne um futuro líder da AMBEV. Pensando nisso, a AMBEV trabalha incentivando a colaboração, o aprendizado contínuo e a inovação. Dando a oportunidade de participar de uma trilha de desenvolvimento, ser dono de um grande projeto, ter mentoria com lideranças e se conectar com estagiários e áreas de todo o Brasil (AMBEV, 2022).

A AMBEV se divide em três grandes áreas, e o candidato pode escolher o que mais se encaixa nos seus interesses e na região disponível (AMBEV, 2022), sendo eles:

- *Business*: atuação em Centros de Distribuição, com o objetivo de trazer a melhor experiência aos clientes nos pontos de venda, e em Centros de Excelência com operações compartilhadas. Por aqui temos áreas como Trade Marketing, Nível de Serviço, Vendas, Gente & Gestão, Financeiro, Logística, Jurídico e outras espalhadas pelo Brasil.

- *Global Tech*: soluções tecnológicas que conectam e impulsionam toda a cadeia, desde as operações agrícolas até o *app* que o cliente utiliza. A Global Tech abrange as áreas de Inovação, Produtos, *Agility* e *Analytics*.
- *Supply*: fabricação dos produtos da companhia. Nesta área os funcionários trabalham em Cervejarias, Refrigeranterias, Maltarias e outras unidades fabris produzindo malte, rótulos, latas, vidros, tampas. Do campo ao copo, *Supply* tem áreas como Processo de Cerveja e Não Alcoólicos, Engenharia, Qualidade, Envase, Financeiro, Gente & Gestão, Meio Ambiente.

O processo seletivo de estagiários AMBEV

O processo seletivo de estagiários é 100% online, com as seguintes etapas (Figura 1):

Figura 1 – Etapas do processo seletivo
www.AMBEV.com.br/carreiras/nossos-programas/estagio



Fonte: AMBEV (2022)

Todas as etapas contam com adaptações para garantir a acessibilidade de pessoas com deficiência (PCD), que recebem acompanhamento personalizado, como:

- Conteúdos e entrevistas traduzidos para LIBRAS e legendados;
- Conteúdos e etapas acessíveis para leitor digital e aumento de letra;

- Etapas sem limitação de tempo.

A pessoa com deficiência física, depois de aprovado o cadastro, receberá um formulário por e-mail para indicar suas necessidades de adaptação, para ter todo o amparo necessário ao participar das etapas de seleção (AMBEV, 2022).

A fim de combater o preconceito e promover a igualdade de condições dos PCD em relação aos demais, a AMBEV busca realizar a inclusão de PCD no mercado de trabalho, assegurando a essas pessoas o acesso, em igualdade de oportunidades, seguindo os princípios do Decreto 6.949/2009 (BRASIL, 2009) que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A 1ª etapa, chamada de *Game* além dos rótulos, onde serão realizados testes de lógica fluída. Ainda nesta etapa, também será apresentada a história da empresa, assim como sua estrutura e processos realizados por ela.

Na 2ª etapa, a Jornada dos sonhos, o candidato enviará um vídeo, de no máximo dois minutos, sem mostrar o rosto, para a empresa contando a respeito de sonhos, erros, frustrações e aprendizados.

O motivo de não mostrar o rosto é para que a aparência não influencie na escolha, buscando a neutralidade na avaliação.

A 3ª etapa, e última, é o *Day Challenge*, que é realizado na plataforma *Zoom*, onde o candidato realiza uma dinâmica em grupo, tem conversas/entrevistas com o time de gerência e *pitch* individual.

METODOLOGIA DA PESQUISA

Este artigo foi elaborado a partir de uma pesquisa de natureza qualitativa e exploratória, com finalidade descritiva, e foco em estudo de caso.

O estudo de caso foi escolhido por ser uma ferramenta para ampliar o conhecimento de um ou poucos objetos, de maneira profunda e exaustiva, segundo Gil (2002).

Como explicam Gerhardt e Silveira (2009), as pesquisas qualitativas têm características como: objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados. pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos.

E, as pesquisas descritivas pretendem familiarizar o pesquisador e o leitor com o assunto, para torná-lo mais explícito e compreensível assumindo, em geral, a forma de pesquisa bibliográfica e o estudo de caso (GIL, 2002).

Utilizou-se o procedimento de pesquisa bibliográfica que foi executada por busca de dados científicos e atualizados, em base de dados, como *Scielo*, Google acadêmico e sites de revistas digitais sobre recursos humanos, utilizando-se como palavras-chave “recrutamento online”, “recrutamento online de estagiários”, “processo seletivo online”, “e-recrutamento” e “recrutamento pela internet”.

A coleta de dados a respeito do processo de recrutamento e seleção de estagiários da empresa objeto de estudo, foi realizada principalmente no seu *website* oficial (www.ambev.com.br), no menu Carreiras.

O foco de análise deste trabalho foi o “Programa de Estágio”, excluindo-se os demais tipos de programas de estagiários realizados pela empresa, como o “Programa de Estágio Representa” e o “Estágio Summer”.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados expostos aqui foram baseados no estudo do processo seletivo online para o cargo de estagiário da empresa AMBEV. As telas foram capturadas no *website* oficial da empresa: www.ambev.com.br/carreiras/nossos-programas/.

Para o processo de recrutamento e seleção de estagiários da AMBEV, no mês de abril de 2022, inscreveram-se mais de 30 mil candidatos buscando pela vaga de estagiário.

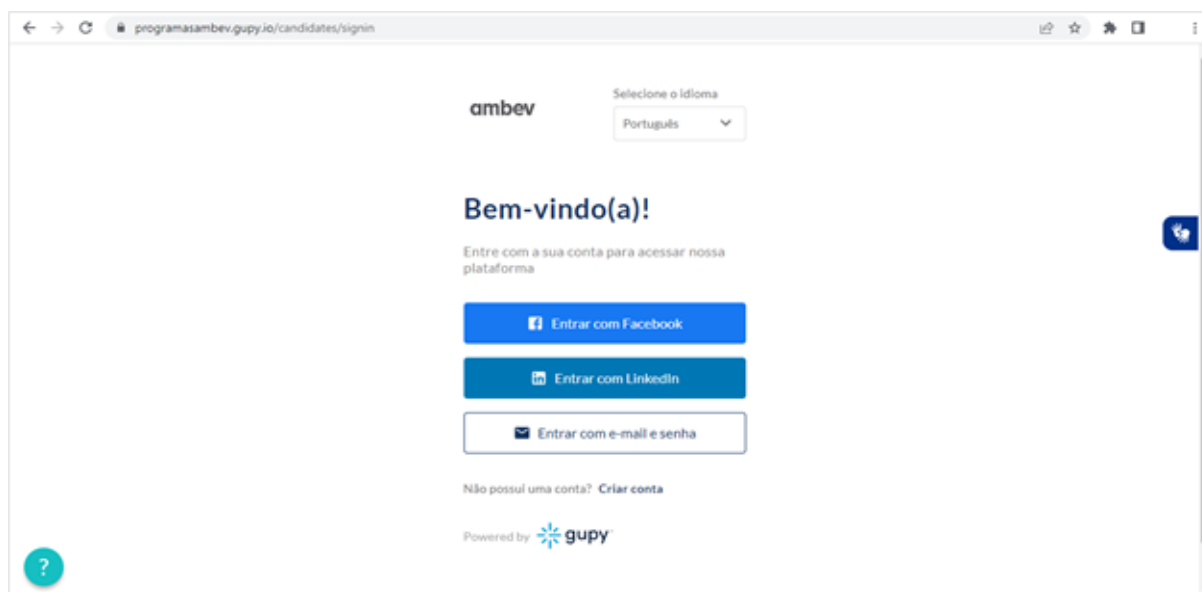
Inicialmente, para realizar a inscrição, o candidato deverá entrar no site da AMBEV em www.ambev.com.br, posteriormente clicar em menu Carreiras, depois em Nossos programas. Nessa página constarão todos os programas (estágios, trainee e MBA) que a AMBEV oferece.

Em www.ambev.com.br/carreiras/nossos-programas/estagio/ - Programa de estágio, o candidato deverá se inscrever à vaga de estagiário.

A partir desse momento, o candidato é direcionado para uma página de login, como consta na figura 2. Solicitando para o candidato fazer o login, com a sua conta, podendo ela ser vinculada ao *Facebook* ou *LinkedIn*.

Figura 2 – Página de Login

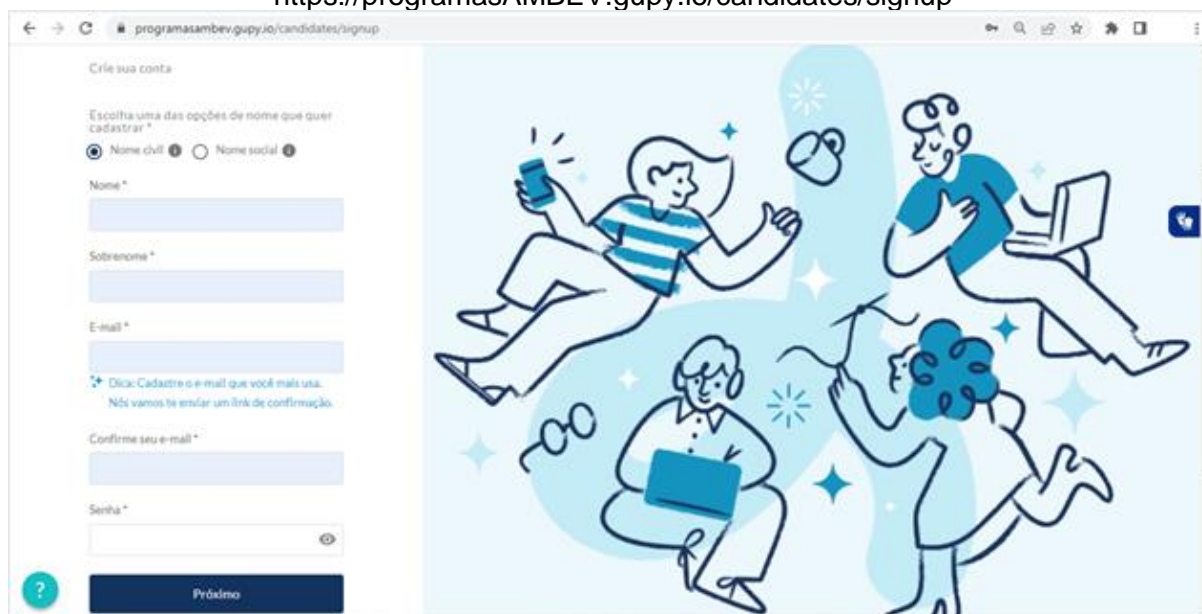
<https://programasAMBEV.gupy.io/candidates/signin>



Fonte: AMBEV (2022)

Caso o candidato não tenha conta no *Facebook* ou *LinkedIn* ou, não queira se conectar usando uma dessas redes sociais, ele poderá criar uma conta de acesso na plataforma AMBEV, como mostra na figura 3.

Figura 3 – Página Criação de Conta
<https://programasAMBEV.gupy.io/candidates/signup>



Fonte: AMBEV (2022)

O candidato deverá criar sua conta informando os dados: Nome; Sobrenome; E-mail; Confirmação de e-mail e Senha.

Clicando em próximo, o candidato deverá informar o País de origem, CPF e telefone celular, como mostra a figura 4, e clicar em criar conta.

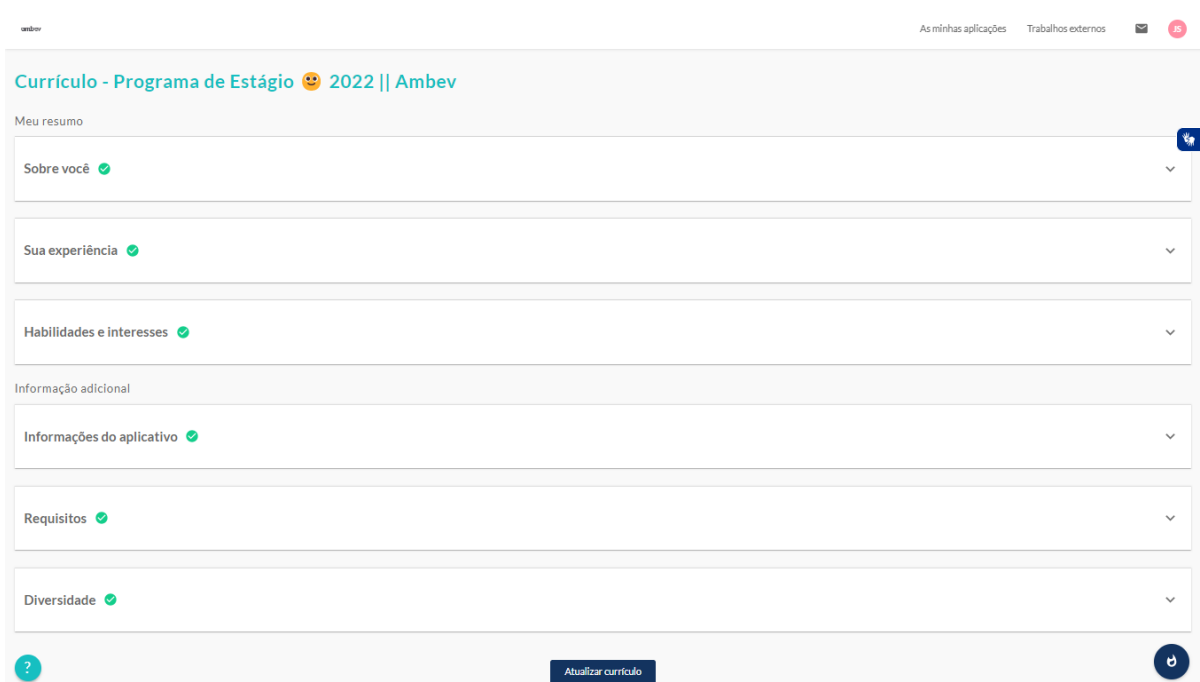
Figura 4 – Página Criação de Conta
<https://programasAMBEV.gupy.io/candidates/signup>



Fonte: AMBEV (2022)

Após isso, haverá uma tela onde o candidato deverá fornecer mais informações, dividida em dois blocos, o primeiro intitulado de Meu Resumo e o outro chamado de Informação adicional, assim como mostra a figura 5.

Figura 5 – Currículo Programa de estágio 2022 || AMBEV



Fonte: AMBEV (2022)

O bloco, intitulado de Meu Resumo, conta com três sub-blocos, que solicitam informações como:

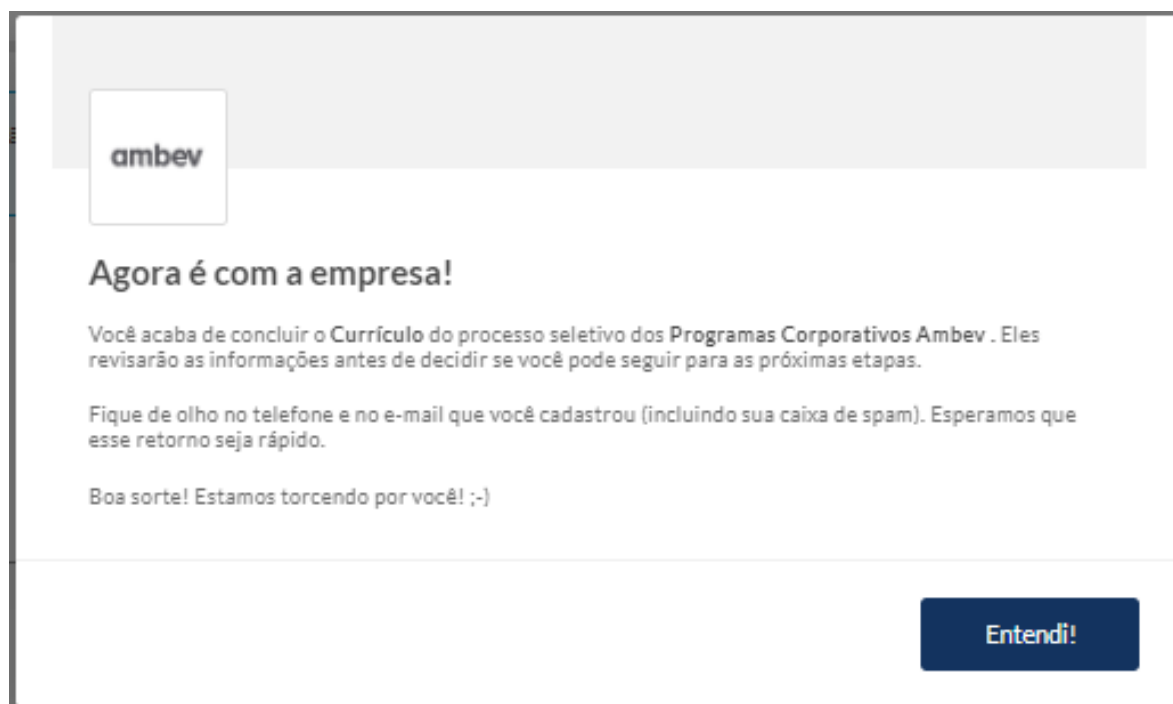
- Sobre você (idade, gênero, incapacidade, *LinkedIn*);
- Sua experiência (grau de instrução, experiência de trabalho, linguagens e certificados);
- Habilidades e interesses, (perfil do *Facebook*, *Blog* ou site pessoal e Áreas de interesse).

Já no segundo bloco de Meu Resumo, que também conta com três sub-blocos, onde o candidato deve preencher:

- Informações do aplicativo (como o candidato ficou sabendo da vaga);
- Requisitos (tipo de formação, se tem vínculo com a AMBEV, se possui curso de inglês);
- Diversidade (estado e cidade de origem, identidade de gênero, orientação sexual, cor/raça).

Depois de preenchidos todos dados da página de Currículo, aparece uma tela com a mensagem, como mostra a figura 6.

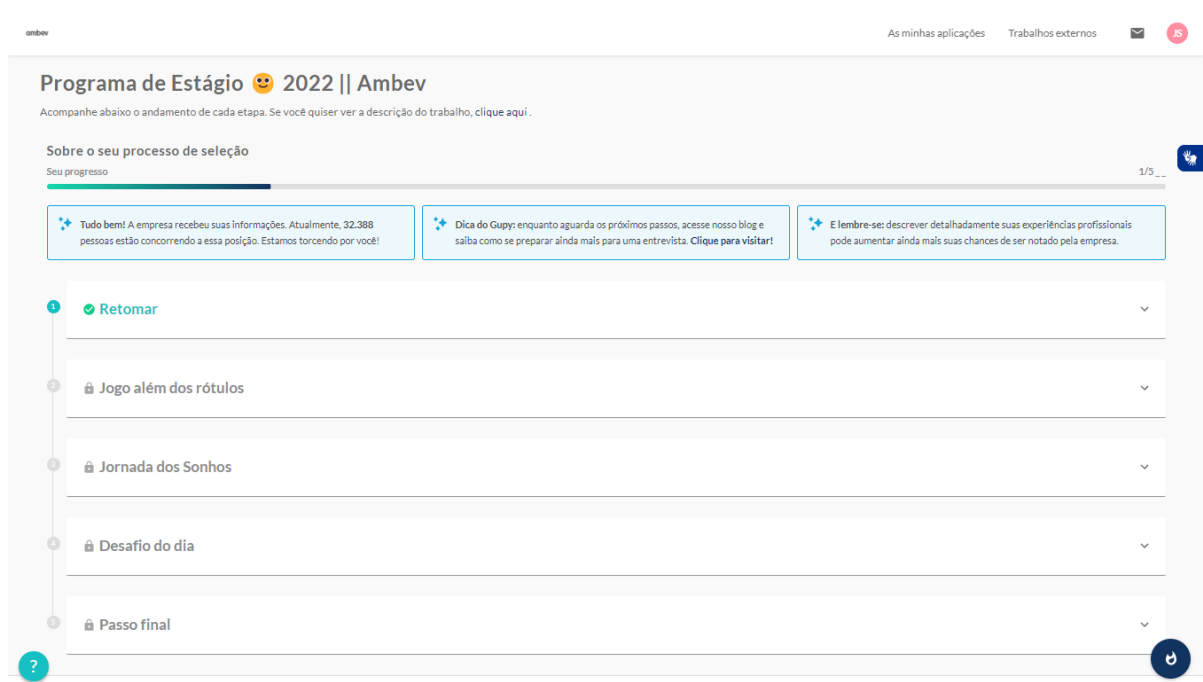
Figura 6 – Agora é com a empresa



Fonte: AMBEV (2022)

Na próxima imagem, figura 7, consta todo o progresso do candidato, assim como as próximas etapas a serem realizadas por ele.

Figura 7 – Progresso do candidato



Fonte: AMBEV (2022)

Como exposto no *website* oficial da AMBEV (2022), após a aprovação da inscrição, na 1ª etapa inicia o *Game* além dos rótulos (Figura 8), a qual será liberada para o candidato. Nele, o candidato realizará testes de lógica fluída e terá acesso aos conteúdos sobre a história, estrutura e os processos da AMBEV em forma de videogame. O que a empresa procura saber nessa etapa é se o candidato é uma pessoa inclusiva e dinâmica.

Figura 8 – *Game* além dos rótulos



Fonte: PUSHSTART (2022)

Na 2ª etapa, a Jornada dos sonhos, o candidato deverá enviar um vídeo, de no máximo dois minutos, sem mostrar o rosto, para a empresa contando:

- Um sonho já conquistado;
- Um momento em que errou ou se frustrou no meio desse caminho;
- E o grande aprendizado nesse processo.

Nesta etapa, o motivo de não ver o rosto do candidato, provavelmente, está ligado a impedir a influência da aparência, estética e estereótipos sociais, buscando-se a neutralidade da avaliação.

Nos processos de recrutamento presenciais, essa etapa seria frente a frente entre entrevistador/recrutador e candidato. Onde durante o processo de seleção, os profissionais de RH devem estar sempre atentos à linguagem corporal do candidato.

Durante uma entrevista, alguns pontos são analisados. A postura ereta, com a cabeça endireitada e perna na largura dos quadris transmite uma postura autoconfiante, o aperto de mão nem forte demais ou fraco demais, segurando a mão inteira do interlocutor pode passar a ideia de uma pessoa firme e determinada. A voz e a maneira de falar também contribuem muito para a impressão geral transmitida, é ideal falar da forma mais nítida e articulada possível (PEREIRA, 2018, p.12).

A 3ª etapa, e última, é o *Day Challenge*, que é realizado na plataforma Zoom, de uma forma gamificada (Figura 9), na qual o candidato realiza:

- *Pitch* individual;
- Dinâmica em grupo;
- Contato com a gerência;
- Entrevista em grupos reduzidos.

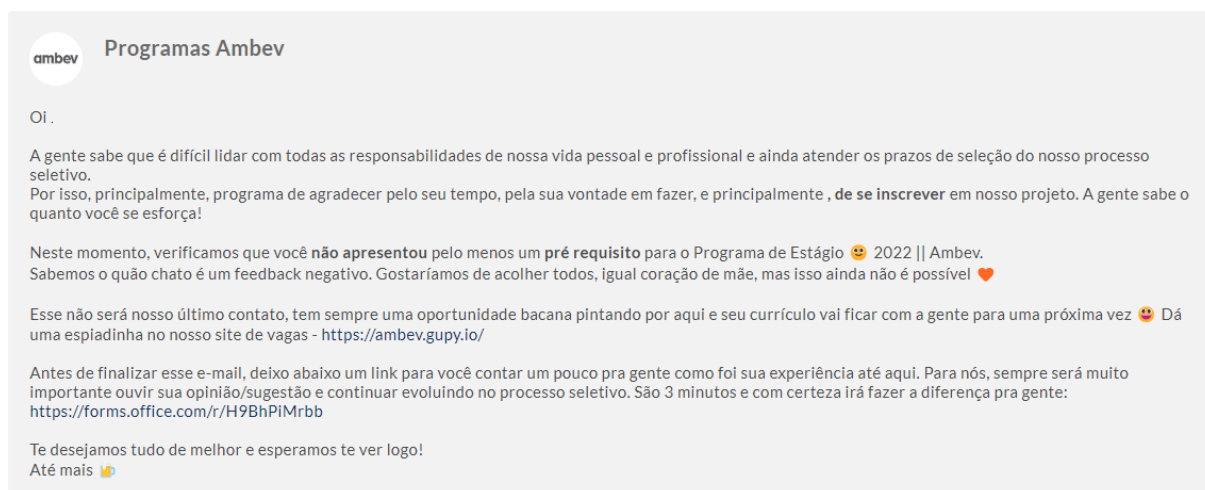
Figura 9 – *Day Challenge*



Fonte: AMBEV (2022)

Ao final da 3ª etapa, ocorre o feedback imediato com o resultado do processo seletivo para o candidato. A figura 10 apresenta um exemplo de resposta da AMBEV, no caso de candidato não selecionado.

Figura 10 – Resposta da AMBEV



Fonte: AMBEV (2022)

O feedback imediato do processo seletivo da AMBEV acaba minimizando os impactos que a ansiedade por esperar grandes períodos por uma resposta pode trazer a um candidato.

De acordo com a pesquisa feita pela Indeed, cerca de 44% dos recrutadores demoram, em média, duas semanas para entrar em contato com o candidato, enquanto 37% demoram até uma semana e somente 4% dos recrutadores falam no mesmo dia sobre a contratação (HALF, 2021).

Como cita Half (2021) a maioria das empresas levam um período para o feedback de uma seleção, de aproximadamente 15 dias. Assim, a AMBEV se posiciona dentre a minoria de empresas que oferecem o retorno imediato da seleção.

Caso o candidato seja aprovado, ele começara sua jornada na empresa em no máximo dois meses, e receberá informações sobre benefícios, contrato e outras dúvidas por e-mail. O mesmo receberá seu projeto de estágio no início de sua jornada. Com ele, o candidato terá autonomia para gerenciar as entregas, objetivos e garantirá a visibilidade de seus resultados com apoio integral da gerência da sua unidade. Sendo uma oportunidade única para impactar a companhia com a solução de problemas (AMBEV, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi averiguado que os processos e técnicas empregados pela empresa, foram convenientes durante a pandemia, assim como para a contemporaneidade do mundo digital, principalmente ligada à otimização do tempo. Porém, a empresa, ainda conta com desafios durante o processo de seleção online, como o de não conseguir realizar a leitura da linguagem corporal do candidato nas fases de dinâmica de grupo e entrevista. Perante o apresentado, aconselha-se o desenvolvimento de novos estudos, para que testem novas ferramentas de seleção com a modalidade online e a aplicabilidade de novos métodos que possam vir a auxiliar na avaliação do candidato, como por exemplo, a entrevista de seleção por competências.

REFERÊNCIAS

AMBEV. Disponível em: <https://www.ambev.com.br/>. Acesso em: 09 maio 2022.

BRASIL. Constituição (2009). Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Convenção Sobre Os Direitos das Pessoas Com Deficiência**. [S. l.], Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 03 maio 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus: Elsevier, 2009.

COSTA, Patrícia Danielle Souza. **Metodologias de pesquisa utilizadas nos programas de pós-graduação em ciência da informação do IBICT e UNESP nos anos de 2014 a 2016**. Disponível em: https://bdm.ufpa.br:8443/TCC_MetodologiasPesquisaUtilizadas.pdf. Acesso em 20 mai. 2022.

FERRACCIU, Stefanie. **Coronavírus e o futuro do recrutamento e seleção: o que esperar?** 2020. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/futuro-do-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 25 set. 2021.

FORBUSINES. **Recrutamento e Seleção: Como contratar na quarentena usando o recrutamento online**. 2020. Disponível em: <https://forbusiness.vagas.com.br/como-contratar-na-quarentena/>. Acesso em: 25 set. 2021.

FRANCISCO, Raissa do Carmo; RODRIGUES, José L.O. E-recrutamento: uma abordagem sobre a virtualização no processo de recrutamento e seleção empresarial. **Ágora: A revista científica da FaSaR**. Ano II, n. 01, julho/2018.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. 1ª ed. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2009. Disponível em:

<<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/52806>>.

Acesso em: 10 de abr. de 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2002. 176 p.

HALF, Robert. **Depois da entrevista, quanto tempo devo esperar por uma resposta de um headhunter?** 2021. Disponível em:

<https://www.roberthalf.com.br/blog/entrevista/depois-da-entrevista-quanto-tempo-devo-esperar-por-uma-resposta-de-um-headhunter>. Acesso em: 16 abr. 2022.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAZARETTI, Bruno. **Empresas deixam de exigir inglês no currículo para favorecer inclusão**. 2020. Uol. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/09/15/empresas-deixam-de-exigir-ingles-no-curriculo-para-favorecer-inclusao.htm>. Acesso em: 28 mar. 2022.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; VASCONCELOS, Flávio Carvalho de.

Tecnologia na Gestão de Pessoas. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Ana Carolina Lima. **PROCESSO DE SELEÇÃO: ASPECTOS ANALISADOS NA LINGUAGEM CORPORAL**. 2018. 27 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Gestão de Pessoas, Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – Fatecs, Brasília, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/12728/1/21450807.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2004.

PUSHSTART. **Processos inovadores**: para empresas inovadoras. 2022. Pushstart. Disponível em: <https://pushstart.com.br/pt/hrtech/>. Acesso em: 03 maio 2022.

SCHWAB, Isadora Regina; MAHL, Álvaro Cielo. Avaliação psicológica no contexto de recrutamento e seleção. **Unoesc & Ciência**, Joaçaba, v. 8, n. 2, p. 105-212, jul. 2017.

Tribunal Regional Eleitoral PE. **A importância da acessibilidade**. 2020. Disponível em: <https://www.tre-pe.jus.br/imprensa/noticias-tre-pe/2020/Dezembro/a-importancia-da->

[acessibilidade#:~:text=Ou%20seja%2C%20promover%20a%20acessibilidade,ao%20p%C3%BAblico%20ou%20de%20uso](https://www.tre-pe.jus.br/imprensa/noticias-tre-pe/2020/Dezembro/a-importancia-da-acessibilidade#:~:text=Ou%20seja%2C%20promover%20a%20acessibilidade,ao%20p%C3%BAblico%20ou%20de%20uso). Acesso em: 05 mar. 2022.