

ANÁLISE DA UTILIZAÇÃO DO RECRUTAMENTO OLINE PELAS ORGANIZAÇÕES ¹

Mariane Marques Bilha²

Táisa Bulegon Gassen³

RESUMO

Gerir pessoas está relacionado à capacidade de identificar talentos, direcionar qualidades, administrar conflitos e manter a ordem na organização. Dentre os processos que fazem parte da gestão de pessoas, está o recrutamento, o qual se refere à decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que correspondem ao perfil da função. Pode ser interno, externo ou misto, e cada um desses tipos apresenta vantagens e desvantagens para o processo em si e para a empresa. Neste sentido vale ressaltar a importância que a internet tem assumido nos últimos tempos nesse processo. O recrutamento *online* ou *e-recruitment* ganha destaque, pois as atividades são realizadas remotamente e possibilita maior facilidade e rapidez. O objetivo deste trabalho é analisar como o recrutamento *online* vem sendo utilizado pelas empresas através de relatos em estudos nos últimos 3 anos. Este trabalho justifica-se pela importância que o tema escolhido tem para as organizações nos dias de hoje. O levantamento dos dados foi realizada através da busca de artigos que tratam especificamente sobre o tema recrutamento *online* na base de dados Google Acadêmico no período de novembro à dezembro de 2020. Foram analisados os 10 artigos mais relevantes publicados em revistas ou apresentados em eventos. Pudemos perceber que nos artigos analisados, a maioria das empresas já estão utilizando a internet como ferramenta no momento do recrutamento e seleção dos candidatos. Isso significa que as empresas estão investindo mais em recrutamento *online*.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas, recrutamento e seleção, recrutamento *online*.

1. INTRODUÇÃO

As pessoas possuem diferentes habilidades, a gestão de pessoas trata de reconhecer essas habilidades, para direcionar cada colaborador ao setor que melhor renderá dentro da organização. As pessoas devem ser vistas como seres humanos, que são diferentes, e possuem qualidades e necessidades diferentes. Entender essas necessidades pode ser considerado um dos maiores desafios dos gestores de atualmente. Gerir pessoas está relacionado à capacidade de identificar talentos, direcionar qualidades, administrar conflitos e manter a ordem na organização.

Segundo Milkovich e Boudreau (apud KOPS, 2012, p.17.) “gestão de pessoas é o conjunto de decisões integradas sobre as relações de emprego que influenciam a eficácia dos

¹ Trabalho Final de Graduação – Curso de Técnico em Gestão de Recursos Humanos – Universidade Franciscana

² Acadêmico do Curso de Técnico em Gestão de Recursos Humanos – Universidade Franciscana

³ Professor (a) Orientador

colaboradores/servidores das organizações”.

Dentre os processos que fazem parte da gestão de pessoas, está o recrutamento, o qual se refere à decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que correspondem ao perfil da função. Pode ser interno, externo ou misto, e cada um desses tipos apresenta vantagens e desvantagens para o processo em si e para a empresa.

Para Chiavenato (2014, p.101), “recrutamento é um conjunto de atividades desenvolvidas para atrair candidatos qualificados para uma organização”.

Neste sentido vale ressaltar a importância que a internet tem assumido nos últimos tempos nesse processo. O recrutamento *online* ou *e-recruitment* ganha destaque, pois pode ser considerada uma das técnicas com menor custo, pois as atividades são realizadas remotamente e, portanto, possibilita maior facilidade e rapidez, tanto para o candidato quanto para a empresa que recruta. A grande vantagem do *e-recruitment* é a maior agilidade no processo e a diminuição do volume de tarefas manuais (NAKAYAMA, PILLA e BINOTTO, 2006).

Conforme Chiavenato (2014, p. 109) o recrutamento virtual (ou recrutamento *online*) “é o recrutamento a distância feito por meios eletrônicos, como a Internet”. Segundo o autor a internet revolucionou o processo de recrutamento, pois traz o imediatismo que o mundo atual vive, também facilita o processo permitindo comunicação rápida entre o candidato e a empresa.

Diante das explicações a respeito do tema, o objetivo deste trabalho é analisar como o recrutamento *online* vem sendo utilizado pelas empresas através de relatos em estudos nos últimos 3 anos.

Este trabalho justifica-se pela importância que o tema escolhido tem para as organizações nos dias de hoje, sendo que o recrutamento *online* é uma ferramenta que pode agilizar os processos de recrutamento e seleção nas organizações. “As empresas mais inseridas no mundo virtual optam por esse tipo de recrutamento, pois é muito mais prático e rápido do que os convencionais” (VILLAS BOAS, 2009, p. 43).

Para as empresas, a capacidade de atrair, selecionar, treinar e posicionar corretamente as pessoas com as competências desejadas contribui para seu progresso, sendo na maioria das vezes vital para sua continuidade no mercado. É preciso admitir pessoas certas, no momento certo, para fortalecer as equipes (FARIA, 2015, p. 35). Por isso é tão importante que o recrutamento seja feito de maneira eficaz.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Pessoas

Para Chiavenato (2014, p.13) “a gestão de pessoas consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos sinérgicos e multiplicadores tanto para as organizações quanto para as pessoas que nela trabalham”, ou seja, as organizações precisam das pessoas para atingir seus objetivos e para as pessoas, as organizações funcionam como o meio que elas utilizam para atingir seus objetivos pessoais. “Portanto, é importante que essa relação seja proveitosa para ambos os lados, ou seja, uma relação ganha-ganha” (KOPS, 2012, p.16).

Para Paiva (2019, p. 22) “é necessário que a GRH (gestão de recursos humanos) permaneça atenta às possibilidades de integração desses objetivos (organizacionais e pessoais), de modo a reunir todo empenho individual rumo à efetividade organizacional”.

A gestão de pessoas também ajuda o administrador a desempenhar suas funções administrativas (planejar, organizar, dirigir e controlar), pois ele não realiza este trabalho sozinho, depende das pessoas que formam sua equipe. (CHIAVENATO, 2014)

Os processos básicos da gestão de pessoas são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar. Todos são interligados entre si e o equilíbrio na condução destes processos é fundamental (CHIAVENATO, 2014).

A Figura 01, a seguir demonstra a composição de cada um dos processos de gestão de pessoas:

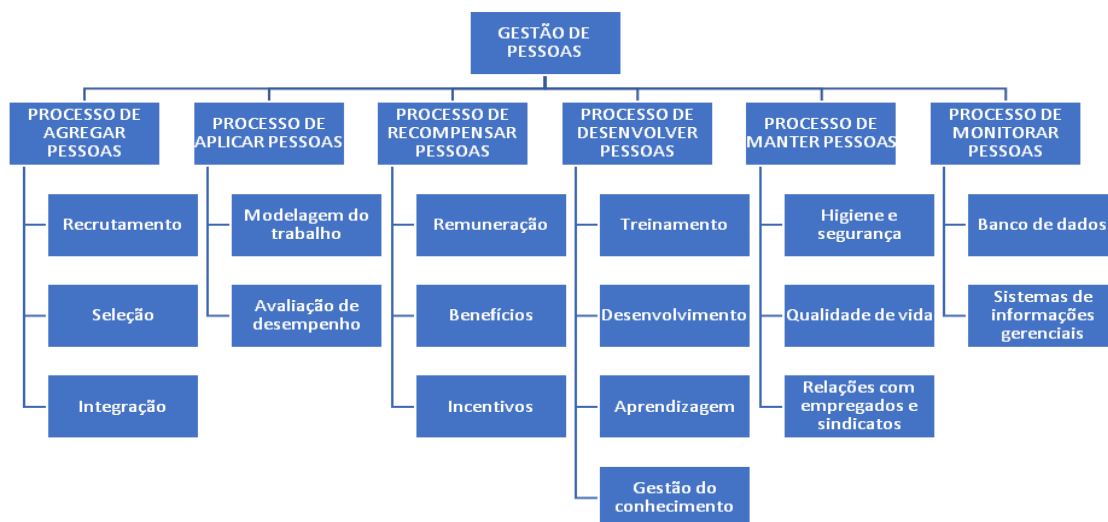


Figura 01: Os seis processos básicos de gestão de pessoas

Fonte: Chiavenato (2014)

Os processos expressam valores éticos da organização que governam as relações com os

stakeholders. Constituem um plano permanente que serve para orientar a ação e o comportamento dos colaboradores. Dessa forma, são determinantes para que a organização possa manter a base da gestão de pessoas e planejar-se para implementar novos modelos (KOPS, 2012, p.43).

2.1.1 Recrutamento e Seleção

Recrutamento é o processo de identificar fontes de funcionários (talentos) para a organização e, no momento oportuno, acionar tais fontes, a fim de encaminhar as pessoas mais adequadas à etapa seguinte, que é a seleção. A importância do recrutamento é crucial, pois, quando conduzido com eficiência, poupa tempo e dinheiro durante o processo seletivo (PEARSON, 2010, p.82).

O recrutamento deve ser um processo de mão dupla, deve comunicar e divulgar oportunidades e emprego e também atrair os candidatos para o processo seletivo. É fundamental que atraia candidatos para serem selecionados (CHIAVENATO, 2014).

Pode ser interno ou externo. Recrutamento interno é quando é feito entre os colaboradores da empresa, busca competências internas para melhor aproveitá-las oferecendo oportunidades melhores dentro da organização. Já o recrutamento externo é feito fora da organização, está focado em atrair novas competências, trazer novas experiências (CHIAVENATO, 2014).

A figura 02 a seguir apresenta as principais características referentes ao recrutamento interno e externo:

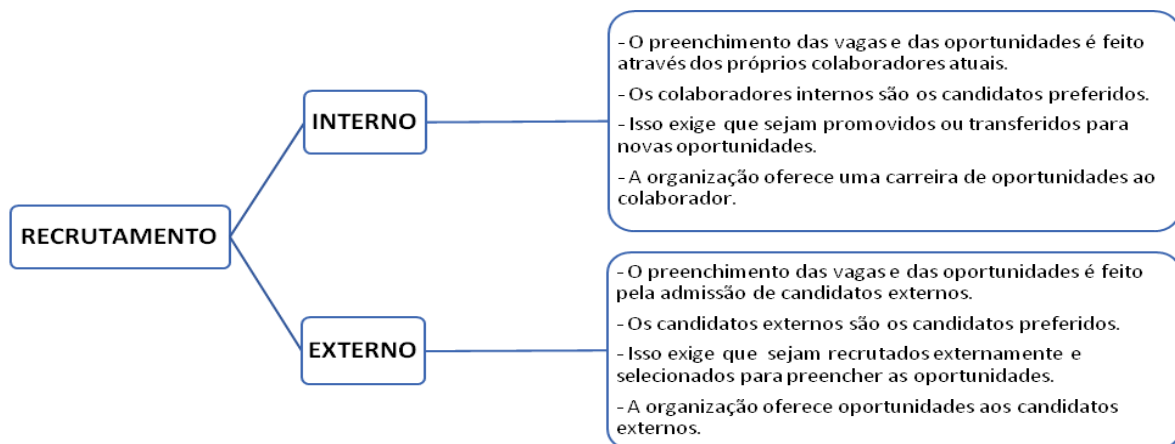


Figura 02: Recrutamento interno e recrutamento externo

Fonte: Chiavenato (2014)

As principais fontes de recrutamento interno são: jornal interno, intranet, e-mail ou quadro de avisos. Quanto ao recrutamento externo são: mídia impressa, agências de emprego ou assessoria em RH, placas na entrada da empresa, Universidades ou cursos técnicos, consultoria de R&S, consultorias de *outplacement* e *replacement*, *headhunters*, internet, *networking* e contato com sindicatos (FIDELIS, 2007).

Após a realização do processo de recrutamento que é relativo a triagem dos candidatos para a vaga em aberto, realiza-se o processo de seleção. A seleção é a escolha da pessoa certa para o local certo, ela busca entre os candidatos recrutados o que mais corresponde às expectativas da empresa quanto ao cargo vago. Porém a seleção de pessoas não pode ser somente para preencher cargos vazios, “as organizações estão fazendo do processo seletivo um mecanismo eficiente para aumentar seu capital humano” (CHIAVENATO, 2014, p.119).

De acordo com Fidelis (2007, p.61) “na seleção de pessoal procura-se levantar a qualificação do candidato (ou competências), o que ele realmente domina”. Para a realização do processo de seleção são empregadas algumas técnicas que são apresentadas no Quadro 01, a seguir:

TÉCNICAS DE SELEÇÃO DE PESSOAS	DESCRIÇÃO	
Entrevista de seleção	Entrevista dirigida (com roteiro preestabelecido) Entrevista livre (sem roteiro definido)	
Provas de conhecimentos ou de capacidade	Gerais	Cultura geral Línguas
	Específicas	Conhecimentos técnicos Cultura profissional
Testes psicológicos	Testes de aptidões	Gerais Específicos
Testes de personalidade	Testes expressivos	Psicodiagnóstico miocinético
	Testes projetivos	Psicodiagnóstico Rorschach Teste da árvore Teste de percepção temática
	Inventários	De motivação De interesses
Técnicas de simulação	Psicodrama, dinâmica de grupo Dramatização (role playing)	

Quadro 01: Técnicas de seleção de pessoas.

Fonte: Chiavenato (2014)

Conforme apresentado anteriormente no Quadro 03, diversas técnicas podem ser utilizadas a fim de eleger o(s) candidato(s) para assumir uma posição nas organizações, pois a estas técnicas de seleção permitem o rastreamento das características pessoais do candidato a partir das amostras do seu comportamento.

2.1.1.1 Recrutamento *online* ou *e-recruitment*

As empresas estão mudando sua mentalidade em relação ao recrutamento de pessoas. Antigamente, as companhias tinham que divulgar suas vagas em jornais, atualmente preferem usar a internet porque podem ter acesso a uma gama maior de candidatos (PEARSON, 2010).

“O currículo *online* otimiza o trabalho, em um processo tradicional pode levar cerca de 35 dias, enquanto o processo que utiliza banco de dados virtual leva em média 7 dias” (VILLAS BOAS, 2009, p. 43)

A internet permite às organizações incorporar uma nova forma de recrutamento, proporcionando aos responsáveis por esse processo ferramentas muito eficazes para a captação de candidatos mais adequados. Os profissionais envolvidos na busca de capital humano para a empresa têm a oportunidade de analisar com profundidade a internet para a seleção de seu pessoal e conhecer como combiná-la com os métodos tradicionais (NAKAYAMA, PILLA E BINOTTO, 2006).

No Quadro 02 a seguir pode-se observar uma comparação entre os benefícios do recrutamento *online* versus as dificuldades do recrutamento tradicional:

BENEFÍCIOS DO RECRUTAMENTO <i>ONLINE</i>	DIFICULDADES DO RECRUTAMENTO TRADICIONAL
Cobertura e alcance mais amplo, conveniência de um acesso permanente (24 horas, 365 dias por ano);	Falta de gerenciamento e conhecimento do andamento dos processos de recrutamento e seleção pela crescente utilização de serviços de terceiros e consultorias;
Mais conteúdo;	Criar uma base de dados atualizada de candidatos pré-qualificados;
Custos reduzidos;	Elevado custo na execução das atividades de recrutamento e seleção, pois os trabalhos ainda são feitos de forma artesanal;
Igualdade no campo de jogo (as empresas menores podem competir com as grandes companhias pelos melhores candidatos);	Encontrar os melhores talentos no tempo certo (as empresas menores tem menos chances comparadas com as maiores);
Comunicação instantânea;	Manter uma comunicação eficiente com os candidatos;
Melhores candidatos.	Elevado nível de dispersão no que diz respeito aos currículos recebidos e aos realmente analisados.

Quadro 02: Benefícios do recrutamento *online* X dificuldades do recrutamento tradicional

Fonte: García-Moreno (2001, apud Nakayama, Pilla e Binotto, 2006)

O Quadro 04 acima demonstra os benefícios do recrutamento *online* frente as dificuldade do recrutamento tradicional, sendo assim destacam-se as principais tendências para o futuro do recrutamento *online* (Peretti, 2001, p.283 *apud* Nakayama, Pilla e Binotto, 2006):

- As organizações focarão os seus esforços de recrutamento através da internet;
- Os recrutadores terão de obter competências específicas;

- Os processos de filtragem de candidaturas *online* melhorarão, enriquecendo o próprio processo de seleção;
- As empresas de seleção tenderão a perder mercado;
- As organizações deverão passar a utilizar a internet como uma rede privada virtual de gestão e armazenamento de informação sobre os candidatos.

Além das tendências relativas ao recrutamento *online*, destacam-se ainda no Quadro 03 as principais fontes de utilizadas pelas empresas:

FONTES DE RECRUTAMENTO ONLINE	DESCRIÇÃO
Inventário de talentos	Organizar um arquivo com todas as pessoas da empresa, cadastradas segundo o cargo que ocupam, suas qualificações, habilidades e competências.
Bancos de currículos	Muitas empresas possuem um link “Trabalhe conosco” em seus sites, onde o candidato preenche o currículo.
Anúncios em redes sociais	Seu uso é indicado quando se quer atingir um amplo espectro de público.

Quadro 03: Fontes de recrutamento *online*

Fonte: Pearson (2010) adaptado

Para que a aplicação de soluções de recrutamento *online* possam, de fato, representar efetivos ganhos de produtividade e eficiência, precisam estar alinhadas com os propósitos estratégicos da empresa, pois envolvem sérias mudanças na forma de trabalho (PEARSON, 2010).

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de acordo com Roesch (2013) a pesquisa qualitativa e seus métodos de coleta e análise de dados são apropriados para as fases do trabalho.

Quanto aos objetivos do estudo, este trabalho se classifica como descritivo. O objetivo da pesquisa descritiva é descrever as características de uma população, de um fenômeno ou de uma experiência. Esse tipo de pesquisa estabelece relação entre as variáveis no objeto de estudo analisado. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas de coleta de dados e informações, acrescidas de observação sistemática (GIL, 2010)

Foi feita uma pesquisa bibliográfica que procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. (CERVO, BERVIAN e SILVA, 2007)

A coleta de dados foi realizada através de dados secundários que segundo Malhotra (2011) “representam quaisquer dados que já foram coletados para outros propósitos que não sejam o problema em questão”.

O levantamento dos dados foi realizada através da busca de artigos que tratam especificamente sobre o tema recrutamento *online* na base de dados Google Acadêmico no período de novembro à dezembro de 2020. Foram analisados os artigos publicados nos últimos 3 anos, no período de 2017 a 2019.

Para realizar a pesquisa foram utilizados os termos “recrutamento *online*” e “empresas”, a partir daí será selecionado o período de 2017 a 2019 e analisados os 10 artigos mais relevantes publicados em revistas ou apresentados em eventos.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foi realizada uma pesquisa utilizando-se como base de dados o Google Acadêmico, no qual foram utilizada as palavras “Recrutamento *online*” e “Empresas”, o qual gerou um total de 274 resultados.

Para o refinamento dos dados utilizou-se um período determinado de três anos (2017-2019), decorrendo em 114 resultados sendo que deste total observou-se uma diversidade em termos de trabalhos acadêmicos: teses, monografias, dissertações, trabalhos finais de graduação, e-books e artigos científicos.

A partir da identificação dos trabalhos optou-se pela utilização de artigos científicos e para tanto foram selecionados 10 trabalhos apresentados de acordo com a sua relevância conforme os resultados apresentados pela base de dados, os quais para sua seleção foram avaliados a partir dos títulos de cada uma das publicações, bem como foi realizada a leitura de seus resumos a fim de compor o conteúdo para a pesquisa de acordo com o foco deste trabalho.

Os parâmetros definidos para análise foram: tema da pesquisa, metodologias, utilização do recrutamento *online* pelas organizações e perspectivas de futuro no uso do recrutamento *online* pelas empresas, sendo que a descrição e análise dos resultados referentes a cada um dos itens podem ser examinados a seguir.

4.1 Tema da pesquisa

Neste item são evidenciados os artigos selecionados a partir da revisão e levantamento de

dados da pesquisa na base do Google Acadêmico. Os trabalhos estão dispostos no Quadro 04, a seguir que foi elaborado a partir de 10 estudos mais relevantes a partir da pesquisa, estes artigos foram selecionados através dos recursos de filtros da base de dados.

Posição	TÍTULO	AUTOR(ES)	FONTE	ANO
1	O papel das redes sociais no recrutamento <i>online</i> : um estudo qualitativo	Antônio Pedro Costa Elisete Martins Andrea Pombinho	VII Conferência de Investigação e Intervenção em RH	2018
2	As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção	Andressa Cruz Pereira Silva Joyce da Silva Albuquerque	Business Journal	2019
3	Recrutamento e Seleção Estratégicos: Processos Tradicionais e a Influência das Mídias Sociais	Márcia Gomes Rodrigo César Reis Wanusa Campos Centurión	1º CONGENTI- Congresso Gestão Negócios e TI	2017
4	Recrutamento e Seleção: a situação atual e as perspectivas futuras dos candidatos	Marcelo Miguel da Cruz Maria de Carvalho	XVI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia	2019
5	A intervenção da tecnologia no processo de Recrutamento e seleção nas organizações	João Pedro da Silva Nicholas Thomas Esbague Marcelo Francisco Vieira Ramos Sidnei Souza Gomes Plínio Marcos de Oliveira Silva Joaquim Fernandes Filho	Revista Diálogos Interdisciplinares	2019
6	Site de emprego como instrumento de política pública de desenvolvimento econômico: um estudo de caso do Portal VR Empregos	Thais Sciota da Cruz André Ferreira Paulo Eduardo Oliveira Gimenez	Revista Eletrônica Machado Sobrinho	2018
7	A relação da tecnologia com o processo de recrutamento e seleção de pessoal a partir da visão de gestores de três hotéis de João Pessoa, Paraíba/PB, Brasil	Suênia Soares Santos Thales Batista de Lima	Turismo & Sociedade	2018
8	Análise do uso da tecnologia na área de recursos humanos	Dercia Antunes De Souza Leikson Luiz De Sousa Filho Jonathan Ariel Silva Moreira Doraci Donizete De Lima Cristina Becker Matos Nabarro	XV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia	2018
9	TEMOS VAGAS! Um Estudo da Percepção dos Resultados nos Processos de Recrutamento e Seleção via Plataformas Digitais	Marina Feitosa da Silva Janayna Souto Leal João Batista Soares Neto	O Eco da Graduação - Vol 3, n. 2 Edição 6	2018
10	Redes sociais: o uso e a influência no processo de seleção	Letyane Pereira Nobre, Dhieciane de Souza Araújo, Bárbara Sampaio de Menezes, Júlio Cesar Cavalcante Bezerra	Encontro de Extensão, Docência e Iniciação Científica	2018

Quadro 04: Artigos selecionados

Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com os dados dispostos no quadro acima, pode-se observar que em primeiro lugar o tema mais recorrente nos trabalhos foi uso de redes sociais. Em segundo lugar, foi o uso de tecnologias nos processos de recrutamento mais utilizados pelas empresas pesquisadas nos artigos.

4.2 Metodologia

Nesta etapa são apresentados os itens que compõe a metodologia de pesquisa dos trabalhos selecionados para análise, os quais estão dispostos no Quadro 06, a fim de evidenciar as abordagens usadas pelos autores. A análise das mesmas ocorreu através da leitura e comprovação dentro de cada um dos artigos, dessa forma elencou-se como referência a natureza de pesquisa, os procedimentos técnicos, os objetivos da pesquisa e ainda os instrumentos de coleta de dados, sendo que estes resultados podem ser verificados na Tabela 01 a seguir:

METODOLOGIA	CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE
Natureza da pesquisa	Quantitativo	7
	Qualitativo	1
	Quali-quantitativo	1
Procedimentos técnicos	Estudo de caso/multicaso	3
	Pesquisa de campo	2
	Bibliográfico	4
Objetivos da pesquisa	Exploratório	2
	Descritiva	4
	Dedutivo	1
Instrumento de coleta de dados	Questionário	2
	Entrevista	7
	Dados Secundários	1

Tabela 01: Metodologias

Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com os resultados presentes na tabela acima, quanto a natureza a grande maioria é de trabalhos qualitativos, quanto aos procedimentos técnicos percebeu-se diversidade entre: estudo de caso, pesquisa de campo e bibliográfico, sendo que destacam-se em maior número trabalhos bibliográficos.

Quanto aos objetivos de pesquisa verificou-se que pesquisas descritivas são a maioria e no que se refere aos instrumentos para coleta de dados a entrevista foi a mais utilizada de acordo com os dados referente aos resultados levantados nesta pesquisa.

Neste sentido pode-se evidenciar que a maior parte dos artigos analisados de acordo com

a temática proposta, são qualitativos, bem como nota-se que em grande parte dos estudos são descritivos, o que pode indicar que o tema que está em crescimento. Vale ressaltar que os dados da tabela são de acordo com a descrição presente em cada artigo, sendo assim alguns itens não estavam claramente apresentados.

4.3 Utilização do recrutamento *online* pelas organizações

Neste ítem foram analisados os resultados da pesquisa, a fim de demonstrar a utilização do recrutamento *online* pelas empresa, a seguir serão apresentados os resultados dos artigos analisados, na mesma ordem de importância conforme apresentado no Quadro 04.

Em relação ao artigo “O papel das redes sociais no recrutamento *online*: um estudo qualitativo”, no que concerne às potencialidades que as redes sociais provocam no processo de recrutamento *online*, foi possível verificar que se tornam vantajosas para o candidato e para recrutador. Acresce a forma simples, rápida e acessível com que circulam as informações, entre todos os intervenientes, partilhando conhecimentos, ideias e interesses.

Quanto ao trabalho “As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção”, é possível perceber que as redes sociais vêm sendo utilizadas para a divulgação no momento do recrutamento e como critério decisivo na escolha durante a etapa de triagem da seleção.

Os resultados do artigo “Recrutamento e Seleção Estratégicos: Processos Tradicionais e a Influência das Mídias Sociais”, demonstram que diante dos resultados obtidos foi possível observar que entre os participantes da pesquisa há concordância com o novo conceito de recrutamento através das redes sociais e que no Brasil, a utilização das redes sociais digitais em processos de Recrutamento e Seleção já é uma realidade.

Apesar dos meios digitais se destacarem, a consulta/indicação de amigos ainda continua a ser bastante representativa na busca por um emprego, foi apresentado no artigo intitulado “Recrutamento e Seleção: a situação atual e as perspectivas futuras dos candidatos”.

Em outro trabalho “A intervenção da tecnologia no processo de Recrutamento e seleção nas organizações”, os resultados demonstraram que o setor de RH pode ser grandemente beneficiado pela tecnologia, pois processos complexos que antes demandavam muito tempo hoje são feitos de forma automatizada.

No artigo “Site de emprego como instrumento de política pública de desenvolvimento econômico: um estudo de caso do Portal VR Empregos”, revelou que esse tipo de ferramenta (sites de emprego), utilizando a internet e os benefícios que ela proporciona, vem se mostrando

extremamente eficiente no Brasil, contribuindo tanto para os profissionais que estão à procura de uma oportunidade de emprego no mercado de trabalho, quanto para as empresas que necessitam de candidatos adequados para o preenchimento de seu quadro de funcionários.

“A relação da tecnologia com o processo de recrutamento e seleção de pessoal a partir da visão de gestores de três hotéis de João Pessoa, Paraíba/PB, Brasil”, apresenta como resultados que de acordo com as respostas dos entrevistados sobre os meios tecnológicos utilizados que ainda estavam sendo uma barreira, pois mostrava que mesmo utilizando sites, o presencial ainda tinha uma maior relevância na contratação dos candidatos. Embora o trabalho virtual fosse perfeitamente viável, os entrevistados mencionaram preferir estar no mesmo ambiente que os candidatos, observando as expressões físicas e corporais para a contratação.

De acordo com os resultados do artigo “ Análise do uso da tecnologia na área de recursos humanos” percebe-se que, as empresas que procuram implantar a TI em seus processos, acabam criando um desempenho de trabalho mais ágil e diminuindo os possíveis erros, tornando a área de recursos humanos mais valorizada na organização.

Foi constatado, por meio das respostas dos entrevistados, que, atualmente, as plataformas digitais representam o meio mais efetivo no tocante ao recrutamento e à seleção de candidatos para vagas de emprego. Em outras palavras, estas simbolizam a realidade mais recorrente e que, na visão dos gestores, trazem resultados mais imediatos e presentes nos processos seletivos desenvolvidos pelas organizações, no artigo “TEMOS VAGAS! Um Estudo da Percepção dos Resultados nos Processos de Recrutamento e Seleção via Plataformas Digitais”

No artigo “Redes sociais: o uso e a influência no processo de seleção” Para as empresas entrevistadas, todas dizem ser relativo o fato de o perfil (na rede social) do candidato eliminá-lo por algum motivo, pois relatam que descartar algum candidato apenas por um perfil de rede social não é justificável, porém se houver algum ponto negativo já no momento da entrevista, o perfil pode acabar ajudando na eliminação do mesmo.

Sendo assim podemos perceber que nos artigos analisados, a maioria das empresas já estão utilizando a internet como ferramenta no momento do recrutamento e seleção dos candidatos. Em 4 artigos foi citado que a maior parte dos entrevistados utiliza as redes sociais tanto para ofertar as vagas quanto para analisar o perfil dos candidatos. Em 4 artigos foram citadas ferramentas de tecnologia como sites de empregos e softwares específicos. E somente em 2 artigos as empresas responderam que ainda preferem fazer da forma tradicional o processo de recrutamento e seleção. Isso significa que as empresas estão investindo mais em recrutamento

online.

4.4 Perspectivas de futuro no uso do recrutamento *online* pelas empresas

Nesta seção, são analisadas as perspectivas das empresas para o futuro, levando-se em consideração as informações presentes nas conclusões dos artigos selecionados para análise a fim de compreender as expectativas das mesmas após a realização da pesquisa. No Quadro 05 a seguir são apresentadas as conclusões dos artigos, os quais estão na mesma ordem daqueles dispostos no Quadro 04:

Nº	Conclusões apresentadas
1	Constatou-se que a mais utilizada foi o Facebook, apesar de ser referenciado o LinkedIn como a rede social para efeito de procura de trabalho.
2	É possível perceber como a expansão da tecnologia configura uma nova possibilidade para os profissionais que trabalham com gestão de pessoas ao utilizar-se delas para extrair bons êxitos, facilidades e maior abrangência de seu trabalho.
3	O processo de recrutamento e seleção tem se renovado e se desenvolvido muito nos últimos tempos, vindo a ser valorizado como um fator que faz a diferença nas organizações, pois são as pessoas que fazem a empresa, e é através desses processos que ingressam os novos talentos.
4	O meio digital de candidatura parece ser de fato a grande tendência de mercado às vistas das candidaturas, e tende a se manter como tal acerca dos próximos anos.
5	Essa necessidade que o RH teve de se robotizar acabou gerando um novo mercado entre os que empreendem por startups, assim surgiram as HRTechs, que se concretizaram essa ideia e hoje geram soluções de automação de processos.
6	Conclui-se, portanto que, nestes quase dois anos de funcionamento, o Portal VR Empregos conseguiu atingir seu objetivo inicial de atuar como uma ferramenta de RH para facilitar o processo de recrutamento.
7	Por fim, especificamente em relação ao recrutamento e seleção, constata-se que vem tendo implantação de novas dinâmicas em sua realização e futuras pesquisas podem delinear o domínio dos treinadores e, também, dos candidatos quanto ao ferramental tecnológico utilizado, assim como avaliar se tais tecnologias realmente contribuem para uma escolha mais ágil e acertada por parte da organização.
8	Com a pesquisa foi permitido compreender que a procura pela utilização da TI está sempre crescendo nas empresas. Elas recorrem desde o uso de sistema de ponto eletrônico, à utilização de softwares específicos, como o software ERP frequentemente disposto nos processos de RH.

Quadro 05: Perspectivas das empresas para o futuro

Fonte: Elaborado pela autora

Os artigos 9 e 10 não apresentaram perspectivas de futuro para as empresas, neste sentido após a análise dos resultados dos artigos selecionados, pode-se perceber que as redes sociais são o meio mais utilizado de recrutamento *online* pelas empresas e a tendência é de que isso só aumente. As empresas estão dando mais atenção ao processo de recrutamento e seleção, pois estão percebendo a importância de contratar a pessoa certa e a tecnologia traz mais facilidade e agilidade para esses processos. Os sites de empregos estão crescendo e aumentando sua abrangência, e com o aumento da oferta *online* podem estar surgindo novas *startups*.

4. CONCLUSÃO E APRECIÇÃO CRÍTICA

Através da pesquisa pudemos concluir que o uso da internet é crescente nas empresas, cada vez mais os processos são feitos de maneira *online*. O objetivo do trabalho que era analisar como o recrutamento *online* vem sendo utilizado pelas empresas através de relatos em estudos nos últimos 3 anos, foi concluído e notamos que os benefícios e as tendências do recrutamento *online* apontados García-Moreno e Peretti (apud Nakayama, Pilla e Binotto, 2006), como as organizações focarem seus esforços na internet, os recrutadores obterem competências específicas, melhora no processo de filtragem dos candidatos, também foram os mais citados entre os artigos selecionados.

REFERÊNCIAS

- Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. (BV)
- CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A.; SILVA, R. **Metodologia científica.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri: Manole, 2014.
- FARIA, M.H.A. **Recrutamento, seleção e socialização.** São Paulo: Pearson Education Brasil, 2015. (BV)
- FIDELIS, G. J. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica.** São Paulo: Érica, 2007.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2010.
- KOPS, L. M.; SILVA, S. F. C.; ROMERO, S. M. T. **Gestão de pessoas: Conceitos e estratégias.** Curitiba: InterSaberes, 2013. (BV)
- MALHOTRA, N.K. **Pesquisa de Marketing: foco na decisão.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.
- NAKAYAMA, M. K.; PILLA, B. S. ; BINOTTO, E. **e-RH: Conceitos e práticas de RH eletrônico.** Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2006.
- PAIVA, K. C. M. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões.** Curitiba: Intersaberes, 2019. (BV)
- ROESCH, S.M.A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** São Paulo: Atlas, 2013.
- VILAS BOAS, A. A. **Gestão estratégica de pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.